

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Pedagogická fakulta**

**CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU**

**MOTIVACE PEDAGOGICKÝCH  
PRACOVNÍKŮ K DALŠÍMU  
VZDĚLÁVÁNÍ**

**Závěrečná bakalářská práce**

<b>Autor:</b>	<b>Martina Suchomelová</b>
<b>Obor:</b>	<b>Školský management</b>
<b>Forma studia:</b>	<b>kombinované</b>
<b>Vedoucí práce:</b>	<b>Mgr. Jiří Trunda</b>
<b>Datum odevzdání práce:</b>	<b>8.4.2011</b>

## **Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem předkládanou závěrečnou bakalářskou práci vypracovala sama za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

Martina Suchomelová

## **Poděkování:**

Děkuji Mgr. Jirímu Trundovi za vedení mé bakalářské práce a podnětné připomínky k jejímu zpracování. Dále děkuji ředitelům škol a pedagogům za jejich vstřícný přístup k dotazníkovému šetření.

## **Resumé:**

Bakalářská práce se zabývá motivací pedagogických pracovníků k dalšímu vzdělávání.

Její přínos spatřuji ve zvýšení informovanosti o dané problematice a možnostech motivace k dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků na základních a středních školách. Práce je určena především ředitelům škol a dalším vedoucím pracovníkům. Je totiž obecně známo, že dobře motivovaný pracovník lépe a ochotněji plní zadané úkoly.

V této bakalářské práci je mým záměrem zjistit, jak nejlépe motivovat pedagogické pracovníky k dalšímu vzdělávání, analyzovat současný stav vzdělanosti na základní a střední škole. V neposlední řadě také navrhnout řešení dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a koncipování návrhu dalšího vzdělávání pedagogů.

Závěrečná práce se dělí na dvě části – teoretickou a výzkumnou. V teoretické části se zabývám motivací pedagogických pracovníků, historií dalšího vzdělávání, legislativním vymezením vzdělávání učitelů, realizací vzdělávání pedagogických pracovníků. V části výzkumné je pomocí dotazníkového šetření zjišťován zájem pedagogických pracovníků o jejich další vzdělávání, jejich motivaci ke vzdělávání.

Na základě výzkumného šetření jsem zjistila, že pedagogičtí pracovníci jsou nejvíce motivováni rozšířením profesních znalostí.

Závěr práce obsahuje shrnutí a další doporučení.

## **Summary:**

The bachelor work deals with pedagogic workers' motivation to further education.

The biggest contribution of this work is based on awareness of such a theme and other possibilities how to motivate pedagogic workers of primary and secondary schools for further education. In general, it is well known that the more pedagogic workers are motivated the better and more willingly they complete their tasks.

The main aim of the bachelor work is to find the most suitable way how to motivate pedagogic workers for further education and analyze the current level of knowledge at primary and secondary schools. Although, another intention of the work is to suggest a solution for further education of pedagogic workers and frame a specification of a suggestion for such education.

The whole work is divided into two parts – theory and research. The theoretical part focuses on motivation of pedagogic workers, history of further education, legislative statements of teachers' education and realization of pedagogic workers' education. The research deals with an investigation of pedagogic workers' interest in their further education and their motivation to it. The research is realised through questionnaires.

Based on the research, it was found that the highest level of pedagogic workers' motivation is received through extending their professional knowledge.

The final part of the bachelor work contains conclusion and other recommendations.

**Klíčová slova:**

motivace, další vzdělávání pedagogických pracovníků, učitel, pedagogický pracovník, vzdělávání, strategie, celoživotní učení, metody, zákony

# OBSAH

ÚVOD.....	8
I. TEORETICKÁ ČÁST	
1 Cíl práce.....	9
2 MOTIVACE PRACOVNÍKŮ.....	10
2. 1 Přehled nejčastějších motivačních faktorů.....	11
3 HISTORIE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	17
4 PRÁVNÍ RÁMEC VZDĚLÁVÁNÍ UČITELŮ.....	19
4. 1 Dokumenty vzdělávací politiky.....	19
4. 2 Právní předpisy.....	20
4. 3 Strategie celoživotního učení ČR.....	21
5 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ.....	21
5. 1 Formy vzdělávacích aktivit.....	22
5. 2 Metody vzdělávání používané při DVPP.....	24
5. 3 Speciální postupy vzdělávání dospělých.....	26
5. 4 Odborný růst pedagogických pracovníků.....	27
II. VÝZKUMNÁ ČÁST	
6 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ.....	28
6. 1 Cíl výzkumného šetření.....	28
6. 2 Formulace hypotéz.....	28
6. 3 Zvolená metoda výzkumného šetření.....	29
6. 4 Průběh výzkumného šetření.....	30
7 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ.....	40
7. 1 Vyhodnocení hypotéz.....	40
8 NÁVRH ŘEŠENÍ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	42
9 ZÁVĚR.....	43
POUŽITÁ LITERATURA.....	44
PŘÍLOHY.....	47

## **Seznam použitých zkratek:**

CNB - společný zápisník

ČVUT – české vysoké učení technické

ČZU – české zemědělské učení

CŽU – celoživotní učení

CŽV – celoživotní vzdělávání

TV – tělesné výchovy

VŠ – vysoké školy

VŠCHT – vysoká škola chemicko technologická

VŠE – vysoká škola ekonomická

ZŠ – základní školy



## ÚVOD

Jako téma mé bakalářské práce jsem si zvolila problematiku dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Zvolené téma spadá do oblasti personálního managementu.

Další vzdělávání je důležitou součástí života každého člověka. Souvisí s typem člověka, organizací, ve které pracuje, nastavením společnosti i s epochou, ve které se odehrává.

Dle mého názoru a mých současných zkušeností má vzdělávání pedagogických pracovníků prvořadý a hlavní cíl k dosažení samotného osobnostního i pocitového rozvoje. Mnoho mých kolegů je zapojeno do procesu celoživotního vzdělávání a je zjevné, že u těchto lidí je viditelný posun vpřed. Naopak ti, kteří čerpají pouze z již absolvovaných vzdělávacích procesů, nemají zájem se dále rozvíjet. Je možno říci, že se jedná o jejich stagnaci. Toto se projevuje především v efektivitě výkonu a komunikační stránce. Ten, kdo se dále nerozvíjí, se sám dostává do osobního problému, kdy má pocit, že mu začíná „ujíždět vlak“. Lidé kolem něho absolvují dnes mnoho nabízených vzdělávacích programů a on sám zákonitě pociťuje, že není vše v pořádku. Následně začne vznikat nesoulad názorů mezi kolegy nejenom v samotném náhledu na řešení problému např. učitel x žák, učitel x učitel, kde aktivní pedagog se nepřetržitě zabývá novými metodami výuky a novými poznatky z trhu práce. Dále se dostávají do konfliktu i v rámci finančního ohodnocení, kdy logikou věci musí být ohodnocen lépe ten, kdo na sobě pracuje a dělá něco navíc, než ten, který pouze něco odmemoruje, není schopen vnést do výuky nové metody, které by mohly zaujmout studenty. Vzniká obyčejná závist a mnohdy i pomluvy mezi kolegy, a to především z řad těch, kteří nemají zájem na sobě něco změnit. S tímto jsem se opakovaně setkala a na „vlastní kůži“ jsem poznala obyčejnou závist.

# I. TEORETICKÁ ČÁST

## 1 CÍL BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

- **Cílem práce je zjistit, jak nejlépe motivovat pedagogické pracovníky k dalšímu vzdělávání.**
- **Analyzovat současný stav na základních a středních školách.**
- **Návrh řešení dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, koncipování vzdělávacích programů.**

*„Další vzdělávání učitelů má být přínosem pro učitele i žáky, pro školu a její celkovou atmosféru, ve svých dlouhodobých důsledcích pro celou společnost.“<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> KOHNOVA, J. UK v Praze, Koncepce vzdělávání k profesi učitele a dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků nabízené vysokými školami, k dohledání na [www.et.2020cz/dokumenty/192140676.ppt](http://www.et.2020cz/dokumenty/192140676.ppt)

## 2 MOTIVACE UČITELŮ

„Za každou lidskou činností vězí nějaká motivace. I učitel je tedy ke svému profesionálnímu rozvoji a dalšímu vzdělávání něčím nebo někým motivován. Motivace je složitý proces, komplikovaná změť vnitřních i vnějších více či méně uvědomovaných a emočně sycených podnětů ( iniciativ a stimulů ), které můžeme jen obtížně výzkumně sledovat a popisovat zvnějšku. Motivaci učitelů k učení je třeba považovat za nezbytnou podmínku efektivity dalšího vzdělávání učitelů.“<sup>2</sup>

*„Další vzdělávání jako právo nebo povinnost?“<sup>3</sup>*

„Zákon sice ukládá pedagogickým pracovníkům, resp. učitelům povinnost dalšího vzdělávání po dobu výkonu své pedagogické činnosti ( § 24, odst. 1. Zákona o pedagogických pracovnících), učitelé však jakékoliv konkrétní nařízení vzdělávání spíše odmítají. Je zřejmé, že každé nařízení v sobě nese riziko rostoucího formalizmu, které nahání strach učitelům i ředitelům škol. Někteří učitelé mají za to, že by se měl učitel vzdělávat především pro svůj dobrý pocit. Úplnou dobrovolnost dalšího vzdělávání požadovalo ve výzkumu Kohnové a kol. (1995) z roku 1994 dokonce 73% učitelů. Zmíněný zákon (2004) vymezuje pouze rámcově nárok na uvolnění učitele po dobu 12 dnů ročně pro účely dalšího vzdělávání s tím, že o uvolnění, které nesmí bránit provozu školy, a o jeho finanční podpoře rozhoduje ředitel školy.“<sup>4</sup>

Výše uvedený citát má oporu v Zákonu č. 563/2004 Sb. ze dne 24. září 2004 o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů a Vyhlášce 317/2005 ze dne 27. července 2005 o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.

Pedagogové si přejí, aby byla věnována větší pozornost vymezení práva na vzdělávání (čas, zastupování, financování apod.), ale někteří z nich se domnívají, že další vzdělávání je spíše osobní věcí každého jedince.

---

<sup>2</sup> LAZAROVÁ B., a kol. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů* Paido, Brno, 2006, kap. 2, str.78

<sup>3</sup> LAZAROVÁ B., a kol. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů* Paido, Brno, 2006, kap. 2, str.78

<sup>4</sup> LAZAROVÁ B., a kol. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů* Paido, Brno, 2006, kap. 2, str.78

## 2.1 Nejčastější motivační faktory

Motivačními faktory se ve svých publikacích zabývá mnoho známých i méně známých autorů.

„**Plamínek J.** se ve své literatuře zaměřil na rozbor teorie A. Maslowova. Ten rozdělil potřeby do pěti pater. Motivační faktor musí z pohledu Maslowova souhlasit s potřebou jedince.

Potřeby dělí na:

- fyziologické
- bezpečí
- náležení a láska
- uznání a úcta

Nulté patro potřeb vytváří příjemné pocity. Teorie A. Maslowova pohlíží na motivační faktory tak, že musí být aktualizovány na patro, ve kterém se člověk nachází. Zde je poznámka autora o výjimkách z hierarchie potřeb. Jedná se například o klamání lidí, kteří se mohou tvářit, že jsou již v jiném patře. Plamínek ve své další knize uvádí pohled na další motivační faktory ve vztahu k typu lidí. Jedná se o rozdělení na **objevitele, usměřovatele, slad'ovatele a zpřesňovatele**. Podle daného typu je pro ně typická potřeba a motivující faktor. Je velmi složité identifikovat typ lidí. Předpoklad je znalost základů psychologie a schopnost vcítit se do lidí.

**Prášilová** uvádí tyto motivační faktory:

- hmotná odměna
- atraktivní obsah práce
- povzbuzování spolupracovníků
- neformální a formalizované hodnocení pracovníků
- atmosféra pracovních skupin
- pracovní podmínky a režim práce
- identifikace s profesí

Externí stimulační faktory, společenské uznání.“<sup>5</sup>

Porovnáním těchto dvou autorů můžeme zjistit, že se Plamínek více orientuje na všeobecné motivační faktory, které patří spíše do oblasti potřeb jedince, kdy se potřeba stává osobním motivem, dále pak podle typu lidí, které dělí podle motivačních faktorů do čtyř skupin. Prášilová dává větší důraz na motivační faktory vnějšího prostředí, zdrojem motivu je zde pobídka, a to je spíše podnět, který se stává významným a stane se motivem k jednání.

„**Hájek** se zamýšlí, jak využít potenciál vynikajících pracovníků, jak by se měl řídicí pracovník zajímat o využití času vynikajících pracovníků. Doporučuje sledovat jejich zvyky, sledovat jejich vnímání času a umožnit pružnou pracovní dobu. Zajistit stálou zpětnou vazbu a respektovat touhu po uznání.

Má svá osobní doporučení, která jsou vhodná k zamyšlení.

Je důležité, aby lídr poskytoval pomoc, podporu a inspiraci. Je důležité, aby lídr poznal lidi, jací jsou a co je baví.

Pomoci objevit vlastní schopnosti, předpoklady

Nalézt vnitřní zdroje motivace

Vcítit se do jejich kůže

Empaticky naslouchat

Ovzduší vzájemné důvěry

Hlavní faktory uspokojení práce jsou – úspěch, uznání, zajímavá práce, odpovědnost, pokrok a osobní rozvoj.

Lídr musí podporovat rozvoj jednotlivce a rozvoj týmu.“<sup>6</sup>

„**Konečný G.** poukazuje, že je pro malé firmy velmi podstatné, aby si udržely klíčové zaměstnance. Firmy vytváří různé motivační a benefiční programy. Přesto nemohou zabránit odchodům specialistů ke konkurenci. Někteří manažeři předpokládají, že motivace je otázka pouze finanční odměny. V průzkumech se nejčastěji objevují tyto faktory: mzda, atraktivní práce, možnost profesionálního rozvoje, přístup k moderním technologiím,

---

<sup>5</sup> VÁCHOVÁ *Motivační faktory*, 25.listopad 2010 [online]

Dostupné na WWW: [www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html](http://www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html)

<sup>6</sup> VÁCHOVA *Motivační faktory*, 25.listopad 2010 [online]

Dostupné na WWW: [www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html](http://www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html)

pozice v týmu, image zaměstnavatele a chování nadřízeného. Znalost působení motivačních faktorů je základem úspěšnosti manažera. V individuálních hierarchiích motivů nejčastěji nalezneme – peníze, osobní postavení, pracovní výsledky, přátelství, jistotu, odbornost, samostatnost a kreativitu.

Doporučení dle **Konečného** je:

Slušná a spravedlivá mzda (realizace na trhu práce)

Kreativní pracovníky by mzda měla podněcovat k výkonu

Klíčovému pracovníkovi zaplatit nad úrovní

Firma se má podílet na odborném růstu

Zaměstnanec nepatří firmě, je samostatnou bytostí.“<sup>7</sup>

Při bližším studiu těchto dvou autorů jsem došla ke zjištění, že Hájek i Konečný se ve svých dílech orientují na motivy směřované do pracovního procesu firem. Hájek se blíže zabývá lidry, kteří mají dohlížet na lépe využívaný čas v práci, zamýšlí se nad pružností pracovní doby, důležitostí potřeby zpětné vazby a dále se zabývá vnitřními motivačními faktory. Konečný se orientuje více na funkci manažera a vnější motivační faktory, jako je mzda, která má podněcovat k výkonu, jakým způsobem se má firma starat o zaměstnance, aby podávali vyšší pracovní výkony.

„**Weber J.** uvádí následující koncepce:

Koncepce racionálně – ekonomického chování člověka v prvních desetiletích tohoto století předpokládá jako jediný motivační faktor peníze.

Koncepce sociálního člověka předpokládá jako největší motivační faktor uspokojení sociálních potřeb a sociální síly uvnitř skupiny.

Koncepce uspokojení potřeb je položena na odhalování zájmů a potřeb zaměstnanců a na tomto základě vytvoření motivačních faktorů. Autor hovoří o Maslowově teorii potřeb, Herzbergově teorii dvou faktorů, Mc Gregorově teorii.“<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> VÁCHOVA *Motivační faktory*, 25:listopad 2010 [online]

Dostupné na WWW: [www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html](http://www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html)

<sup>8</sup> VÁCHOVA *Motivační faktory*, 25. listopad 2010 [online]

Dostupné na WWW: [www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html](http://www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html)

„**Peddy O'Brienová** se vyjadřuje o praktických krocích, které se týkají motivace, z jakého pohledu je nutné vytvářet předpoklady pro tvořivost a rozvoj každého jedince z týmu. Povzbuzení a podpora vedou k vyššímu výkonu celku. Vedoucí pracovník musí vědět, jak dosáhnout efektivní práce výkonnosti organizace.

Postup motivačních faktorů autorka rozdělila:

Přeneste na své lidi pocit, že si jich ceníte. Například pravidelné ocenění, hodnocení, zájem, ověřit si, že chápou svůj úkol a cíl v organizaci.

Povzbuzujte k vyšší náročnosti a poskytněte prostor pro stanovení cíle a pro jejich vyhodnocení, využijte dovednosti lidí, prostor pro odpovědnost, vyškolte jednoho zástupce důkladně, podpořte nápady, delegujte pravomoci.

Uznejte a oceňte dosažené výsledky. Například pochválit a prezentovat výsledky, informovat o pokroku týmu, individuální schůzky se zaměstnanci.

Komunikujte. Je nutné zaměstnance seznámit s cíli, výsledky a úspěchy, vysvětlit změny, rozhodnutí.“<sup>9</sup>

„Weber se ve svém díle zabývá vnějšími motivačními faktory, jako jsou peníze dále pak sociálními potřebami uvnitř skupiny, rozebírá potřeby zaměstnanců a obrací se na teorie známých autorů jako je Maslow, Herzberg nebo Mc. Gregor. Ó'Brienová se pak zabývá pracovníkem, jeho pocity zvyšování výkonnosti organizace, dává na přední místo i ocenění a komunikaci se zaměstnanci. Oba zmiňovaní autoři myslí na vnitřní a vnější motivační faktory směřované na pracovníka, a z toho vyplývající prosperitu podniku nebo organizace.“<sup>10</sup>

„**Svoboda J.** shrnuje teorii Maslowovu do těchto jednotlivých pater – přežití, bezpečnost, socializace, úcta a seberealizace. V managementu řízení školy se jedná o fyziologické

---

<sup>9</sup> VÁCHOVÁ *Motivační faktory*, 25.listopad 2010 [online]

Dostupné na WWW: [www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html](http://www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html)

<sup>10</sup> VÁCHOVÁ *Motivační faktory*, 25.listopad 2010 [online]

Dostupné na WWW: [www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html](http://www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html)

potřeby, potřebu chránit se, pocit moci, potřeba patřit k nějaké skupině, být uznán, posunutí vlastních limitů a dvě specifické potřeby – moci a potřeba věřit organizaci.

Herzbergovu teorii zde dělí na potřebu uspokojení z prostředí – kvalita vztahů, jistota zaměstnání a finanční ohodnocení. Dále potřeba atmosféry a zhodnocující faktory – např. být uznán, smysluplný úkol, být zodpovědný. V této odborné stati je i zmíněno šest hybných pák k motivaci.

Hybné páky k motivaci:

vážnost a úcta

hmotný zájem

zahrnutí do práce

soutěžení

hrdost a sounáležitost

ideologie.<sup>11</sup>

**„Rainer Niermeyer a Manuel Seyffert** uvádějí následující motivační faktory:

nemonotónní úkoly

kariérní perspektivy – modely kariéry

smysluplnost práce a úkolů

emocionální vazba na podnik

jistota

sebeurčení

odměňování

tým a klima.<sup>12</sup>

**„Vodáček L. a Vodáčková O.** dělí teorie motivačních faktorů stejně jako předešlí autoři, a to na základě Teorie zaměřené na příčinu procesu.

Hovoří zde o Maslowově hierarchii motivačních potřeb. Potřeby nižší úrovně, která tvoří první tři stupně a spadá do ní většina zaměstnanců. Jedná se o splnění fyziologických

---

<sup>11</sup> VÁCHOVÁ *Motivační faktory*, 25.listopad 2010 [online]

Dostupné na WWW: [www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html](http://www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html)

<sup>12</sup> VÁCHOVÁ *Motivační faktory*, 25.listopad 2010 [online]

Dostupné na WWW: [www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html](http://www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html)



potřeb, existenční jistoty, bezpečnost a sociální potřeby na vyšší úrovni: potřebu sebepoznání, uspokojení z práce a potřebu seberealizace. Skupina, na kterou se hodně směřuje moderní management, je dle autora velmi malá, ale je velmi kreativní, má práci jako koníčka a je zde velká loajalita k zaměstnavateli. Názor na vedoucího pracovníka si vytváří podle zajištěných podmínek k práci. Vyžadují volnost, pružnost a neformálnost. Manažer by měl umět včas diferencovat preferenční potřeby různých lidí podle Maslowovy hierarchie a na tomto základě by měl učit motivační faktory. Ve stejné literatuře hovoří o poznacích P. F. Druckera. Stejná potřeba jednou uspokojená, s ní spojené sociální postavení a životní úroveň, se stávají zvykem a sociální normou.“<sup>13</sup>

„**Marek P.** konstatuje, že lidé nepracují pro peníze. Potřeba uznání, respektu, smysluplné práce, ocenění druhými, perspektiva a osobní kariéra jsou z jeho pohledu velmi silnými faktory. Peníze zde mají roli pro člověka, který jich má existenční nedostatek.“<sup>14</sup>

Je mnoho autorů, kteří se zabývají teoriemi motivace lidí. Domnívám se, že mnoho z nich má na motivační faktory podobné názory. Finanční ohodnocení ve většině případů pedagogických pracovníků není jejich prioritou. Finanční ohodnocení neposkytuje zaměstnavateli příliš mnoho prostoru pro motivaci pedagogů vzhledem k platovým tarifům, avšak existují i školy, které mají poměrně vysoké nadtarifní složky platu použitelných k motivování pedagogických pracovníků.

Pedagogické pracovníky nejvíce motivují motivační faktory zmiňované Hájkem, objevit vlastní schopnosti, předpoklady, nalézt vnitřní zdroj motivu, empaticky naslouchat, vcítit se, ovzduší vzájemné důvěry (úspěch, uznání, zajímavá práce, odpovědnost, pokrok a osobní rozvoj).

V několika posledních letech se postupně zlepšují pracovní podmínky, je velký rozdíl, kde pracujete. Zda ve velké městské škole, církevní, soukromé, případně ve škole malé vesnické. Obecně řečeno rozdíly jsou velké.

---

<sup>13</sup> VÁCHOVÁ *Motivační faktory*, 25.listopad 2010 [online]

Dostupné na WWW: [www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html](http://www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html)

<sup>14</sup> VÁCHOVÁ *Motivační faktory*, 25.listopad 2010 [online]

Dostupné na WWW: [www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html](http://www.msdemlova.cz/motivacni-faktory-vachova.html)

K motivaci pedagogických pracovníků také nepřispívá ani současný stav nenaplněnosti základních a středních škol, jejich slučování a z toho vyplývající pracovní nejistota.

### 3 HISTORIE VZDĚLÁVÁNÍ UČITELŮ

Ve střední Evropě je dlouhá tradice vzdělávání učitelů, učitelé jsou systematicky připravováni v přípravném studiu, které navazuje na další vzdělávání pedagogických pracovníků.

#### V 16. a 17. století

„Založení univerzit a partikulárních škol v příruční knize (manuálu) rektora pražské univerzity mistra Matěje Dvorského z let 1560 až 1582 byla již věnována náležitá pozornost. Vydavatel manuálu Karel Beránek i další autoři v něm rozpoznali pramen prvořadé hodnoty nejen pro dějiny pražské univerzity, ale i pro dějiny nižšího školství a vzdělanosti v českých zemích pobělohorského období.“<sup>15</sup>

„Rektor UK Martin Boháček z Neuměřic, matematik, astronom a pedagog, od roku 1582 profesor na FF usiloval o udržení úrovně univerzity, zasloužil se o dobudování a rozvoj univerzitní sítě městských škol v Čechách a na Moravě. Je považován za předchůdce Jana Ámose Komenského.“<sup>16</sup>

Celoživotní vzdělávání již hlásal učitel národů Jan Ámos Komenský, byl poslední biskup Jednoty bratrské, český teolog, filozof, pedagog a spisovatel.

*„Má-li se člověk stát člověkem, musí se vzdělávat.“*

*J. A. Komenský*

---

<sup>15</sup> Svatoš M., *Učitelé pražských škol v manuálu Mistra Curia*, 12. března 2011 [online]  
Dostupné na: WWW: [www.michalsvatos.cz](http://www.michalsvatos.cz)

<sup>16</sup> IForum-*Historické kalendárium* 20.11.-26.11.2006, 11. března [online]  
Dostupné na: WWW: <http://iforum.cuni.cz/IFORUM-3391.html>

„Ve svém díle „Didaktika magna“ Velká didaktika (1657) navrhl Komenský tuto školskou organizaci:

- od narození do 6 let má být dítě vychovááno doma
- od 6 let do 12 let navštěvují děti školu obecnou
- od 12 do 18 let má mládež navštěvovat školu latinskou, která by měla být v každém městě
- od 18 do 24 let vzdělávání na akademii, která by měla být v každé zemi.

Po ukončení vzdělání by měl člověk cestovat. V tomto díle také zdůrazňoval, že vzdělání nikdy nekončí, že je neustálé.<sup>17</sup>

„Vrcholem Komenského pedagogické soustavy je koncept celoživotního vzdělávání, neboť člověk by měl usilovat o sebezdokonalování i ve věku mužství a stáří. Přitom Komenskému zdaleka nešlo jen o znalosti a vědomosti, jako spíše o formování a výchovu harmonicky rozvinuté lidské bytosti.“<sup>18</sup> J.A.Komenský – Via Lucis

## **V 18. a 19. století**

„Tereziánská reforma v českém školství. Reforma školství, vyhlášená císařovnou a českou královnou Marií Terezií vydáním Všeobecného školního řádu dne 6. prosince 1774, zůstává do dnešních dnů nejvýraznější a nejzásadnější reformou našeho školství. Vyhlášením Všeobecného školního řádu v roce 1774 se podstatným způsobem změnilo školství v celé tehdejší rakouské monarchii.“<sup>19</sup>

## **1869-1920**

„Školský zákon ze 14.5.1869 a jeho novela z r. 1883

R. 1864 předložilo státní ministerstvo návrh nového školského zákona, r. 1867 bylo znovu zřízeno samostatné ministerstvo duchovních věcí a vyučování, kterému byly podřízeny zemské školní rady, okresní školní rady a místní školní rady.

Učitele se napříště měli vzdělávat ve čtyřletých učitelských ústavech, které byly počítány mezi školy střední místo dosavadních dvouletých. Absolvent, pokud vykonal zkoušku

---

<sup>17</sup> České studny, knihy, J. A. Komenský, *Velká didaktika*. Dostupné na: WWW: <http://www.ceskestudny.cz>

<sup>18</sup> J.A. Komenský – *Via Luxus*, 18.března.2011[online]  
Dostupné na : WWW: [www.vialucis.cz/Komensky.htm](http://www.vialucis.cz/Komensky.htm)

<sup>19</sup> Morkes F., *Tereziánská reforma v českém školství*, 12.března 2011 [online]  
Dostupné na: WWW: <http://clanky.rvp.cz>

dospělosti, mohl být ustanoven jako podučitel. Po minimální dvouleté praxi mohl složit komisionální zkoušku učitelské způsobilosti.“<sup>20</sup>

### **Historicky významné pro pedagogické vzdělávání**

„1945 - zavedení vysokoškolského vzdělání pro učitele všech typů a stupňů škol. Stará touha učitelstva základních škol po vysokoškolském vzdělání, i představy o vytvoření jednotné školy, dostala příležitost k realizaci po roce 1945, kdy osvobození přineslo i nové možnosti a nové požadavky na zkvalitnění výuky ve školách.“<sup>21</sup>

„1946 - založení pedagogické fakulty“<sup>22</sup>

„Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy vznikla v listopadu 1946 na základě jednoho z prvních prezidentských dekretů po obnově samostatné Československé republiky a zákona o zřízení pedagogických fakult na všech tehdejších univerzitách.“<sup>23</sup>

## **4 PRÁVNÍ RÁMEC VZDĚLÁVÁNÍ UČITELŮ**

Zákon o vysokých školách č.111/1098 Sb. (novela č.147/2001 Sb.)

Školský zákon č.561/2004 Sb.

Zákon o pedagogických pracovnících č.563/2004 Sb.

Vyhláška 317/2005 o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků

### **4.1 Dokumenty vzdělávací politiky**

- Národní program rozvoje vzdělávání v ČR – Bílá kniha
- Zpráva o národní politice ve vzdělávání ČR, oficiální dokument OECD, 1996
- Dlouhodobý záměr rozvoje vzdělávání a vzdělávací soustavy, 2002
- Boloňská deklaráce, 1999
- Lisabonská strategie, 2000
- RVP pro základní školy, střední školy a gymnázia

---

<sup>20</sup> Mackovic, Československá škola-1869-1920,12.března 2011[online]

Dostupné na: WWW : [www.mackovic.estranky.cz/clanky/ceskoslovenska-skola/](http://www.mackovic.estranky.cz/clanky/ceskoslovenska-skola/)

<sup>21</sup> Knihovna Univerzity Palackého v Olomouci. Dostupné na: WWW: <http://publib.upol.cz/>

<sup>22</sup> KOHNOVA J. UK v Praze, *Koncepce vzdělávání k profesi učitele a dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků nabízené vysokými školami*

<sup>23</sup> PedF UK v Praze, 13.března 2011 [online]

Dostupné na: WWW: [www.pedf.cuni.cz/index.php?menu=20](http://www.pedf.cuni.cz/index.php?menu=20)

## 4.2 Právní předpisy

- § 141 až 144 zákona č.65/1965 Sb., zákoník práce (péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyš.)
- § 24 zákona č.563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících (DVPP)
- ČI. 8 prac. řádu pro zaměstnance škol a školských zařízení (Povinnosti PP)
- Vyhláška č.317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků (druhy DVPP, studium pro splnění předpokladů, studium v oblasti pedagogických věd aj.)
  - Další vzdělávání pedagogických pracovníků
    - 1/ Pedagogičtí pracovníci mají po dobu výkonu své pedagogické činnosti povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, upevňují a doplňují kvalifikaci.
    - 2/ Pedagogičtí pracovníci se mohou účastnit dalšího vzdělávání, kterým si zvyšují kvalifikaci. Zvýšením kvalifikace se podle zvláštního právního předpisu 9) rozumí též její získání nebo rozšíření.
    - 3/ Ředitel školy organizuje další vzdělávání pedagogických pracovníků podle plánu dalšího vzdělávání, který stanoví po předchozím projednání s příslušným odborným orgánem. Při stanovení plánu dalšího vzdělávání je nutno přihlížet ke studijním zájmům pedagogického pracovníka, potřebám a rozpočtu školy.
    - 4/ Další vzdělávání pedagogických pracovníků se uskutečňuje:
      - a/ na vysokých školách, v zařízeních dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a v jiných zařízeních na základě akreditace udělené ministerstvem
      - b/ samostudiem
      - c/ dalším vzděláváním zdravotnických pracovníků podle zvláštního právního předpisu
      - d/ v případě učitelů zdravotnických studijních oborů.
    - 5/ Dokladem o absolvování dalšího vzdělávání podle odstavce 4 písm. a) je osvědčení vydané vzdělávací institucí, která další vzdělávání pořádala.

Zvláštním právním předpisem je vyhláška MŠMT č. 317/2005 Sb. a novela vyhláškou 412/2006 Sb., která upřesňuje druhy dalšího vzdělávání a kariérní systém pedagogických pracovníků. Plán dalšího vzdělávání je rozdělen podle druhů dalšího vzdělávání.

### **Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků**

„Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků zajišťují další vzdělávání pedagogických pracovníků škol a školských zařízení.“<sup>24</sup>

### **4.3 Strategie celoživotního učení ČR**

Strategie celoživotního učení ČR je základním dokumentem pro ostatní průřezové a dílčí koncepce a politiky v této oblasti, představuje ucelený koncept celoživotního učení, který byl schválen vládou ČR usnesením č.761 ze dne 11.7. 2007.

Dne 5.1. 2009 schválila vláda usnesením č. 8 Implementační plán Strategie celoživotního učení, ve kterém byla Strategie CŽU doplněna o řadu konkrétních prováděcích opatření, kterými budou její cíle v období 2009 – 2015 naplňovány.

## **5 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ**

„Pracoviště pro CŽV ve shodě s vyhláškou č. 317/2005 Sb.:

- **studium pro splnění kvalifikačních předpokladů**  
Studium v oblasti pedagogických věd ( § 2, vyhl. 317/2005 Sb.)  
„doplňující pedagogické studium“  
Studium k rozšíření odborné kvalifikace ( § 6. cit. vyhl.)  
„rozšiřující studium“
- **studium pro splnění dalších kvalifikačních předpokladů**  
Studium pro vedoucí pedagogické pracovníky ( § 7.cit. vyhl. )  
Studium pro výchovné poradce ( §8. cit. vyhl. )
- **studium pro prohlubování odborné kvalifikace.“<sup>25</sup>**

---

<sup>24</sup> [WWW.MSMT.cz/dokumenty/](http://WWW.MSMT.cz/dokumenty/) školský-zákon

Zákon č. 561/2004 Sb §115 Zařízení pro další vzdělávání

<sup>25</sup> KOHNOVÁ J. UK v Praze, *Koncepce vzdělávání k profesi učitele a dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků nabízené vysokými školami*, Dostupné na: WWW: [www.et2020cz/dokumenty/1192140676.ppt](http://www.et2020cz/dokumenty/1192140676.ppt)

## 5.1 Formy vzdělávacích aktivit

„Vzdělávání učitelů v průběhu jejich profesní dráhy je realizováno v širokém spektru organizačních forem.

Systematické kroky, plánované situace, nabídky možnosti a akce podporující profesionální rozvoj učitelů se v posledních dvou desetiletích objevují stále v pestřejších formách. Vlivem rozvoje informačních technologií, novodobých teorií učení, ale také značně vyšších možností mobility učitelů jakož i mnoha dalších faktorů se postupně prosazuje celá škála forem dalšího vzdělávání: studium textů a jiných dokumentů z internetu, diskusní fóra a učení v rámci e-learningu, mezinárodní návštěvy, výměnné pobyty ve školách a zejména aktivity realizovány přímo ve škole, aktivity založené na spolupráci v rámci školy, akční výzkumy, práce na projektech, supervize, hospitace, diskusní skupiny a rozvoj pracovních týmů apod.“<sup>26</sup>

### Formy vyučování :

1. Podle velikosti časové vyučovací jednotky
2. Podle prostředí, kde výuka probíhá
3. Podle organizační formy a typu uspořádání vzdělávání
4. Podle podílu na výuce, učitel – vzdělávací stroje
5. Podle zaměření vzdělávací akce

Mezi základní formy vyučování patří: přímá výuka, kombinovaná výuka, dálková výuka, vzdělávání terénní a sebevzdělávání. Pro další vzdělávání pedagogických pracovníků se nejčastěji používá forma: kombinovaná, distanční nebo celoživotní vzdělávání.

**Přímá výuka** – používá také termín „prezenční“ vzdělávání, při tomto vzdělávání je osobní kontakt (učitel x žák, lektor x účastník vzdělávání) patří mezi nejčastější formy vzdělávání.

**Kombinovaná výuka** – zvyšuje podíl individuálního studia, je určena pro vzdělávání dospělých, část studia probíhá ve vzdělávacích institucích, část vzdělávání probíhá doma.

---

<sup>26</sup> LAZAROVÁ B. a kol. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů*. Paido, Brno 2006, kap.1, str.19

**Korespondenční** - distanční vzdělávání, často se nazývá dálkovým studiem, student komunikuje na dálku pomocí internetu (e-vzdělávání).

Dá se konstatovat, že formy vzdělávání se liší podle míry a charakteru kontaktu lektor x účastník vzdělávání. Při výběru formy vzdělávání má roli několik kritérií, didaktické - umožňuje účastníkům soustředit se na výuku a kritérium ekonomické – soustředí se na finanční náklady spojené se studiem (uvolňování pedagogů účastnících se na DVPP, cestovní náhrady, ubytování, aj.)

**Terénní vzdělávání** nese v sobě prvky kombinované a korespondenční vzdělávání, slouží ke vzdělávání dospělých, většinou probíhá mimo školu v terénu.

Terénní vzdělávání dělíme na:

1. Kurzy
2. Semináře
3. Konference
4. Exkurze

„**Studijní exkurze a studijní cesty** patří mezi vzdělávací aktivity, kde se formou pozorování získávají nové nápady, ideje a nové způsoby práce v dané profesi. Často slouží jako doplněk při získávání nových vědomostí a dovedností, které lze jen obtížně simulovat a vysvětlovat. Objasňují různé vztahy mezi vědomostmi, dovednostmi a činnostmi v dané profesi.

**Sebevzdělávání** patří mezi významné formy zájmového vzdělávání dospělých, vzdělávání profesního a celoživotního. Při sebevzdělávání jsou činitelé vyučovacího procesu totožné v téže osobě, učitel a žák. Předpokladem sebevzdělávání je osobní motivace, kladný přístup vzdělávaného k učení se a dobré studijní návyky.“<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> DULA J. *K problematice vzdělávání dospělých podmínkách SOŠ*, Bakalářská práce, Masarykova Univerzita, pedagogická fakulta, Brno 2008



## 5.2 Metody vzdělávání používané při DVPP

Mezi nejčastěji používané teoretické metody vzdělávání pedagogických pracovníků patří přednáška, cvičení a seminář. Tyto metody se liší podle verbálního projevu učitele (lektora). Pedagogové účastníci se kurzů se učí o problémech diskutovat a implementovat je do praktického denního života. Získané praktické znalosti a dovednosti jsou pružně zaváděny do vlastní pedagogické praxe.

Metody výuky se neustále rozšiřují o další nové, které se zdokonalují pro potřeby vzdělávacích cílů.

**Přednáška klasická:** je nutná dobrá příprava učitele, používá se pro větší počet účastníků, při přednášce je účastník postaven do role posluchače, přednášející nemá zpětnou vazbu, pro posluchače je málo motivující.

**Přednáška s diskusí:** stejně jak u předešlé přednášky je kladen důraz na dobrou připravenost přednášejícího učitele a zvýšené nároky na jeho komunikační dovednosti.

**Cvičení:** nejčastěji je organizován pro menší počet, účastníci řeší kolektivní otázky a úkoly.

**Seminář:** je nejčastěji používaná metoda výuky na vysokých a středních školách.

**Diskusní metody:** řeší kolektivní problémy a úkoly. Účastník je systematicky vtahován myšlenkami do diskuse. Používá se často pro vyučování dospělých pro jejich předchozí praktické znalosti a dovednosti v daném tématu diskuse. Učitel musí mít dobré komunikační znalosti a dovednosti pro účelné nastavení dialogu vhodně kladených otázek.

**Problémové metody (hraní rolí)** řeší zinscenovaný skutečný problém, který je zpracován ve většině případů do manažerských her.

**„Konzultace** je charakteristická pro probírání, prodiskutování učební látky mezi učitelem a účastníkem vzdělávání. Vysvětlují se nejasnosti a nepřesnosti, doplňují se důležité poznatky a způsoby řešení problému. Konzultace má široké uplatnění ve všech formách vzdělávání a u manažerských kompetencí patří k nejdůležitějším dovednostem. Úspěšnost konzultace je založena na oboustranné důvěře, jednotné řeči a společném vytváření výsledků učení.

**Exkurze** je součástí vyučování, která probíhá mimo vzdělávací instituci. Příprava exkurze musí být zaměřena na učební cíle a důkladně připravena. Exkurze má v současné době velký význam pro pochopení nových technologií a postupů, které nelze jednoduše popsat a jsou často nad rámec chápání.

**Ověřování výsledků a dovedností** má za cíl pomocí zpětné vazby upevňovat vzdělávací proces, objektivně zhodnotit výstupy vyučování a učení se účastníků vzdělávání. Nejčastější způsoby zakončení vzdělávacího procesu jsou zápočet, zkouška a obhajoba závěrečné práce.

**Instruktaž** se používá nejčastěji při praktickém výcviku profesního vzdělávání, v obchodě a dělnických povolání. Slouží k formování motorických dovedností v odborném výcviku na SOŠ, k zaškolování určitých činností a zaučování dospělých pracovníků v podnikovém vzdělávání.

Průběh instruktáže má 4 fáze:

1. Příprava a organizace instruktáže
2. Předvedení činnosti učitelem
3. První pokusy účastníků instruktáže o danou činnost
4. Procvičování, vštěpování činnosti.<sup>28</sup>

**Koučink** je proces uvolňování potenciálu člověka a umožňuje mu tak maximalizovat jeho výkon.

Východiska koučinku:

- předem jasně stanoví výstupy a výsledky
- pracuje neustále se zpětnou vazbou
- zaměřuje se na budoucnost
- zaměřuje se na změnění postojů, dovednosti motivace koučovaného
- je urychlovačem změn, řídí je, žene se kupředu rychleji než ostatní metody
- pomáhá nalézt nejlepší cestu k cíli, zvyšuje firemní výkonnost.

**„Workshop** je vzdělávací aktivita, při které vyučující připraví program tak, že prostřednictvím různých technik (například brainstorming nebo zpětná vazba) účastníci kurzu pomocí vlastních zkušeností a schopností došli k výsledku, který je pro ně užitečný

---

<sup>28</sup> DULA J. *K problematice vzdělávání dospělých v podmínkách SOŠ*, Bakalářská práce, Masarykova Univerzita, pedagogická fakulta, Brno 2008

v další práci či praxi. Vyučující je při tom většinou v roli moderátora, pozorovatele. Cíl workshopu se formuluje díky předem danému tématu.

Workshop není vhodný pro začátečníky, ale slouží k dalšímu vzdělávání a prohlubování znalostí.<sup>29</sup>

**E-learning** znamená proces výuky v počítačovém kurzu, je doplněn o nové trendy vzdělávání. Propojuje výuku s učitelem a samostudiem. Toto vzdělávání je ekonomicky méně nákladné.

### **Didaktické metody**

Didaktické metody volíme podle konkrétní výukové situace, jaký máme cíl, obsah výuky, zohledníme znalosti účastníků, v jaké fázi vyučovacího procesu se právě nacházíme, podmínky výuky, organizační uspořádání výuky a oblibu určitých metod u učitele.

## **5.3 Speciální metody vzdělávání dospělých**

Další vzdělávací akce učitelů souvisí s nabídkou, v jejich okolí popřípadě dobrou dostupností a kvalitou, učitelé vyhledávají především vzdělávání, které rozšiřují jejich vědomosti a dovednosti v oblastech pro ně prioritních. Nedílnou součástí ve volbě dalšího vzdělávání mají také módní vlivy, novinky, pro některé z nás s cizími názvy jako je např.:

**Brainstorming** (do češtiny byl přeložen jako mozkotřás, někdy se hovoří o burze nápadů) řadí se mezi skupinové techniky (vyučování) a zaměřuje se na co nejvíce vymyšlených nápadů na zadané téma. Je založen na principu, že kolektiv je schopen vymyslet více než jednotlivec. Základem této techniky je získání co nejvíce myšlenek a nápadů i přesto, že se některé mohou zdát podivné nebo hloupé.

**Brainwriting** je metoda podobná brainstormingu, při této technice se nekomunikuje formou diskuse, je více anonymní, skupina obsahuje menší počet účastníků, soustředí se na kvalitní rozvíjení myšlenek. Z hlediska vedení lidí při brainwritingu nedochází ke střetu dominantních osob a vedoucí pracovníci zde nemohou uplatňovat svou nadřazenost.

**Metoda CNB** (Collective Notebook) je podobná předešlým metodám, jedná se o písemnou metodu, účastník si po dobu většinou několika týdnů zaznamenává písemně myšlenky. Po uplynutí stanovené doby si vyhodnotí myšlenky a uvede návrh dalších řešení

---

<sup>29</sup> Vorkshopy 18.března 2011 [online]  
Dostupné na: WWW. <http://mv-workshopy.cz/>

a postupů k danému tématu, vše se prezentuje a diskutuje na semináři. Používání této metody je nejčastější při výuce kombinované nebo distanční, používá se také firmami při restrukturalizacích.

**Synektika** spojuje odlišné věci dohromady, tato metoda je založena na totální změně myšlenek. Synektické postupy je možno použít ve všech fázích od zadání problému a jeho definování přes hledání myšlenek až po řešení stanoveného problému. Tato metoda má značné možnosti ve vzdělávání dospělých.

**Literární myšlení** (obejití problému) je podobné metodě synektické, obě metody jsou založeny na totální změně myšlení. Využívá postranních cest objížděk. Je osobní metodou pro rozvíjení kreativity, při vzdělávání dospělých posuzují účastníci předložené návrhy učitele.

**Metoda Pro-Kontra** nejde, jak by se z názvu dalo, odvodit od konfrontace, ale rozdílné názory pro a proti v řešení daného úkolu. Tvoří a rozvíjí rozličné názory pro a proti, z těchto názorů se najde řešení problému.

**Metoda černé skříňky** („Blaf-box“) zákonitosti mezi vstupy a výstupy, je dobře použitelná pro skutečné problémové řešení v dané praxi. Slouží k odbourání zbytečných složitostí a k přehlednosti daného problému.

**Morfologické metody** řeší velmi složité problémy, které jsou členěny na menší díly. Tato metoda se používá v praxi pro odborníky v oblasti technologií, moderní techniky aj.

**Prezentační techniky** mají za úkol navození příjemného prostředí komunikace, mezi vyučujícím a účastníkem výuky, používá se při představování účastníků a učitelů, u prezentací aj.

## 5.4 Odborný růst pedagogických pracovníků

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy připravilo návrh materiálu Odborný růst pedagogických pracovníků, který nastiňuje možnost gradace učitelovy profesní dráhy a je stěžejní částí komplexnějšího projektu, který je znám pod názvem Program Učitel. Cílem materiálu je motivovat pedagogické pracovníky k dalšímu vzdělávání, vytvářet personální zázemí pro potřeby dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a řídicích pracovníků na různých úrovních školské soustavy i pro počáteční přípravu pedagogických pracovníků.

## II. VÝZKUMNÁ ČÁST

### 6 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

#### 6.1 Cíl výzkumného šetření

Cílem výzkumu bylo zjistit, čím jsou pedagogičtí pracovníci motivováni k dalšímu vzdělávání.

Zda management školy plánuje DVPP a systematicky zjišťuje zájem pedagogů.

Zda vedení škol umožňuje účast na DVPP a doporučuje vhodné kurzy pro pedagogy.

Jestli plynou pro zaměstnance účastnících se na dalším vzdělávání nějaké výhody.

Zjistit, zda a v jaké míře hradí vedení školy náklady spojené s DVPP (kursové, cestovné).

Zjistit, zda pedagogičtí pracovníci jsou spokojeni s nabídkou programů DVPP ve svém okolí. Zda nabídka odpovídá svým složením potřebám pedagogů. Jestli vedení školy organizuje pro pedagogy kurzy DVPP.

Analyzovat motivační faktory a porovnat je na základě typu školy – ZŠ a SŠ.

#### 6.2 Formulace hypotéz

- 1) *Pedagogičtí pracovníci jsou motivováni rozšířením profesních znalostí.*
- 2) *Pedagogickým pracovníkům jsou vytvářeny podmínky k DVPP.*
- 3) *Management školy zjišťuje systematicky zájem pedagogických pracovníků školy a DVPP plánuje dle jejich potřeb.*
- 4) *Vedení školy má zájem o DVPP, doporučuje vhodnost či nevhodnost účasti na kurzech DVPP.*

### **6.3 Zvolená metoda výzkumného šetření**

Ke splnění výzkumných cílů byl zpracován dotazník. Dotazník se skládal z 11 uzavřených otázek, byl stejný pro všechny respondenty ZŠ i SŠ. Pedagogičtí pracovníci v dotazníku volili identifikátory. Respondenti uváděli typ a název školy. Vzor dotazníku uvádím v příloze č. 1.

#### Pilotní výzkum

Pro přesnější zmapování dané problematiky byl proveden pilotní výzkum v práci druhého ročníku Pedagogické fakulty UK v Praze, bakalářského studia Školského managementu „Kultura školy“ na SŠ GS v Liberci.

Cílem práce bylo zmapování způsobu řízení a efektivity dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků na Střední škole gastronomie a služeb v Liberci.

Zjišťované skutečnosti:

- způsob plánování DVPP
- čerpání finančních prostředků na DVPP
- provádění zpětné vazby s pedagogickými pracovníky.

#### Závěrečné zjištění

Na škole je každoročně zpracováván plán DVPP. Komise stanovuje priority s přihlédnutím na studijní zájmy pedagogických pracovníků, jejich odbornost a další rozvoj v daném oboru. Na střední škole se specializací k různým učebním oborům je zcela specifické plánování a další odborný rozvoj pedagogických pracovníků (nové trendy, technologie). Největším omezením bylo zjištění nedostatku finančních prostředků na DVPP. Cestovní náhrady jsou zde propláceny jen v omezeném množství. Zjištěné skutečnosti jsem využila v při tvorbě dotazníku k výzkumnému šetření.

#### **Dotazník**

Dotazník byl zaslán prostřednictvím ředitelů škol ZŠ a SŠ. V průvodním dopise je vysvětlen důvod dotazníkového šetření, jak bude s výsledky šetření naloženo, rovněž žádost o vyplnění a vrácení dotazníku. Část dotazníků byla rozdána osobně na vlastní škole.

### **Průběh výzkumu**

Dne 29.11.2010 byly rozeslány a postupně osobně předány dotazníky na jednotlivé školy. Bylo předáno 121 dotazníků. Do 22.12.2010 došlo zpět 86 dotazníků.

### **Kvantitativní výzkum**

Odpovědi respondentů byly statisticky zpracovány nejčastěji v procentech a v aritmetickém průměru. Celkové výsledky byly umístěny do tabulek, pro větší přehlednost zpracovány do grafů (v příloze).

### **Místo šetření**

Střední škola gastronomie a služeb v Liberci

Gymnázium Jeronýmova v Liberci

Základní a mateřská škola Osečná

Základní a mateřská škola Barvířská v Liberci

Základní škola Chrastava

## **6.4 Průběh výzkumného šetření**

### **Základní charakteristika souboru**

Z celkového počtu rozeslaných dotazníků (121) byla návratnost (84) tj. 69% odevzdaných a vyplněných dotazníků je 82 % respondentů: žen (69) a 18% mužů (15). Respondenty jsem dále rozdělila do čtyř věkových skupin:

I. kategorie: věk do 29 let

II. kategorie: věk 30-39 let

III. kategorie: věk 40- 49 let

IV. kategorie: věk 50 a více

## Vyhodnocení otázek 1. a 2. z dotazníkového šetření

Tabulka č. 1: Rozdělení respondentů dle věku, pohlaví a rozdělení na SŠ a ZŠ.

Zdroj: vlastní dotazníkové šetření:

		do 29let		30 - 39let		40 - 49let		50 a více		Celkem	
Základní škola	ženy	2	5%	11	25%	10	23%	14	32%	37	84%
	muži	1	2%	1	2%	2	5%	3	7%	7	16%
Střední škola	ženy	2	5%	6	15%	14	35%	10	25%	32	80%
	muži	0	0%	3	8%	2	5%	3	8%	8	20%
Celkem za jednotlivé věkové kategorie	ZŠ	3	7%	12	27%	12	27%	17	39%	44	100%
	SŠ	2	5%	9	23%	16	40%	13	33%	40	100%

V souboru respondentů je obsaženo téměř pětkrát více žen než mužů. Průměrný věk respondentů je **45 let**. Tento průměr odpovídá i nejpočetnější kategorii respondentů ve věku 40- 49 let, je shodný pro pedagogy základních i středních škol.

## Vyhodnocení otázky č. 3 z dotazníkového šetření.

V souboru respondentů je **44** pedagogických pracovníků ze ZŠ a **42** pedagogických pracovníků ze SŠ. /graf v příloze č.3 /



## Vyhodnocení otázky č. 4 z dotazníkového šetření.

### K DVVP JSEM MOTIVOVÁN/A:

Na základních školách:

č.4 Základní školy		
vlastní potřeba vzdělávat se	26	34%
finanční ohodnocení	5	7%
rozšíření prof. znalostí	42	55%
kariérní postup	2	3%
nejsem motivován	1	1%

Na středních školách:

č.4 Střední školy		
vlastní potřeba uspokojení	15	27%
finanční ohodnocení	5	9%
profesní znalosti	35	64%
kariérní postup	0	0%
nejsem motivován	0	0%

Graf v příloze č. 5

Respondenti základních škol na otázku, co je nejvíce motivuje k dalšímu vzdělávání, odpovídali nejčastěji **rozšířením profesních znalostí 55%** z dotazovaných. Stejně tak odpovídali i respondenti ze středních škol **64%** dotazovaných, z toho lze usuzovat, že u pedagogů nehraje žádnou roli, na jakém stupni školy vyučují, jejich touha po rozšiřování profesních znalostí je na všech školách stejná a pro většinu pedagogů prioritní. Finanční ohodnocení, které se jevílo jako jedno z možných priorit pedagogů, se nakonec neukázal jako příliš důležitý motivační faktor i přesto, že pro 9% respondentů je velice důležité.

## Vyhodnocení otázky č. 5 z dotazníkového šetření.

### HRADÍ VAŠE ORGANIZACE NÁKLADY SPOJENÉ S DVPP

( kursové, cestovné )

Na základních školách:

č.5 Základní školy		
zcela	29	66%
částečně	13	29%
případ od případu	2	5%

Na středních školách:

č.5 Střední školy		
zcela	13	31%
částečně	5	12%
případ od případu	24	57%

Graf v příloze č. 6

Respondenti základních škol na otázku, zda hradí vaše organizace náklady spojené s DVPP (kursové, cestovné), odpovídali nejčastěji **zcela 66%**, oproti respondentům ze středních škol, kteří odpovídali na tuto otázku nejčastěji, že zaměstnavatel hradí náklady spojené s DVPP, **případ od případu 57%**.

Z těchto odpovědí se dá usuzovat, že učitelům základních škol jsou tvořeny lepší podmínky, co se týče financování dalšího vzdělávání než pedagogům ze středních škol.

Není mi zcela jasné, proč vznikl mezi respondenty ze základních škol a respondenty ze středních škol takto výrazný rozdíl ve financování DVPP. Stálo by za zvážení další výzkumné šetření, které by vedlo k bližšímu zjištění, proč tomu tak je.

## Vyhodnocení otázky č. 6 z dotazníkového šetření.

### NABÍDKA DVPP V MÉM OKOLÍ ODPOVÍDÁ SVÝM SLOŽENÍM MÝM POTŘEBÁM

Na základních školách:

č.6 Základní školy		
ANO	12	27%
SPÍŠE ANO	26	58%
SPÍŠE NE	7	15%
NE	0	0%

Na středních školách:

č.6 Střední školy		
ANO	6	14%
SPÍŠE ANO	24	57%
SPÍŠE NE	11	27%
NE	1	2%

Graf v příloze č.7

Respondenti základních škol na otázku, zda nabídka DVPP v mém okolí odpovídá svým složením mým potřebám, odpovídali **spíše ano 58%** dotázaných. Respondenti středních škol odpovídali také nejčastěji **spíše ano 57%**. Shodný názor odpovědí na tuto otázku dokazuje, že pedagogové základních škol i pedagogové středních škol mají ve svém okolí dostatečné množství kurzů dalšího vzdělávání a jsou s nimi vcelku spokojeni, přesto by mohlo ještě dojít k dalšímu zlepšení nabídek DVPP v jejich okolí.

## Vyhodnocení otázky č. 7 z dotazníkového šetření.

### UMOŽŇUJE VEDENÍ ŠKOLY ÚČAST NA DVPP

Na základních školách:

č.7 Základní školy		
ANO	33	75%
SPÍŠE ANO	11	25%
SPÍŠE NE	0	0%
NE	0	0%

Na středních školách:

č.7 Střední školy		
ANO	13	31%
SPÍŠE ANO	17	40%
SPÍŠE NE	10	24%
NE	2	5%

Graf v příloze č. 8

Respondenti základních škol v dotazníkovém šetření na otázku, zda umožňuje vedení školy účast na DVPP, odpovídali nejčastěji **ano 75%**. Respondenti středních škol odpovídali nejčastěji **spíše ano 40%**. Z tohoto zjištění lze usuzovat, že vedení základních škol vybraného vzorku respondentů má dobře zpracovaný plán DVPP a je schopné uvolňovat pedagogy na kurzy DVPP v rozsahu, který pedagogové potřebují. Domnívám se, že vedení středních škol má sice také zpracován plán DVPP, ale jsou zde rezervy v uvolňování pedagogů na kurzy DVPP. Stálo by za zvážení vedení středních škol, proč tomu tak je a pokusit se lépe reflektovat na potřeby svých zaměstnanců.

## Vyhodnocení otázky č. 8 z dotazníkového šetření.

### ORGANIZUJE VAŠE ORGANIZACE PRO ZAMĚSTNANCE KURZY DVPP

Na základních školách:

č.8 Základní školy		
ANO	31	70%
SPÍŠE ANO	8	18%
SPÍŠE NE	2	5%
NE	3	7%

Na středních školách:

č.8 Střední školy		
ANO	8	19%
SPÍŠE ANO	12	29%
SPÍŠE NE	17	40%
NE	5	12%

Graf v příloze č.9

Respondenti základních škol odpovídali na otázku, zda organizuje vaše škola pro zaměstnavatele kurzy DVPP, **ano 70%**. Respondenti středních škol na tuto otázku odpovídali nejčastěji **spíše ne 40%**. Z tohoto zjištění lze usuzovat, že vedení základních škol má velký zájem o další vzdělávání svých zaměstnanců a umožňuje jim vzdělávat se na vlastní škole bez dalších nákladů s tím spojených (cestovní náhrady, ubytování aj.). Navrhuji zamyšlení vedení středních škol nad tímto zjištěním a zvážení i finančních výhod této formy dalšího vzdělávání na své škole.

## Vyhodnocení otázky č. 9 z dotazníkového šetření.

### PLYNOU PRO ZAMĚSTNANCE ÚČASTNÍCÍ SE NA DVPP NĚJAKÉ VÝHODY POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNAVATELEM

Na základních školách:

č.9 Základní školy		
ANO	13	35%
SPÍŠE ANO	10	27%
SPÍŠE NE	8	22%
NE	6	16%

Na středních školách:

č.9 Střední školy		
ANO	1	3%
SPÍŠE ANO	11	27%
SPÍŠE NE	11	27%
NE	17	43%

Graf v příloze č.10

Respondenti základních škol odpovídali na otázku, zda plynou pro zaměstnance účastnících se na DVPP nějaké výhody poskytované zaměstnavatelem, nejčastěji **ano 35%**, respondenti středních škol odpovídali nejčastěji **ne 43%**. Takto odlišný rozdíl v odpovědích respondentů základních a středních škol by měl být k zamyšlení pro vedení středních škol, které v tomto případě nemají zpracovaný plán dalšího vzdělávání. V případě, že tento plán na škole mají zpracován, nejspíše vážne komunikace mezi vedením a pedagogy a pedagogové nevědí, že jim mohou být nějaké výhody poskytovány.

## Vyhodnocení otázky č.10 z dotazníkového šetření.

### VEDENÍ ŠKOLY DOPORUČUJE VHODNOST ČI NEVHODNOST ÚČASTI NA KURZECH DVPP

Na základních školách:

č.10 Základní školy		
ANO	8	21%
SPÍŠE ANO	18	47%
SPÍŠE NE	9	24%
NE	3	8%

Na středních školách:

č.10 Střední školy		
ANO	5	12%
SPÍŠE ANO	19	48%
SPÍŠE NE	10	25%
NE	6	15%

Graf v příloze č. 11

Respondenti základních škol odpovídali na otázku, zda vedení školy doporučuje vhodnost či nevhodnost účasti na kurzech DVPP, nejčastěji **spíše ano 47%**, respondenti středních škol odpovídali nejčastěji **spíše ano 48%**. Z těchto odpovědí lze usoudit, že vedení škol není lhostejné jakých kurzů DVPP se pedagogové zúčastňují a cíleně se je snaží směřovat na kurzy pro ně vhodné.

## Vyhodnocení otázky č. 11 z dotazníkového šetření.

### VEDENÍ ŠKOLY SYSTEMATICKY ZJIŠŤUJE ZÁJEM JEDNOTLIVÝCH PRACOVNÍKŮ ŠKOLY A DVPP PLÁNUJE

Na základních školách:

č.11 Základní školy		
ANO	24	63%
SPÍŠE ANO	9	24%
SPÍŠE NE	3	8%
NE	2	5%

Na středních školách:

č.11 Střední školy		
ANO	4	10%
SPÍŠE ANO	14	35%
SPÍŠE NE	12	30%
NE	10	25%

Graf v příloze č.12

Respondenti základních škol odpovídali, zda vedení školy systematicky zjišťuje zájem jednotlivých pracovníků školy a DVPP plánuje, nejčastěji **ano 63%**, respondenti středních škol odpovídali nejčastěji **spíše ano 35%**. Z tohoto zjištění usuzují, že pedagogové základních škol jsou lépe seznamováni s plánováním DVPP, vedení základních škol má zájem o další vzdělávání svých pedagogických pracovníků. Management středních škol by měl lépe komunikovat se svými pedagogy a seznamovat je s plánováním DVPP na své škole.



## 7 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ

### 7.1 Vyhodnocení hypotéz

#### Hypotéza 1

Při hodnocení první hypotézy, zda jsou pedagogičtí pracovníci motivováni rozšiřováním profesních znalostí lze konstatovat, že na základních školách je motivováno rozšířením kvalifikace 55% pedagogů a na střední škole 64% pedagogů. Z tohoto vyplývá, že se tato **hypotéza potvrdila**. Více jak polovina učitelů si dává rozšíření profesních znalostí za důležitou oblast. Samotný zájem o rozšíření profesních znalostí lze z morálního a profesního hlediska zařadit vysoko.

#### Hypotéza 2

Na hypotézu, jak jsou vytvářeny pedagogickým pracovníkům podmínky k dalšímu vzdělávání, bylo zjištěno, že organizace hradí náklady spojené s DVPP na základních školách zcela 69%, částečně 29%, případ od případu 5% a na školách středních zcela 31%, částečně 12%, případ od případu 57%. Z tohoto závěru se lze domnívat, že na základních školách jsou vytvářeny skoro optimální podmínky k dalšímu vzdělávání, kdežto na školách středních je tato situace z mého hlediska špatná. Tato hypotéza **nebyla potvrzena, ani vyvrácena**.

### Hypotéza 3

Z hlediska zájmu vedení školy o účast pedagogických pracovníků bylo zjištěno, že na ZŠ zájem o vzdělávání má 63% , spíše ano 24%, spíše ne 8% a ne 5%. Tento výsledek je velmi pozitivní, protože z něho vyplývá, že z pohledu pedagogů vedení školy má zájem o další vzdělávání pedagogických pracovníků. Na střední škole zájem o vzdělání má 10%, spíše ano 35%, spíše ne 30% a ne 25%. Na středních školách je opačný výsledek, z kterého vyplývá, že o vzdělávání pedagogických pracovníků zájem spíše není. Vzhledem k rozdílným zjištěním na základních a středních školách se tato hypotéza **nepotvrdila**, ale také **nevyvrátila**.

### Hypotéza 4

Z hlediska pohledu vedení školy na vhodnost a nevhodnost zvoleného kurzu bylo zjištěno, že na ZŠ vstupuje vedení školy do rozhodování vybraného dalšího vzdělávání pedagoga ano 21%, spíše ano 47%, spíše ne 24% a ne 8%. Z těchto výsledků lze odvodit, že vedení školy nechává poměrně velké pole působnosti pedagogů o zvoleném dalším vzdělávání, ale usměrňuje pedagogy v rozhodování.

Na SŠ vstupuje vedení školy do rozhodování vybraného dalšího vzdělávání pedagoga ano 12%, spíše ano 48%, spíše ne 25% a ne 15%.

Výzkumným šetřením se hypotéza, že vedení školy má zájem o DVPP, doporučuje vhodnost či nevhodnost účasti na DVPP **potvrdila**.

## 8 NÁVRH ŘEŠENÍ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

1) Každý ředitel základní i střední školy by měl mít zpracován plán dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, který by měl obsahovat:

- finanční limit čerpání finančních prostředků na DVPP
- priority ve vzdělávání pracovníků školy
- určen počet hodiny pracovníkům na DVPP (čerpání v průběhu přímé pedagogické činnosti)
- určení poskytnutí náhrad (cestovné, studijní literatura aj.)

2) Účinná motivace pedagogických pracovníků na DVPP

- vytváření podmínek pro DVPP
- poskytnutí motivačních výhod (studijní pobyt v zahraničí, finanční ohodnocení aj.)

Ředitelé škol mají seznamovat pedagogické pracovníky v průběhu celého roku s plánováním DVPP průběžně na nástěnkách, poradách nebo jiným vnitřním informačním systémem.

Zapojit pedagogické pracovníky do samotného plánování DVPP.

Pedagogičtí pracovníci mají dávat podněty ředitelům škol pro plánování DVPP na své škole.

## 9 ZÁVĚR

Za dobrou školu je dnes považována ta, na níž se učitelé průběžně vzdělávají a nabyté poznatky a zkušenosti uplatňují ve vlastní pedagogické práci.

Zvyšování potřeby vzdělávání pedagogických pracovníků je jedním ze základních atributů společnosti. Vzdělávat se musí všichni pracovníci, a to v podstatě nepřetržitě v průběhu celého života. Každé vzdělávání je složitý a nákladný proces.

Motivační faktory jsou velmi podstatnou součástí celoživotního vzdělávání. Pozitivní je, že mnoho pedagogů vybraného vzorku škol chápe jejich opodstatnění z hlediska funkčnosti a konkurence schopnosti školy. Jako nejčastější motivační faktor k DVPP bylo uvedeno „rozšíření profesních znalostí“.

Hmotné ocenění, které sejevilo jako velmi důležité, má své opodstatnění, ale nemá u pedagogů hlavní důležitost. Je patrné, že u vybraného vzorku pedagogů je podstatné rozšiřování profesních znalostí a vlastní potřebu sebeuspokojení z vlastní profese.

Vedení školy má důležitý úkol správně nasměrovat pedagogy a motivovat je vhodným způsobem, aby veškeré vynaložené úsilí mělo za cíl kvalitní a vzdělaný pedagogický sbor, aby byla získána společenská prestiž školy a management školy věděl, že učitel se stále rozvíjí a vzdělává a své zkušenosti a praktické dovednosti přenáší na své studenty a žáky.

Výstupem je úspěšnost žáků, dobrý vztah k zákonným zástupcům a samotný zájem všech o dosažení co nejlepších výsledků. Klíčové kompetence jsou součástí celého vzdělávacího procesu učení a jedním z hlavních cílů, jak se dobře vzdělat a jak dobře učit.

## Použitá literatura

ADAIR, J. *Jak řídit druhé i sám sebe*. Computer Press, Brno, 2005

ISBN 80-251-0784-1

DULA, J. *K problematice vzdělávání dospělých v podmínkách SOŠ*, Bakalářská práce, Masarykova Univerzita, fakulta pedagogická, katedra didaktických technologií, Brno 2008

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno, Paido, 2000

ISBN 80-85931-79-6

JANÍK, T. *Znalost jako klíčová kategorie učitelského vzdělávání*. Paido, Brno 2005

ISBN 80-7315-080-8

KOHNOVÁ, J. *Koncepce vzdělávání k profesi učitele a dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků nabízené vysokými školami*. UK v Praze, dostupné na:

[www.et2020cz/dokumenty/1192140676.ppt](http://www.et2020cz/dokumenty/1192140676.ppt)

KOPECKÝ, M. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých: aktuální občanství jako cíl pro celoživotní učení*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004

ISBN 80-86432-96-3

LAZAROVÁ, B. a kol. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů*. Paido Brno 2006

ISBN 80-7315-114-6

NIERMEYER, R.; SEYFFERT, M. *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky*. Praha: Grada, 2005

ISBN 80-247-1223-7

PLAMÍNEK, J. *Vedení lidí týmů a firem. Praktický atlas managementu.* Praha; Grada, 2005.  
ISBN 80-247-1092-7

PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace.* Praha: Grada, 2007  
ISBN 978-80-247-1991-7

SPIPKOVÁ, V. a kol. *Současné proměny vzdělávání učitelů.* Paido, Brno 2004  
ISBN 80-7315-081-6

SVOBODA, J. *Odborné texty. Modulu vedení lidí. Motivování lidí.* Praha; ČŠM PedF UK,  
2005.

ŠKODOVÁ PARMOVÁ, D. *Projekt rozvoj školských kompetencí v hotelnictví a cestovním  
ruchu, Personální management. Školení pedagogů 9-10.9.2010 č. cz.1.07/1.1.09/02.0049*

VODÁČEK, L.; VODÁČKOVÁ, O. *Management. Teorie a praxe v informační společnosti.*  
Praha; Management Press. 2005  
ISBN 80- 7261-041-4

VÁGNEROVÁ, M. *Úvod do psychologie.* Karolinum, Praha. 1999, 2 vydání  
ISBN 80-7184-421-7

WEBER, J., aj. *Management. Základy, prosperita, globalizace.* Praha; Management Press,  
2005  
ISBN 80-7261-029-5

[www.ceskestudny.cz](http://www.ceskestudny.cz)

[www.msmt.cz/vzdelavani/diskuse-kmaterialu-odborny-rust-pedagogickych-  
pracovniku](http://www.msmt.cz/vzdelavani/diskuse-kmaterialu-odborny-rust-pedagogickych-pracovniku)

[www.msdemlova.cz/motivacni-factory-vachova.html](http://www.msdemlova.cz/motivacni-factory-vachova.html)

[www.msmt.cz/dokumenty/skolsky-zakon](http://www.msmt.cz/dokumenty/skolsky-zakon)

[www.nuov.cz/kurikulum/vyber-a-motivace-tymu-pro-tvorbu-svp](http://www.nuov.cz/kurikulum/vyber-a-motivace-tymu-pro-tvorbu-svp)

[www.msmt.cz/ekonomika-slolstvi](http://www.msmt.cz/ekonomika-slolstvi)

[www.michalsvatos.cz](http://www.michalsvatos.cz)

[www.mackovic.estranky.cz/clanky/ceskomezirioska-skola](http://www.mackovic.estranky.cz/clanky/ceskomezirioska-skola)

<http://mv-workshop.cz>

[www.pedf.cuni.cz/index.php?menu=20](http://www.pedf.cuni.cz/index.php?menu=20)

[www.vialucis/Komensky.htm](http://www.vialucis/Komensky.htm)

[http://cz.wikipedia.org/wiki/Jan\\_Amos\\_Komensk%C3%BD](http://cz.wikipedia.org/wiki/Jan_Amos_Komensk%C3%BD)

<http://inforum.cuni.cz/INFORUM-3391.html>

<http://clanky.rvp.cz/>

<http://publib.upol.cz/>

## PŘÍLOHY

### Příloha č. 1

Vážená paní učitelko, vážený pane učiteli,

jsem studentkou 3. ročníku Karlovy univerzity v Praze a dovoluji si Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku. Dotazník je zcela anonymní a údaje, které mi poskytnete, použiji pro svou bakalářskou práci na téma: Motivace pedagogických pracovníků k dalšímu vzdělávání.

Velmi Vám děkuji za Váš čas

Martina Suchomelová

**DVPP** = další vzdělávání pedagogických pracovníků

---

## DOTAZNÍK

Vámi zvolené odpovědi označte křížkem:

1. Jste: Muž  Žena

2. Věk do 29let  30 – 39let  40 – 49let  50 více

3. Název školy, ve které

pracujete:.....

4. K DVPP jsem motivován/á:

- Vlastní potřeba vzdělávat se
- Finanční ohodnocení
- Rozšíření profesních znalostí
- Kariérní postup
- Nejsem motivován/a

5. Hradí vaše organizace náklady spojené s DVPP (kursové, cestovné)

- Zcela
- Částečně
- Případ od případu



1 = ANO, 2 = SPÍŠE ANO, 3 = SPÍŠE NE, 4 = NE

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>6. Nabídka DVPP v mém okolí odpovídá svým složením mým potřebám</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>7. Umožňuje vedení školy účast na DVPP</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8. Organizuje vaše škola pro zaměstnance kurzy DVPP</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>9. Plynou pro zaměstnance účastnících se na DVPP nějaké výhody poskytované zaměstnavatelem</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>10. Vedení školy doporučuje vhodnost-či nevhodnost účasti na kurzech DVPP</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>11. Vedení školy systematicky zjišťuje zájem jednotlivých pracovníků školy a DVPP plánuje</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Děkuji za vyplnění dotazníků a žádám o odevzdání nejpozději do 22.12.2010.

## Příloha č. 2



[http://www.jergym.cz/public/info/historie\\_skoly.php](http://www.jergym.cz/public/info/historie_skoly.php)



<http://www.sos-gs.cz/#>



<http://www.zsosecna.cz/>



<http://www.zs-barvirska.cz/>

**ZŠ Chrastava**  
škola směrů, cest a možností

[kontakty](#)

[aktuality](#)

[ŠVP](#)

[mapa budov](#)

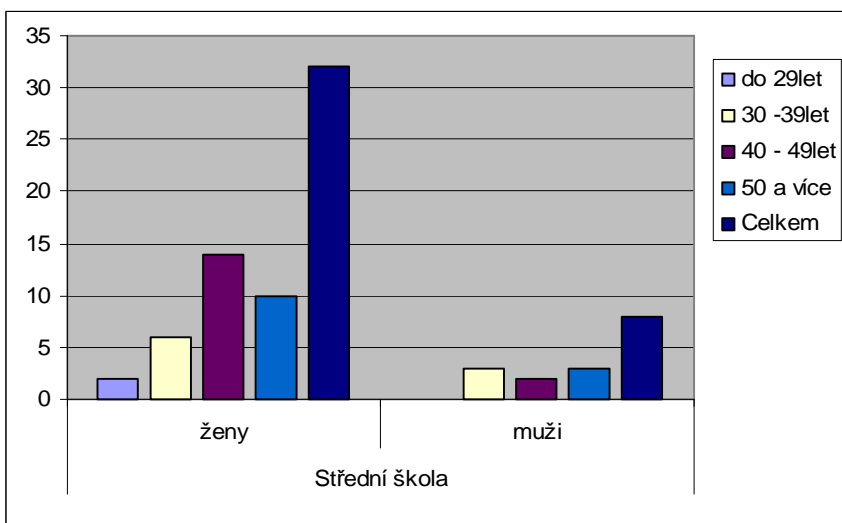
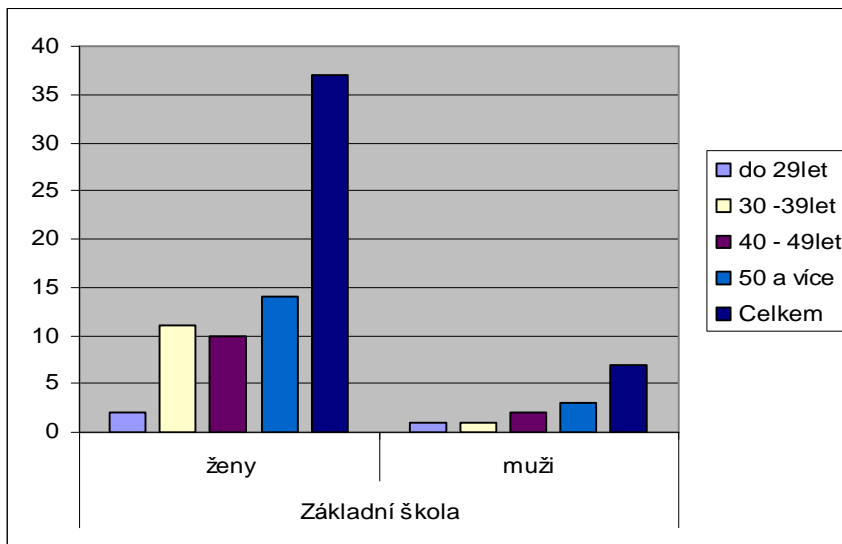
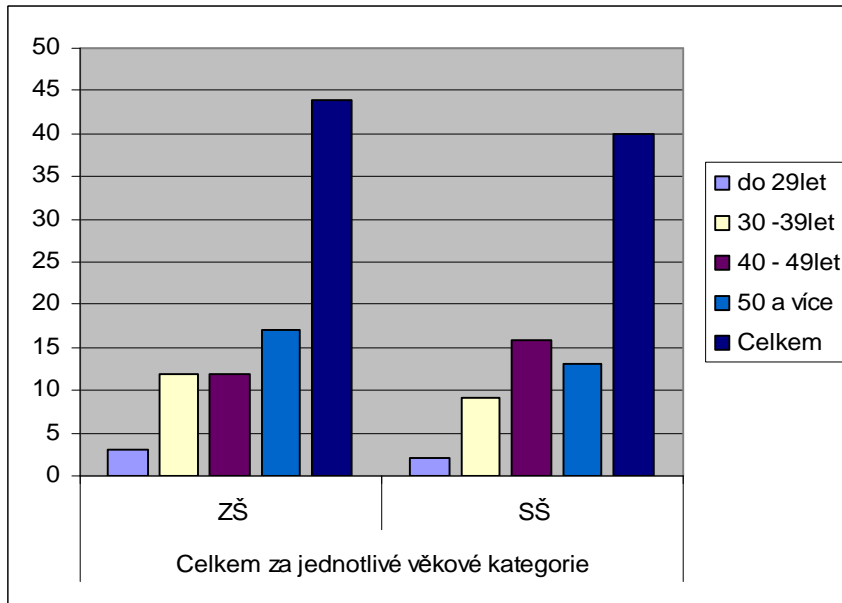
[jidelníček](#)

[e-mail](#)

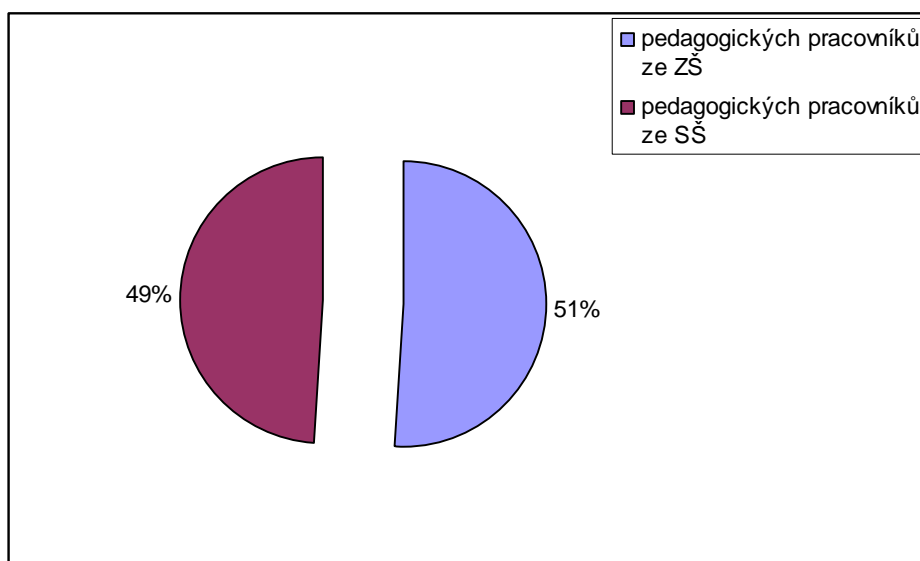
<http://www.zschrastava.cz/>

### Příloha č.3

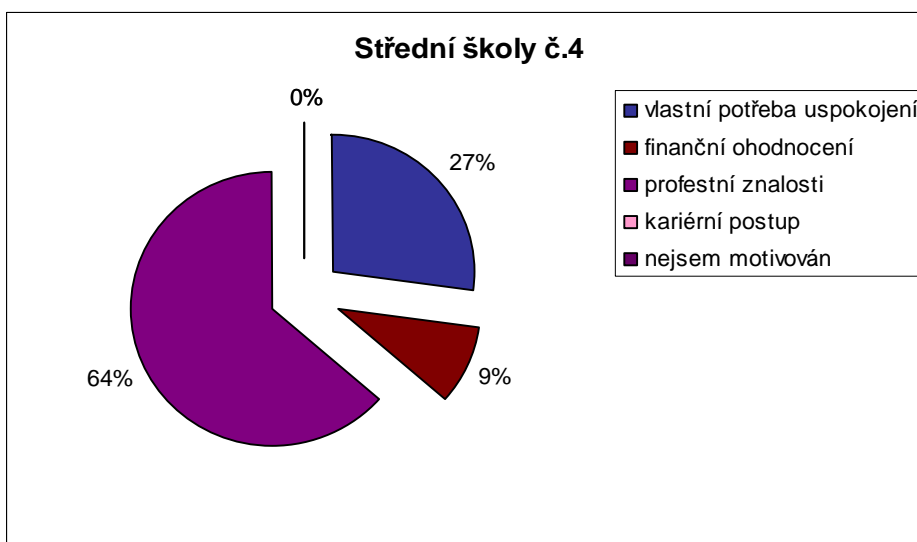
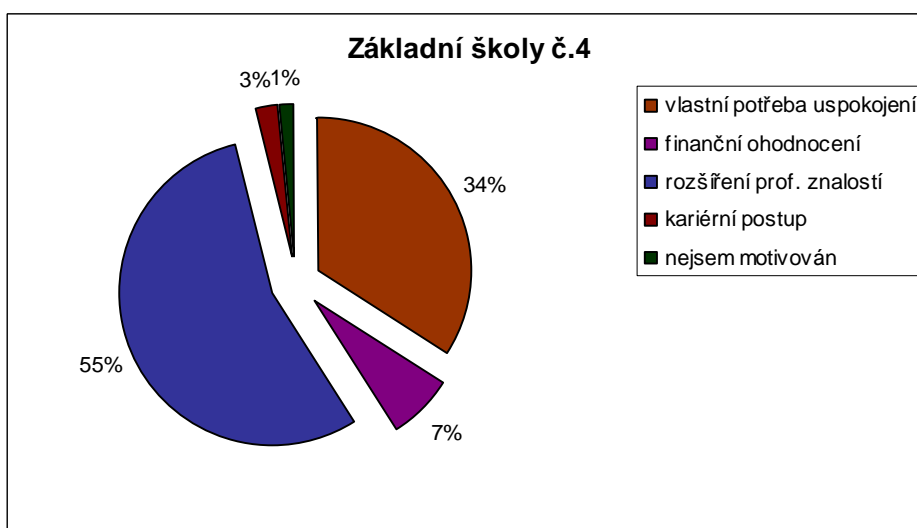
Graf k dotazníkovému šetření otázka č. 1 a 2.

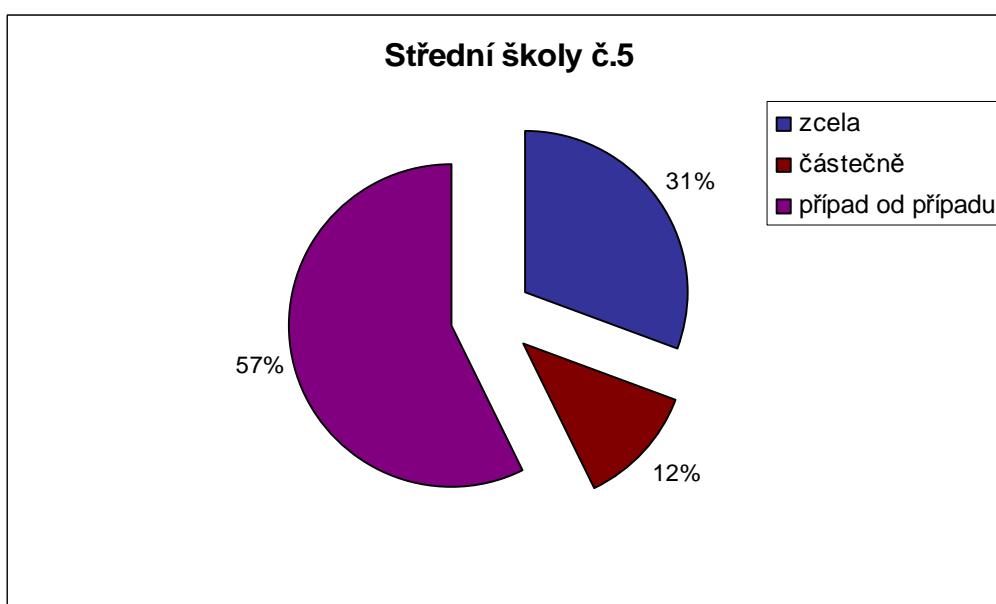
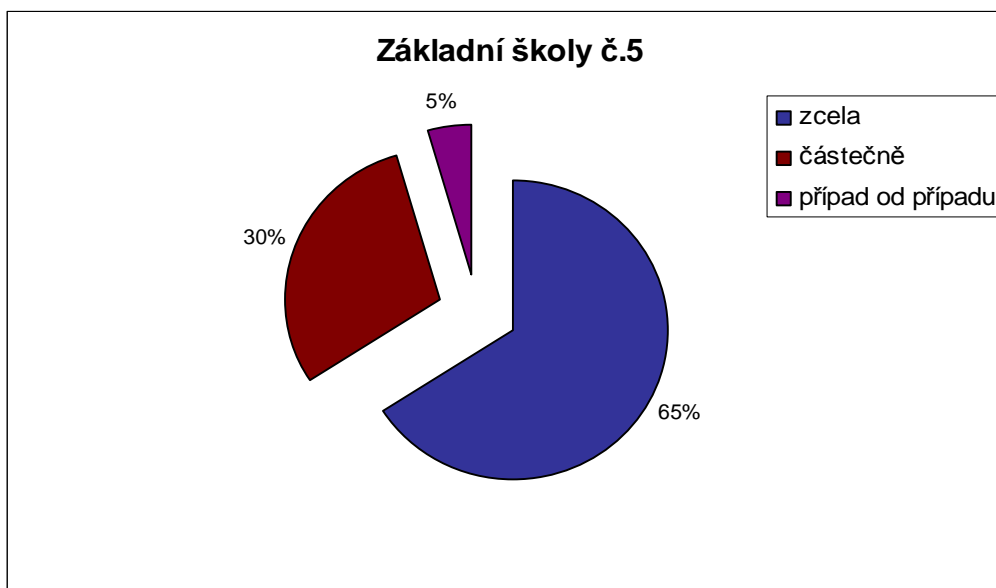


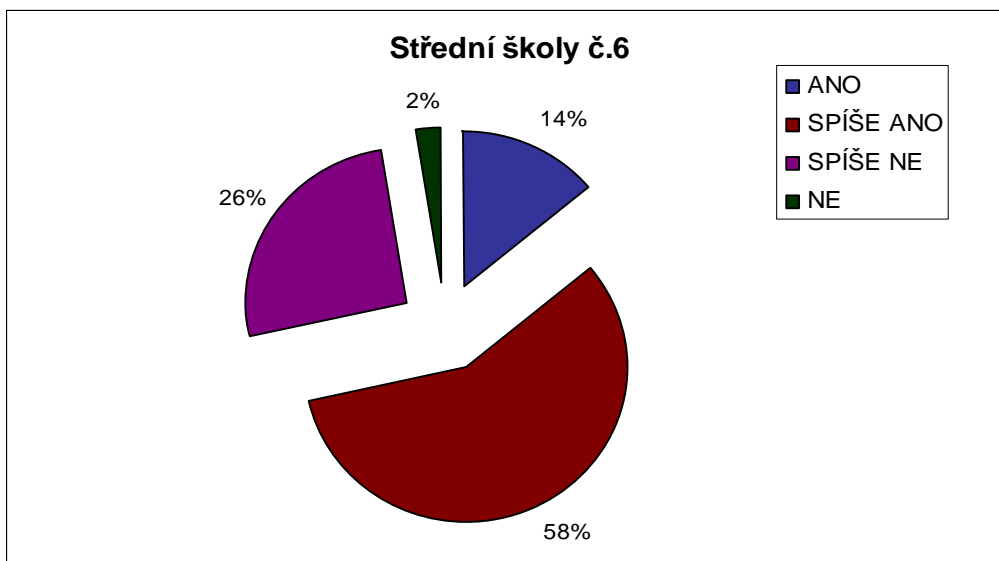
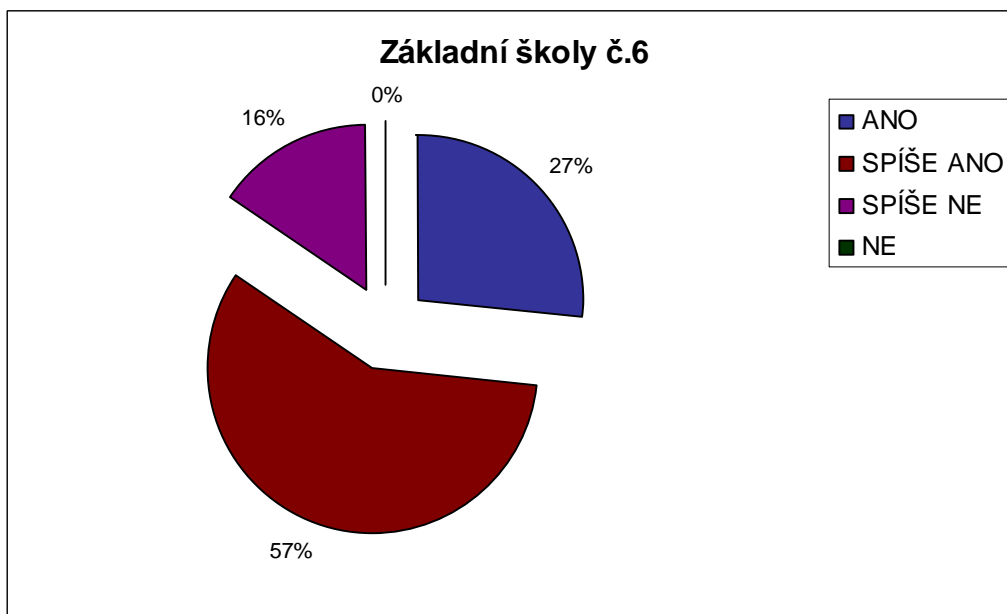
Příloha č.4

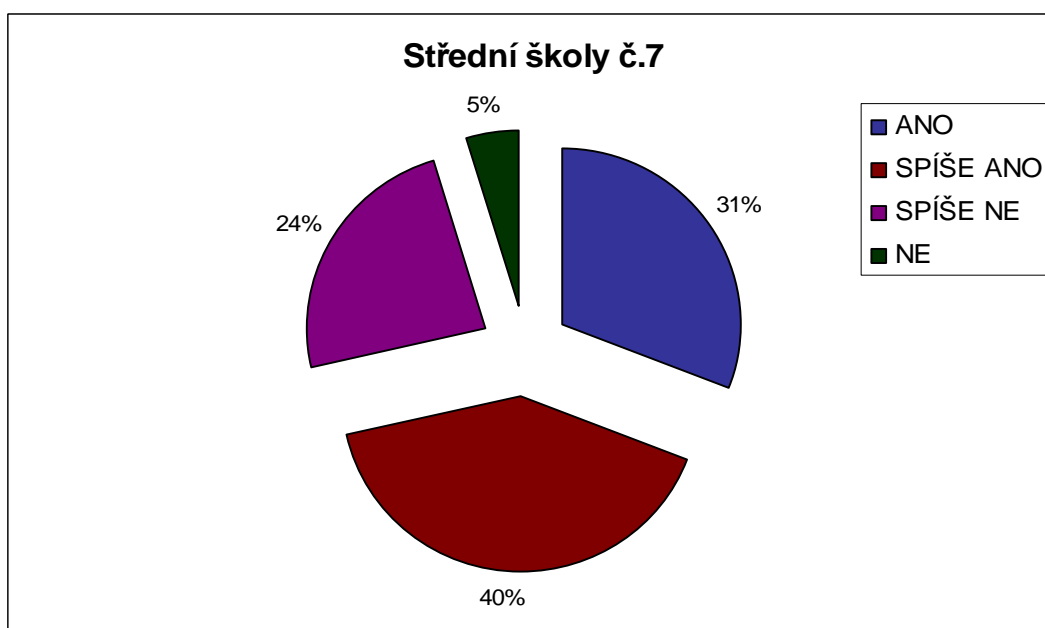
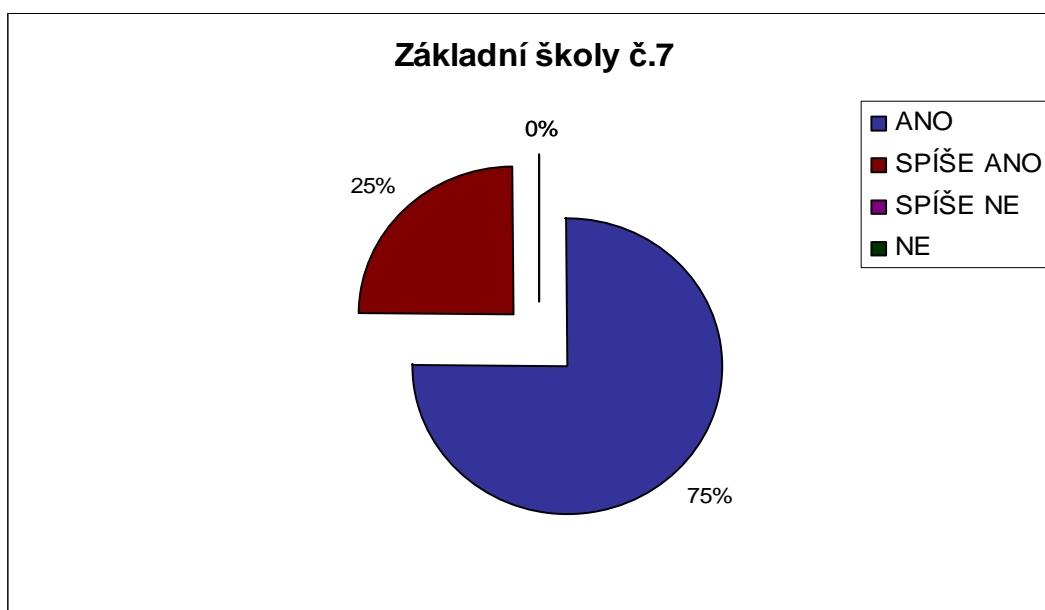


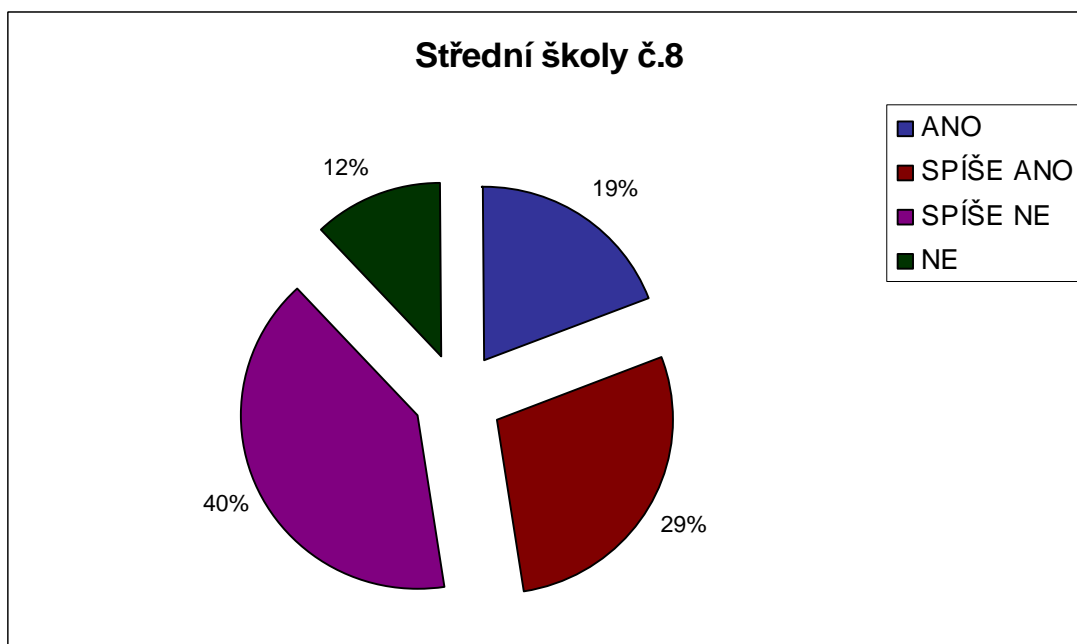
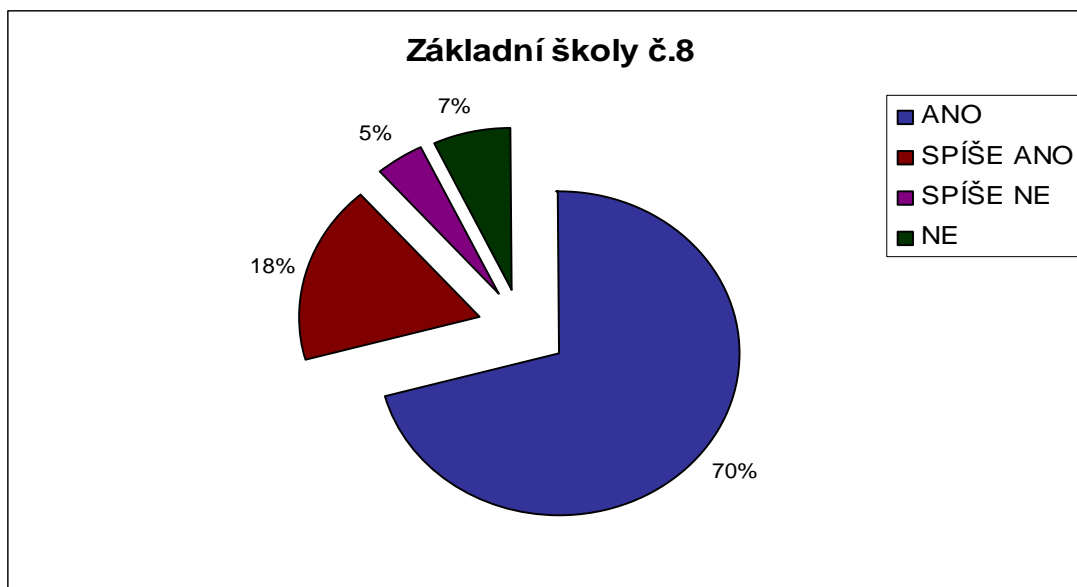
Příloha č.5



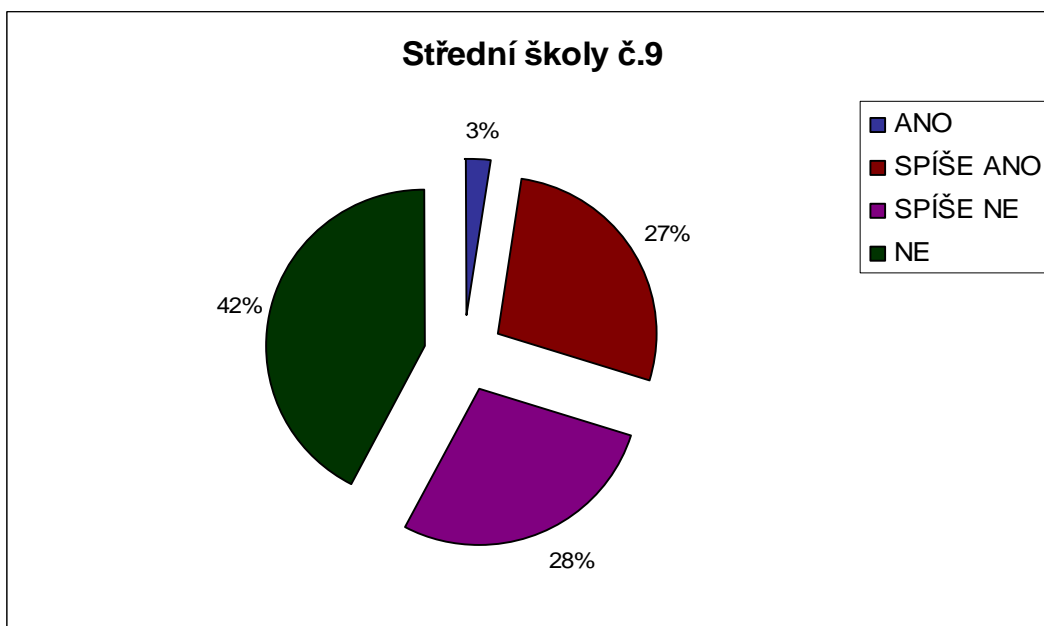
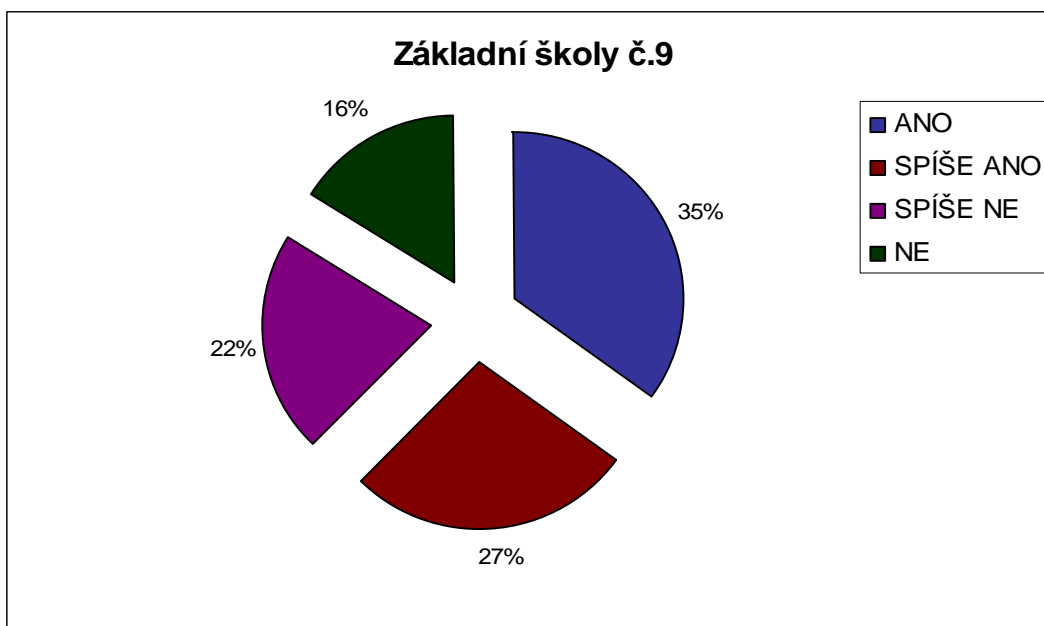


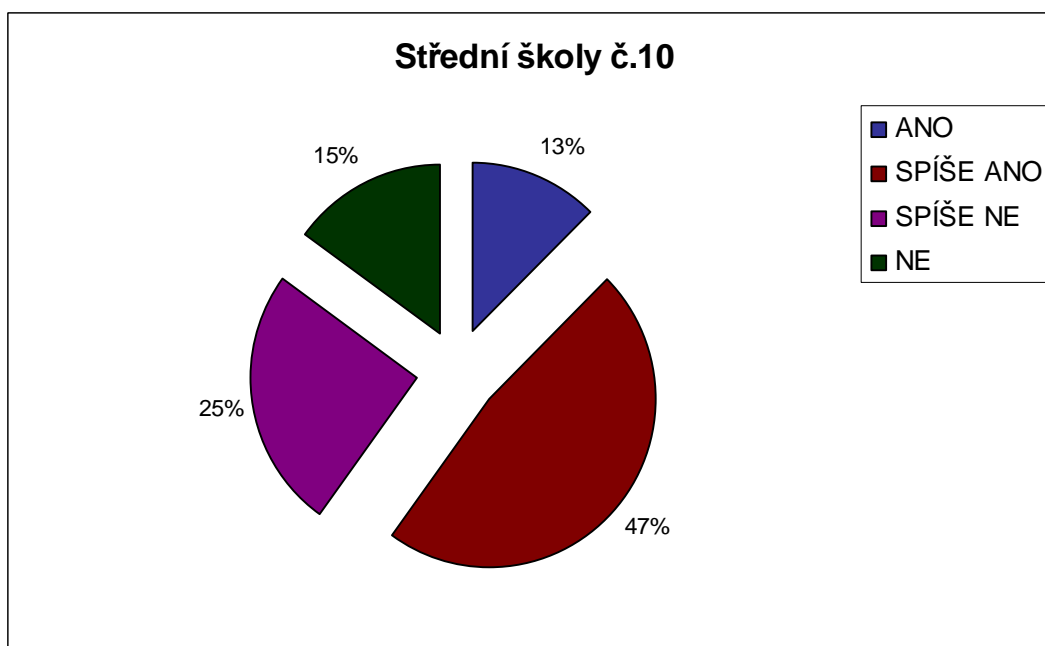
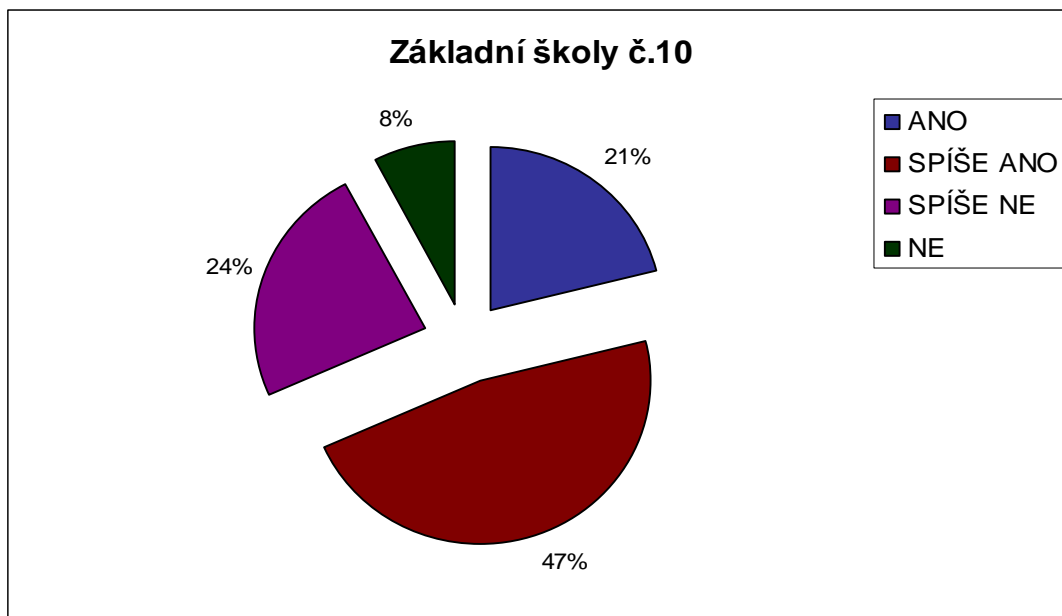


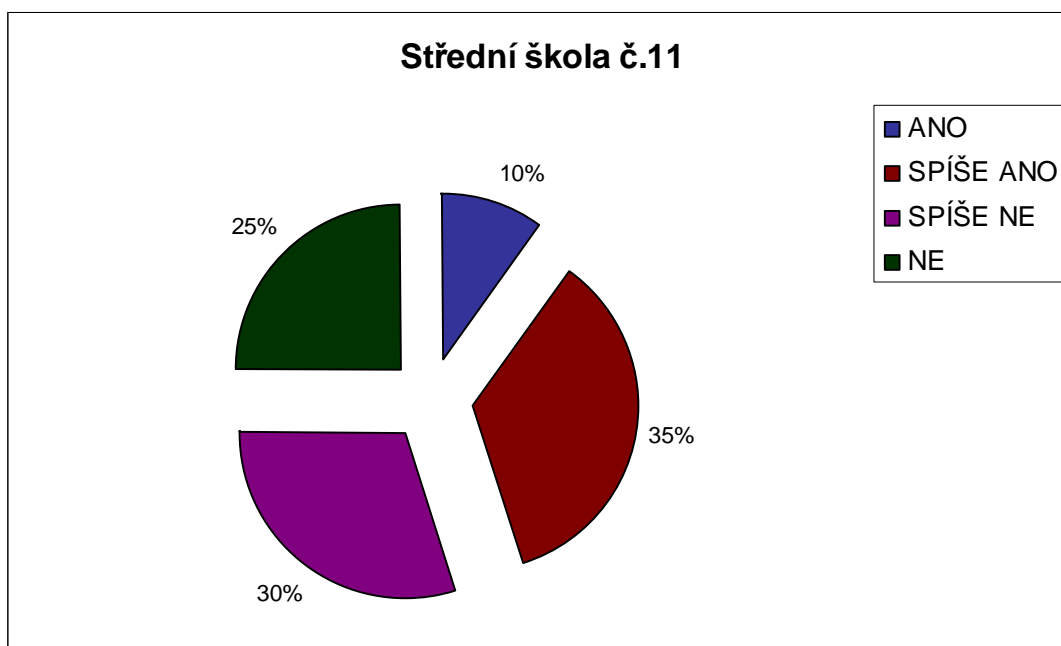
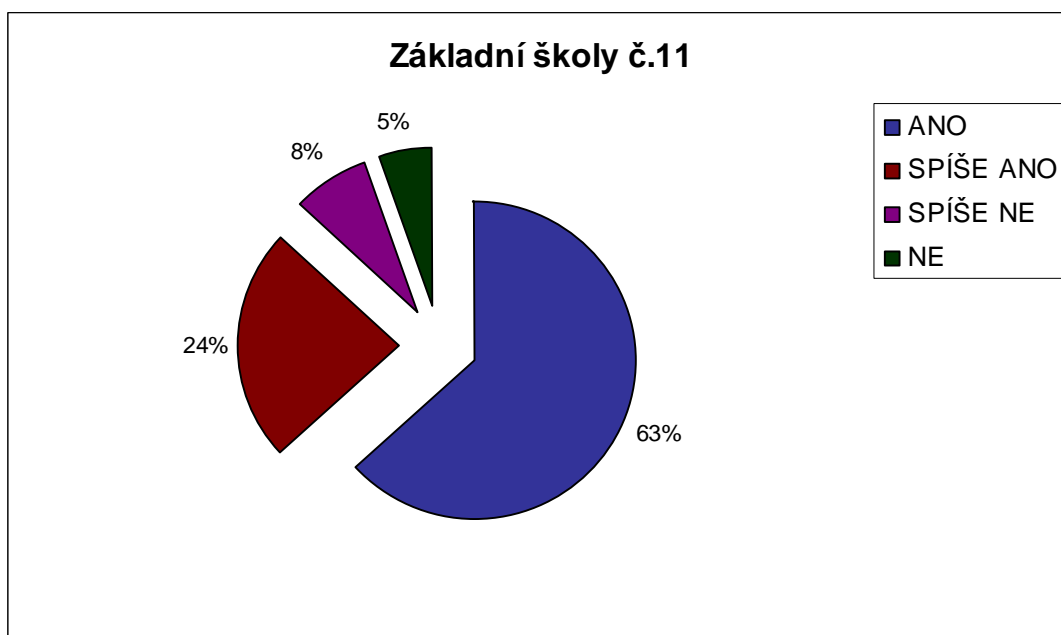












## **Projekty DVPP**

Z hlediska možnosti dalšího vzdělávání všech pedagogických pracovníků existuje velká nabídka, která je podporována všemi institucemi, které se zabývají rozšiřováním pedagogické vzdělanosti. Jako příklad uvádím:

### **Národní institut pro další vzdělávání – NIDV**

<http://nidv.cz>

Ediční činnost NIDV podporuje nabízené vzdělávací programy a projekty a kromě funkce odborně metodické plní i funkci informační. Dvakrát za rok jsou prostřednictvím programové nabídky všechny školy v ČR informovány o nabízených aktuálních vzdělávacích prioritách v rámci DVPP a o možnostech vzdělávání v rámci projektů. Odborně metodické publikace jsou určeny pro účastníky seminářů, popř. pro účastníky vzdělávacích programů v projektech. Každý rok je v rámci ediční činnosti v NIDV vydáno 15 až 20 nových titulů. Některé tituly jsou k dispozici k volnému stažení i ostatním zájemcům z řad pedagogické veřejnosti.

### **Centrum vzdělanosti Libereckého kraje – zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, příspěvková organizace (CVLK)**

<http://www.cvlk.cz>

Projekt CVLK funguje jako síť několika organizací. Koordinačním místem a centrální jednotkou sítě je CVLK. Hlavními partnery je 28 středních škol v Libereckém kraji, které jsou Místními centry celoživotního vzdělávání (MCCV) dospělých. Hlavní činností CVLK organizace a funkční řízení MCCV s cílem rozvíjet a prohlubovat nabídky vzdělávacích programů pro dospělé. CVLK také nabízí vlastní vzdělávací programy, poskytuje další vzdělávání pedagogických pracovníků, realizuje certifikaci vzdělávacích programů MCCV, připravuje a realizuje projekty na národní i mezinárodní úrovni.

Centrum vzdělanosti Libereckého kraje je projekt Libereckého kraje v oblasti celoživotního vzdělávání dospělých. Záměrem tohoto projektu je rozšíření příležitosti pro

získání znalostí a dovedností občanů a tím nejenom podpořit vzdělanost v Libereckém kraji, ale i snížit míru nezaměstnanosti.

### **Učíme kompetence kompetentně**

Projekt, jehož cílem je vzdělávání učitelů v týmové spolupráci, výuce klíčových kompetencí, lektorských, moderačních a prezentačních dovednostech. Projekt s rozpočtem bezmála 3 miliony korun je financován z Operačního programu vzdělávání pro konkurenceschopnost.

Realizace: říjen 2008- březen 2011

Realizátor: ZŠ Lidická T.G. Masaryka Hrádek nad Nisou

Partneři: ZŠ Lidická, ZŠ Donín, ZŠ Loučná, ZŠ Chotyně, ZŠ Chrastava

Cílovou skupinou jsou učitelé uvedených základních škol. Vzděláváním projde v průběhu 24 měsíců minimálně 72 učitelů.

Rozpočet: 2 995 679 Kč

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

<http://www.branatrojzemi.cz/>

### **Projekt UNIV2 – Kraje**

Projekt UNIV2-Kraje navazuje na projekt UNIV. Snaží se zapojit více středních odborných škol ve všech krajích České republiky do poskytování dalších služeb, než je standardní vzdělávání žáků. Jeho snahou je zejména proměna středních škol, tzv. centra celoživotního učení, která budou aktivně naplňovat strategie celoživotního učení v České republice. Tato centra budou poskytovat jak počáteční vzdělání, tak budou nabízet široké spektrum dalšího vzdělávání. Projekt by měl významným způsobem přispět k naplnění cílů stanovených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, které jsou dány v Akčním plánu rozvoje podpory odborného vzdělávání a Strategii celoživotního učení České republiky.

Hlavními cíli projektu UNIV:

- Vybudování partnerské sítě středních odborných škol, které budou poskytovat vzdělání pro dospělé.
- Rozšíření nabídky vzdělávacích kurzů pro dospělé.

- Rozvoj profesní způsobilosti učitelů, kteří budou vzdělávat dospělé.
- Vytvoření a ověření systému uznání výsledků neformálního a informálního vzdělávání dospělých.

Výsledkem projektu bylo rozšíření nabídky celoživotního vzdělávání ve vybraných šesti krajích České republiky. Celkem bylo vytvořeno, za tříletou dobu trvání projektu UNIV, 132 modulově členěných vzdělávacích programů pro dospělé.

<http://www.univ.cz/univ2k/o-co-usiluje-projekt-univ-2-kraje>

### **Projekt v rámci OP RLZ – Opatření 3.3**

Opatření 3.3 patří do priority š – Rozvoj celoživotního učení

Toto opatření se zaměřuje na zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělání.

Název úspěšného projektu podaného společností Aperta s.r.o.:

inovace a pilotní odzkoušení systematického vzdělávání zaměstnanců veřejné správy a samosprávy v moderních metodách řízení organizace a vedení lidí.

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

Cílem projektu je vytvoření metodik a pilotní odzkoušení systematického vzdělávání zaměstnanců Krajského úřadu Královehradeckého kraje v moderních metodách řízení organizace a vedení lidí, které povede k zefektivnění poskytovaných služeb klientům a podpoře realizace myšlenky moderně fungujícímu úřadu. Systematickým projektovým vzděláváním pracovníků úřadu v metodikách mapování procesů a procesního řízení se vytvoří podmínky pro další neustálé zlepšování kvality práce především ze strany zaměstnanců.

<http://www.aperta.cz/projekty-z-esf-1/realizovane-projekty/projekt-v-ramci-op-rlz---op...>

Další projekty DVPP

<http://kvic.cz/dvpp>