

U N I V E R Z I T A K A R L O V A

Pedagogická fakulta

CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU

**MOTIVACE PEDAGOGICKÝCH
PRACOVNÍKŮ K DALŠÍMU
VZDĚLÁVÁNÍ**

Závěrečná bakalářská práce

Autor:	Martina Suchomelová
Obor:	Školský management
Forma studia:	kombinované
Vedoucí práce:	PhDr. Václav Trojan, Ph.D.
Datum odevzdání práce:	14.11.2011

Prohlášení:

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

Martina Suchomelová

Poděkování:

Děkuji vedoucímu práce PhDr. Václavu Trojanovi, Ph.D., vedoucímu katedry za podnětné připomínky ke zpracování této bakalářské práce. 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.

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.

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.....	7
I. TEORETICKÁ ČÁST	
1 Cíl práce.....	8
2 MOTIVACE PRACOVNÍKŮ.....	9
2. 1 Přehled nejčastějších motivačních faktorů.....	10
3 HISTORIE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	16
4 PRÁVNÍ RÁMEC VZDĚLÁVÁNÍ UČITELŮ.....	18
4. 1 Dokumenty vzdělávací politiky.....	18
4. 2 Právní předpisy.....	19
4. 3 Strategie celoživotního učení ČR.....	19
5 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ.....	19
5. 1 Formy vzdělávacích aktivit.....	20
5. 2 Metody vzdělávání používané při DVPP.....	21
5. 3 Speciální postupy vzdělávání dospělých.....	23
5. 4 Profesionální rozvoj učitele.....	24
5. 5 Plán dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.....	25
II. VÝZKUMNÁ ČÁST	
6 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ.....	26
6. 1 Cíl výzkumného šetření.....	26
6. 2 Formulace hypotéz.....	26
6. 3 Zvolená metoda výzkumného šetření.....	27
6. 4 Průběh výzkumného šetření.....	28
7 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ.....	38
7. 1 Vyhodnocení hypotéz.....	38
8 NÁVRH ŘEŠENÍ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	40
8. 1 Sestavení plánu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.....	40
8. 2 Účinná motivace pedagogických pracovníků k dalšímu vzdělávání.....	41
8. 3 Motivační doporučení.....	42
9 ZÁVĚR.....	43
POUŽITÁ LITERATURA.....	44
PŘÍLOHY.....	48

ÚVOD

Jako téma mé bakalářské práce jsem si zvolila problematiku motivace k dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků. Zvolené téma spadá do oblasti personálního managementu a bude přínosem především ředitelům škol a dalším vedoucím pracovníkům.

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.

Vzdělávání pedagogických pracovníků je prvořadý a hlavní cíl k dosažení samotného osobnostního i pocitového rozvoje. Při zapojení pracovníků do procesu celoživotního vzdělávání je zjevný soustavný posun vpřed a naopak lze hovořit o stagnaci u těch, kteří čerpají pouze z již absolvovaných vzdělávacích procesů. Toto se projevuje především v efektivitě výkonu a komunikační stránce. Přínosem pedagogů je zvláště tvořivost a inovativnost, která se ovšem neobejde bez dalšího a bezesporu celoživotního učení. Jen ti, kteří stále hledají nové formy a způsoby výuky, hledí na měnící se potřeby žáků a studentů, mohou být úspěšnými učiteli.

Velmi důležitým a jedním z hlavních úkolů řídicích pracovníků je své pedagogy k dalšímu vzdělávání motivovat a udržet si je vysoce motivované k dosažení vlastních záměrů. Pro vedoucí pracovníky školy je důležité zjistit, jak u svých pracovníků motivaci zvýšit a udržet, protože, jak je obecně známo, pouze kvalitně motivovaný pracovník plní včas a ochotně svěřené úkoly.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 CÍL BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

- Cílem práce je zjistit, jak nejlépe motivovat pedagogické pracovníky k dalšímu vzdělávání a navrhnout řešení dalšího vzdělávání pedagogů.

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

¹ 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

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.“²

„Další vzdělávání jako právo nebo povinnost?“³

„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.“⁴

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.

„Ideální osobní kvalita pedagogických pracovníků by mohla být nepřímo odvozena z požadavků na schopnosti pracovníků osvěty. Jedná se o takové vlastnosti jako: pracovní a osobní kompetence, sociální kompetence, pozitivní a proaktivní jednání, pracovní ochota a výkonná motivace, vyšší hladina aspirací a volního úsilí, schopnost sebekontroly, rozvité

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

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

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

etické a estetické cítění, tvořivost, empatie a tolerance, smysl pro humor, ochota pracovat na sobě. Tyto charakteristiky učitelů se připomínají v pracích mnoha odborníků. Uvedený počet kvalit je však třeba chápat jako orientační, neboť v současnosti se setkáváme často s požadavkem na plnění role učitele jako poradce či moderátora.“⁵

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.

2.1 Nejčastější motivační faktory

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

Plamínek J. publikaci „*Tajemství motivace*“ rozčleňuje na několik zásadních kapitol týkajících se největšího vlivu na motivaci člověka.

V první kapitole se zaměřuje na „*Základní principy motivace*“.

Druhá kapitola se zabývá „*Vlivem osobnosti*“, kde podrobně seznamuje s motivačními teoriemi, pyramidou vitality, motivačními typy lidí.

Třetí kapitola se věnuje „*Vlivu prostředí*“, kde zmiňuje Maslowovu pyramidu potřeb.

Čtvrtá kapitola rozebírá „*Vliv situace*“, významem emocí.

„**Stimulace a motivace**“

V manažerské praxi je zvykem s pojmy stimulace a motivace nakládat velmi volně a není valný důvod proti tomu nějak protestovat. Spíše je důležité si uvědomit, že kladný vztah k nějaké úloze obvykle vzniká z některé ze dvou příčin: buď proto, že je jejich splnění spojeno se získáním nějakých zveřejněných přícházejících hodnot (například finanční odměny), nebo proto, že její splnění je v souladu s vnitřním vyladěním člověka, který má úlohu vykonávat.

⁵ HEŘMANOVÁ V. *Profesní sebepojetí učitele*, Univerzita J. E. Turkyň v Ústí nad Labem, 2004, str. 13.

Úloha je tedy plněna buď pod vlivem **vnějších podnětů** (stimulů), nebo pod vlivem **vnitřních pohnutek** (motivů), přičemž obojí může působit společně (a vzájemně se posilovat)⁶

„Zlaté pravidlo motivace

Především se můžeme pokusit přizpůsobit lidi úkolům - v zásadě je donutit, aby respektovali úkol takový jaký je, včetně toho, co se jim na něm nelíbí. Vyžaduje značnou míru stimulace, tedy vlastně přizpůsobení jakéhosi tlaku zvenčí. Lidé se pochopitelně přizpůsobují okolnostem neradi, což vede k větším nárokům na kontrolu. Navíc je zřejmé, že v okamžiku, kdy přestaneme stimulovat, nebudou mít důvod úkol dál plnit. Zároveň je pravděpodobné, že potíže mohou rychle vznikat i tehdy, když pouze přestaneme kontrolovat plnění úkolu.

Je zřejmé, že můžeme-li si to dovolit, je lepší vyjít vstříc lidem. Už proto, že úkoly neremcají, kdežto lidé zhusta ano. Úplně nejvýhodnější je vybírat úkoly lidem na míru, tedy tak, aby jim vyhovovaly svým obsahem.⁷

„Základní zásady motivace

Pravidlo 1: Nepřizpůsobovat lidi úkolům, ale úkoly lidem.

Pravidlo 2: Lidé musí být spokojeni alespoň s něčím.

Pravidlo 3: Jiní lidé mohou být citliví na jiné podněty než vy.

Pravidlo 4: Obava z nepříjemného může motivovat stejně jako touha po příjemném.

Pravidlo 5: Mnohdy stačí práci dobře definovat a vysvětlit.

Pravidlo 6: Při motivaci myslíte na druhého, ne na sebe.

Pravidlo 7: Aktuální motivy jsou souhrou vlivu osobnosti, prostředí a situace.⁸

Pokud se nad těmito zásadami zamyslíme, zajistíme, že podle nich není motivace obtížná, ale je nutné pochopit jak podle nich postupovat. Níže uvádím příklady.

⁶ PLAMÍNEK J, *Tajemství motivace Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali* Grada, Praha, 2007, kap.1, str.14

⁷ PLAMÍNEK J, *Tajemství motivace Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali* Grada, Praha, 2007, kap.1, str.15

⁸ PLAMÍNEK J, *Tajemství motivace Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali* Grada, Praha, 2007, kap.1, str.25

Pravidlo 1: Na toto pravidlo lze nahlížet tak, že v případě, že máme možnost volby, pak je vhodné předat konkrétní úkol člověku, pro kterého se úkol hodí.

Pravidlo 2: Práce by měla člověka bavit a uspokojovat alespoň v některé oblasti.

Pravidlo 3: Každý člověk je individualita a každý reaguje na jiné podněty. Co platí na jednoho, nemusí nutně platit na druhého. Jinými slovy - co motivuje nás, nemusí motivovat ostatní.

Pravidlo 4: Předejití nepříjemnostem může motivovat stejně jako kladný podnět. Strach z možné chyby a následného postihu může být motivem k ještě vyššímu výkonu a kvalitněji odvedené práci.

Pravidlo 5: Pokud pracovník pochopí, co a proč dělá, je pro práci lépe naladěný. Důležité je tedy práci vysvětlit, pracovníka proškolit a sdělit mu případně i její smysl. Toto je důležité pro jeho lepší orientaci v práci a lepší pracovní výsledky.

Pravidlo 6: Při motivaci musíme akceptovat pocity a potřeby druhého, nikoli sami sebe.

Pravidlo 7: Dalo by se shrnout, že všechno souvisí se vším – vliv osobnosti, prostředí, ve kterém se pracovník nachází a konkrétní situace hraje velkou roli v motivaci pracovníka.

„Čtyři motivační typy lidí

Objevovatelé – to, co objevitele nejvíce přitahuje, je zdolávání překážek a přijímání výzev. Potřeba objevování nového mě inspirovala při jejich pojmenování. Pokud byste chtěli vidět svět očima vyhraněného objevitele, měli byste je vnímat alespoň trochu jako množinu problémů určených k řešení. Objevovatelé bývají netrpěliví, chtějí informace a upřímně nesnášejí, když je někdo řídí.

Usměrňovatelé – jejich svět je světem vertikálních hierarchií ve vztazích mezi lidmi. Vnímají velmi citlivě hierarchické uspořádání společnosti a mají potřebu si lidi kolem sebe rychle do takových struktur zařadit. Společnost mívají rozdělenou na více méně nezajímavou skupinu určenou k ovládnutí a menšinu, se kterou je třeba počítat. Obvykle

ještě uznávají určitý nevelký počet lidí, které respektují jako zajímavé soupeře či partnery, a dokáží k nim být velmi korektní a loajální.

Sladovatelé – pro sladovatele je podstatný rozměr horizontální. Není důležité, kdo je výše a kdo níže, spíše je zajímavá, jak to vypadá v ploše – kdo s kým, proč a jak. Také si rádi povídají a diskuse s nimi bývá ve srovnání s diskusemi s ostatními motivačními typy v průměru nepoměrně vstřícnější z jejich strany a celkově příjemnější. Rádi se ptají, mají zvyk vyslechnout odpověď, nijak výrazně jim nevadí, když máte jiný názor, spíše mají tendenci uznat, že je to vaše nezadatelné právo. Tato vstřícnost ostatně souvisí s tím, že je více než věcné názory jednotlivců vzrušují mezilidské vztahy. Sladovatelé zpravidla dokáží výborně pochopit druhé. Rozhodně se jim to daří v oblasti pocitů a emocí. Mají vysoce vyvinutou empatii.

Zpřesňovatelé – bývají spolehliví, pečliví, přísní na sebe i na své okolí. Mají rádi dobrou organizaci práce, pořádek ve svých věcech a na svém pracovišti, vyžadují jasná zadání a to pak precizně plní. Důležité jsou pro ně normy a pravidla. Mají tendenci chovat se standardně, předvídatelně a ve svém smyslu korektně. Rádi analyzují data, vytvářejí systémy a zařazují do nich objekty. Obvykle je zajímavají čísla – tu přesná hodina příchodu, jindy spotřeba benzínu a jindy procenta úspěšnosti. I když se mohou zpřesňovatelé naučit jednat s jinými lidmi, není to něco, co by aktivně vyhledávali pro své potěšení.⁹

Miskell J. R. Miskell V. vydali poutavou knihu, zaměřenou na motivování personálu. Kniha nabízí motivační cvičení pro vedoucí pracovníky a má za cíl pomoci vedoucím pracovníkům k motivaci zaměstnanců, kteří ztratili motivaci.

„Řídící pracovníci mohou motivovat zaměstnance tím, že jim vytvoří pracovní prostředí, které uspokojí jejich vnitřní potřeby a pomůže splnit organizaci záměry, které přinesou prospěch všem. Aby znali tyto potřeby, musí řídící pracovníci naslouchat a dívat se kolem sebe.“¹⁰

⁹ PLAMÍNEK J, *Tajemství motivace Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali* Grada, Praha, 2007, kap. 2,

¹⁰ MISKELL J. R. MISKELL V, *Pracovní motivace*, Grada, Praha 1996, kap. 8, str. 65

Hansen M. V., Batten J. zpracovali knihu „*Mistr motivace*“ do příběhu, kde hlavní hrdina postupuje díky motivačním technikám od neúspěchu k trumfu a učí se motivovat sebe i druhé.

V této publikaci jako motivační faktory uvádí autor toto:

1. „JASNÁ OČEKÁVÁNÍ (cíle, motivy) pevně vyžadované s péčí, důvěrou a důsledností.
2. ZAKLÁDÁNÍ VŠECH POTŘEB (nikoli příkazů) na zjevných i tušených schopnostech na jasném vědomí potřeb, tužeb a obav.
3. STAROST o to, aby byl na celou dobu připraven plán celkové výchovy, poradenství a podpory.
4. STÁLÁ, DŮVĚRNÁ A STAROSTLIVÁ ZPĚTNÁ VAZBA. Je-li zapotřebí pevného postoje, myslete vážně vše, co říkáte!
5. OČEKÁVÁNÍ TOHO NEJLEPŠÍHO při zachování pevného, starostlivého postoje. Štědře udílejte zaslouženou chválu a buďte příkladem trvalé ochoty se učit.“¹¹

Sang H. Kim v 15 kapitolách knihy „*Tisíc a jeden způsob jak motivovat sebe i druhé*“ doslovně splňuje název knihy a podrobně popisuje 1000 a 1 motivátorů.

„Úspěch představuje definitivní uspokojení vašich přání. Znamená to, že nepotřebuje žádnou motivaci? Nebo tomu tak není? Úspěch je vágní pojem, který často interpretujeme jako „to co chci a dosud nemám“. Jinak řečeno, kdykoli dosáhneme něčeho, co považujeme za úspěch, objeví se před námi něco většího a lepšího. Obsah, který vkládáme do pojmu úspěch, se tak rázem změní.“¹²

Nakonečný M. v knize „*Motivace lidského chování*“ pojednává o pojmu motivace, v rámci procesu ovlivněném chováním a o vztazích obecně psychologických.

Knihy je dělena na několik částí. Analyzuje problémy motivace, tj. vztah k osobnosti, problematika motivace je zde prezentována jako problém intrapsychický.

¹¹ HANSEN M. V., BATTEN J. *Mistr motivace*, Pragma, Praha 2002, kap. 9, str. 91,

¹² SANG H. KIM, *Tisíce a jeden způsob jak motivovat sebe i druhé*, MANAGEMENT PRESS, Praha 2003, kap. 13, str. 133.

„Motivace je intrapsychický proces, který má svůj zdroj ve vnitřní a vnější situaci individua. Taková vnitřní „situace“, jako je např. stav hladovění, vyjadřuje primárně endogenní zdroj motivace, ale motivující vnitřní stavy mohou ovšem vyvolávat i vnější situace člověka, jako je např. vnější ohrožení, ať už např. života nebo prestiže apod. Jindy se určité vnější podněty, jako jsou např. peníze nebo pocty, stávají motivující, ale jen za podmínky příslušného vnitřního „vyladění“, které je dáno stavem trvalých a aktuálních potřeb individua. Vnější podněty mohou jedince stimulovat, ale nemusí ještě motivovat určité chování: sytý člověk pohybující se kolem restaurace může být zaujat vystaveným jídelním lístkem, ale nemusí do této restaurace vstoupit, aby si dal něco k jídlu.“¹³

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.

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.

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

¹³ NAKONEČNÝ M. *Motivace lidského chování*, Akademia, Praha 2004, str.17.

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.

Na počátku 20. století byl v našich zemích patrný „rychlý vzestup oblíbenosti mezi čtyřmi studijními oblastmi právo, lékařství, učitelství a teologie“. Jak zjistil V. Příhoda.¹⁴

„Tradice dalšího vzdělávání učitelů, resp. soustavné vzdělávání učitelů v praxi, pokud budeme vycházet z tereziánských školských reforem, má v českých zemích více jak dvoustleté trvání. Můžeme však odkázat i na dřívější doby – na zajímavou dobu předbělohorskou, kdy pražská univerzita pedagogicky řídila v Praze 17 „partikulárních“ škol a rektor univerzity byl nejvyšším správcem celého školského systému, který v Čechách i na Moravě podléhal univerzitě.“¹⁵

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

J. A. Komenský

„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.“¹⁶ J. A. Komenský – Via Lucis

„O dalším vzdělávání učitelů hovoří zákon č. 62 „Zákon říšský ze dne 14. května 1869, jímžto ustanovují se pravidla vyučování na školách obecných“. Školský zákon z roku 1896 týkající se základního školství znamená značný pokrok i pro přípravu učitelů, která byla prodloužena na 4 roky. Dokonce zavedl i vysokoškolskou přípravu učitelů - § 42 zněl: „Aby kandidáti dojíti mohli důkladnějšího vzdělání, zařídí se zvláštní kurzy učitelské (semináře pedagogické) na univerzitách nebo na vysokém učení technickém.“¹⁷

¹⁴ HEŘMANOVÁ V. *Profesní sebepojetí učitele*, Univerzita J. E. Turkyň v /stí nad Labem, 2004, str. 79,

¹⁵ KOHNOVÁ J., *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Univerzita Karlova v Praze-Pedagogická fakulta, Praha 2004, kap. 2, str. 32,

¹⁶ J. A. Komenský – *Via Luxus*, 18. března 2011[online]

Dostupné na: WWW: www.vialucis.cz/Komensky.htm

¹⁷ KOHNOVÁ J., *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Univerzita Karlova v Praze-Pedagogická fakulta, Praha 2004, kap. 2, str. 34.

„V roce 1883 byla vydána novela školského zákona z roku 1869 – zákon č. 53, kterým se změnila některá ustanovení zákona ze dne 14. května 1869. Kromě návratu k výraznému vlivu církve ve školách byly celkově zhoršeny vzdělávací podmínky. Sníženy byly také nároky na učitelskou profesi a byla snížena úroveň přípravy vzdělávání učitelů. Byl vypuštěn § 42, který požadoval vysokoškolskou přípravu pro učitele – v novém znění § 42 se uvádí: „Kvůli dalšímu vzdělávání učitelů pro povolání učitelské, jmenovitě v předmětech učebních školy měšťanské, zřízeny buďte zvláštní kurzy učební.“¹⁸

„Po roce 1918 vycházelo v Československé republice nadále vzdělávání učitelů ze zákona (Ř. zák.) č. 64/1869, ale bylo ošetřeno ještě dalšími novějšími předpisy – např. to byl Řád školní a vyučovací (výnos MSO č.112.128/1925).“¹⁹

V dalším období měly ve vzdělávání učitelů napomáhat školní časopisy a učitelské knihovny, které měly být zřizovány v každém větším městě pod záštitou komise zvolené na okresní učitelské konferenci.

„V r. 1929 byla založena dvouletá Soukromá pedagogická fakulta v Praze (později akademie) jako oddělení Školy vysokoškolských studií pedagogických, která pro další vzdělávání učitelů pořádala „pedagogické týdny.“²⁰

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.“²¹

„1946 - založení pedagogické fakulty“²²

¹⁸ KOHNOVÁ J., *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Univerzita Karlova v Praze-Pedagogická fakulta, Praha 2004, kap. 2, str. 35

¹⁹ KOHNOVÁ J., *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Univerzita Karlova v Praze-Pedagogická fakulta, Praha 2004, kap. 2, str. 35

²⁰ KOHNOVÁ J., *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Univerzita Karlova v Praze-Pedagogická fakulta, Praha 2004, kap. 2, str. 37

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

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

„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.“²³

„V r. 1960 došlo k zavedení všeobecného postgraduálního studia a odborného postgraduálního studia učitelů a školských pracovníků. Toto studium organizovaly ústavy pro další vzdělávání, byla vydána „Směrnice o dalším vzdělávání učitelů a výchovných pracovníků“.“²⁴

Další vzdělávání bylo v roce 1966 zakotveno v novém vysokoškolském zákoně, později v roce 1977 byla vydána vyhláška o jednotném systému vzdělávání učitelů. V roce 1984 byl vydán zákon, který navazoval na vyhlášku MŠMT ČSR o odborné a pedagogické způsobilosti. V dalších letech byla dobudována síť institucí pro další vzdělávání učitelů.

4 PRÁVNÍ RÁMEC VZDĚLÁVÁNÍ UČITELŮ

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 deklarace, 1999
- Lisabonská strategie, 2000
- RVP pro základní školy, střední školy a gymnázia

²³ PedF UK v Praze, 13. března 2011 [online]

Dostupné na WWW: www.pedf.cuni.cz/index.php?menu=20

²⁴ KOHNOVÁ J., *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Univerzita Karlova v Praze-Pedagogická fakulta, Praha 2004, kap. 2, str. 38

4. 2 Právní předpisy

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. 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

„Vzhledem k charakteristice učitelské profese má vzdělávání učitelů svá specifika a zřejmě i mnohé psychologické aspekty.“²⁵

Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků

„Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků zajišťují další vzdělávání pedagogických pracovníků škol a školských zařízení.“²⁶

²⁵ LAZAROVÁ B, *Vzdělávat učitele příspěvky o inovativní praxi*. Paido, Brno 2001, str. 58

²⁶ WWW.MSMT.cz/dokumenty/ školský-zákon
Zákon č. 561/2004 Sb. §115 Zařízení pro další vzdělávání

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.“²⁷

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.

²⁷ 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). V současné době málo využíváné.

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 jsou přínosem zejména pro přímé předávání zkušeností a navazování kontaktů v terénu.

Sebevzdělávání jeho míra a četnost je určena potřebou každého individuálně.

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 ověřování si informací, daných úkolů a cílů v průběhu vzdělávacího procesu.

Exkurze vzdělávání probíhající mimo vzdělávací instituci. Nejčastěji se používá pro pochopení nových technologií a postupů, které nelze jednoduše popsat. Důležitá je dobrá příprava všech zúčastněných.

Instruktaž používaná metoda nejčastěji při odborném výcviku při zaškolování pro určité činnosti.

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

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.²⁸

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 mozkotřas, 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 a postupů k danému tématu, vše se prezentuje a diskutuje na semináři. Používání této

²⁸ Workshopy 18. března 2011 [online]
Dostupné na: WWW. <http://mv-workshopy.cz/>

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 Profesní rozvoj učitele

„Pojem **„profesní rozvoj učitele“** předpokládá výklad pojmu **„profese učitele“**, samostatný pojem **„učitel“** a jeho u nás užívaný ekvivalent **„pedagogický pracovník“**, legislativní vymezení této profese, a protože profesní rozvoj náleží do celoživotního vzdělávání, také výklad pojmu **„celoživotní vzdělávání“**. V odborné literatuře je zdůrazňována odlišnost výkladu užívaných termínů s poukazem na skutečnost, že tato

odlišnost odráží komplikovanost instituce uváděné pod názvem profesní rozvoj a další vzdělávání učitelů.“²⁹

„Samotný pojem „**profesní rozvoj učitelů**“ bývá chybně považován za synonymum pojmu „**další vzdělávání učitelů**“.

Za odborný rozvoj učitele je v odborné literatuře a oficiálních dokumentech považována jakákoliv činnost, kterou se rozvíjí individuální schopnosti, znalosti a dovednosti a další charakteristiky povolání učitele. Patří sem samostudium, poznatky získané z vlastní učitelské praxe a rozsáhlá oblast dalšího vzdělávání. Další vzdělávání je pak chápáno jako jedna ze součástí profesního rozvoje.“³⁰

5.5 Plán dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Pro motivaci pedagogických pracovníků je důležité seznámit je s plánem dalšího vzdělávání, který pro každý školní rok zpracovává ředitel školy.

V plánu jsou uváděny zásady, podle nichž je další vzdělávání organizováno, konkrétní formy vzdělávání a dlouhodobé zaměření.

²⁹ KOHNOVÁ J, *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Univerzita Karlova v Praze-Pedagogická fakulta, Praha 2004, kap. 1, str. 20

³⁰ KOHNOVÁ J, *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Univerzita Karlova v Praze. Pedagogická fakulta, Praha 2004, kap. 1, str. 20

II. VÝZKUMNÁ ČÁST

6 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

6.1 Cíl výzkumného šetření

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, čím jsou pedagogičtí pracovníci motivováni k dalšímu vzdělávání a zda je jim umožněna účast na dalším vzdělávání. Dále zjistit zda vedení škol zjišťuje zájem pracovníků a další vzdělávání plánuje.

6.2 Formulace tvrzení

- 1) *Pedagogičtí pracovníci jsou silněji motivováni rozšířením profesních znalostí než finančním ohodnocením.*
- 2) *Pedagogickým pracovníkům základních škol je umožňována účast na dalším vzdělávání ve větší míře než pedagogickým pracovníkům středních škol.*
- 3) *Vedení základních škol více zjišťuje zájem pracovníků a plánuje další vzdělávání než vedení středních škol.*

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 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.

Dotazníky bylo zjištěno, že pohlaví respondentů v tomto šetření nemá důležitost (motivy mužů a žen se neliší), a proto s tímto údajem již dále nepracuji.

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 vzdělávat se	15	27%
finanční ohodnocení	5	9%
rozšíření prof. znalostí	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. Jako méně důležité se ukazuje **vlastní potřeba vzdělávat se**, respondenti základních škol tak odpovídali v 34% a respondenti středních škol tak odpovídali ve 27%. **Finanční ohodnocení**, které se jevílo jako jedno z možných priorit pedagogů, se nakonec neukázal jako příliš důležitý motivační faktor i přesto, že pro 7% respondentů ze základních škol a 9% respondentů ze středních škol je velice důležité. **Kariérní postup** motivuje pouze 3% respondentů ze základních škol a 0% respondentů ze středních škol. Je to nejspíše důsledek toho, že pedagogové ve své podstatě většinou tuto profesi nevykonávají pro realizaci své kariéry. Kariérním postupem však může být např. i funkce vedoucí učitelky, vedoucího metodického sdružení aj. Nejsem motivován uvedlo pouze 1% respondentů základní školy a 0% respondentů školy střední.

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 (např. pouze kursové)	13	29%
případ od případu (záleží na druhu a vhodnosti kurzu)	2	5%

Na středních školách:

č.5 Střední školy		
zcela	13	31%
částečně (např. pouze kursové)	5	12%
případ od případu (záleží na druhu a vhodnosti kurzu)	24	57%

Graf v příloze č. 6

Je třeba si uvědomit, že každé škole vznikají krom úhrady kurzu a cestovného i další náklady spojené s uvolněním pracovníka, jako např. zajištění zástupu a úhrada odsuplovaných hodin, studijní materiály, náhrady stravného aj. V této otázce se však zabýváme a hodnotíme pouze náklady na úhradu za kurz a cestovní náhrady.

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 (např. náhradní volno v případě konání kurzu po pracovní době nebo o víkendu). Rozdíl mohl také vzniknout nepochopením otázky a tím, co si konkrétní pracovník představí pod pojmem výhoda poskytnutá zaměstnavatelem.

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 tvrzení

Tvrzení č. 1

Při hodnocení prvního tvrzení, zda jsou pedagogičtí pracovníci silněji motivováni rozšiřováním profesních znalostí než finančním ohodnocením lze konstatovat, že na základních školách je motivováno rozšířením profesních znalostí 55% pedagogů a na střední škole 64% pedagogů. Finančním ohodnocením je motivováno pouze 7% pedagogů základní školy a 9% pedagogů střední školy. Z tohoto vyplývá, že se tvrzení potvrdilo. Více jak polovina učitelů základní i střední školy vnímá rozšíření profesních znalostí jako důležitou oblast. Samotný zájem o rozšíření profesních znalostí lze z morálního a profesního hlediska zařadit vysoko.

Tvrzení č. 2

Při hodnocení druhého tvrzení, zda je pedagogickým pracovníkům základních škol umožňována účast na dalším vzdělávání ve větší míře než pracovníkům škol středních můžeme doložit, že i toto tvrzení bylo potvrzeno. 75% pedagogických pracovníků základní školy uvedlo odpověď ANO a 25% SPÍŠE ANO, oproti pedagogickým pracovníkům středních škol, kteří uvedli odpověď ANO v 31% a SPÍŠE ANO 40%.

Jako velmi pozitivní vnímám nulové odpovědi u pedagogických pracovníků základních škol u odpovědí spíše ne a ne. Z tohoto je patrné, že vedení základních škol je schopné své pracovníky uvolňovat v potřebném rozsahu a jsou jim tedy vytvářeny lepší podmínky k profesnímu rozvoji.

Tvrzení č. 3

Při hodnocení tohoto tvrzení, zda vedení základních škol více zjišťuje zájem pracovníků a plánuje další vzdělávání než vedení středních škol jsem došla k tomuto zjištění.

63% pedagogů základní školy odpovědělo ANO a 24% pedagogů uvedlo SPÍŠE ANO. Pracovníci středních škol uvádějí ANO v 10% a SPÍŠE ANO v 35%. Tvrzení bylo tedy potvrzeno. Z tohoto usuzuji, že vedení základních škol má větší zájem o další vzdělávání svých pracovníků. Pracovníky seznamuje s plánem dalšího vzdělávání a zjišťuje zájem pracovníků na dalším vzdělávání.

8 NÁVRH ŘEŠENÍ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

8.1 Sestavení plánu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Každý ředitel základní i střední školy by měl mít zpracován plán dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Níže uvádím návrh plánu DVPP.

Plán dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Ředitel školy (*název školy*) vydává dle zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících v platném znění a podle ustanovení vyhlášky č. 317/2005 Sb. o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků v platném znění plán dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.

1. Účel plánu

Tento plán je podkladem pro organizaci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků pro školní rok 2011/2012 i v dlouhodobém horizontu.

2. Základní podmínky

Další vzdělávání je organizováno na základě uvedených zásad:

- Rovné příležitosti a zákaz diskriminace.
- Vzdělávání celého pedagogického týmu bude mít přednost před individuálním studiem.
- Základním hlediskem pro výběr vzdělávání jsou potřeby a rozpočet školy.
- *další zásady podstatné pro konkrétní školu- např. přednostní typy studia a další parametry výběru studia*

3. Konkrétní formy a druhy dalšího vzdělávání

3.1 Studium ke splnění kvalifikačních předpokladů

Uvádějí se pracovníci, u nichž je stanovena potřeba dosažení plné odborné kvalifikace.

3.2 Studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů

3.2.1 Studium pro vedoucí pracovníky

3.2.2 Studium pro výchovné poradce

3.2.3 Studium k výkonu specializovaných činností

- a) koordinace v oblasti informačních a komunikačních technologií
- b) prevence sociálně patologických jevů
- c) tvorba a koordinace ŠVP

3.3 Studium k prohlubování odborné kvalifikace

Průběžné vzdělávání - nové poznatky z pedagogiky, psychologie, didaktiky a dalších oborů, dále práce s ICT nebo ŠVP.

3.4 Samostudium

Pedagogickým pracovníkům přísluší volno v rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Dobu čerpání volna určuje ředitel školy.

4. Dlouhodobý plán DVPP

Dlouhodobé zaměření školy, profilace školy v určitých oblastech.

Plán byl projednán na pedagogické radě dne *(datum projednání)*.

Podpis ředitele

Jedná se pouze o návrh zpracování plánu dalšího vzdělávání. Konkrétní podoba plánu je v kompetenci ředitele školy.

8. 2 Účinná motivace pedagogických pracovníků k dalšímu vzdělávání

- 1) Vytváření podmínek pro DVPP (např. zástup na pracovišti, dostupnost školení)
- 2) Poskytnutí motivačních výhod (studijní pobyt v zahraničí, finanční ohodnocení aj.)

Ředitelé škol mají seznamovat pedagogické pracovníky s programovou nabídkou center pro další vzdělávání v průběhu celého roku. Dále zapojit pedagogické pracovníky do

samotného plánování DVPP – přihlížet k požadavkům jednotlivých pedagogů k rozšíření jejich kvalifikace a profesního zájmu.

8.3 Motivační doporučení

Výzkumem bylo zjištěno, že pedagogické pracovníky k dalšímu vzdělávání nejvíce motivuje:

- rozšiřování profesních znalostí (pohlížet na profesní potřeby jednotlivých pedagogů)
- vlastní potřeba vzdělávat se (sebeuspokojení, seberealizace)
- organizace hradí náklady spojené s dalším vzděláváním (kurzovné, cestovné)
- nabídka kurzů dalšího vzdělávání má odpovídat potřebám pedagogů
- organizovat kurzy pro své pracovníky na vlastním pracovišti (např. počítačové, bezpečnost, první pomoc aj.)
- kurzy DVPP jsou dostupné pedagogům (v místě bydliště)
- poskytování výhod pro pracovníky, kteří se aktivně zapojují do dalšího vzdělávání.

9 ZÁVĚR

Cíl práce, kterým bylo zjistit, jak nejlépe motivovat pedagogické pracovníky k dalšímu vzdělávání a navrhnout řešení dalšího vzdělávání pedagogů byl splněn. Výzkumným šetřením bylo zjištěno, že nejčastější motivační faktory k dalšímu vzdělávání jsou rozšíření profesních znalostí a vlastní potřeba vzdělávat se (viz. str. 30). Je pozitivním zjištěním, že hmotné ocenění nemá u pedagogů hlavní důležitost. Na základě výstupů z výzkumného šetření bylo navrženo řešení dalšího vzdělávání, zpracováno motivační doporučení a navržen plán dalšího vzdělávání, který si lze upravit pro aktuální školu, protože za dobrou školu lze považovat tu, 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 a 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. Vedení školy má motivovat pedagogy vhodným způsobem, aby veškeré vynaložené úsilí mělo za cíl kvalitní a vzdělaný pedagogický sbor 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

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

ISBN 80-85931-79-6

HANSEN, M.V. a BATTEN, J. *Mistr motivace*. Praha: Pragma 2002

ISBN 80-7205-865-7

HEŘMANOVÁ, V. *Profesní sebepojetí učitelů*. Ústí nad Labem: Univerzita J.E.Purkyně 2004

ISBN 80-7044-618-8

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

ISBN 80-7315-080-8

KIM, S.H. *Tisíc a jeden způsob jak motivovat sebe i druhé*. Praha: Management Press 2003

ISBN 80-7261-078-3

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

www.et2020cz/dokumenty/1192140676.ppt

KOHNNOVÁ, J. *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Praha: Univerzita Karlova v Praze – Pedagogická fakulta 2004

ISBN 80-7290-148-6

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

LAZAROVÁ, B., HLOUŠKOVÁ, L., HOLEČEK, V., JIŘINCOVÁ, B., SVOBODA, M.,
KASÁČOVÁ, B., MACEK, Z., NOVOTNÝ, P., OROSOVÁ, O., PLEVOVÁ, I.,
POKORNÁ, V. *Vzdělávat učitele: příspěvky o inovativní praxi*. Brno: Paido 2001
ISBN 80-7315-013-1

MISKELL, J.R. a VINCENT. *Pracovní motivace*. Praha: Grada Publishing 1996
ISBN 80-7169-317-0

NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. Český Těšín: Academia 1997
ISBN 80-200-0592-7

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. Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. Praha:
Grada, 2007
ISBN 978-80-247-1991-7

ŠPILKOVÁ, 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

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

www.msmt.cz/dokumenty/skolsky-zakon

www.nuov.cz/kurikulum/vyber-a-motivace-tymu-pro-tvorbu-svp

www.msmt.cz/ekonomika-slolstvi

www.michalsvatos.cz

www.mackovic.estranky.cz/clanky/ceskomezirioska-skola

<http://mv-workshop.cz>

www.pedf.cuni/index.php?menu=20

www.vialucis/Komensky.htm

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
- Kariéerní postup
- Nejsem motivován/a

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

- Zcela
- Částečně (např. pouze kurzovné)
- Případ od případu (záleží na druhu a vhodnosti kurzu)

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

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



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



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

ZŠ Chrastava
škola směrů, cest a možností

[kontakty](#)

[aktuality](#)

[ŠVP](#)

[mapa budov](#)

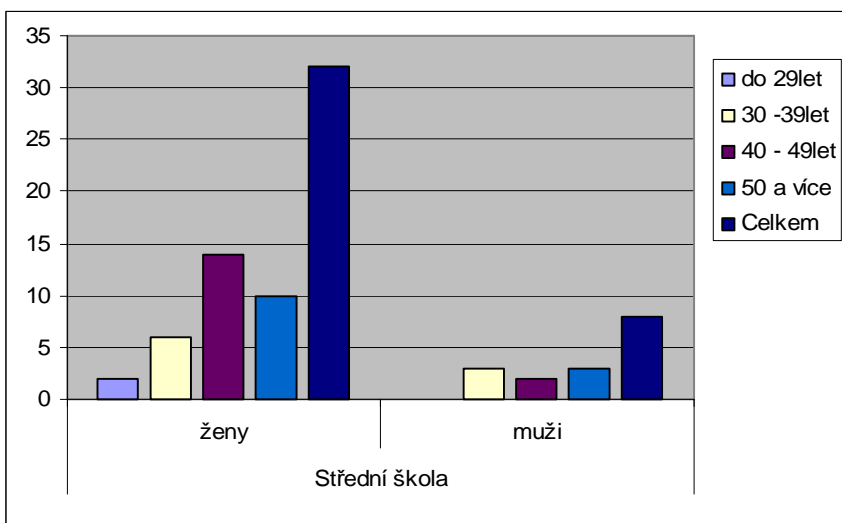
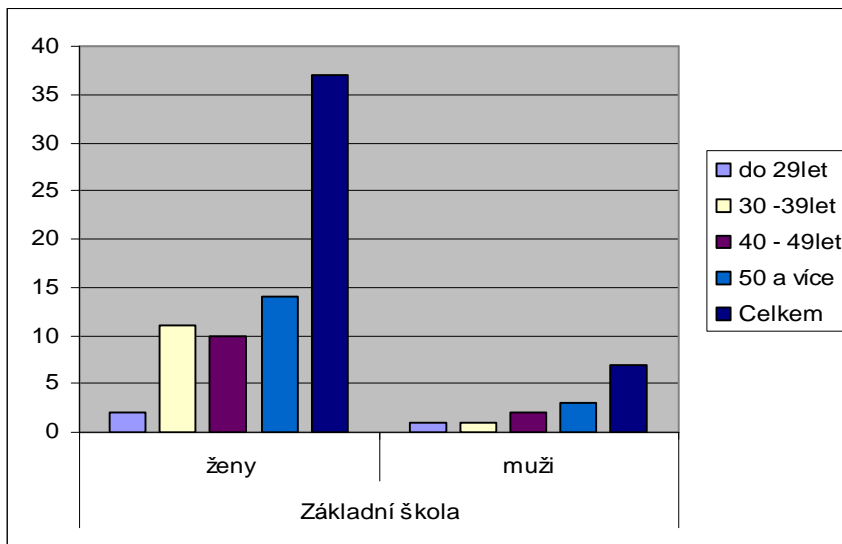
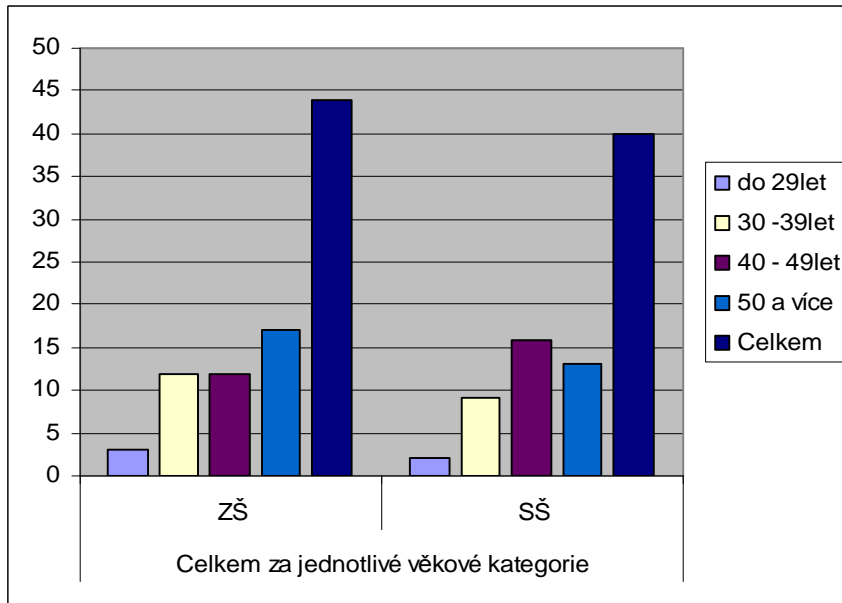
[jídelníček](#)

[e-mail](#)

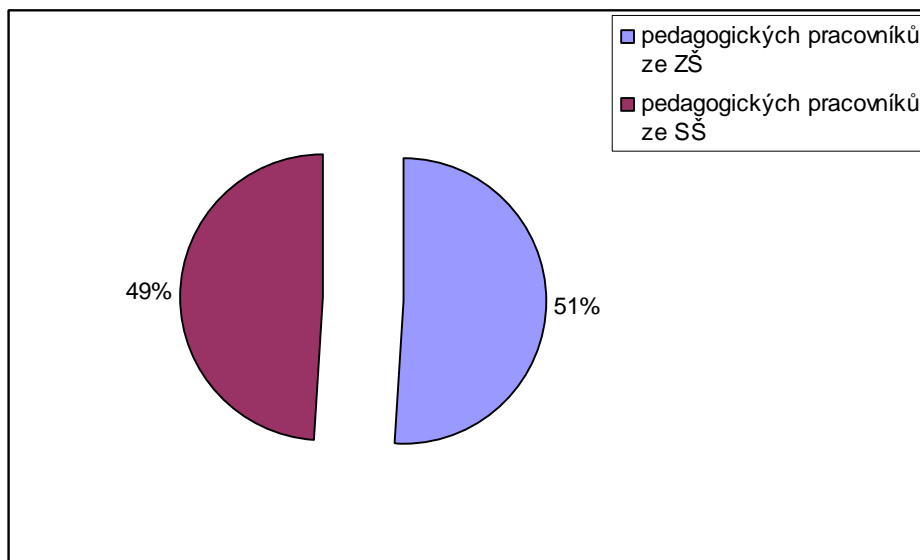
<http://www.zschrastava.cz/>

Příloha č.3

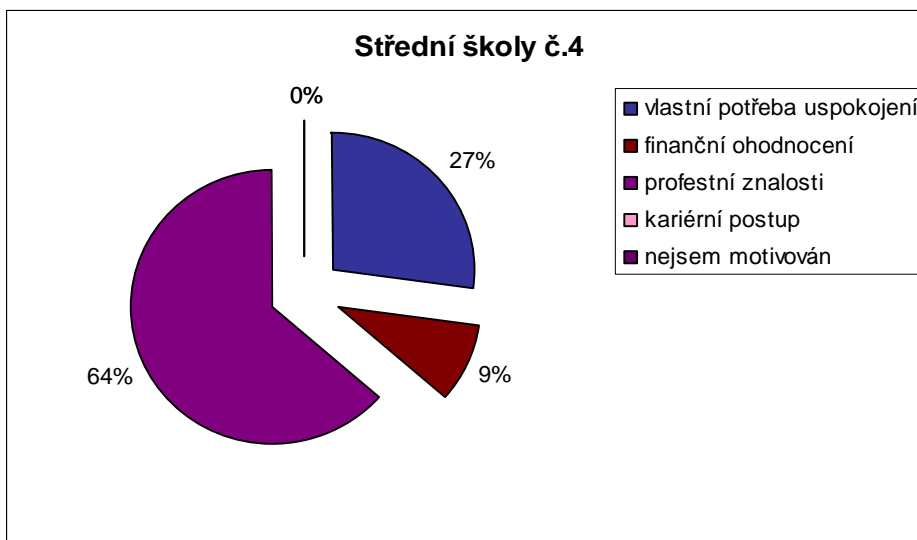
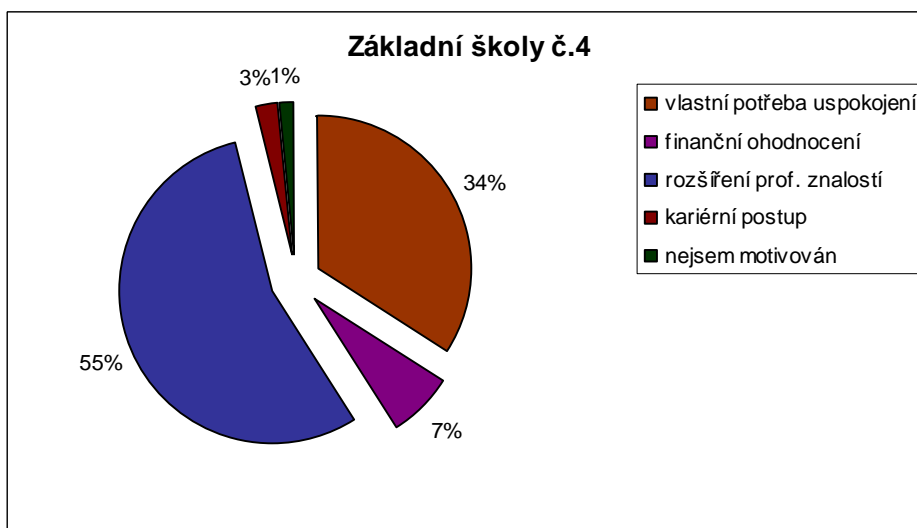
Graf k dotazníkovému šetření otázka č. 1 a 2.

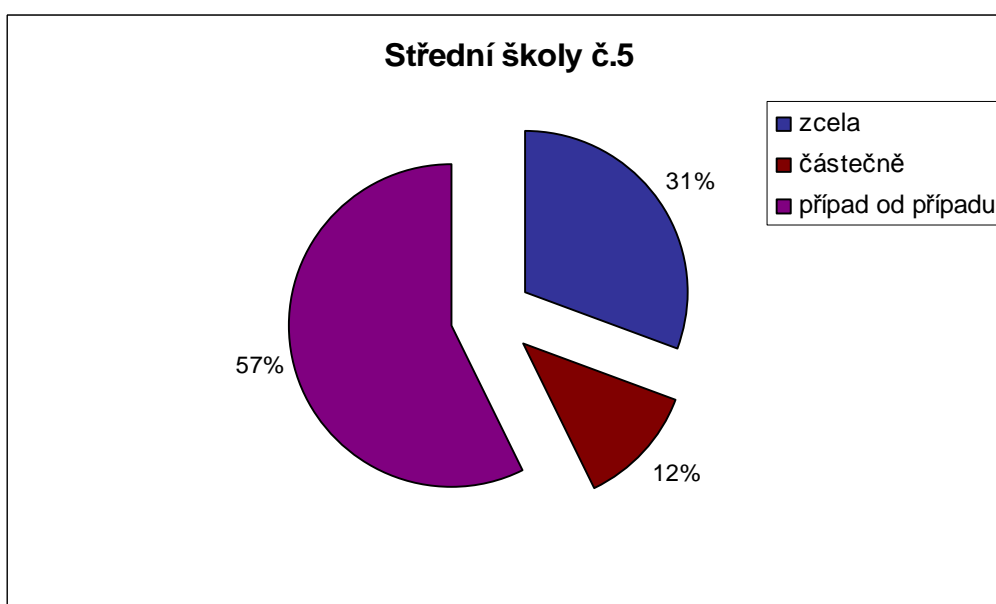
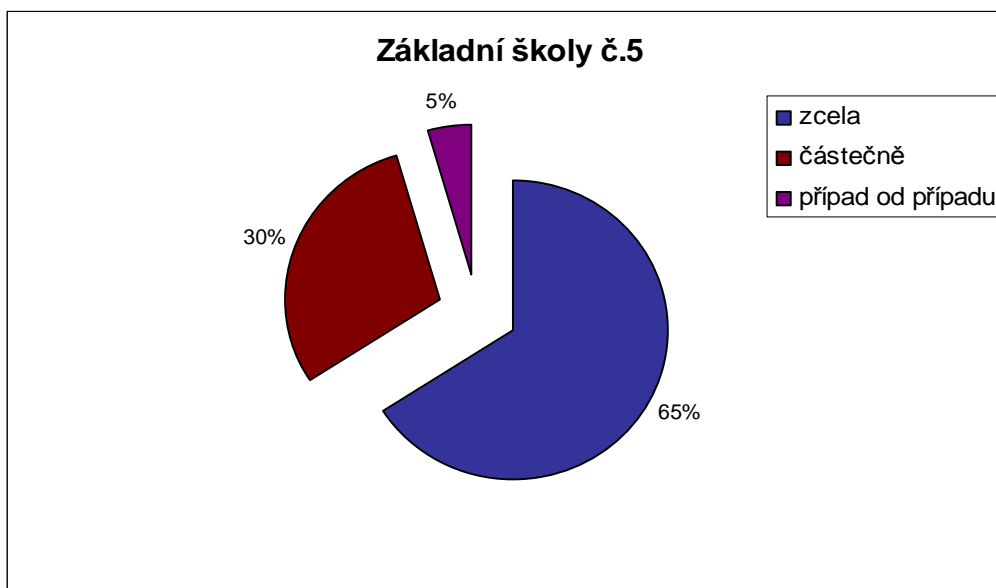


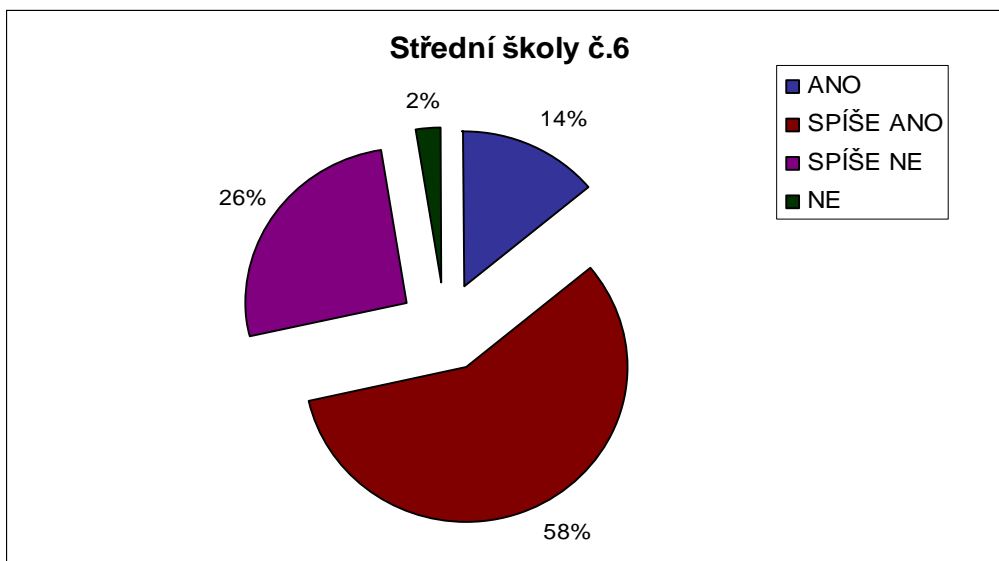
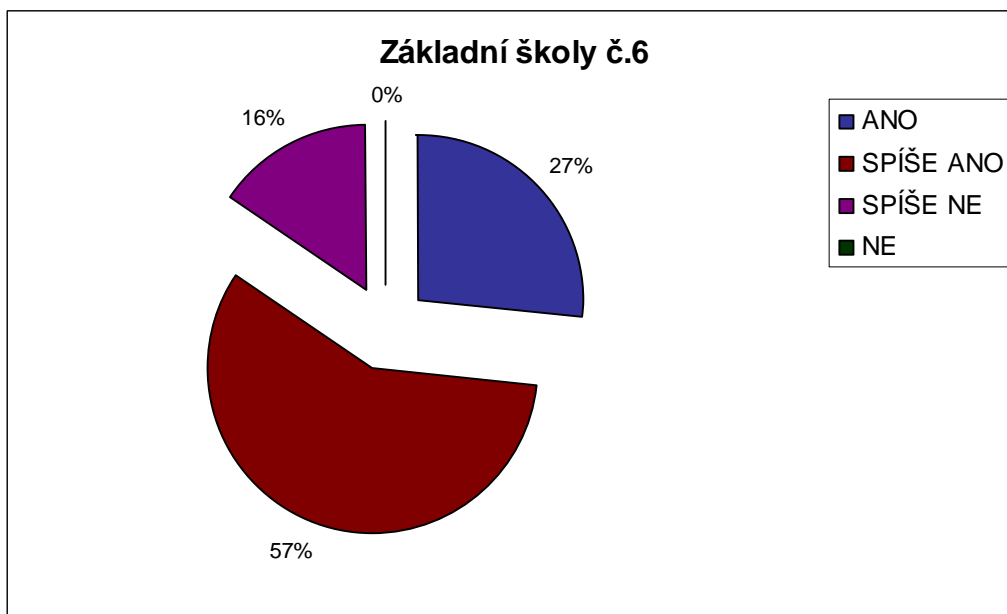
Příloha č.4

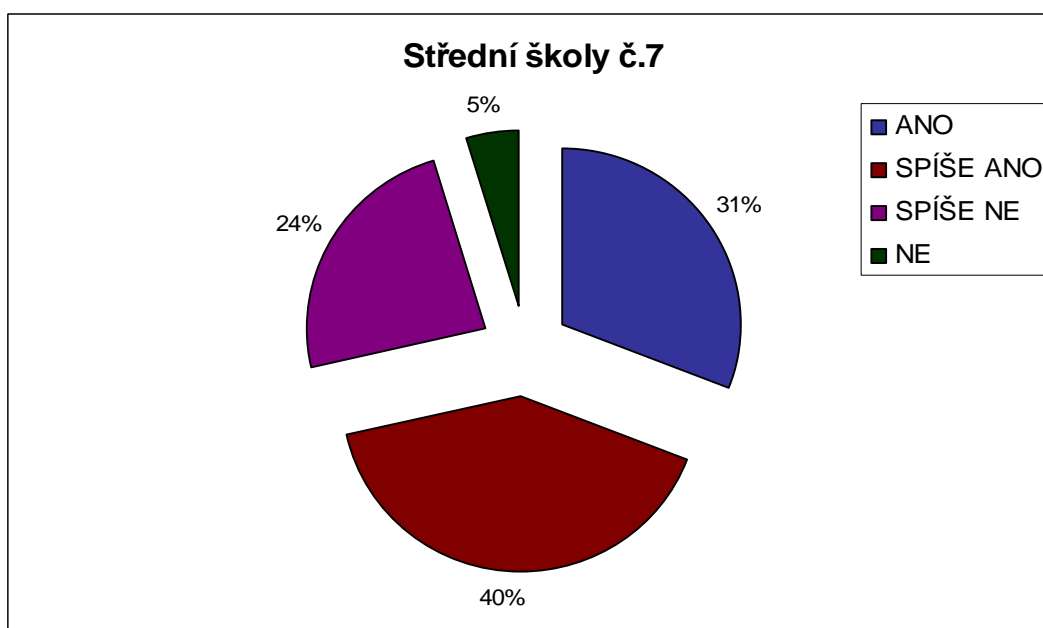
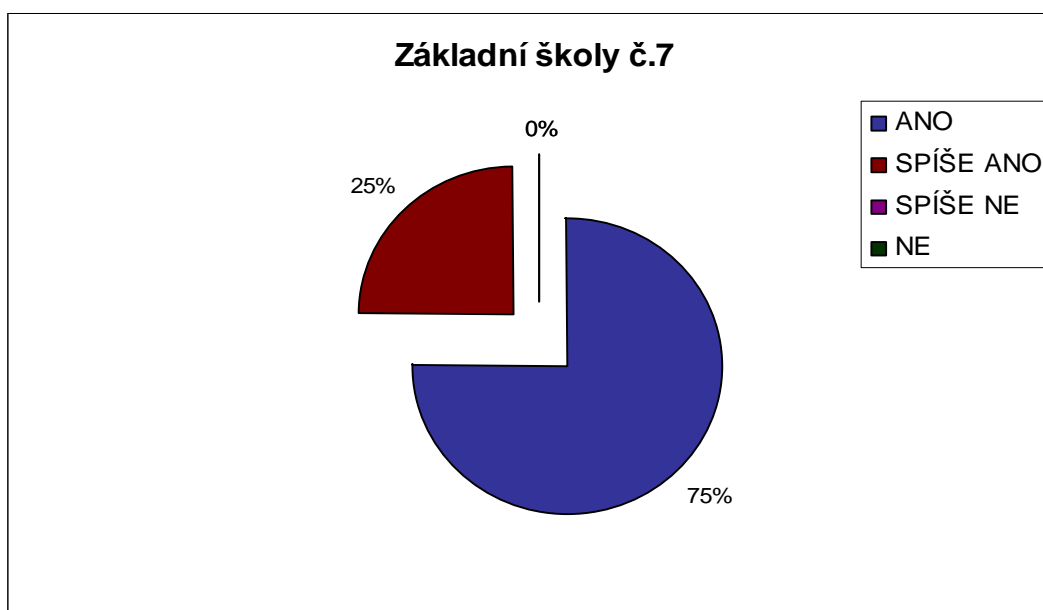


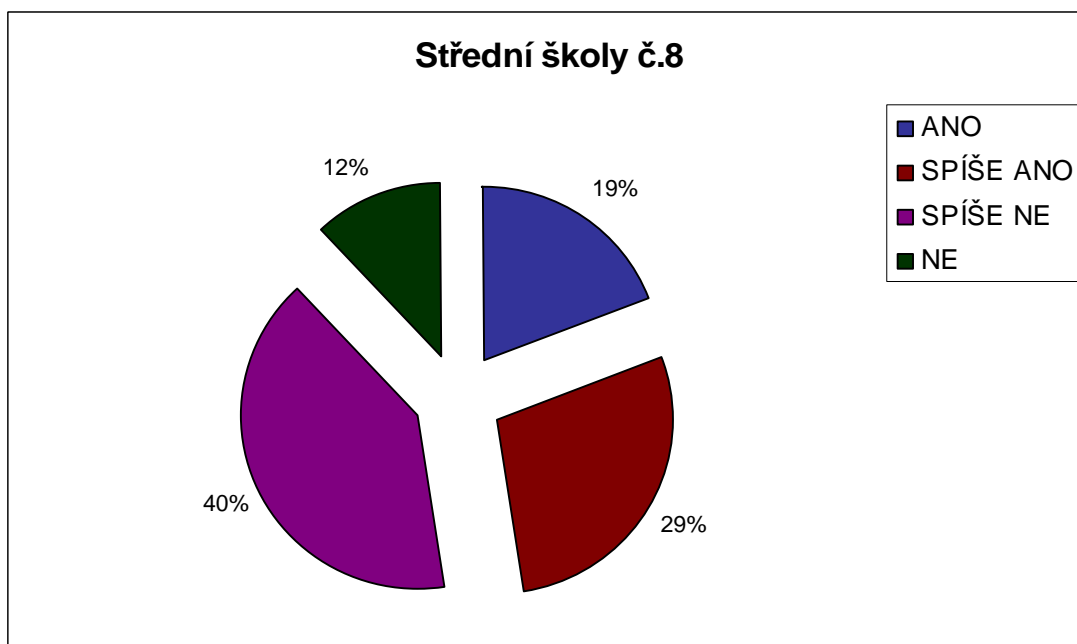
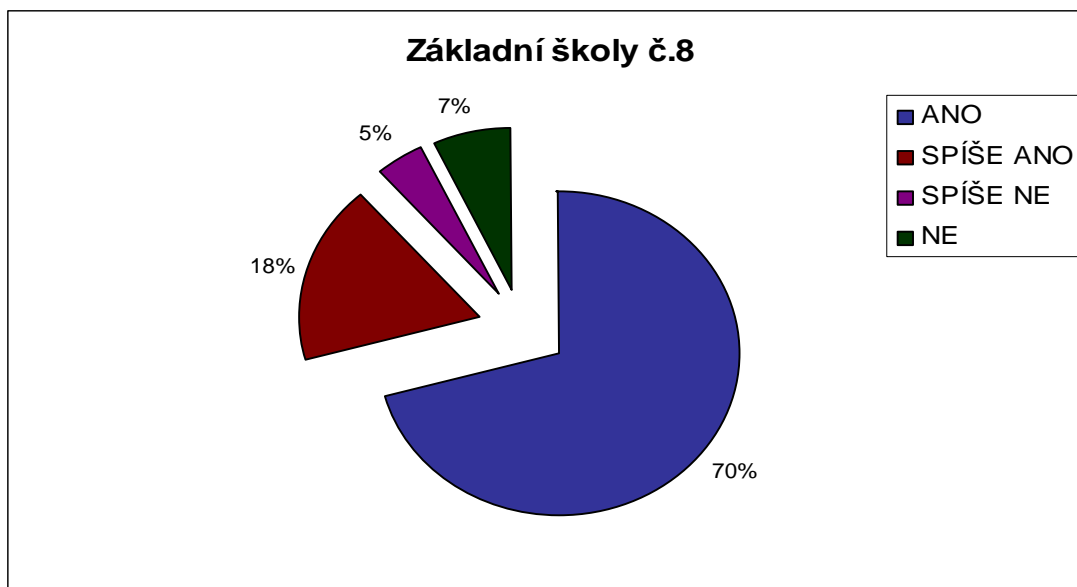
Příloha č.5

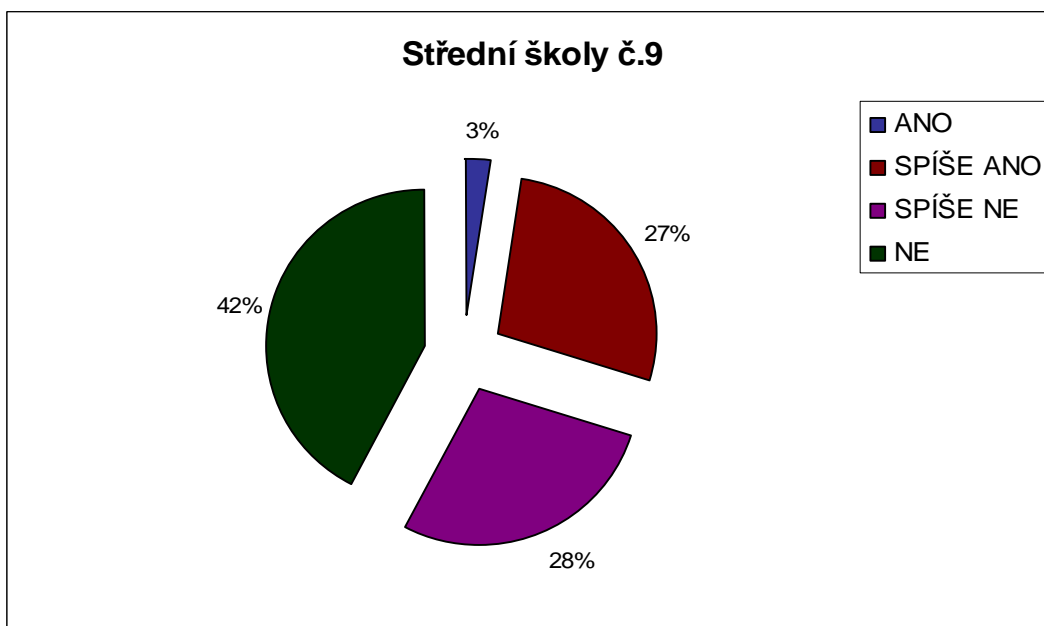
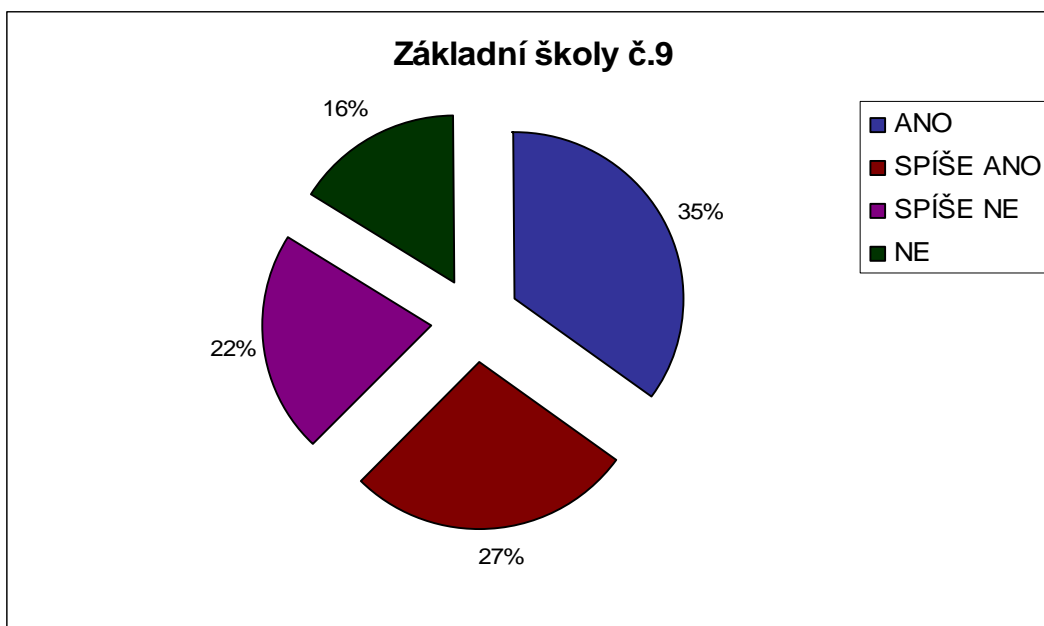


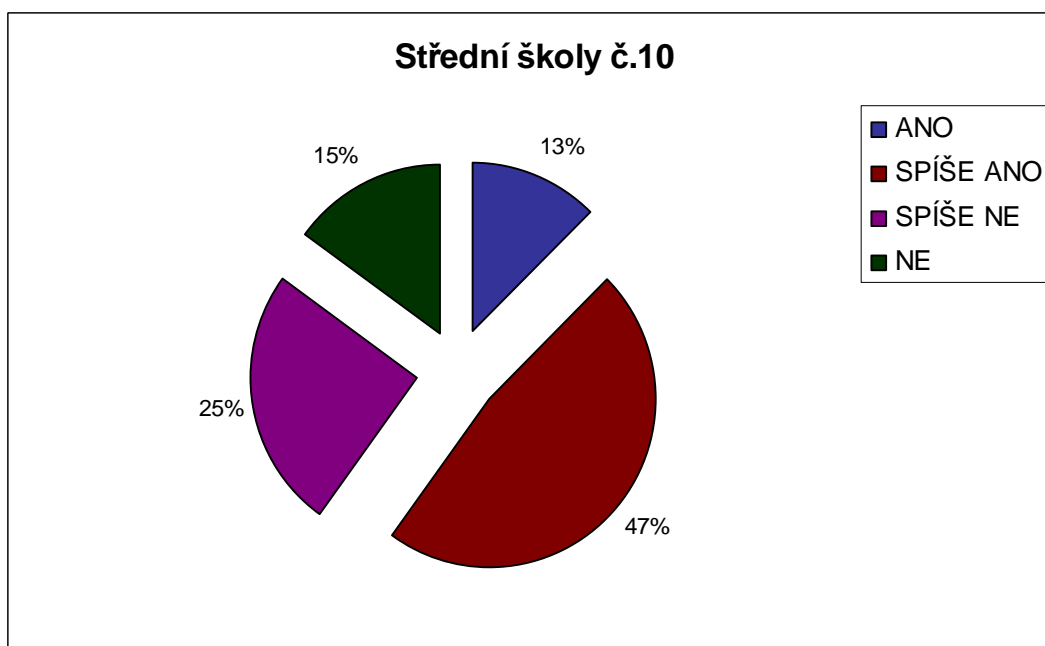
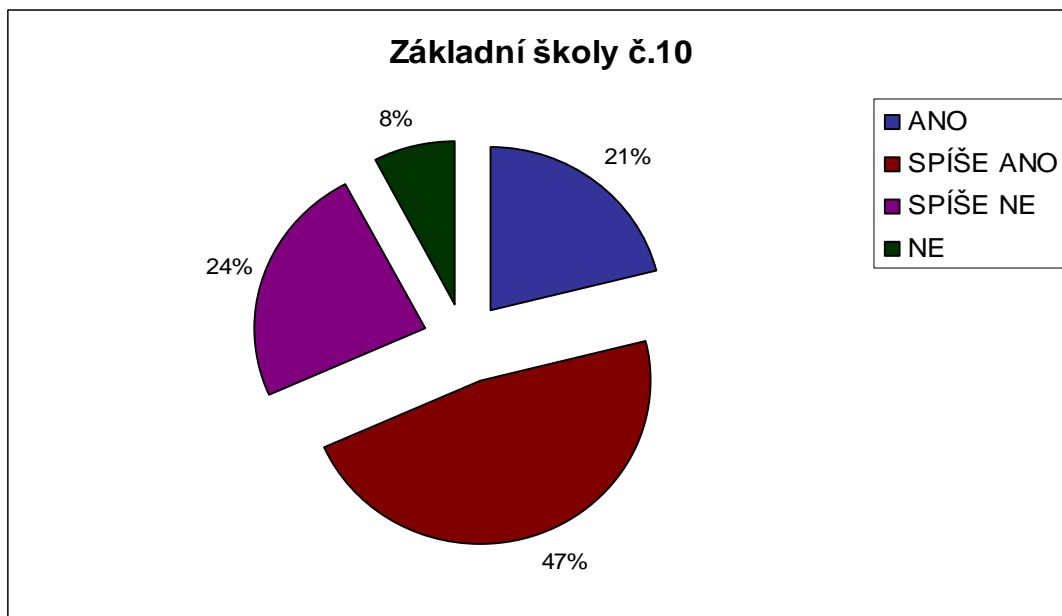


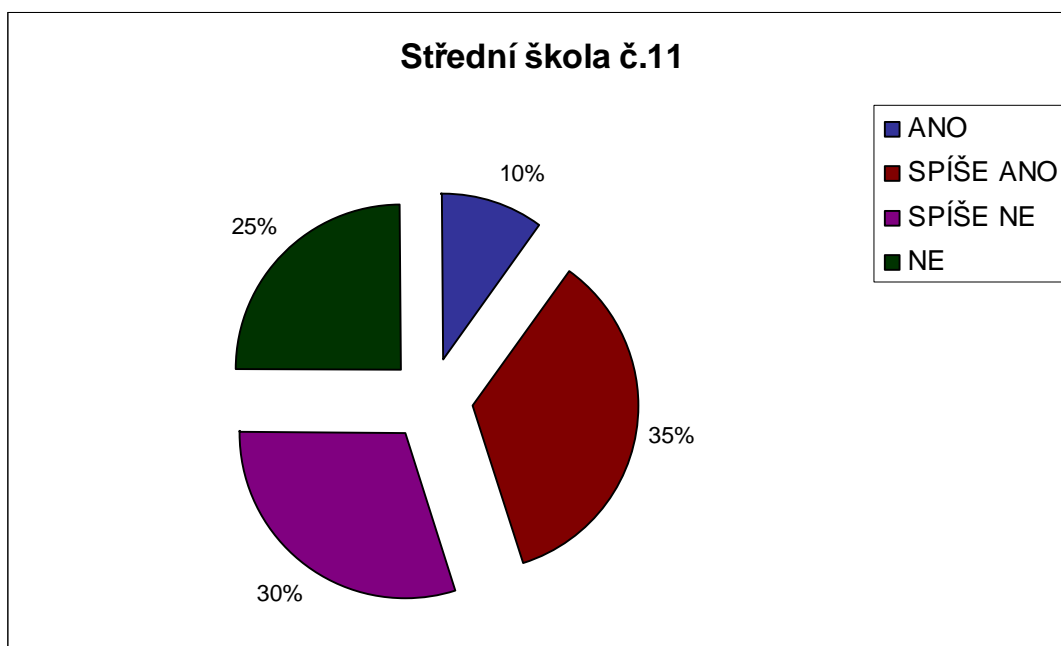
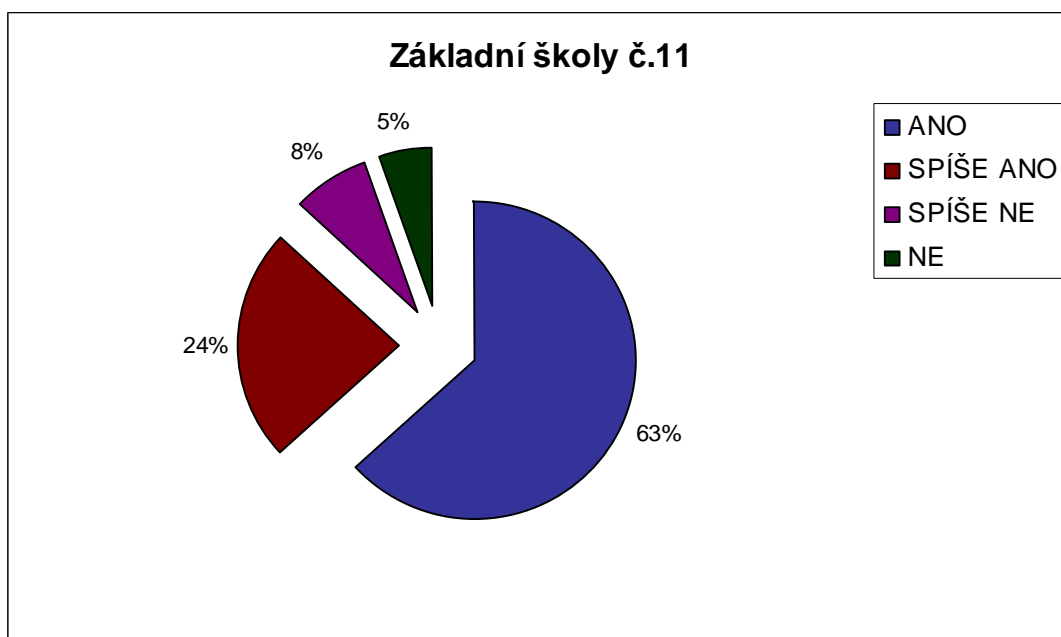












Projekty DVPP

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 Královéhradeckého 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>