

Univerzita Karlova

Pedagogická fakulta

Katedra andragogiky a managementu vzdělávání

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Další vzdělávání pedagogických pracovníků středních škol

ve Středočeském kraji

Further education of secondary school pedagogic

workers in the central Bohemia region

Daniel Vančura

Vedoucí práce: PhDr. Michaela Tureckiová, CSc.

Studijní program: Specializace v pedagogice

Studijní obor: Management vzdělávání

2019

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Další vzdělávání pedagogických pracovníků středních škol ve Středočeském kraji vypracoval pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Praha 15. 4. 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "David Taurin". The signature is stylized and written over a horizontal dotted line.

podpis

Na tomto místě bych rád poděkoval paní PhDr. Michaelé Tureckiové, CSc., za její odborné vedení, cenné připomínky, rady a konzultace, kterými přispěla k vypracování této diplomové práce. Mé poděkování patří též ředitelce Střední odborné školy stravování Říčany s. r. o., paní Ing. Evelině Wernerové, a nesmím opomenout Mgr. Ingrid Vavřínkovou a Mgr. Jana Máchu ze Středočeského kraje, kteří mi byli nápomocni se statistickými údaji.

ABSTRAKT

Diplomová práce je zaměřena na další vzdělávání pedagogických pracovníků středních škol ve Středočeském kraji. Cílem této diplomové práce je zjistit, jakým způsobem a zda se pedagogičtí pracovníci dále vzdělávají. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část má 2 kapitoly, kde jsou vymezena klíčová slova a vysvětleny základní pojmy, které úzce souvisí s dalším vzděláváním pedagogických pracovníků. V další kapitole je popsána realizace dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, metody vzdělávání a vzdělávací potřeby. Teoretická část se rovněž zabývá finančním zajištěním pro další vzdělávání.

Praktická část je rozdělena na 2 kapitoly, kde je použita metoda dotazníkového šetření pro pedagogické pracovníky škol ve Středočeském kraji, která vede ke zjištění motivace pedagogických pracovníků dále se vzdělávat a k tomu, jaké mají pedagogičtí pracovníci podmínky ke vzdělávání samotnému. Diplomová práce v závěru poukazuje na některá doporučení vyplývající z dotazníkového šetření.

KLÍČOVÁ SLOVA

Další vzdělávání, další vzdělávání pedagogických pracovníků, pedagogický pracovník, učitel, profesní vzdělávání, metody vzdělávání, formy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, celoživotní vzdělávání, profesní vzdělávání.

ABSTRACT

The present thesis focuses on further education of pedagogical personnel at high schools in Central Bohemia Region. The aim of this thesis is to explore, whether the teaching staff continue with their education. The thesis is divided into two parts – theoretical and practical part. The theoretical part is split into two chapters which offer definitions of key words and explain the basic terms closely related to further education of pedagogical personnel. The following chapter describes the implementation of further education of pedagogical personnel, educational methods and tools. The theoretical part also deals with gaining financial sources for further education.

The practical part of the thesis is split into two chapters employing the method of questionnaire survey which was sent to the teaching staff in the Central Bohemia Region. This method was used to explore the motivation of pedagogical personnel to continue their education, and to monitor the conditions for their education. In the conclusion, the thesis adverts to several recommendations arising from the questionnaire survey.

KEYWORDS

Further education, further education of pedagogical personnel, pedagogical staff, teacher, professional training, educational methods, forms of further education of teaching staff, lifelong education, professional development.

Obsah

Úvod	7
1 Základní pojmy a legislativní rámec dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků ..	9
1.1 Základní pojmy	9
1.2 Legislativní rámec dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.....	13
2 Další vzdělávání pedagogických pracovníků	16
2.1 Charakteristika a význam dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.....	16
2.2 Profesní vzdělávání a celoživotní učení.....	18
2.3 Realizace, metody, formy DVPP, vzdělanost a vzdělávací potřeby pedagogických pracovníků	20
2.3.1 Poskytovatelé DVPP	20
2.3.2 Druhy DVPP	22
2.3.3 Vzdělanost pedagogických pracovníků středních škol.....	22
2.3.4 Metody dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.....	26
2.3.5 Formy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků	30
2.3.6 Strategie vzdělávání a vzdělávací potřeby pedagogických pracovníků	35
2.3.7 Financování dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků	45
3 Výzkumná část práce.....	47
4 Výsledky výzkumného šetření	50
5 Závěr.....	78
6 Seznam použitých informačních zdrojů	82
7 Seznam příloh.....	87

Úvod

Vzdělávání má nezastupitelné místo v životě každého člověka. Jakákoliv forma vzdělávání rozvíjí jeho znalosti, dovednosti a schopnosti. Další vzdělávání je součástí řízení lidských zdrojů každé organizace. Zaměstnavatelé by měli podporovat další vzdělávání zaměstnanců a toto platí také pro pedagogické pracovníky. Aktuální legislativa označuje toto téma ve školství jako další vzdělávání pedagogických pracovníků. Nikdo nemůže zpochybnit, že pedagogický pracovník se musí vzdělávat po celou dobu své profesní kariéry. Další vzdělávání pedagogických pracovníků spadá do profesního rozvoje, ale též do samotného rozvoje školy nebo školského zařízení. Škola je často posuzována podle toho, jaké má pedagogické pracovníky, a s tím je spojeno i jejich vzdělávání. Rozhodně není možné považovat vystudování daného oboru za dostačující. Je nutné se v daném oboru dále vzdělávat a rozvíjet se. Nároky na vzdělávání u pedagogických pracovníků se neustále zvyšují. Rozvoj školství a zároveň udržování jeho kvality jsou možné jen za předpokladu vzdělaného pedagogického pracovníka a na jeho motivaci se dále vzdělávat. Trendem ve vzdělávání je propojení teorie a praxe.

Cílem předkládané diplomové práce je zjistit, jakou mají pedagogičtí pracovníci středních škol ve Středočeském kraji motivaci k dalšímu vzdělávání. Výzkumným problémem je, zda se pedagogičtí pracovníci středních škol ve Středočeském kraji účastní dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, jestli se dále vzdělávají. Jaké mají ke vzdělávání podmínky, zda se vedení škol zajímá o profesní růst, úroveň vzdělávání a zda školy poskytují finanční prostředky na další vzdělávání. Cílem průzkumu je, zda jsou pedagogičtí pracovníci středních škol ve Středočeském kraji motivováni k dalšímu vzdělávání a jaké jsou jejich vzdělávací potřeby. Na základě cíle byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

1. Jaká je motivace pedagogických pracovníků k DVPP?
2. Kterou formu dalšího vzdělávání upřednostňují pedagogičtí pracovníci?
3. Mají pedagogičtí pracovníci podmínky k dalšímu vzdělávání?
4. Poskytují školy finanční prostředky na DVPP?
5. Jaké jsou vzdělávací potřeby pedagogických pracovníků z hlediska DVPP?

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část má 2 kapitoly, kde jsou vymezena klíčová slova a vysvětleny základní pojmy, které souvisí s dalším vzděláváním pedagogických pracovníků. Dále je zde popsáno, jaký je význam dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, realizace dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, metody vzdělávání a vzdělávací potřeby. Nedílnou součástí práce je rovněž financování dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.

Praktická část vychází z teoretické části a má 2 kapitoly, kde je použita metoda dotazníkového šetření pro pedagogické pracovníky škol ve Středočeském kraji. Hlavním cílem výzkumné části je zjištění motivace dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků středních škol ve Středočeském kraji. Dále jsou zjišťovány formy, oblasti, potřeby a překážky v dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.

Pro výzkumné šetření byl zvolen kvantitativní výzkum s použitím metody dotazníkového šetření.

1 Základní pojmy a legislativní rámec dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Úvodní kapitola diplomové práce se zabývá vymezením základních pojmů, které se vztahují k tématu práce, to je další vzdělávání pedagogických pracovníků na středních školách.

1.1 Základní pojmy

Hlavní pojem „další vzdělávání“ je možné specifikovat jak v obecné rovině, tak u určitých zájmových skupin, např. u pedagogických pracovníků. Není přesně dána definice tohoto pojmu, jelikož je často spojován s jinými pojmy, jako je profesionální rozvoj nebo růst, permanentní vzdělávání (Lazarová, Prokopová, 2004, s. 260-271).

Veteška (2016, s. 106-110) říká, že „další vzdělávání“ je nejvýznamnější oblastí vzdělávání dospělých. Rozvíjením oblastí dalšího vzdělávání se zabývají např. neziskové organizace, stát, zaměstnavatelé, ale také mezinárodní organizace. Důležitý význam má získávání nových znalostí, dovedností a osvojení si nových kompetencí. Definování rozvoje dalšího vzdělávání bylo uvedeno ve strategickém dokumentu z roku 2007, a to konkrétně ve Strategii celoživotního učení České republiky 2007. Veteška říká, že: *„další vzdělávání představuje jednu ze dvou základních etap v rámci konceptu celoživotního učení.“* (Veteška, 2016, s. 107).

Další vzdělávání navazuje na počáteční vzdělávání a je z hlediska času mnohem delší. Jakmile jedinec vstoupí na trh práce po ukončení školského vzdělávání, a to primárního, sekundárního nebo terciárního, tak můžeme hovořit právě o dalším vzdělávání. Důležitým právním předpisem dalšího vzdělávání je v tomto případě zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů, který ho definuje jako vzdělávání, které není počátečním vzděláváním. (Veteška, 2016, s. 107).

Veteška uvádí rozdělení dalšího vzdělávání do tří typů:

- profesní vzdělávání,
- zájmové vzdělávání,
- občanské vzdělávání. (Veteška, 2016, s. 107).

Jarvis (2010) ve své publikaci uvádí, že význam dalšího vzdělávání je často zaměňován za vzdělávání dospělých.

V andragogickém slovníku se uvádí, že další vzdělávání je po počátečním vzdělávání druhou etapou vzdělávání. „*Probíhá po dosažení určitého stupně formálního (školního) vzdělávání nebo po opuštění vzdělávacího systému či po prvním vstupu na trh práce.*“ (Průcha, Veteška, 2014, s. 72). Rozdělení dalšího vzdělávání do tří typů, jak uvádí Veteška v publikaci Přehled andragogiky, je v andragogickém slovníku totožné.

Do termínu dalšího vzdělávání můžeme také zahrnout oblast zájmového vzdělávání, které nesouvisí přímo se zaměstnáním. Zahrnout sem můžeme různé oblasti např. cizí jazyky, sport, informační technologie atd.

V Pedagogickém slovníku se píše, že se jedná o: „*Termín s velmi širokým významem a zahrnujícím různé možnosti vzdělávání a profesních příprav osob, které prošly určitým stupněm školského vzdělávání.*“ (Průcha, Walterová, 2013, s. 44).

Někdy je pojem další vzdělávání spojován s povinností pedagogických pracovníků, kdy po dobu výkonu pedagogické činnosti se musí pedagogický pracovník vzdělávat a prohlubovat si tak již získanou kvalifikaci. Na další vzdělávání můžete nahlížet také jako na zvyšování dosažené kvalifikace.

Podle Kohnové rozdělujeme profesní vzdělávání pedagogických pracovníků do dvou oblastí. I když se jedná o dvě samostatné oblasti, mají vzájemnou souvislost. Zmíněné oblasti zahrnují profesní přípravu pedagogického pracovníka neboli studium učitelství – další vzdělávání pedagogických pracovníků. Často je označováno za vzdělávání pregraduální a postgraduální. (Kohnová, 2004, s. 56).

Další vzdělávání pedagogických pracovníků je zakotveno legislativně v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a ti mají povinnost se po dobu pedagogické činnosti dále vzdělávat. Jedná se o celoživotní rozvoj, který navazuje na tzv. přípravné vzdělávání. Uskutečňuje se na vysokých školách nebo ve vzdělávacích institucích, které mají danou akreditaci od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Další vzdělávání pedagogických pracovníků je zakotveno ve vyhlášce č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků. (Průcha, Veteška, 2014, s. 72-73).

Pedagogický pracovník je jasně definován zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále jen „školský zákon“). Zákon jasně říká, že se jedná o osobu vykonávající „*přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základně zvláštního právního předpisu (dále jen přímá pedagogická činnost)*“. (MŠMT, 2018a). Jedná se o pracovníka, který je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy.

Přímou pedagogickou činnost dle zákona vykonává učitel nebo pedagog. Do této skupiny dále zahrnujeme vychovatele, speciálního pedagoga, školního psychologa, vedoucího pedagogického pracovníka, pedagoga volného času, asistenta pedagoga a trenéra.

Průcha a Veteška se v andragogickém slovníku ztotožňují s výkladem MŠMT. Dále jsou zde vyjmenovány jednotlivé profese vykonávající přímou pedagogickou činnost. Píše se zde také o stanovení předpokladů pro výkon funkce pedagogického pracovníka, tzn. jakou má pedagogickou způsobilost. (Průcha a Veteška, 2014, s. 211).

Učitel je nejrozšířenější profesí v současné společnosti s vysokým významem. Pracovní činnost učitele je velmi široká. Zahrnuje vlastní výukovou činnost a také další činnosti. Jak uvádí Průcha a Veteška, tak ve vzdělávání dospělých jsou různé pedagogické profese jako např. lektor, instruktor nebo kouč, kteří vykonávají podobné činnosti jako učitel ve škole (Průcha, Veteška, 2014, s. 280-281).

Průcha, Walterová a Mareš definují učitele jako osobu, která se zaměřuje na učení jiných osob. Často je označován jako pedagogický pracovník. Je zařazován do specifických kategorií podle toho, na jaké škole působí. (Průcha, Walterová a Mareš 2013, s. 48).

Formální vzdělávání je realizováno zpravidla v organizovaném a strukturovaném prostředí (ve vzdělávacích institucích) a explicitně je plánováno jako proces učení. Jedná se o záměrné vzdělávání, které vede k získání certifikátu, diplomu, vysvědčení apod. (Průcha, Veteška, 2014, s. 114).

Neformální vzdělávání zahrnuje organizované vzdělávání, které probíhá mimo formální vzdělávání. Je realizováno formou kurzů, seminářů, školení ad., zpravidla organizované zaměstnavateli, soukromými vzdělávacími institucemi, neziskovými organizacemi, ale také ve školách. Toto vzdělávání nevede k získání uceleného stupně vzdělávání a jedná se např. o výuku cizích jazyků, rekvalifikační kurzy, kurzy zaměřené na informační technologie, autoškoly, ale také školení zaměstnanců. Podmínkou neformálního vzdělávání je vedení odborníkem (lektorem, trenérem, tutorem ad.). Jde vlastně o naplňování celoživotního učení (Průcha, Veteška, 2014, s. 193).

Informální vzdělávání je proces, kdy dochází k získávání vědomostí, osvojování získaných dovedností, postojů a kompetencí z pohledu každodenní činnosti v zaměstnání, v rodině, ve volném čase. Zahrnuje také proces sebevzdělávání. Jde o neorganizované vzdělávání a dochází k němu spontánně. V zahraničí se můžeme setkat s termínem zkušenostní učení (Průcha, Veteška, 2014, 138-139).

Kariérové poradenství lze definovat jako systém poradenských služeb, kde hlavní cíl je zaměřen na pomoc jednotlivcům kterékoliv věkové skupiny při rozhodování o jejich dalším vzdělávání a rozvoji jejich kariéry. (Průcha, Veteška, 2014, s. 150).

Aprobaci lze chápat jako způsobilost neboli kvalifikovanost k výuce podle druhu a stupně školy. S tímto termínem se však neseťkáme v žádném legislativním dokumentu. (Průcha, Veteška, 2014, s. 43).

1.2 Legislativní rámec dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Další vzdělávání pedagogických pracovníků je jasně definována v několika důležitých dokumentech, které můžeme rozdělit do několika skupin:

- strategické dokumenty,
- kurikulární dokumenty,
- právní předpisy.

Strategické dokumenty

V roce 2001 vešel v platnost důležitý strategický dokument pod názvem Národní program rozvoje vzdělávání neboli tzv. Bílá kniha, který vymezoval základy vzdělávací politiky v České republice. Důležitým mezníkem v tomto dokumentu byl rok 2009, kdy došlo k nezávislému hodnocení, a na základě tohoto vzešla v roce 2014 nová Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020. Z tohoto dokumentu byl v roce 2016 vytvořen a schválen Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ve Středočeském kraji. (MŠMT, 2018g).

V tuto chvíli dochází k připomínkovému řízení Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky 2019-2023. Tato pracovní verze byla MŠMT vydána v říjnu 2018 pod číslem jednacím MSMT-32139/2018-4. (Školské odbory, 2018).

Kurikulární dokumenty

Jedná se např. o Rámcové vzdělávací programy (RVP), které jsou dokumenty na státní úrovni. Pro každou úroveň vzdělávání je samostatný rámcový vzdělávací program, ze kterého si následně vzdělávací instituce zpracují vlastní Školní vzdělávací program. Středního vzdělávání se týkají tyto rámcové vzdělávací programy:

- Rámcový vzdělávací program pro gymnázia,
- Rámcový vzdělávací program pro střední odborné vzdělávání, který je dále rozdělen podle oborů vzdělávání. (MŠMT, 2019b).

Právní předpisy

Další vzdělávání pedagogických pracovníků je zachyceno a ukotveno v několika legislativních dokumentech:

- zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění,
- zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, v platném znění,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků. (MŠMT, 2019e).

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících jasně definuje pedagogického pracovníka a udává předpoklady, které jsou nezbytné pro výkon dané činnosti pedagogického pracovníka a s tím souvisí i jeho další vzdělávání. Zákon pedagogickým pracovníkům dává povinnost po dobu výkonu této činnosti se dále vzdělávat, kdy dochází k obnovování, upevňování a doplňování již získaných znalostí a dovedností. (MŠMT, 2019f).

Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon říká, že za úroveň vzdělávání nese odpovědnost ředitel školy. Ředitel školy má povinnost zajistit a zorganizovat na základě sestaveného plánu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků jejich vzdělávání v daném školním roce. Samotné zajištění s sebou nese samozřejmě s tím spojené finanční náklady, které by ale v důsledku měly přinést zvýšení kvality pedagogických pracovníků a jejich práce ve škole. Prášilová uvádí, že: *vzdělávání pedagogických pracovníků má své opodstatnění zejména v momentě, kdy je ve škole zjištěn a pocítován určitý nedostatek, který je možné odstranit právě dalším vzděláváním, pokud tedy prokazatelně existuje určitá vzdělávací*

potřeba. Ta bývá jednoduše definována jako rozdíl mezi tím, co je, a tím, co by mělo na škole být. Tvorba plánu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků musí vycházet ze skutečné identifikace potřeb pedagogických pracovníků v oblasti vzdělávání.“ (Prášilová, 2006, s. 85).

Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků se konkrétně zabývá vzděláváním pedagogických pracovníků. Prášilová ve své publikaci říká, že: *naplnění požadavku, který je kladen na další vzdělávání pedagogického pracovníka státem, má přesnou podobu. Za takto nastavených pravidel je pro účastníky vzdělávání podstatné zúčastnit se odpovídajícího druhu studia a získat potřebné výstupní osvědčení.“ (Prášilová, 2006, s. 111).*

2 Další vzdělávání pedagogických pracovníků

Tato práce se zabývá problematikou dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků středních škol, a to konkrétně ve Středočeském kraji. Nejprve je ale důležité vymezení základních pojmů, které budeme dále zmiňovat: vzdělávání, další vzdělávání a profesní vzdělávání, celoživotní učení. Další vzdělávání pedagogických pracovníků je součástí pedagogické profese. Pedagogický pracovník vzdělává děti, žáky, studenty, ale také dospělé, a k této činnosti je nutné se neustále vzdělávat.

2.1 Charakteristika a význam dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Vzdělávání je celoživotní proces. Realizován může být v tzv. počátečním a dalším vzdělávání. V počátečním vzdělávání se člověk „naučí učit“ a jeho postoj k učení bude kladný. Do počátečního vzdělávání řadíme primární, sekundární a terciární vzdělávání. Další vzdělávání je nutností k získávání nových znalostí a osvojování dovedností (MŠMT, 2010c).

Definic dalšího vzdělávání je celá řada. Další neméně důležitá definice je zakotvena v § 2 zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Tento zákon říká, že počátečním vzděláváním se rozumí předškolní, základní a střední vzdělávání, ale také vzdělávání na konzervatořích a vyšší odborné vzdělávání, které se uskutečňuje podle zvláštního právního předpisu (školský zákon) v mateřských, základních a středních školách a dále také na konzervatořích a vyšších odborných školách. Poté může vzdělávání pokračovat v akreditovaných studijních programech podle zvláštního právního předpisu (zákon o vysokých školách) na vysoké škole. Dalšího vzdělávání se může účastnit každý, pokud má však ukončené počáteční vzdělání, a to v průběhu celého svého života.

Další vzdělávání je možné rozčlenit na profesní, občanské a zájmové vzdělávání. (Veteška, 2016, s. 107). *„Další profesní vzdělávání zahrnuje všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání v rámci počátečního, formálního vzdělávání. Posláním je rozvíjet postoje, znalosti, schopnosti a požadované (očekávané) chování nezbytné pro uplatnění se na trhu práce. Má přímou vazbu na profesní zařazení a uplatnění se v rámci organizace.*

Podstatou je vytváření a udržování optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní a objektivní, což v praxi znamená neustálé přizpůsobování kvalifikace pracovníka kvalifikovanosti práce.“ (Průcha, Veteška, 2014, s. 65).

Podle Koláře je vzdělávání organizovaný a realizovaný proces ve vzdělávacích institucích. Jde především o získávání nových poznatků, postojů, dovedností a jejich dalšího rozvoje. Následně užívat tyto vědomosti, postoje a dovednosti v dalším vzdělávání. (Kolář, 2012, s. 179).

Průcha a Veteška definují další vzdělávání jako druhou základní etapu vzdělávání, která dále navazuje na dokončení formálního vzdělávání a opuštění vzdělávacího systému. V jiném případě po prvním vstupu na trh práce. Realizace může být v institucích formálního (školního) vzdělávání nebo v institucích neformálního vzdělávání (mimoškolních). Další vzdělávání je díky své důležitosti dále zakotveno v legislativě, a to zejména v zákoně č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Díky tomu je další vzdělávání zdrojem uznávaných kvalifikací a kompetencí např. Národní soustava kvalifikací. V oblasti školství je zakotvení v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů a vyhlášek č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků. (Průcha, Veteška, 2014, s. 72).

Veteška uvádí, že vzdělávání dospělých je nejvýznamnější oblastí dalšího vzdělávání. Týká se vzdělávání celé populace dospělých a zahrnuje tři čtvrtiny života vzdělávání a učení, kterého se může účastnit aktivní a zdravý jedinec. Velké organizace, stát, neziskové organizace, ale také soukromí zaměstnavatelé mají velký vliv na rozvoj dalšího vzdělávání. Nejčastější motivací vzdělávání dospělých podle Vetešky jsou kariérní postup, snížení rizika ztráty zaměstnání, vidina lepšího zaměstnání nebo příprava na vlastní podnikání. (Veteška, 2016, s. 106-113).

Jiná odborná literatura uvádí výklad dalšího vzdělávání: „*Další vzdělávání je zaměřeno na vzdělávání po absolvování určitého školského vzdělávacího stupně, člení se na vzdělávání profesní – odborné vzdělávání, občanské vzdělávání a zájmové vzdělávání.*“ (Kociánová, 2012, s. 36).

Další výklad v odborné literatuře je totožný s předchozím: „*Další vzdělávání potom probíhá po dosažení určitého stupně vzdělávání, resp. po prvním vstupu vzdělávajícího jedince na trh práce. Může být zaměřeno na různorodé spektrum vědomostí, dovedností, znalostí, zkušeností a kompetencí důležitých pro uplatnění v pracovním, občanském, ale i osobním životě.*“ (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 21).

(Průcha, 2013, s. 43) vnímá další vzdělávání jako široce diferencované ke specifickým skupinám, obsahu, metodám a financování. Osoby, které již prošly určitým formálním vzděláváním, se dále zúčastňují např. profesní přípravy. Opírá se také o termín další vzdělávání učitelů v průběhu jejich profese: „*1. Možnost zvyšování kvalifikace. 2. Povinnost učitelů vzdělávat se po dobu výkonu pedagogické činnosti za účelem obnovení, upevňování a doplňování kvalifikace.*“ (Průcha, 2013, s. 44).

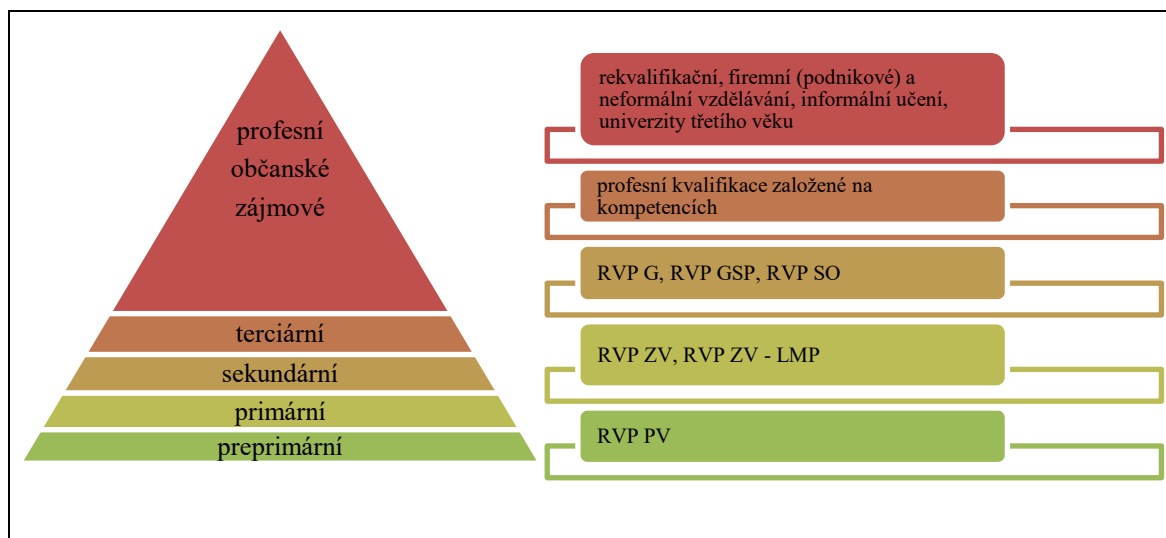
Podle Mužíka je další vzdělávání investicí, kterou můžeme rozdělit na tři etapy. První etapou je investice, která je základním vstupem do problematiky u dané profese, cílem druhé etapy je tzv. nahrazovací investice – obnovení informace pracovníka a třetí etapou je investice do rozšíření vzdělávání, kde si pracovník prohlubuje své předešlé znalosti a schopnosti. (Mužík, 2012, s. 25).

2.2 Profesní vzdělávání a celoživotní učení

Profesní vzdělávání je součástí dalšího vzdělávání. Zahrnuje profesní vzdělávání a odbornou přípravu v rámci počátečního, formálního vzdělávání a vzdělávání dospělých, které je spojeno s výkonem povolání nebo zaměstnání. Cílem profesního rozvoje je rozvoj postojů, znalostí a schopností požadovaných k vykonávání určitého povolání. Setkat se s profesním vzděláváním můžeme již během počátečního vzdělávání, kde ho zajišťují střední odborná učiliště, střední školy, vyšší odborné školy, ale také vysoké školy. Zákon říká, že absolvent získává tzv. úplnou profesní kvalifikaci, kterou lze realizovat ve vzdělávacích institucích, profesních sdruženích, ale též v podnicích. (Průcha, Veteška, 2014, s. 224).

Součástí profesního vzdělávání je *další profesní vzdělávání*, které je zařazováno a vázáno na povolání a zaměstnání. Hlavním cílem je rozvíjet postoje, znalosti, schopnosti a očekávané chování, které je nutné při uplatnění na trhu práce. Hlavním záměrem je vytvářet a udržovat

soulad mezi kvalifikací subjektivní a objektivní. V praxi to znamená, že neustále přizpůsobuje pracovníka ke kvalifikované práci (Průcha, Veteška, 2014, s. 73).



Obrázek č. 1: Pyramida pojetí celoživotního učení a vzdělávání – aplikace na podmínky ČR (vlastní zpracování podle Průcha a Veteška, 2014, s. 61)

Celoživotní učení, někdy též nazýváno celoživotní vzdělávání, je podle (Průcha a Veteška, 2014, s. 60) formalizovaná a neformalizovaná činnost, která úzce souvisí s učením a vede k cíli dosáhnout a zdokonalit znalosti, dovednosti a odborné předpoklady. Lze ho rozdělit do dvou etap, a to na počáteční vzdělávání a další vzdělávání. Jména spojená s moderním pojetím celoživotního učení na počátku 20. století jsou Eduard Lindeman a Basil Yeaxlee.

Tabulka č. 1: Členění celoživotního učení

Celoživotní učení		
1. etapa – Počáteční vzdělávání	2. etapa – Další vzdělávání	
	<i>Dle realizace</i>	<i>Dle zaměření</i>
preprimární		
primární	institucionální	profesní
sekundární	neformální	zájmové
terciární		občanské

Zdroje: vlastní zpracování (podle Průcha a Veteška, 2014, s. 60-61)

2.3 Realizace, metody, formy DVPP, vzdělanost a vzdělávací potřeby pedagogických pracovníků

Zákon o pedagogických pracovnících jasně říká, že další vzdělávání pedagogických pracovníků může probíhat na vysokých školách, v institucích pro další vzdělávání pedagogických pracovníků případně v jiných zařízeních, která mají udělenou akreditaci ministerstvem.

Další vzdělávání pedagogických pracovníků je nutné v důsledku složitosti učitelské profese a byla mu vždy věnována dostatečná pozornost. Pedagogickým pracovníkům umožňuje zvýšit flexibilitu profesní dráhy a dává jim tak možnost případného profesního růstu. Pregraduální příprava a další vzdělávání dává předpoklad pro udržení a případné zvýšení prestiže tohoto povolání. (Havlík, 2006, s. 62).

Akreditace institucí DVPP

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů říká, že akreditovány jsou instituce na základě žádosti vzdělávací instituce, které nabízejí vzdělávací programy pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy eviduje všechny žadatele o udělení akreditace. Dále také vede seznam akreditovaných vzdělávacích institucí a vzdělávacích programů. V případě udělení akreditace vychází MŠMT ze stanoviska akreditační komise. Ministerstvo má na webových stránkách uložené standardy a metodická doporučení, které se týkají programů předkládaných pro akreditační řízení v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. (MŠMT, 2018i).

2.3.1 Poskytovatelé DVPP

Po roce 1989 začalo docházet v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků k velkým změnám. Nejdůležitější změny v rámci dalšího vzdělávání uvádí (Kohnová, 2012, s. 29-31):

- zákonem České národní rady č. 390/1991 Sb., o předškolních zařízeních a školských zařízeních, došlo ke zrušení resortní sítě ministerstva školství pro další vzdělávání pedagogických pracovníků na všech úrovních – Ústřední ústav pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, krajské pedagogické ústavy, ale také okresní pedagogická střediska,
- následně došlo podle zákona č. 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství, ke zřízení školských úřadů jako resortních úřadů státní správy ve školství a tato zařízení mohla zřizovat zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků,
- v rozmezí let 1991-1995 vznikl nový model dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, který byl specifický, jelikož ho tvořili ředitelé škol, učitelé, kteří úzce spolupracovali s okresními školskými úřady, a postupně tak došlo ke znovu obnovení institucí na okresní úrovni,
- v roce 1996 přineslo velkou změnu nové financování dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, kdy finanční prostředky byly přidělovány přímo školám, v pozadí však zůstávají instituce na okresní úrovni,
- v roce 2000 dochází ke změně podmínek fungování školského systému, kdy se ruší školské úřady, a tato reforma významně zasahuje do obnovy institucionálního dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, nepodařilo se obnovit krajská zařízení pro DVPP a zachovala se pouze tři krajská pracoviště v Praze, Českých Budějovicích a Plzni, díky nově vzniklým krajům bylo založeno 14 pedagogických center, která měla za úkol udržet aktivity na úrovni okresních pracovišť v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků,
- rok 2005 je mezníkem v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, kdy byla nově zřízena ústřední instituce pod názvem Národní institut dalšího vzdělávání (NIDV), která vznikla sloučením 14 krajských pedagogických center. (Kohnová, 2012, s. 29-31).

Kohnová uvádí, že jsou čtyři skupiny vzdělávacích institucí, které nabízejí vzdělávací programy:

- pedagogická centra, která spadají pod Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy,

- zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků na úrovni krajů (zřizovaná kraji),
- pedagogické fakulty,
- centra celoživotního vzdělávání nebo dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků spadající pod vysoké školy,
- právnické a fyzické osoby, které nabízejí další vzdělávání pedagogických pracovníků a následně ho realizují. (Kohnová, 2012, s. 32).

Dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků se podle databáze Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy věnuje k 1. 12. 2018 celkem 2528 právnických osob a 484 fyzických osob. (MŠMT, 2018d).

2.3.2 Druhy DVPP

Druhy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků jsou v České republice legislativně ukotveny ve vyhlášce č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků. V § 1 zmíněné vyhlášky jsou definovány druhy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků takto:

- studium ke splnění kvalifikačních předpokladů,
- studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů,
- studium k prohlubování odborné kvalifikace. (Šikýř et al., 2016, s. 143).

Další vzdělávání pedagogických pracovníků je dále specifikováno vyhláškou č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků. Přehlednější rozdělení je vyobrazeno v příloze této práce na obrázku č. 7.

2.3.3 Vzdělanost pedagogických pracovníků středních škol

Pedagogický pracovník se způsobilostí pro všeobecně vzdělávací předměty na středních školách získává příslušnou kvalifikaci studiem akreditovaného magisterského programu podle § 9, zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících v oblasti:

- pedagogických věd, které jsou zaměřeny na přípravu pedagogických pracovníků všeobecně vzdělávacích předmětů pro střední školy,
- pedagogických věd, které jsou zaměřeny na přípravu pedagogických pracovníků pro druhý stupeň základní školy a všeobecně vzdělávací předměty pro střední školy,
- studia v oboru, který odpovídá charakteru daného všeobecně vzdělávacího předmětu, který pedagogický pracovník vyučuje, a to získáním vysokoškolského vzdělání v bakalářském programu se zaměřením na pedagogické vědy a specializují se na přípravu pedagogických pracovníků středních škol nebo druhé stupně základních škol, případně absolvování celoživotního vzdělávání, které realizuje vysoká škola a zaměřuje se na přípravu pedagogických pracovníků středních škol nebo druhého stupně základních škol.

Pedagogičtí pracovníci odborných předmětů na středních školách svou odbornou kvalifikaci získávají vysokoškolským studiem v akreditovaném magisterském studijním programu, který dle § 9, zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících zahrnuje oblast:

- pedagogických věd, které se zaměřují na přípravu pedagogických pracovníků odborných předmětů pro střední školy,
- pedagogických věd zaměřujících se na přípravu pedagogického pracovníka všeobecně vzdělávacích předmětů pro druhý stupeň základní školy a všeobecně vzdělávacích předmětů určené pro střední školy daného studijního oboru, který odpovídá danému odbornému předmětu,
- pedagogických věd, která je zaměřena na přípravu pedagogických pracovníků všeobecně vzdělávacích předmětů pro střední školy daného studijního oboru, který odpovídá vyučovanému odbornému předmětu,
- studijního oboru, který odpovídá příslušnému odbornému předmětu.

Pedagogičtí pracovníci, kteří zajišťují praktické vyučování, získávají odbornou kvalifikaci podle § 9, zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících díky vzdělání:

- vysokoškolskému, které získají v akreditovaném bakalářském programu daného oboru, který charakterem odpovídá praktickému vyučování,

- vyššímu odbornému, které získají ukončením akreditovaného vzdělávacího programu na vyšší odborné škole v oboru, který odpovídá praktickému vyučování,
- střednímu s maturitní zkouškou, které získají ukončením příslušného vzdělávacího programu na střední škole v oboru, který odpovídá vyučovanému předmětu.

Pedagogičtí pracovníci, kteří vykonávají činnost učitele odborného výcviku, získávají potřebnou kvalifikaci vzděláním, které je přímo určeno učitelům odborného výcviku, nebo středním odborným vzděláním s výučním listem, který odpovídá vyučovanému předmětu podle § 9, zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících.

Po ukončení příslušného vzdělání, které je potřebné k výkonu pedagogické činnosti rozhodně vzdělávání nekončí. Dle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a vyhláše č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků se musí pedagogičtí pracovníci dále vzdělávat. Tím dochází k rozšiřování kvalifikace, znalostí, schopností a dovedností. Další vzdělávání pedagogických pracovníků probíhá v zařízeních tomu určených, která získala příslušnou akreditaci ministerstva. Další vzdělávání může probíhat také na vysokých školách.

Vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnanci jsou vzděláváni zaměstnavatelem k výkonu dané práce a především k dosahování dobrého výkonu. Zaměstnanci jsou tak připravováni na pracovní podmínky. Příprava na pracovní podmínky souvisí se schopnostmi a motivací zaměstnance a využívá změn jako příležitostí. Zaměstnavateli dává možnost realizace strategických cílů v organizaci. Zaměstnanci se vzdělávají v průběhu zaměstnání, a to během celého svého života. (Šikýř et al., 2016, s. 134).

Do vzdělávání zaměstnance zahrnujeme:

- oblast všeobecného vzdělávání,
- oblast odborného vzdělávání,
- oblast rozvoje. (Koubek, 2015, s. 255).

Člověk si osvojuje schopnosti, do kterých zařazujeme znalosti, dovednosti a chování. Rozšíření schopností se děje za pomoci všeobecného vzdělávání, odborného vzdělávání a rozvoje pro účely určité práce k dosahování daného výkonu, a to tvoří kvalifikaci člověka. Během všeobecného vzdělávání se vytvářejí základy kvalifikace a během odborného vzdělávání se dějí změny kvalifikace. (Šikýř et al., 2016, s. 134).

S rozvojem zaměstnance, jak objasňuje Šikýř et al., (2016), souvisí tzv. dobrá praxe, která může v pedagogické praxi zahrnovat:

- „*metodický dohled ze strany vedení školy a předsedy předmětové komise (příslušné podle předmětů v úvazku daného pedagogického pracovníka),*
- *ustavení tzv. uvádějícího učitele,*
- *pomoc předsedy příslušné předmětové komise při sestavování časových rozpisů učiva a jejich následné realizace a při tvorbě dalších vzdělávacích dokumentů,*
- *náslechy ve vyučovacích hodinách zkušených členů příslušné předmětové komise,*
- *vzájemné hospitace absolventa a ostatních členů příslušné předmětové komise.“* (Šikýř et al., 2016, s. 140).

Zvyšování kvalifikace pedagogických pracovníků

Pedagogický pracovník, jak říká zákon o pedagogických pracovnících, má právo se účastnit dalšího vzdělávání, které vede k rozšíření (zvýšení) jeho kvalifikace. Výkladem je aplikační praxe, která říká, že zvyšování kvalifikace pedagogického pracovníka je: „*Rozšíření kvalifikace o výuku dalšího předmětu (tedy o novou aprobaci učitele) a dále studium za účelem získání kvalifikace pro výkon funkce vedoucích pracovníků ve školství (ředitelů a zástupců ředitelů škol) nebo výchovných poradců a dalších osob vykonávajících specializované činnosti.*“ (Šikýř et al., 2016, s. 146).

Zvyšování kvalifikace pedagogických pracovníků probíhá v souladu s vyhláškou o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků ve dvou možných úrovních:

- studium ke splnění kvalifikačních předpokladů,
- studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů.

Prohlubování kvalifikace pedagogických pracovníků

Zákon o pedagogických pracovnících spolu s vyhláškou o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků dává povinnost prohlubovat kvalifikaci pedagogickému pracovníkovi. Každý pedagogický pracovník během své pedagogické činnosti musí doplňovat svoji kvalifikaci dalším vzděláváním. Ve vyhlášce o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků se uvádí, že se jedná o průběžné vzdělávání, kde jsou zejména nové poznatky z teorie didaktik, pedagogické psychologie a obecné pedagogiky. Dále také z ostatních vědních oborů, prevence sociálně patologických jevů, bezpečnosti a ochrany zdraví. Do průběžného vzdělávání pedagogických pracovníků lze zahrnout také jazykové vzdělávání.

2.3.4 Metody dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Metody dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků mají za úkol zjistit naplnění vzdělávacích cílů jednotlivých organizací (škol). Metod DVPP je velmi mnoho. Organizace si samy rozhodují o zvolených metodách a jejich možných kombinacích. O univerzální metodě, která by byla doporučována, není možné hovořit, jelikož taková metoda neexistuje.

Diplomová práce se zabývá metodami, které se realizují na pracovišti, mimo pracoviště, ale také kombinací obou předchozích možností. Zmiňované metody DVPP jsou využívány nejčastěji pro hromadné vzdělávání pracovníků. Konají se ve specializovaných střediscích a na pracovištích, kde dochází k rozvoji znalostí, dovedností a schopností zúčastněných pracovníků. Nejčastěji se tak děje v odborných počítačových učebnách, dílnách apod.

Zajišťují je interní a externí školitelé a lektori. U interních školitelů a lektorů je výhodou velmi dobrá znalost daného prostředí, kde ke vzdělávání dochází. Při výskytu problému je školitel nebo lektor k zastížení ihned. Výhodou u externích školitelů a lektorů mohou být především nové nápady, díky kterým může docházet k oživení semináře nebo školení.

Metody vzdělávání na pracovišti

Při uplatňování metod vzdělávání na pracovišti je možné uplatňovat individuální přístup k pracovníkovi, který je školen. Nejdůležitější osobou je samotný školitel nebo lektor, který

má schopnost vysvětlovat a naučit. Svým přístupem ovlivňuje samotného školeného pracovníka vůči organizaci (škole). Metody vzdělávání na pracovišti jsou například:

Mentoring – dle České asociace mentoringu se jedná o: „*způsob předávání a rozvoje dovedností (odborných a měkkých) včetně manažerských. Jedná se o vztah mezi mentorem a mentorovaným, kdy mentor předává své znalosti a zkušenosti mentorovanému*“ (Česká asociace mentoringu, 2019). Mentor je zde spíše rádce a rady jím jsou poskytovány i mimo profesní oblast. Podle Průchy a Vetešky (2014, s. 181) je mentoring specifickým procesem, kdy vyškolený pracovník vede jedince a poskytuje mu rady, podporu a pomáhá při rozvoji.

Coaching – jedná se o metodu s dlouhodobou povahou. Vzdělávaný je veden koučem, kdy za jeho pomoci získává znalosti, dovednosti a schopnosti, které dále využívá v profesním životě. Při coachingu jsou jasně dané a vytyčené cíle. Průcha a Veteška (2014, s. 163-164) uvádí, že koučing je individuální forma vzdělávání, kdy dochází k rozvoji potenciálu koučovaného. Kouč napomáhá si uvědomit, jaké jsou cíle v profesním životě.

Counseling – jde o formování pracovních schopností pracovníků, kdy se jedná o vzájemné konzultace. Pracovník, který se takto vzdělává, má aktivní přístup. Někdy se můžeme setkat také s překladem této metody jako poradenství.

Metody vzdělávání mimo pracoviště

Součástí každého lidského života je učení se novým věcem. Jde především o udržení si místa na trhu práce. Vzdělávání a profesní rozvoj je pro zaměstnance stěžejní hlavně při získávání nových pracovních míst a kariérním růstu. Velké množství znalostí, dovedností a schopností lze získat přímo na pracovišti. Vzdělávání mimo pracoviště je zajišťováno především za pomoci specializovaných vzdělávacích agentur a externích lektorů. Nejznámější metody vzdělávání mimo pracoviště jsou:

Přednáška – je velmi častou metodou vzdělávání, kdy je často spojena s diskusí. Prezentují se zde konkrétní informace, teoretické znalosti a fakta. Velkou výhodou je velké množství získaných informací účastníkům přednášky. Jde o velmi náročnou metodu z hlediska řízení a organizace. Školitel musí být důkladně připraven na velké množství otázek od účastníků. Přednášku vede tak, aby nedošlo v jejím průběhu k odvrácení od tématu a pozornosti

účastníků přednášky. Při diskusi se účastníci zapojují aktivně a prezentují své nápady k danému tématu.

Demonstrace – jedná se o tzv. názorné vyučování, kdy je pracovníkům předváděn způsob, jak danou práci správně vykonávat. Zaměstnanec je aktivně zapojen do vzdělávacího procesu. Metoda je také často nazývána jako praktické vyučování, kdy je využíváno názorného předvedení. Podle Armstronga: „*Znalosti a dovednosti jsou zprostředkovány ve výukových dílnách, na vývojových pracovištích. Vzhledem k tomu, že metoda pracuje na principu posilování návyků, je důležitý osobitý přístup školitele, nadřízeného nebo zkušeného kolegy, který musí být schopen podávat odpovídající zpětnou vazbu. Jeho povinností je školenému jasně vysvětlit a ukazovat, jakým způsobem postupovat, aby bylo dosaženo optimálního výsledku*“ (Armstrong, 2007, s. 329).

Simulace – jde o formu názorného učení, která je zaměřena na praxi a účastníci jsou aktivně zapojeni. Účastníci musí mít před zapojením do této metody dostatek potřebných znalostí a scénář s popisem nejčastěji řešených situací. Pomocí simulace dochází k situacím, které mohou v rámci profese nastat.

Workshop – je metoda určená pro skupinové vzdělávání s podporou analytického myšlení. Zaměřen je na diskusi, která je zaměřena na poznatky konkrétní dané situace. Obsahem workshopu je hledání řešení k danému úkolu a různé přístupy k jeho zvládnutí. Nevýhodou může být pro účastníky, kteří jsou introverty. Workshop je vždy veden moderátorem, výsledky jsou zaznamenávány písemně a poté se s nimi dále pracuje. Využívá se zejména u manažerských pozic.

Brainstorming – jedná se o metodu, která se podobá burze nápadů, které účastníci sami za sebe představují (prezentují). Účastník má za úkol v krátkém čase navrhnout nápady na řešení. Není doporučeno, aby vedoucím brainstormingu byl nadřízený pracovník. Mělo by se spíše jednat o člověka se smyslem pro humor, který je nápaditý. „*Během brainstormingu je zakázána jakákoli kritika, účastníci musí popustit uzdu své fantazii, snažit se rozvíjet myšlenky druhých a navazovat na ně. Každý účastník se má snažit přispět co největším počtem nápadů. Po ukončení vlastní diskuse následuje zpracování výsledků*“ (Tureckiová, 2004, s. 62).

Assessment centre – je metoda určená pro důkladné hodnocení člověka, přesněji jde o kombinaci více hodnotících postupů z hlediska psychologie a technik v časově uzavřeném bloku. Používané techniky v rámci Assessment centra slouží jednomu cíli – získat informace o osobnosti, dovednostech a schopnostech jedince. Každá z nich na to jde jinak a každá z nich mapuje jinou oblast. (Armstrong, 2007, s. 584).

Hraní rolí – je metoda, která je variantou kazuistiky, a jde o hraní rolí. Účastníci tvoří konkrétní situace. Jejich úkolem je chování v reálném čase. Zpětná vazba je školitelem poskytována ihned po skončení. Tato metoda je vhodná pro pracovníky, kteří jsou v přímém kontaktu s lidmi. Koubek uvádí, že jde o metodu, kterou lze zahrnout do „praktického procvičování“ schopností člověka. Účastníci mají daný scénář, podle kterého hrají danou roli, kde poznávají mezilidské vztahy. (Koubek, 2015, s. 248).

Outdoor training – jde o výukovou metodu, která představuje vzdělávání ve formě pohybových aktivit nebo her. Setkat se můžeme také s názvem „Adventure education“. Samotné aktivity probíhají nejčastěji v přírodě. Při skupinové práci zvané teambuilding se používá také pro stmelování kolektivu. Na závěr je nutné provést diskusi a reflexi. Jedná se o velmi oblíbenou metodu, která je pro školitele velmi náročná na přípravu.

Metody vzdělávání na pracovišti i mimo pracoviště

V tomto případě lze do metod vzdělávání, které probíhají na pracovišti i mimo něj, zařadit dvě nejznámější metody, kterými jsou:

E-learning – „je aktuálním technologickým prvkem pro distanční vzdělávání i pro další využití v rámci prezenčního vzdělávání. Představuje multimediální a didaktickou podporu vzdělávacího procesu, využívající informační a komunikační technologie pro dosažení vyšší kvality a efektivity vzdělávání.“ (Zlámalová, 2008, s. 129). Barešová uvádí, že e-learning může být charakterizován jako: „vzdělávací proces, který je spojen s počítačem a informačními a komunikačními technologiemi. Realizuje se v nějakém vzdělávacím prostředí, kde probíhá určité vzdělávání za účelem dosažení vzdělávacích cílů.“ (Barešová, 2011, s. 30).

Obdobný výklad pojmu e-learning zastávají také Průcha a Veteška, kteří uvádí, že se jedná o: „*vzdělávací proces využívající informační a komunikační technologie k tvorbě studijního obsahu a jeho distribuci, ke komunikaci mezi studenty a pedagogy, k hodnocení výsledků vzdělávání a k organizaci a řízení studia.*“ (Průcha, Veteška, 2014, s. 98-99).

Samostudium – u této metody dochází ke zhodnocení samotným vzdělávaným, který dále posoudí, v čem byl úspěšný a co se naučil. Dále si musí umět stanovit, co se chce naučit a čeho chce dosáhnout. Jednat se může také o: „*individuální studium, které provádí jedinec s využitím různých edukačních prostředků, například učebnic, výukových programů, on-line vzdělávacích programů, interaktivních kurzů.*“ (Průcha, Veteška, 2014, s. 245). Samostudium probíhá na základě zájmů nebo motivace učícího se pomocí distančního nebo neformálního vzdělávání.

2.3.5 Formy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků můžeme rozumět také jako poskytování vzdělávacích programů pro pedagogické pracovníky. Programy dalšího vzdělávání jsou považovány za systematické a jsou často koncipovány v různých formách. Hlavním důvodem různých forem dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je rychlý rozvoj informačních technologií. Typů a forem dalšího vzdělávání v oblasti pedagogiky je celá řada, např.: internetové zdroje, moderní forma učení pomocí e-learningu, výměnné pobyty (stáže) v rámci mezinárodní spolupráce škol, výzkumy, projekty a mnohé další. (Kohnová, 2004, s. 87).

V profesním rozvoji pedagogických pracovníků má další vzdělávání svoji specifickou, ale také zároveň nezastupitelnou funkci. DVPP lze rozdělit podle různých hledisek. Je to podobné jako u jiných profesí, kde ho lze rozdělit na formální a neformální vzdělávání. Významným kritériem mohou být formy a podmínky vzdělávání, podle kterých lze DVPP rozdělit na:

- vzdělávání ohraničené časem, kdy je jasně stanoven obsah, výstupní požadavky, pravidla hodnocení a absolvování je doloženo certifikátem,

- vzdělávání probíhá průběžně během profesní dráhy pedagogického pracovníka, kdy vede pracovníka ke zvyšování jeho kompetencí, který však nezískává vyšší kvalifikaci. (Kohnová, 2004, s. 87).

Nejčastěji je uváděno, že další vzdělávání pedagogických pracovníků rozdělujeme na čtyři studijní druhy, a to podle toho, jak uspokojují potřeby pedagogických pracovníků z hlediska profesního vzdělávání:

- vzdělávání kvalifikační – které vede pedagogického pracovníka k získání další kvalifikace v rámci své profese, rozšíření v rámci aprobace pro nový obor nebo získání určité specializace pro výkon funkce ve školství. Toto vzdělávání je omezeno časově s jasně stanovenými požadavky a kvalifikací. Dává pedagogickému pracovníkovi oprávnění k určité činnosti,
- vzdělávání rekvalifikační – vede ke změně kvalifikace a jedná se např. o doplňující pedagogické studium,
- školení (kurzy) – jedná se o průběžné kurzy a školení, které jsou podmíněny výkonem dané činnosti, často stanovené legislativně se specifickými podmínkami a zakončeny certifikací,
- další průběžné vzdělávání – prohlubuje a obnovuje kompetence pedagogického pracovníka a lze ho dále rozdělit na školení a kurzy, které probíhají během jeho profesní dráhy. Často tyto školení a kurzy zaštiťují zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (Kohnová, 2004, s. 87).

Jak uvádí Kohnová, klasifikování dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků vychází podle zahraničních odborníků ze čtyř druhů kvalifikačního vzdělávání:

- vzdělávání vedoucí ke zdokonalování počátečního vzdělávání,
- vzdělávání, které umožňuje vyučovat jiný předmět,
- vzdělávání, které vede ke změně profese,
- vzdělávání, které není nezbytně nutné a nemění profesi, ale je na základě něho dosahováno dalších diplomů. (Kohnová, 2004, s. 89).

Dle Lazarové jsou formy dalšího vzdělávání definovány takto:

- návštěvy u kolegů v hodinách,

- setkávání kolegů z jiných škol (exkurze, společné akce),
- vzdělávání pedagogických pracovníků ve škole se zajištěním externích lektorů,
- vzdělávání ve škole v týmu při konkrétním projektu,
- samostudium,
- individuální nebo skupinové další vzdělávání pedagogických pracovníků mimo školu podle nabídky (kurzy, semináře),
- vzdělávání ve škole, které zajišťuje interní pracovník dané školy. (Lazarová, 2006, s. 19).

Lazarová et al., (2006, s. 21-22) uvádí přehled forem dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, kde jsou tyto formy ovlivňovány převážně informačními technologiemi. Informační a komunikační technologie jsou často prosazovány právě v oblasti profesního vzdělávání. Dle Vetešky a Svobody se jedná o:

- **webináře** – kdy dochází ke komunikaci mezi účastníkem a lektorem formou on-line semináře, který je zprostředkován pomocí počítače připojeného k internetu. Je vždy stanovena doba konání a komunikace probíhá prostřednictvím obrazu, hlasu nebo chatu.
- **videosemináře** – nejčastěji bývá ve formě videozáznamu, výhodou je, že si záznam může uživatel prohlédnout kdykoliv (opakovaně).
- **e-konference** – využívá se zde videopřenosu, kdy účastníci odesílají otázky a názory řídicímu počítači, který je dále rozesílá přihlášeným uživatelům a účastníkům.
- **mobile learning** – vzdělávání probíhá pomocí chytrých mobilních telefonů nebo tabletů. Využívá se také pro výukové aplikace. (Veteška, Svoboda, 2014, s. 81).

Pro komparaci dle Lazarové a Prokopové lze do Plánu vzdělávání zahrnout pro pedagogické pracovníky tyto oblasti:

- supervize,
- otevřené vzdělávání, které se uskutečňuje ve školách a zaměřuje se na dané specializované téma jako např. profesní rozvoj nebo metody práce,
- setkávání pedagogických pracovníků spřátelených škol formou společných akcí,
- semináře, konference. (Lazarová, Prokopová, 2004, s. 247).

Průcha a Veteška (2014, s. 115) říkají, že formou vzdělávání: „*rozumíme vnější organizační uspořádání vzdělávací akce*“. Obecně jsou charakterizovány podle:

- a) délky trvání – hodinová, vícehodinová, jednodenní, vícedenní,
- b) prostředí – na pracovišti, doma, mimo pracoviště,
- c) organizačního uspořádání – kde dochází ke vzájemné interakci vzdělavatel x vzdělávaný,
- d) zaměření vzdělávacího procesu – kvalifikační nebo rekvalifikační (Průcha, Veteška, 2014, s. 115).

Dále, jak uvádí Průcha a Veteška (2004, s. 115), tak lze členit formy dalšího vzdělávání na přímou a kombinovanou výuku, distanční vzdělávání, terénní vzdělávání a sebevzdělávání.

Přímá výuka – je často označována jako tzv. frontální výuka. Průcha a Veteška (2014, s. 115) ji definují jako způsob výuky, kde vyučující pracuje hromadně se všemi žáky.

Kombinované studium – jedná se o spojení prezenčního a distančního studia. Studující nedochází denně na přednášky, ale připravuje se sám. K přípravě využívá např. studijní texty, e-learning. (Průcha, Veteška, s. 157).

Distanční vzdělávání – je bráno jako multimediální forma studia, která poskytuje nové vzdělávací příležitosti a vzdělávací služby podpůrného charakteru zpravidla samostatně studující dospělé jedince, kde hlavní odpovědnost za průběh a výsledky vzdělávání spočívá jen na studujících, kteří jsou mimo dosah vyučujících. (Andromedia, 2019a). Mezi základní znaky distančního vzdělávání patří:

- a) volnost v přístupu ke vzdělávání, individuální rychlost osvojování učiva (znalostí a dovedností),
- b) kurikulum si každý účastník volí dle vlastního výběru,
- c) distribuce studijních materiálů probíhá hromadnou formou např. pomocí internetu,

- d) využívání technických a informačních technologií (internet, pošta, fax ad.) k předávání poznatků a pro komunikaci mezi studujícím a učitelem, konzultantem nebo tutorem (Andromedia, 2019a).

Kvalita distančního vzdělávání je závislá také na poskytování podpůrných vzdělávacích služeb ve studijních střediscích, dostupných všem účastníkům studia. Distanční vzdělávání není považováno jako studium, ale jedná se o formu studia, která umožňuje aplikaci ve všech druzích a stupních studia. Od jasně zaměřených kurzů až po jednooborové studium, které je ucelené, např. marketingové, jazykové apod., ale i ve všech stupních řádného studia – od studia základního až po ucelené studium magisterské. Výjimka je tvořena obory s převahou speciálních dovedností (obory umělecké, medicína apod.). V poslední době je stále více prosazována tzv. **hybridní forma** distančního vzdělávání, která je kombinací distančního a prezenčního studia. (Andromedia, 2019a).

Průcha a Veteška říkají, že distanční vzdělávání je samostudiem s využitím informačních a komunikačních technologií. Nejčastější využití je na vysokých školách. Cílem tohoto vzdělávání je, že umožňuje účast jedinců, kteří se nemohou vzdělávat v prezenční formě. (Průcha, Veteška, 2014, s. 84).

Terénní vzdělávání – „je vzdělávání cílových skupin v místech jejich působení, mimo rámec škol a vzdělávacích zařízení. Jde o specifickou formu osvěty, která má šířit specifické myšlenky, stimulovat postoje, sjednocovat názory.“ (Andromedia, 2019c).

Sebevzdělávání – někdy také nazýváno individuální vzdělávání a můžeme ho rozdělit na:

- a) vzdělávání spontánní – kdy dojde k získávání znalostí a dovedností neformálně, z různých zdrojů na základě vnitřní potřeby, většinou formované pracovní činností (prací jedince) nebo osobnostním zaměřením (hobby, zájmy), kdy si jedinec sám stanoví cíle a způsob sebevzdělávání, sám dokáže sebe motivovat a hodnotit. (Andromedia, 2019b).

- b) vzdělávání řízené – vyvoláním potřeby zvýšení kvalifikace nebo postavení ve společnosti. Sebevzdělávání řízené může být tzv. formalizované (dálkové a distanční) nebo formované (kdy nedochází k řízení průběhu studia, ale je řízena a vyvolávána studijní potřeba jedince. (Andromedia, 2019b).

Kohnová rozděluje formy vzdělávání pedagogických pracovníků na tyto dvě skupiny:

1. časově ohraničené vzdělávání,
2. průběžně probíhající vzdělávání po celou dobu profese pedagogického pracovníka. (Kohnová, 2004, s. 87).

Šikýř et al. říkají, že jsou přípustné formy k prohlubování kvalifikace podle ustanovení § 24 odst. 4. zákona o pedagogických pracovnících, a těmi jsou:

- *další vzdělávání pedagogických pracovníků na vysokých školách, v zařízeních dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a v jiných zařízeních na základě akreditace udělené MŠMT (institucionální forma vzdělávání),*
- *samostudium,*
- *další vzdělávání zdravotnických pracovníků podle zvláštního právního předpisu v případě učitelů zdravotnických studijních oborů.*“ (Šikýř et al., 2016, 143).

2.3.6 Strategie vzdělávání a vzdělávací potřeby pedagogických pracovníků

Tureckiová (2004, s. 99) uvádí, že aby bylo možné ustát v konkurenčním prostředí, je nutné mít ve školách vzdělané, ale zároveň dále se vzdělávající pracovníky. Vzdělávání pracovníků mají ve své kompetenci vedoucí pracovníci, kteří za ně v dané instituci zodpovídají. Nadřízení zaměstnanců zajišťují tzv. vzdělávací cyklus. Podle Hroníka má vzdělávací cyklus čtyři fáze:

1. *„identifikace mezery, potřeb a možností,*
2. *design vzdělávací aktivity,*
3. *realizace vzdělávací aktivity,*
4. *zpětná vazba.*“ (Hroník, 2007, s. 133).

Stejné členění vzdělávacího cyklu uvádějí ve svých publikacích také Bartoňková, Šikýř nebo Tureckiová.



Obrázek č. 2: Fáze systému vzdělávání (vlastní zpracování podle Bartoňková, 2010, s. 110, Šikýř, 2014, s. 126, Tureckiová, 2009, s. 82).

Obrázek č. 2 poukazuje na probíhající cyklus a jednotlivé fáze systému vzdělávání, který se neustále opakuje a zahrnuje cykly – analýzu a identifikaci potřeb, plánování vzdělávání, realizaci vzdělávání a závěrečnou fázi vyhodnocování vzdělávání. Bartoňková uvádí, že v některých cyklech se mohou uplatňovat zkušenosti z cyklů předcházejících a přispívá to ke zlepšování samotného vzdělávání. Tento vzdělávací proces se uplatňuje nejčastěji v soukromých subjektech, ale také ho lze využívat ve školách s vyšším, ale i nižším počtem pedagogických pracovníků. (Bartoňková, 2010, s. 109).

Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb

Podle Bartoňkové (2010, s. 118) je výsledkem analýzy vzdělávacích potřeb identifikace mezer ve výkonu a je nutné tyto mezery odstranit. Zaměřujeme se na takové mezery, které lze eliminovat vzděláváním. Jde o stěžejní fázi při řízení vzdělávání a v případě chyby se nepříznivě projeví v dalších částech cyklu vzdělávání. „Analýza potřeb vzdělávání v podstatě spočívá ve shromažďování informací o současném stavu znalostí, schopností a dovedností pracovníků, o výkonnosti jednotlivců, týmů a podniku, a v porovnávání zjištěných údajů s požadovanou úrovní.“ (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 85).

Šikýř et al. (2016, s. 153) definuje vzdělávací potřebu jako „*nesoulad mezi schopnostmi (znalosti, dovednosti a chování) zaměstnanců a požadavky pracovních míst.*“ Naopak Bartoňková (2010, s. 119) se přiklání k definici, že vzdělávací potřeba je „*interval mezi aktuálním výkonem a předem definovaným standardem výkonnosti.*“ Vysvětlení Armstronga a Taylora (2015, s. 354) je, že: „*mezera ve vzdělávání je tím, co je a co by mělo být.*“ Mezera ve vzdělávání je znázorněna na obrázku č. 3.



Obrázek č. 3: Mezera ve vzdělávání (vlastní zpracování podle Armstrong, Taylor, 2015, s. 355)

Proto, aby byla správně a efektivně nastavena strategie řízení samotného vzdělávání zaměstnanců, je nutné identifikování vzdělávacích potřeb celého týmu, dané organizace a také jednotlivce. „*Analýza mezer ve vzdělávání umožňuje identifikovat rozdíly mezi tím, co lidé vědí a umí, a tím, co by měli vědět a umět, takže je možné specifikovat vzdělávací aktivity, které by pomohly existující mezery ve vzdělávání zaplnit.*“ (Armstrong, Taylor, 2015, s. 345).

Vzdělávací potřeby lze identifikovat pomocí různých technik. „*Identifikace vzdělávacích potřeb vychází z procesu zjišťování (diagnózy) vzdělávacích potřeb ve všech úrovních analýzy – jednotlivec, tým, firma. Nejčastěji používanými metodami zjišťování vzdělávacích potřeb jsou analýza dokumentů, dotazníkové šetření (ankety a průzkumy), řízené rozhovory, kreativní workshopy, pozorování (mentoring) a hodnocení výsledků, respektive výstupy z hodnocení adaptačního procesu a pracovního výkonu.*“ (Tureckiová, 2004, s. 100-101).

Ředitel školy nebo jeho zástupce využívá pro analýzu vzdělávacích potřeb informace získané nejčastěji z rozhovoru s daným pracovníkem, z hospitace nebo dotazníkového šetření, ze kterých priority a vzdělávací potřeby vyplývají. Pedagogičtí pracovníci dané školy by měli znát potřeby, poslání, strategii rozvoje a vizi školy.

Další vzdělávání pedagogických pracovníků může být často ovlivňováno také doporučením České školní inspekce na úrovni kraje, dále také strategickým dokumentem jako je Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy vydané daným krajským úřadem. (MŠMT, 2018h).

Důležité je si na začátku stanovit jasný cíl. Cíl následně ovlivňuje následné kroky analýzy vzdělávacích potřeb. Husárová (2008, s. 9) rozlišuje dva typy cílů, a to kvalitativní a kvantitativní. V tabulce č. uvádíme cíle detailněji.

Tabulka č. 2: Cíle analýzy vzdělávacích potřeb

Cíle	
kvalitativní	kvantitativní
může	
- ověřit, změřit, srovnat („kolik pracovníků“, „kde je identifikováno“)	- pochopit, nalézt, vyzkoušet („jak je vnímáno“, „v čem tkví problém“)
dokáže např.	
- srovnat kompetenční modely, zručnosti a dovednosti pracovníků - změřit, kolik pracovníků dosahuje požadovaný výkon	- poznat postoje k sociálním problémům v organizaci - pochopit představy o komunikaci, o způsobu rozhodování a organizaci - nalézt příčiny špatného výkonu
využívá techniku	
- dotazník, standardizovaný rozhovor	- hloubkový rozhovor, focus groups, pozorování

Zdroj: vlastní zpracování (podle Husárová, 2008, s. 9)

Plánování vzdělávání

Druhou fází je, jak plánovat vzdělávání. Podle Mužíka je důležité klást důraz na zpracování vzdělávacího plánu a jeho kvalitu. „Vzdělávací projekt (program) představuje základní dokument pro plánování, realizaci a vyhodnocení vzdělávacích akcí. Úroveň jeho zpracování ovlivňuje rozhodujícím způsobem veškerou vzdělávací činnost v podniku.“ (Mužík, 2011, s. 283).

Bartoňková říká, že: „*Formulace cíle vzdělávací akce v podstatě představuje konkretizaci dané mezery (v kontextu firemního vzdělávání většinou výkonnostní), která je řešitelná vzděláváním.*“ (Bartoňková, 2010, s. 135).

Obsah plánu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků není z hlediska právních dokumentů nijak ošetřen. Z legislativy vyplývá, že před vydáním plánu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je nutné projednat plán s odborovou organizací a to podle § 24 odst. 3 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, kdy může docházet pouze k seznámení s plánem, ale nedochází k jeho odsouhlasení.

Podle Puškinové by mělo být do interní směrnice zapracováno, např.: „*termíny předkládání návrhů na DVPP, projednání návrhů na DVPP v předmětových komisích, v pedagogické radě, projednání plánu se správcem rozpočtu školy.*“ (Puškinová, 2014, s. 12). Tímto by došlo k naplnění podstaty zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících přímo v odstavci 3, § 24, kde je kladen důraz na pedagogického pracovníka, jeho zájmy a potřeby a také na rozpočet školy, který hraje hlavní roli při sestavování plánu vzdělávání.

Puškinová ve své publikaci uvádí, že plán dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků by měl obsahovat následující:

- „*přehled DVPP na jeden školní rok,*
- *cíle DVPP v návaznosti na dlouhodobé cíle činnosti školy,*
- *cíle DVPP konkretizované na jednotlivé školní roky,*
- *zásady zajišťování DVPP,*
- *základní informace o možnosti uzavřít kvalifikační dohodu,*
- *základní informace o prohlubování a zvyšování kvalifikace, povinnosti zaměstnance prohlubovat kvalifikaci, možnosti zaměstnance zvyšovat si kvalifikaci,*
- *zásady čerpání samostudia.*“ (Puškinová, 2014, s. 13-14).

Šikýř et al. říkají, že na: „*identifikaci potřeby vzdělávání navazuje plánování vzdělávání a zpracování plánu vzdělávání, který vymezuje:*

- *cíl vzdělávání (vyplývá z potřeby vzdělávání),*
- *cílovou skupinu zaměstnanců (vyplývá z potřeby vzdělávání),*

- **metody** vzdělávání (na pracovišti nebo mimo ně),
- **instituce** zabezpečující vzdělávání (zaměstnavatel a/nebo externí dodavatel),
- **lektora** vzdělávání (interní a/nebo externí),
- **místo** vzdělávání (v organizaci a/nebo mimo organizaci),
- **čas** vzdělávání (v pracovní době, mimo pracovní dobu, v rozmezí hodin i několika dnů),
- **požadavky na materiální a technické vybavení a služby** souvisejí se vzděláváním, např. požadavky na studijní materiály, výpočetní techniku, dopravu, ubytování, stravování a podobně (závisí na zvolené metodě, místě a čase),
- **metody vyhodnocování výsledků** vzdělávání (porovnávání výsledků vstupních a výstupních testů, monitorování průběhu vzdělávacího programu, kvantifikace přínosů pomocí ekonomických ukazatelů apod.),
- **náklady** na vzdělávání (závisí na záměru a počtu zaměstnanců, zvolené metodě vzdělávání i hodnocení vzdělávání, požadavcích na zajištění vzdělávání, instituci, místě a čase).“ (Šikýř et al., 2016, s. 153-154).

Řediteli školy vyplývá z příslušných právních předpisů povinnost sestavit plán dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, jak již bylo zmíněno v kapitole 1.2.

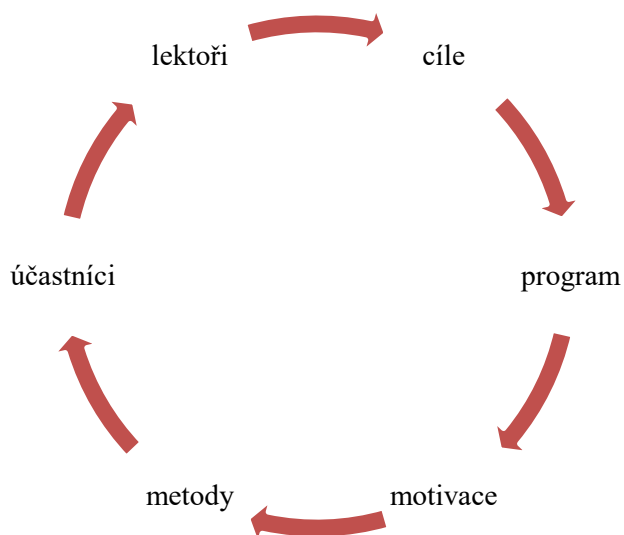
Šikýř et al. uvádí základní principy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v několika skupinách:

1. **„Rovnost příležitostí a bez diskriminace.** Každý z pedagogických pracovníků má stejnou možnost účasti na těch formách a druzích dalšího vzdělávání, které jsou zahrnuty v tomto plánu při současném dodržení podmínek stanovených tímto plánem.
2. **Potřeby školy.** Základním parametrem pro výběr konkrétní formy nebo druhu dalšího vzdělávání jsou skutečné potřeby školy; zejména realizace školního vzdělávacího programu.
3. **Rozpočet školy.** Výběr a realizace jednotlivých vzdělávacích aktivit, stejně jako organizace celého systému dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků školy vychází z rozpočtových možností školy, a těmto se podřizuje.

4. **Studijní zájmy pedagogických pracovníků.** Při dodržování předcházejících principů jsou při výběru konkrétní formy nebo druhu dalšího vzdělávání zohledňovány studijní zájmy jednotlivých pedagogických pracovníků. “ (Šikýř et al., 2016, s. 155).

Realizace vzdělávání

Třetí fází systému vzdělávání a jeho vzdělávacího cyklu je realizace. Do fáze realizace patří několik prvků a na tom se také shodují autoři Bartoňková (2010, s. 167) a Vodák, Kucharčíková (2011, s. 99). Jednotlivé fáze jsou vyobrazeny v následujícím schématu:

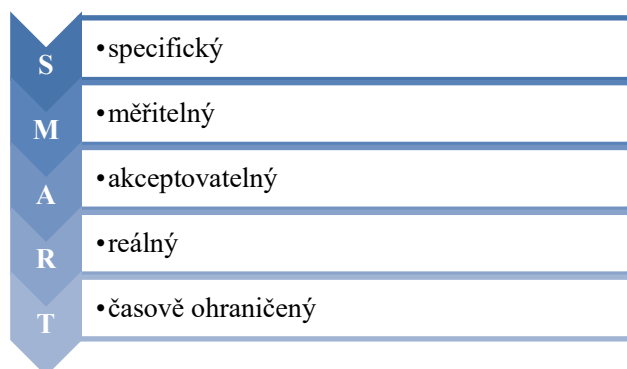


Obrázek č. 4: Prvky procesu realizace vzdělávání (vlastní zpracování podle Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 99).

Vysvětlení jednotlivých prvků realizace vzdělávání zachycují autoři Vodák a Kucharčíková takto:

Cíle určujeme za pomoci identifikace potřeb vzdělávání. Cíle vzdělávání odrážejí nejen cíle celého vzdělávacího programu, ale také dílčí specifické cíle vzdělávacích akcí. Vyjadřují znalosti, dovednosti a postoje, kterých mají účastníci pomocí vzdělávacích akcí dosáhnout. Na začátku je nutné seznámit zaměstnance s cíli, záměry dané vzdělávací akce a zároveň jim však poskytnout potřebné informace. (Vodák a Kucharčíková, 2011, s. 99-121).

Na místě je zde zmínit metodu SMART, kde by cíle měly být specifické, měřitelné, akceptovatelné, reálné a časově ohraničené. (Prukner, 2014, s. 5).

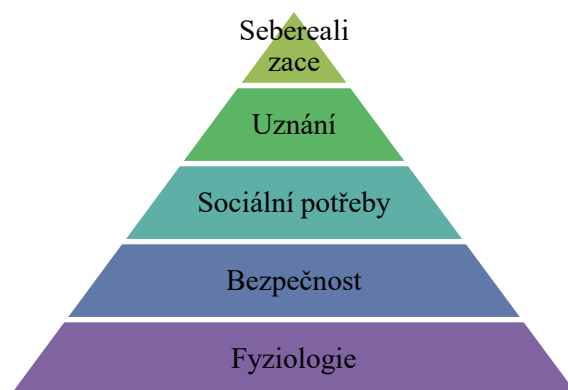


Obrázek č. 5: Smart metoda stanovení cílů (vlastní zpracování podle Prukner, 2014, s. 2)

Program konkrétní vzdělávací akce by měl korespondovat s cíli dané organizace. Program vzdělávání by měl obsahovat:

- rozvržení času,
- téma,
- vzdělávací metody,
- pomůcky.

Motivace patří k důležitým faktorům vzdělávacího procesu a ovlivňuje samotné vzdělávání. Míra motivace a její výše závisí v první řadě na samotném zaměstnanci, ale zároveň ovlivňuje výkonnost dané organizace. Stejně tak to funguje ve školách a školských



Obrázek č. 6: Maslowova pyramida lidských potřeb (vlastní zpracování podle Maslow, 1970).

zařízeních. Na tomto místě je nutné zmínit motivační faktory, které znázorňuje Maslowova pyramida potřeb na obrázku č. 6.

Pro úspěšné řízení vzdělávacího procesu je nutné, aby manažer znal motivační faktory každého pracovníka, ale i celého pracovního kolektivu. Vodák a Kucharčíková uvádějí několik různých motivačních faktorů vzdělávání jako např.: udržení pracovní pozice, možnost se seberealizovat pomocí kvalifikace, finanční ohodnocení a jeho případné zvýšení. V publikaci *Adult Apprenticeship Training* od autora Seppälä dochází k ovlivňování hierarchie lidských potřeb: každý jedinec má jinou hierarchii lidských potřeb (Seppälä, 2007, s. 50, přeloženo autorem DP). Motivace je jednou z nejdůležitějších kompetencí ředitele vzdělávací instituce.

Metody je nutné si stanovit hned na samotném začátku a díky nim dochází k naplnění cílů. Zvolení určité metody je důležité pro potřeby jednotlivých pedagogických pracovníků, ale také pro organizaci samotnou. Navíc by měla zvolená metoda korespondovat s rámcem vzdělávací politiky České republiky. Zvolení správné metody je ovlivněno těmito faktory:

- věkem účastníků,
- motivací účastníků ke vzdělávání,
- stylem učení,
- pracovními zkušenostmi pracovníků,
- vědomostmi a dovednostmi pracovníků ad.

V neposlední řadě záleží na odbornosti, dovednostech a schopnostech lektora. Vzdělávání se může uskutečňovat na pracovišti nebo mimo pracoviště, jak je zmíněno v kapitole 2.3.4., a může tak docházet ke zvolení několika metod pro vzdělávání pedagogických pracovníků středních škol, ale i ostatních pedagogických pracovníků v jiných stupních vzdělávání. Zvolení správné metody vzdělávání má přínos pro vyšší efektivitu vzdělávání.

Účastníci jsou klíčoví pro vzdělávací organizaci. Pro motivaci pedagogických pracovníků v oblasti vzdělávání musí mít ředitel školy na paměti faktory, které působí na pracovníka jako např. jeho vzdělanost, předpoklady, nálada, emoce ad. Každý pracovník preferuje rozdílný styl učení, a proto k nim musí ředitel školy dostatečně přihlížet. Neodmyslitelně

k účastníkům patří i faktory ovlivňující ochotu se dále vzdělávat, a ty mohou být fyzické, psychické nebo intelektuální.

Lektoři mají nelehkou úlohu ve vzdělávacím procesu. Kladen je důraz především na jejich osobnostní předpoklady a inteligenci. Zvolená metoda vzdělávání má dopad na vzdělávací akci a její úspěšnost.

Šikýř et al. zmiňují, že na plánování vzdělávání navazuje realizace vzdělávání. Nejprve je nutné vybrat vhodnou metodu, lektora, případně instituci, čas a místo vzdělávání. Poté se realizuje materiální a technické vybavení a informují se účastníci. Dále se může zajišťovat například ubytování, stravování nebo také doprava. Na závěr se stanoví náklady spojené se vzděláváním. Nejdůležitější je správné stanovení metody vzdělávání, díky které dochází k osvojování znalostí a dovedností. (Šikýř et al., 2016, s. 157).

Vyhodnocování vzdělávání

Fáze neméně důležitá a zároveň závěrečná je vyhodnocování vzdělávání. Proto, aby bylo vzdělávání efektivní, je nutné dodržet pořadí jednotlivých fází vzdělávacího cyklu a následnou jejich provázanost. Jak uvádí Bartoňková: *„hodnocení/evaluace firemního vzdělávání je proces, který stanoví, zda byl problém vyřešen. Je integrální součástí vzdělávání, v podstatě je to porovnávání cílů (žádoucí chování) odpovídající na otázku, do jaké míry vzdělávání splnilo svůj účel.“* (Bartoňková, 2010, s. 182).

Tureckiová zastává názor, že vyhodnocování vzdělávání je proces činností, které na sebe navazují, a tudíž není možné se zaměřovat výhradně na závěr vzdělávání (firemního vzdělávání). V literatuře uvádí fázi procesu hodnocení v několika krocích:

- *plánování procesu hodnocení včetně stanovení účelu a hodnocení,*
- *příprava – stanovení kritérií a standardů hodnocení,*
- *vytváření nástrojů pro sběr dat,*
- *sběr dat,*
- *analýza získaných údajů,*
- *příprava a zpracování závěrečné zprávy,*

- *provedení případných úprav v cyklu podnikového vzdělávání a monitoring systému“.* (Tureckiová, 2004, s. 105).

Není-li v průběhu vzdělávání dosaženo kladného výsledku, je nutné definovat, v jaké úrovni došlo k chybě, a nastavit taková pravidla, která mají dopad na cíle vzdělávacího programu. Jak zmiňuje Vodák a Kucharčíková, je důležitá volba správných metod v procesu vzdělávání, a to např.: akční plán, videoreflexe, dotazník ad. (Vodák a Kucharčíková, 2011, s. 143).

Na závěr každého vzdělávacího programu by mělo následovat hodnocení ze strany účastníka vzdělávání, kde se identifikují silné a slabé stránky, a v neposlední řadě, jaký měla akce přínos pro zaměstnance, který se vzdělával.

Po realizaci vzdělávání je nutné vyhodnocení výsledků, které je poměrně složité, jelikož výsledky vzdělávání jsou těžko měřitelné. Výsledky se často objevují až s časovým odstupem, chováním pracovníků a jejich přístupem. Pro hodnocení vzdělávání se posuzuje, zda byly dodrženy stanovené metody a jaká je odezva účastníků vzdělávání. Samozřejmě se hodnotí míra nových znalostí, dovedností a jejich aplikace při práci. (Šikýř et al., 2016, s. 159-160).

2.3.7 Financování dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Finanční zajištění dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků může mít několik možností zdrojů financování:

1. příspěvek od státu – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy nebo jiná ministerstva (poskytován výhradně institucím spadajícím do resortní sítě dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, školám a vysokým školám na další vzdělávání),
2. poplatky účastníků: pedagogičtí pracovníci, školy,
3. dotace nevládních institucí,
4. podpora z mezinárodních programů,
5. podnikatelská a výrobní sféra,
6. jiné zdroje. (Kohnová, 2004).

Finanční prostředky, které poskytuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy smí být použity výhradně na vzdělávací programy akreditované ministerstvem. Tyto prostředky jsou přerozdělovány podle republikových a následně krajských normativů, a to zřizovatelem. Určením výše finančních prostředků na další vzdělávání pedagogických pracovníků je jeden žák, jeden student dané školy. Za čerpání těchto finančních prostředků je zcela zodpovědný ředitel školy a správnost čerpání následně kontroluje Česká školní inspekce. Prostředky, které škola nevyčerpá, se vrací zřizovateli. (Kohnová, 2004).

3 Výzkumná část práce

Výzkumný problém, cíl výzkumu a metodologie

Diplomová práce je nazvána **Další vzdělávání pedagogických pracovníků středních škol ve Středočeském kraji**. Další vzdělávání pedagogických pracovníků je nedílnou součástí profese pedagoga. Pedagogický pracovník střední školy poskytuje vzdělávání žákům a studentům, kteří jsou připravováni na složení závěrečných zkoušek ve dvou a tříletých učebních oborech, maturitní zkouškou ve čtyřletých oborech nebo dvouletých nástavbových oborech vzdělávání. Další vzdělávání pedagogických pracovníků je legislativně ukotveno v právních předpisech, které jsou uvedeny v teoretické části práce. Předpokladem výzkumné části a jejího šetření jsou získané teoretické poznatky, studium odborné literatury a analýza legislativně právních dokumentů zabývajících se dalším vzděláváním.

Zdrojem výzkumu této diplomové práce jsou všechny střední školy ve Středočeském kraji, které byly zapsány v rejstříku škol a školských zařízení ke dni 1. 9. 2018.

Cíl výzkumu a výzkumný problém

Cílem diplomové práce je zjistit, jakou mají pedagogičtí pracovníci středních škol ve Středočeském kraji motivaci k dalšímu vzdělávání.

Výzkumným problémem je, zda se pedagogičtí pracovníci středních škol ve Středočeském kraji účastní dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, jestli se dále vzdělávají, jaké mají ke vzdělávání podmínky, zda se vedení škol zajímá o profesní růst, úroveň vzdělávání a zda školy poskytují finanční prostředky na další vzdělávání. Na základě cíle bylo stanoveno těchto pět výzkumných otázek:

1. Jaká je motivace pedagogických pracovníků k DVPP?
2. Kterou formu dalšího vzdělávání upřednostňují pedagogičtí pracovníci?
3. Mají pedagogičtí pracovníci podmínky k dalšímu vzdělávání?
4. Poskytují školy finanční prostředky na DVPP?
5. Jaké jsou vzdělávací potřeby pedagogických pracovníků z hlediska DVPP?

Metodologie výzkumu

Ve výzkumném šetření a praktické části je použita metoda kvantitativního výzkumu zjišťování informací – dotazníkové šetření pro pedagogické pracovníky. „*Osoba, která vyplňuje dotazník, se nazývá respondent. Jednotlivé prvky dotazníku se nazývají otázky.*“ (Gavora, 210, s. 121). Kvantitativní metoda šetření zpracovává dokumenty matematicky a dále podle obsahové stránky. Vyjadřuje pořadí, stupeň a frekvenci (Gavora, 2010, s. 143). Dotazníky pro pedagogické pracovníky byly vytvořeny pomocí nástroje Google formuláře a rozeslány elektronicky vedení školy (ředitelům středních škol a jejich zástupcům). Následně došlo k rozesílání dotazníků na jednotlivé pedagogické pracovníky daných škol ve Středočeském kraji. Jedná se o metodu, která má minimální náklady. Gavora: „*dotazník považuje za ekonomický výzkumný nástroj.*“ (Gavora, 2010, s. 121). Podle Dismana (2011, s. 141) je výhodou dotazníkového šetření jednoduché a rychlé získávání informací a velkého množství respondentů v krátkém čase a za velmi nízké náklady. Otázky v dotazníkovém šetření řeší odpovědi na jednotlivé výzkumné otázky.

Jednotlivé etapy výzkumu

Výzkum byl rozdělen do dvou etap, které na sebe navazují:

1. předvýzkum,
2. vlastní výzkum.

Předvýzkum

K ověření návratnosti dotazníkového šetření byl dotazník společně s průvodním dopisem rozeslán e-mailem 10 ředitelům, 5 zástupcům a 5 učitelům náhodně vybraných středních škol ve Středočeském kraji. Odeslaných vyplněných dotazníků zpět bylo navraceno celkem 10, což je 50 %. V odborné literatuře se autoři zabývají tím, jaká by měla být optimální návratnost v dotazníkovém šetření. Chráska (2007, s. 175) uvádí, že průměrná návratnost by se měla pohybovat v rozmezí 30-60 %, proto byl dotazník následně ve stejné podobě rozeslán všem ředitelům středních škol ve Středočeském kraji, jejich zástupcům a následně také jednotlivým učitelům těchto škol.

Vlastní výzkum

Dotazník společně s průvodním dopisem byl rozeslán e-mailem s hypertextovým odkazem na stránky Google Formuláře na vedení škol (ředitele a jejich zástupce) a následně e-mailem jednotlivým pedagogickým pracovníkům. Sběr dat probíhal v časovém rozmezí prosinec 2018 – březen 2019. Kontakty na jednotlivé školy byly získány z portálu www.stredniskoly.cz, ze stránek jednotlivých škol, za pomoci Mgr. Ingrid Vavříkové a Mgr. Jana Máchy z odboru školství krajského úřadu Středočeského kraje. V průvodním dopise byla prosba o rozeslání e-mailu na všechny pedagogické pracovníky dané školy. V průběhu sběru dat probíhala komunikace se školami e-mailem nebo telefonicky, a to včetně kontaktu s některými pedagogickými pracovníky školy napříč Středočeským krajem. Osloveno bylo celkem 150 škol, které byly zapsány v rejstříku škol a školských zařízení k datu 1. 9. 2018. Podle statistických údajů krajského úřadu Středočeského kraje byl celkový počet pedagogických pracovníků středních škol celkem 3509 ke dni 1. 9. 2018.

Samotný dotazník obsahoval celkem 24 otázek. Zastoupeny byly otázky uzavřeného charakteru, ale také otázky vytvořené pomocí Liekertovy škály. Slovník cizích slov říká, že Liekertova škála měří postoje a názory, kde jsou předložena tvrzení nebo výroky, které jsou označeny několikastupňově, a to značí míru souhlasu, či nesouhlasu. (ABZ slovník cizích slov, 2019).

Data získaná z dotazníků byla tříděna, byly sestaveny tabulky, grafická znázornění výsledků dotazníkového šetření. Jednotlivé položky dotazníku byly stručně okomentovány a doplněny o výsledky šetření. Celkové zpracování dotazníkového šetření a získaných odpovědí probíhalo pomocí kancelářského balíku Microsoft Office – Word a Excel. Výsledky a závěry dotazníkového šetření byly zaznamenány v závěru práce.

4 Výsledky výzkumného šetření

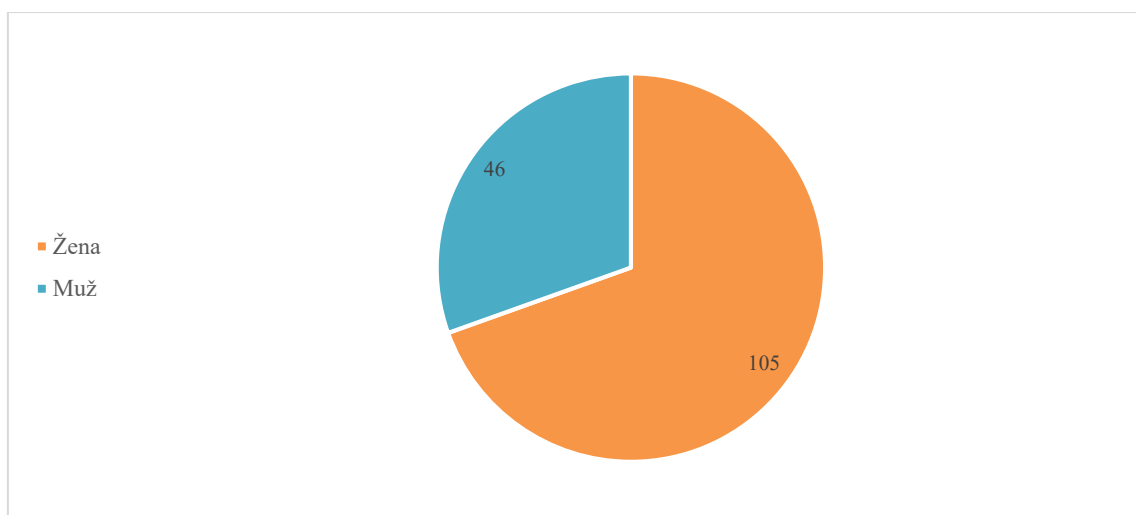
Otázka č. 1 – Vaše pohlaví

Tabulka č. 3: Pohlaví respondentů

Výběr z možností v dotazníkovém šetření, zodpovězeno **151x**, nezodpovězeno **0x**

Pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost
Žena	105	69,5 %
Muž	46	30,5 %
Celkem	151	100 %

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 1: Pohlaví respondentů

Komentář: Do dotazníkového šetření se zapojilo celkem 151 respondentů. Většina respondentů jsou ženy, kterých bylo celkem 105, tj. (69,5 %) a které tvoří více než dvě třetiny z celkového počtu. Mužů se zapojilo pouze 46, tj. (30,5 %).

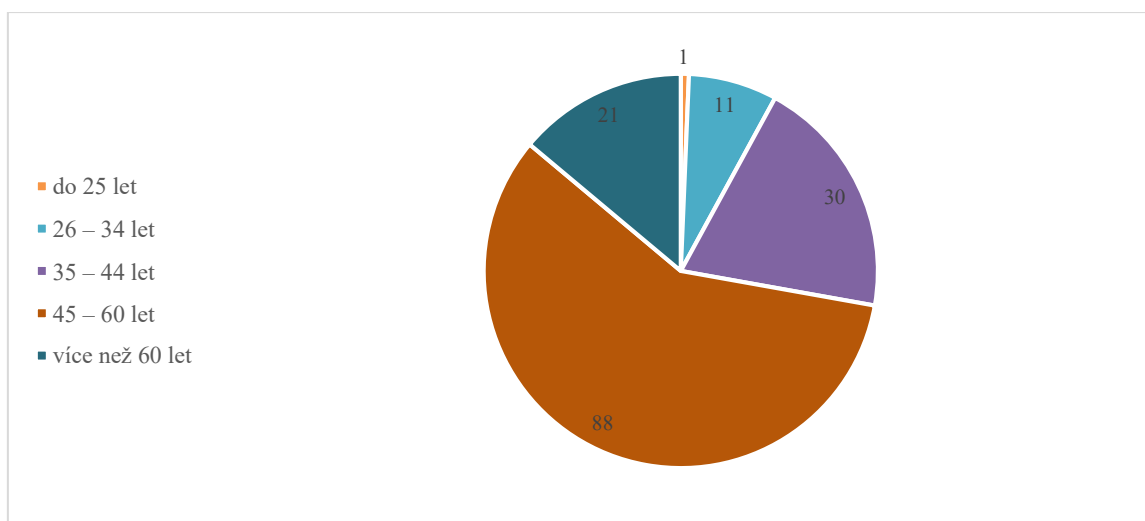
Otázka č. 2 – Váš věk

Tabulka č. 4: Věk respondentů

Výběr z možností v dotazníkovém šetření, zodpovězeno **151x**, nezodpovězeno **0x**

Věk	Absolutní četnost	Relativní četnost
do 25 let	1	0,6 %
26 – 34 let	11	7,3 %
35 – 44 let	30	19,9 %
45 – 60 let	88	58,3 %
více než 60 let	21	13,9 %
Celkem	151	100 %

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 2: Věk respondentů

Komentář: Největší zastoupení mají respondenti věkové skupiny 45 – 60 let, kterých bylo celkem 88, tj. 58,3 %. Druhá věková skupina 35 – 44 let, tj. 19,9 % s celkovým počtem 30 respondentů. Ostatní věkové skupiny mají zastoupení respondentů nižší než 15 %. Nejmenší zastoupení má věková skupina do 25 let, kde odpověděl pouze 1 respondent, tj. 0,6 %.

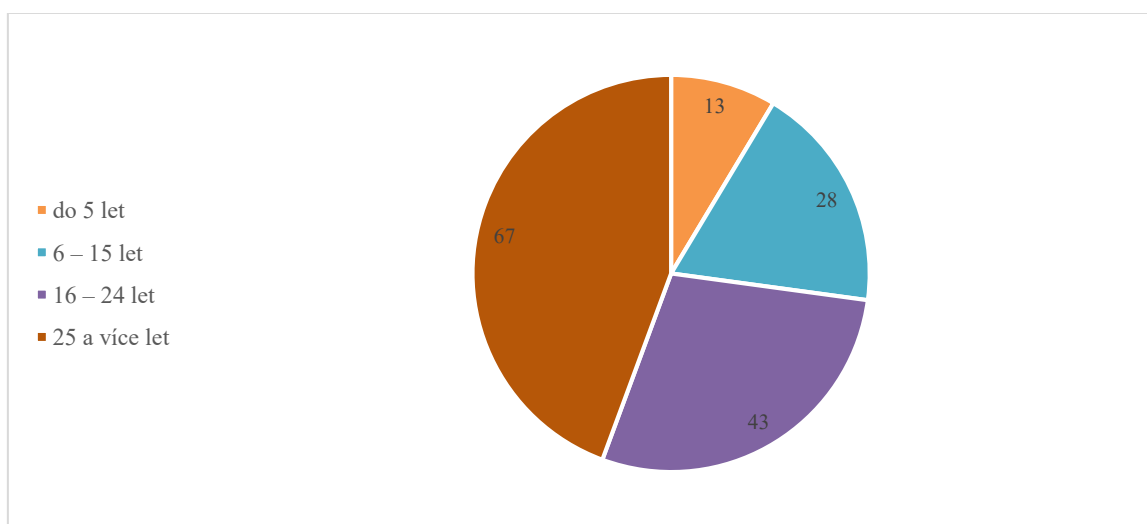
Otázka č. 3 – Délka Vaší pedagogické praxe?

Tabulka č. 5: Délka pedagogické praxe

Výběr z možností v dotazníkovém šetření, zodpovězeno **151x**, nezodpovězeno **0x**

Délka praxe	Absolutní četnost	Relativní četnost
do 5 let	13	8,6 %
6 – 15 let	28	18,5 %
16 – 24 let	43	28,5 %
25 a více let	67	44,4 %
Celkem	151	100 %

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 3: Délka pedagogické praxe

Komentář: Předpokladem u této otázky bylo, že nejnižší zastoupení zde budou mít respondenti, kteří mají délku své pedagogické praxe do 5 let, kterých bylo celkem 13, tj. 8,6 %. Nejvíce respondentů mají pedagogičtí pracovníci, jejichž pedagogická praxe je 25 a více let a kteří tvoří bezmála polovinu ze všech dotázaných, což vychází také z předchozí otázky, která se týká věku respondentů.

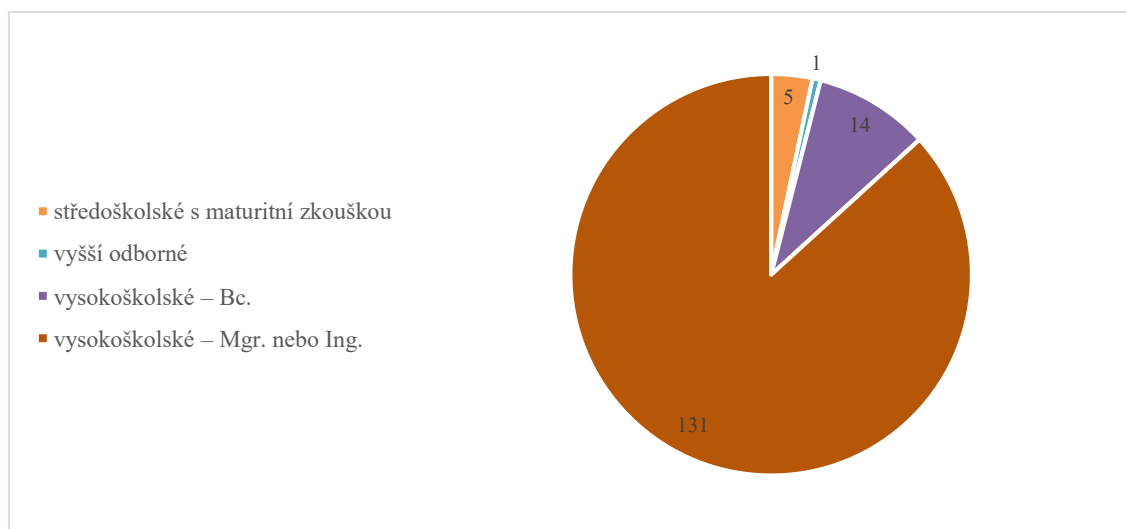
Otázka č. 4 – Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka č. 6: Nejvyšší dosažené vzdělání

Výběr z možností v dotazníkovém šetření, zodpovězeno 151x, nezodpovězeno 0x

Dosažené vzdělání	Absolutní četnost	Relativní četnost
středoškolské s maturitní zkouškou	5	3,3 %
vyšší odborné	1	0,6 %
vysokoškolské – Bc.	14	9,3 %
vysokoškolské – Mgr. nebo Ing.	131	86,8 %
Celkem	151	100 %

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 4: Nejvyšší dosažené vzdělání

Komentář: Ve výše uvedené tabulce a grafu je zobrazena struktura dosaženého vzdělání. Jak je z výsledků patrné, největší zastoupení mají vysokoškolsky vzdělaní respondenti s celkovým počtem 131, tj. 86,8 %. Naopak nejméně respondentů bylo u vyššího odborného vzdělání. U vysokoškolsky vzdělaných, kteří dosáhli titulu Bc., s počtem 14 respondentů, tj. 9,3 %, se dá předpokládat, že si vzdělání v Mgr. oborech budou dále doplňovat. Středoškolsky vzdělaných bylo pouze 5 a zde se může jednat o učitele odborného výcviku a praktického vyučování, kteří nemusí mít dle zákona vysokoškolské vzdělání, nebo respondenty, na které se vztahuje zákonná výjimka z důvodu jejich věku, což by mohlo odpovídat předchozí otázce, tabulce a grafu.

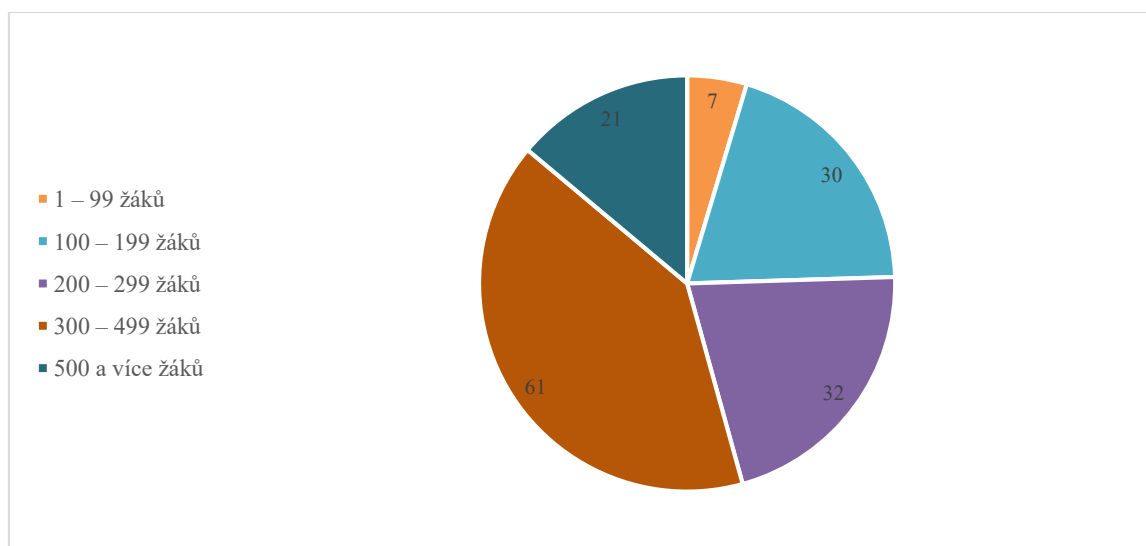
Otázka č. 5 – Kolik žáků navštěvuje vaši školu?

Tabulka č. 7: Počet žáků navštěvujících školu

Výběr z možností v dotazníkovém šetření, zodpovězeno **151x**, nezodpovězeno **0x**

Počet žáků	Absolutní četnost	Relativní četnost
1 – 99 žáků	7	4,6 %
100 – 199 žáků	30	19,9 %
200 – 299 žáků	32	21,2 %
300 – 499 žáků	61	40,4 %
500 a více žáků	21	13,9 %
Celkem	151	100 %

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 5: Počet žáků navštěvující školu

Komentář: Necelá polovina, přesně 61, tj. 40,4 % respondentů z celkových 151, uvedlo, že jejich školu navštěvuje 300 – 499 žáků. Jednat se bude především o větší školy, které jsou ve Středočeském kraji, což bude patrné u výsledku otázky č. 8 dotazníkového šetření, kde jsou uvedena konkrétní města. Na školách s počtem žáků 100 – 199 a 200 – 299 je téměř shodný počet odpovědí respondentů, jak je znázorněno v tabulce výše.

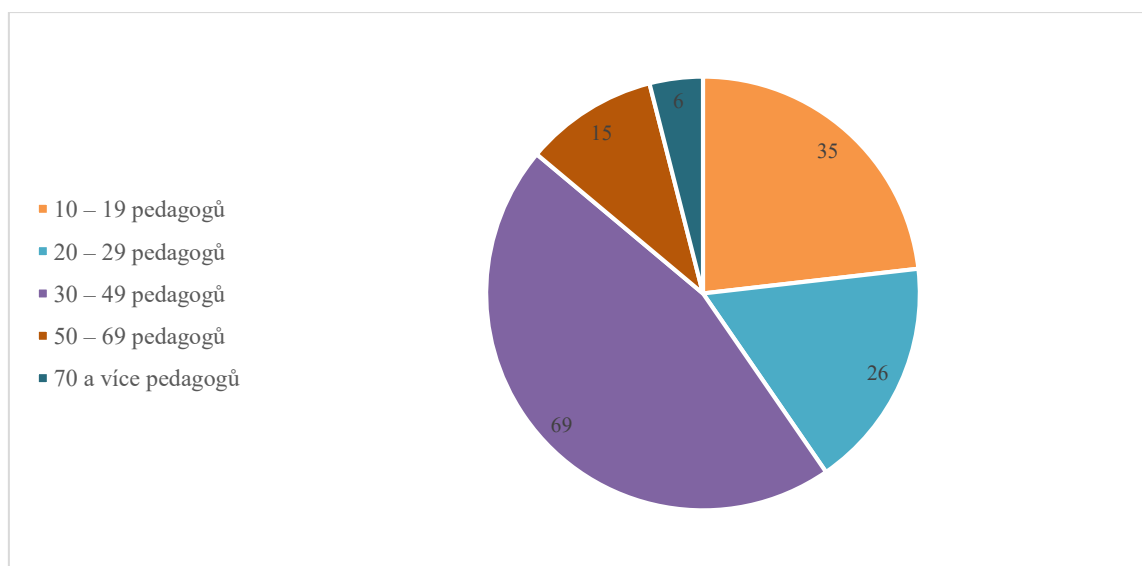
Otázka č. 6 – Kolik pedagogických pracovníků je zaměstnáno na vaší škole?

Tabulka č. 8: Počet pedagogických pracovníků školy

Výběr z možností v dotazníkovém šetření, zodpovězeno 151x, nezodpovězeno 0x

Počet pedagogů	Absolutní četnost	Relativní četnost
10 – 19 pedagogů	35	23,2 %
20 – 29 pedagogů	26	17,2 %
30 – 49 pedagogů	69	45,7 %
50 – 69 pedagogů	15	9,9 %
70 a více pedagogů	6	4 %
Celkem	151	100 %

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 6: Počet pedagogických pracovníků školy

Komentář: Celkem 61, tj. 45,7 % respondentů uvedlo, že na jejich škole pracuje 30 – 49 pedagogů, což je také zřejmé z předchozí otázky a jejího znázornění, kdy školu navštěvuje 300 – 499 žáků a k tomu adekvátní počet pedagogických pracovníků. Poměrně dost respondentů – celkem 35, tj. 23,2 % uvedlo, že na jejich škole pracuje 10 – 19 pedagogů, kdy se může jednat o školy menšího charakteru. Nejmenší zastoupení je u odpovědi 70 a více pedagogů, kde odpovědělo pouze 6 respondentů, tj. 4 % z celkového počtu.

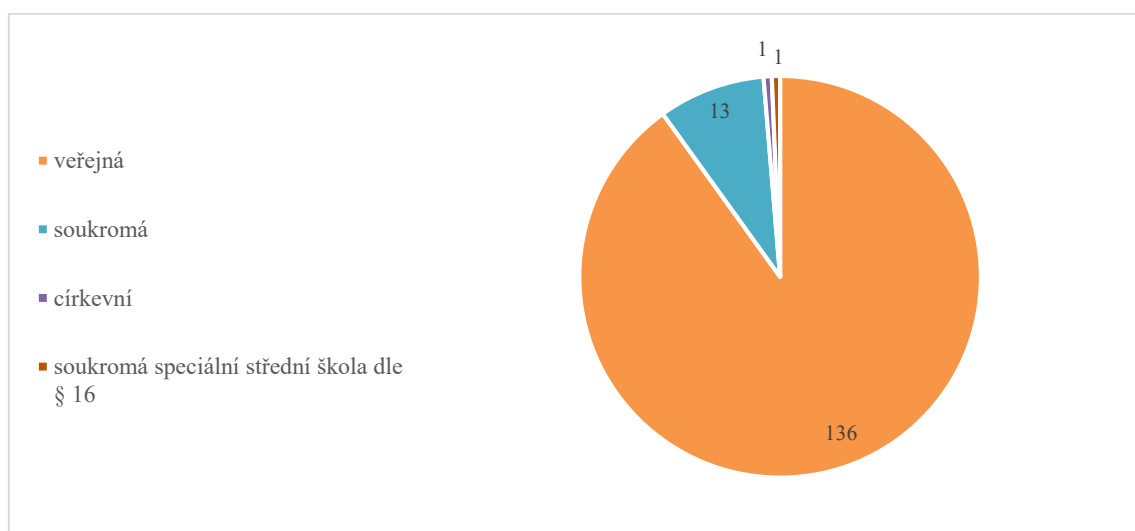
Otázka č. 7 – Vaše škola je?

Tabulka č. 9: Škola podle zřizovatele

Výběr z možností v dotazníkovém šetření, zodpovězeno **151x**, nezodpovězeno **0x**

Škola podle zřizovatele	Absolutní četnost	Relativní četnost
veřejná	136	90,1 %
soukromá	13	8,6 %
církevní	1	0,7 %
soukromá speciální střední škola dle § 16	1	0,6 %
Celkem	151	100 %

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 7: Škola podle zřizovatele

Komentář: Z celkového počtu 151 respondentů odpovědělo 136, tj. 90,1 % z nich, že pracují ve veřejné střední škole, kterou zřizuje Středočeský kraj. Pouze 9 respondentů, tj. 8,6 % uvedlo, že škola, ve které pracují, je soukromá. Méně než 1 % respondentů bylo ze škol církevních a soukromých speciálních dle § 16.

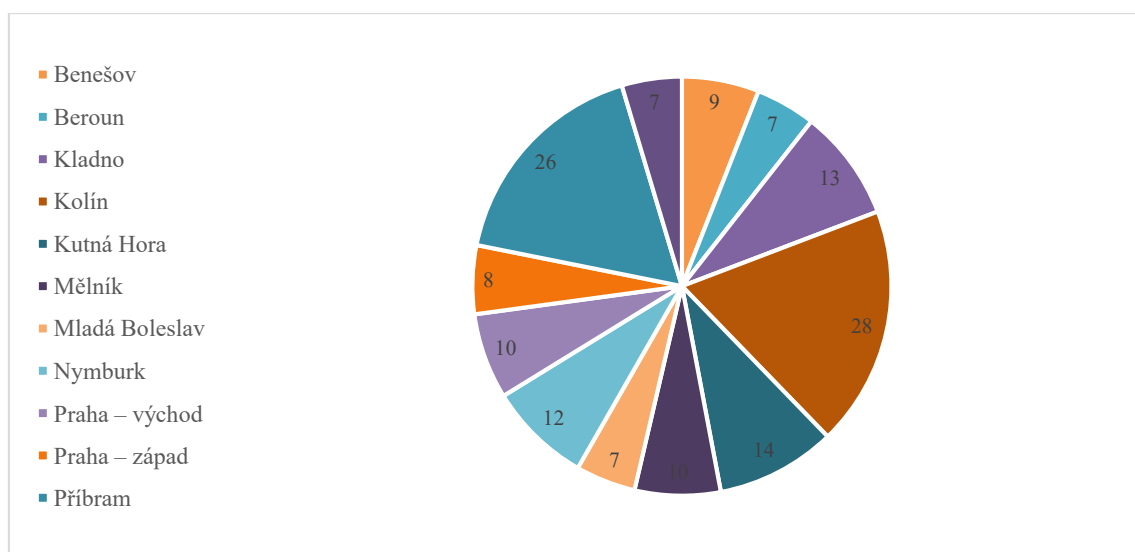
Otázka č. 8 – Do kterého okresu spadá vaše škola?

Tabulka č. 10: Okres spádovosti školy

Výběr z možností v dotazníkovém šetření, zodpovězeno 151x, nezodpovězeno 0x

Okres	Absolutní četnost	Relativní četnost
Benešov	9	6 %
Beroun	7	4,6 %
Kladno	13	8,6 %
Kolín	28	18,5 %
Kutná Hora	14	9,3 %
Mělník	10	6,6 %
Mladá Boleslav	7	4,6 %
Nymburk	12	7,9 %
Praha – východ	10	6,6 %
Praha – západ	8	5,5 %
Příbram	26	17,2 %
Rakovník	7	4,6
Celkem	151	100 %

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 8: Okres spádovosti školy

Komentář: Celkem ze 14 okresů bylo nejvíce respondentů zastoupeno z Kolína, kde jich odpovědělo celkem 28, tj. 18,5 %, a obdobně tomu bylo v Příbrami, kde bylo respondentů celkem 26, tj. 17,2 %. U ostatních okresů bylo odpovědí méně než 20 a v některých případech méně než 10 jako např. v Benešově, Berouně, Mladé Boleslavi, Praze – západ a

Rakovníku. Předpoklad byl, že v okresech Kutná Hora, Kolín a Mladá Boleslav bude respondentů nejvíce, a to z důvodu většího počtu škol, žáků a pedagogických pracovníků.

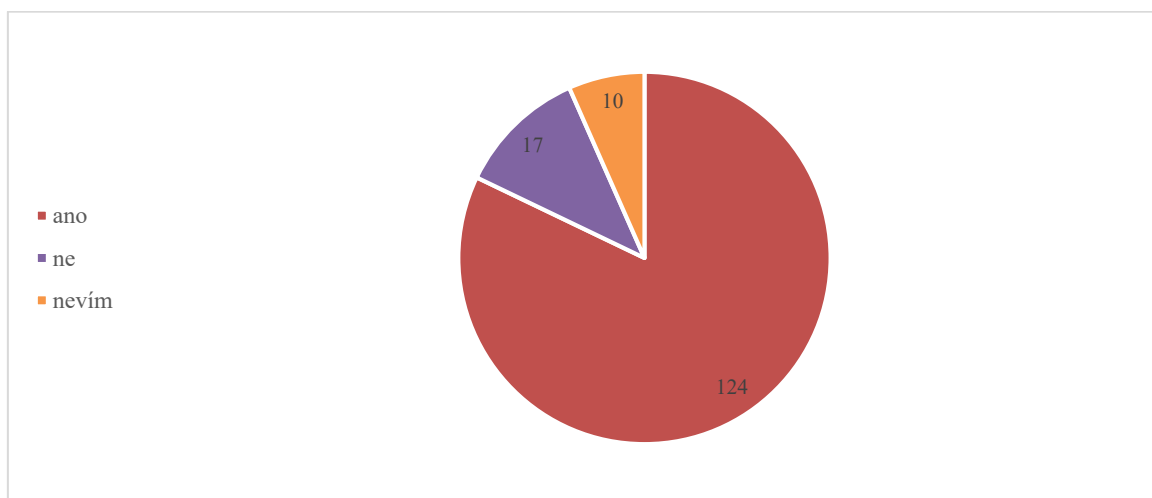
Otázka č. 9 – Obsah dalšího vzdělávání (semináře, školení) je zaměřen na vaši aprobaci?

Tabulka č. 11: Zaměření dalšího vzdělávání na aprobaci

Výběr z možností v dotazníkovém šetření, zodpovězeno 151x, nezodpovězeno 0x

Názor respondentů	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano	124	82,1 %
ne	17	11,3 %
nevím	10	6,6 %
Celkem	151	100 %

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 9: Zaměření dalšího vzdělávání na aprobaci

Komentář: Z celkového počtu 151 respondentů 124, tj. 82,1 % odpovědělo, že obsah dalšího vzdělávání je zaměřen na jejich aprobaci. 17, tj. 11,3 % respondentů odpovědělo, že jejich obsah dalšího vzdělávání není zaměřen na jejich aprobaci a zbylých 10, tj. 6,6 % respondentů zvolilo odpověď nevím.

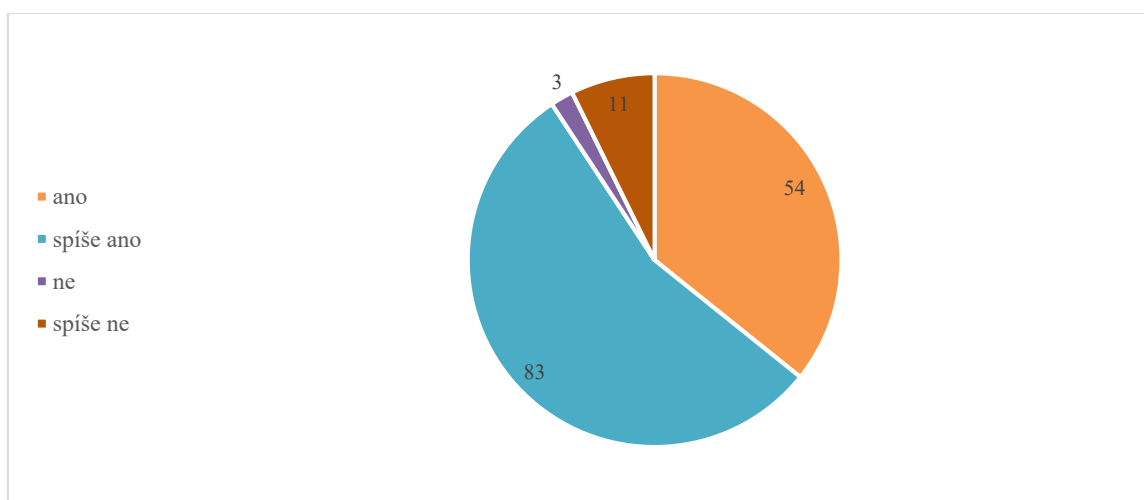
Otázka č. 10 – Nové poznatky ze seminářů a školení aplikujete následně ve své praxi?

Tabulka č. 12: Aplikace nových poznatků ze seminářů a školení v praxi

Výběr z možností v dotazníkovém šetření, zodpovězeno **151x**, nezodpovězeno **0x**

Názor respondentů	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano	54	35,8 %
spíše ano	83	55 %
ne	3	1,9 %
spíše ne	11	7,3 %
Celkem	151	100 %

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 10: Aplikace nových poznatků ze seminářů a školení v praxi

Komentář: Většina respondentů předává nové poznatky získané na seminářích a školeních svým kolegům. Z celkového počtu 151 respondentů odpovědělo **ano** 54, tj. 35,8 % a **spíše ano** 83, tj. 55 %. Minimálních odpovědí bylo **ne** a **spíše ne**, kdy celkový počet respondentů nepřesáhl 10 %. Z odpovědí lze vyvodit, že získané znalosti ze seminářů a školení pedagogové dále předávají v praxi svým kolegům.

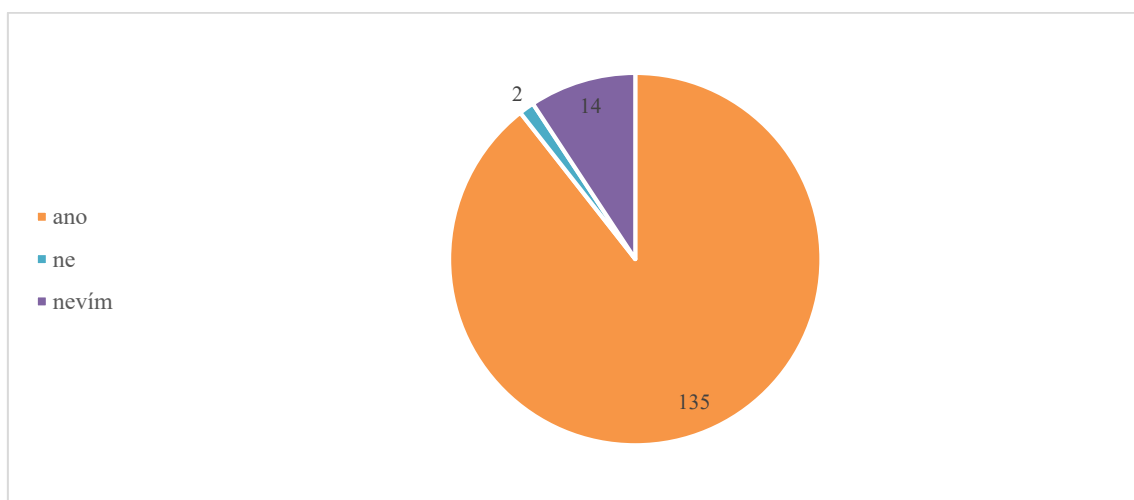
Otázka č. 11 – Má vedení vaší školy zájem o DVPP, které je ukotveno v legislativě?

Tabulka č. 13: Zájem vedení školy o DVPP

Výběr z možností v dotazníkovém šetření, zodpovězeno **151x**, nezodpovězeno **0x**

Názor respondentů	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano	135	89,4 %
ne	2	1,3 %
nevím	14	9,3 %
Celkem	151	100 %

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 11: Zájem vedení školy o DVPP

Komentář: Z následujících odpovědí respondentů je zcela patrné, že na většině škol je ze strany vedení zájem o další vzdělávání pedagogických pracovníků, které jim ukládá zákon. Z celkového počtu 151 respondentů odpovědělo **ano** 135, tj. 89,4 %. Někteří respondenti uvedli ve své odpovědi **nevím**. Je zřejmé, že se s touto problematikou nesetkali.

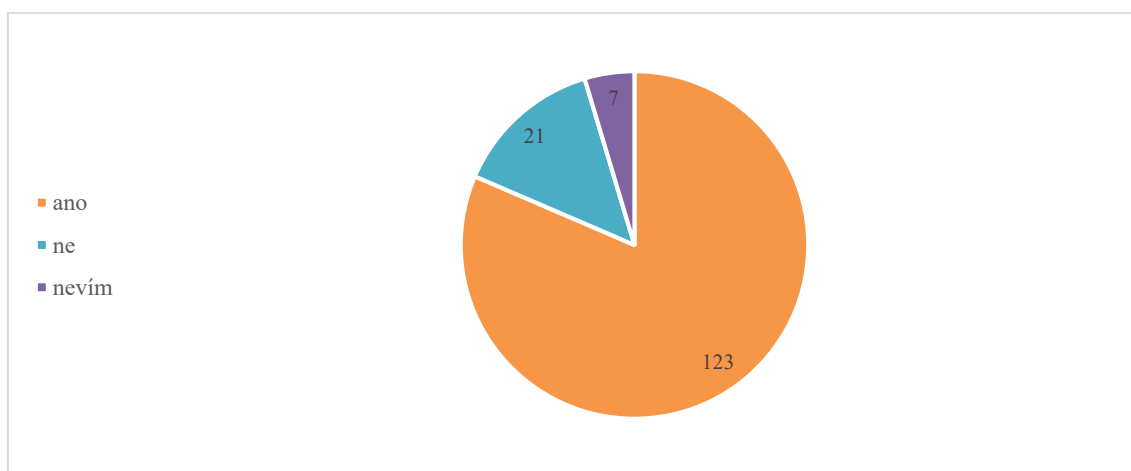
Otázka č. 12 – Poskytuje vaše škola peníze na DVPP?

Tabulka č. 14: Poskytování peněz na DVPP

Výběr z možností v dotazníkovém šetření, zodpovězeno **151x**, nezodpovězeno **0x**

Názor respondentů	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano	123	81,5 %
ne	21	13,9 %
nevím	7	4,6 %
Celkem	151	100 %

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 12: Poskytování peněz na DVPP

Komentář: Jak je zřejmé již z předcházející otázky, která se týkala zájmu vedení školy o DVPP, tak z důvodu povinnosti, která je ukotvena v legislativě, poskytují školy peníze na další vzdělávání pedagogických pracovníků. Ze 151 respondentů odpovědělo **ano** 123, tj. 81,5 %. Celkem 21, tj. 13,9 % respondentů tvrdí, že na jejich škole vedení peníže na další vzdělávání pedagogických pracovníků neposkytuje. Pod 5 % respondentů neví, zda vedení školy peníze právě na další vzdělávání pedagogických pracovníků poskytuje.

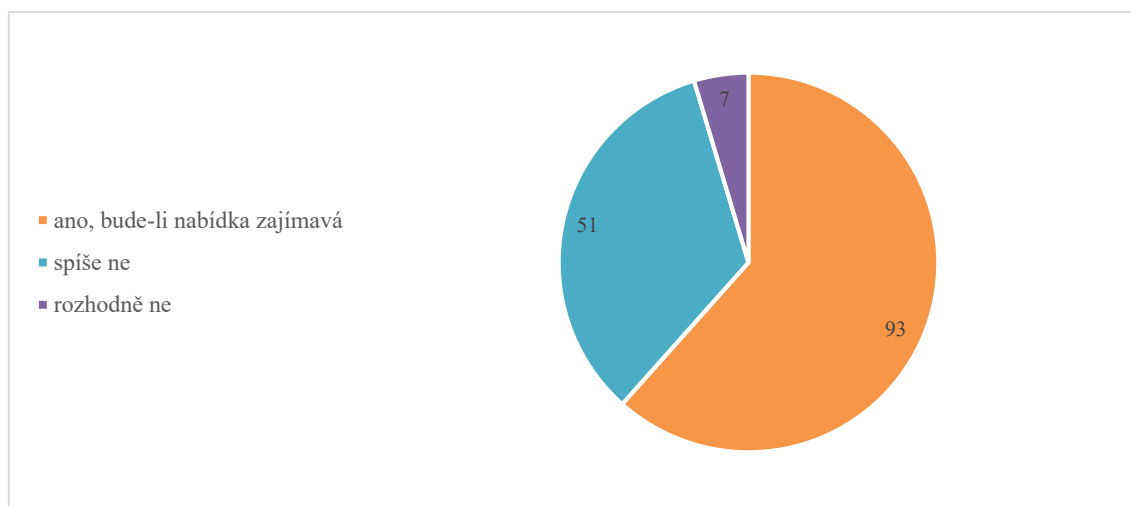
Otázka č. 13 – Pokud by vás seminář nebo kurz zaujal, financoval/a byste si jej sám/sama?

Tabulka č. 15: Financování kurzu nebo semináře z vlastních prostředků

Výběr z možností v dotazníkovém šetření, zodpovězeno **151x**, nezodpovězeno **0x**

Názor respondentů	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano, bude-li nabídka zajímavá	93	61,6 %
spíše ne	51	33,8 %
rozhodně ne	7	4,6 %
Celkem	151	100 %

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 13: Financování kurzu nebo semináře z vlastních prostředků

Komentář: Největší zastoupení je u odpovědi **ano, bude-li nabídka zajímavá**, na kterou odpovědělo 93, tj. 61,6 % z celkového počtu 151 respondentů. Velmi překvapivé je, že 51, tj. 33,8 % zvolilo odpověď **spíše ne** a jen mizivá menšina 7, tj. 4,6 % respondentů odpověděla, že rozhodně by si seminář ani kurz nefinancovali sami. Jak vychází z odpovědi, tak skoro 40 % respondentů by si zřejmě sami další vzdělávání nefinancovali.

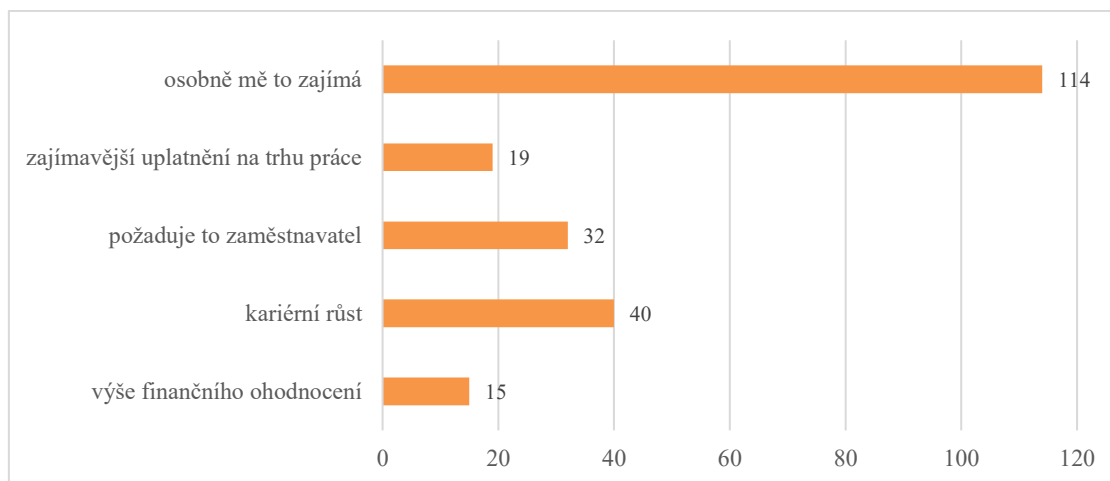
Otázka č. 14 – Jaká je vaše motivace k dalšímu vzdělávání?

Tabulka č. 16: Motivace k dalšímu vzdělávání

Výběr z více možností, zodpovězeno 220x (151 respondenty), nezodpovězeno 0x

Výběr možností	Absolutní četnost	Relativní četnost
výše finančního ohodnocení	15	9,9 %
kariérní růst	40	26,5 %
požaduje to zaměstnavatel	32	21,2 %
zajímavější uplatnění na trhu práce	19	12,6 %
osobně mě to zajímá	114	75,5 %
Celkem	220	---

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 14: Motivace k dalšímu vzdělávání

Komentář: Na tuto otázku odpovědělo celkem 151 respondentů, kteří mohli zvolit více možností. Nejvíce odpovědí 114, tj. 75,5 %, má motivaci z důvodu osobního zájmu. Naopak překvapivě nejnižší je motivace z důvodu finančního ohodnocení, kde odpovědělo celkem 15, tj. 9,9 % respondentů. Ani zajímavější uplatnění na trhu práce není pro pedagogy důležité k motivaci v dalším vzdělávání, kde odpovědělo 19, tj. 12,6 % respondentů. Z odpovědí na tuto otázku vyplývá, že hlavní motivací k dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků je jejich osobní zájem, což je pro mě překvapivé zjištění.

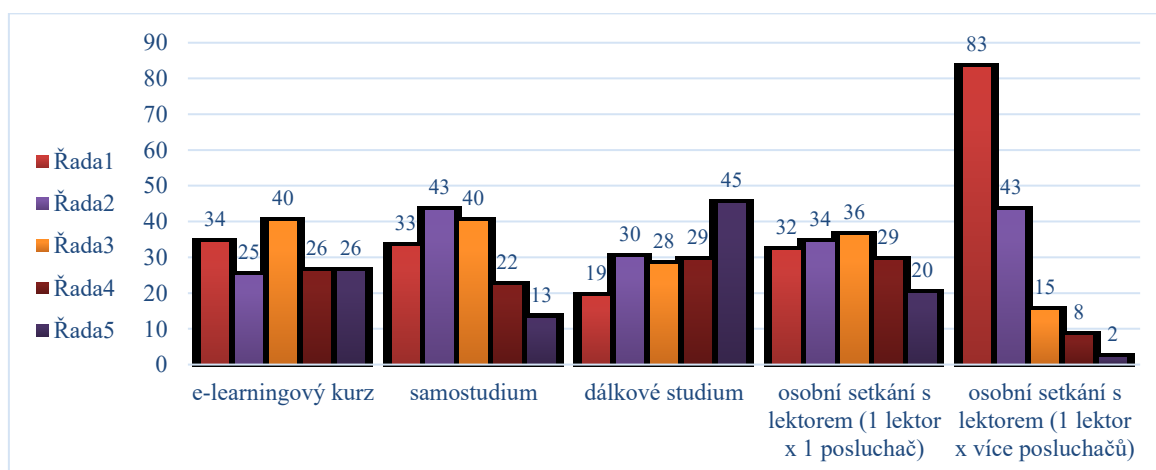
Otázka č. 15 – Jakou formu dalšího vzdělávání preferujete?

Tabulka č. 17: Preference formy dalšího vzdělávání

Výběr z více možností (1 – rozhodně ano, 5 – určitě ne), zodpovězeno **151x**, nezodpovězeno **0x**

Výběr možností	Stupeň					Celkem respondentů
	1	2	3	4	5	
e-learningový kurz	34	25	40	26	26	151
samostudium	33	43	40	22	13	151
dálkové studium	19	30	28	29	45	151
osobní setkání s lektorem (1 lektor x 1 posluchač)	32	34	36	29	20	151
osobní setkání s lektorem (1 lektor x více posluchačů)	83	43	15	8	2	151

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 15: Preference formy dalšího vzdělávání

Komentář: U této a některých následujících dalších otázek jsem zvolil pro sběr dat Liekertovu škálu, kde měli respondenti možnost si zvolit odpověď (1 – rozhodně ano, 5 – určitě ne). Ze 151 respondentů odpovědělo celkem 83, tj. 55 %, že upřednostňují osobní setkání s lektorem (1 lektor x více posluchačů) a zvolili odpověď č. 1 **rozhodně ano**. Odpověď č. 2, která by se dala přiřadit k předchozí odpovědi, zvolilo 43, tj. 28,5 %. Respondenti u možnosti **samostudium** využili stupeň č. 2, kde odpovědělo 43, tj. 28,5 % respondentů a na stupeň č. 3 odpovědělo 40, tj. 26,5 %. Podobně je na tom e-learning, kde 40, tj. 26,5 % respondentů označilo stupeň č. 3. Z výsledků této otázky vyplývá, že je nejvíce uplatňována možnost pedagogů se osobně setkat s lektorem, kde je více posluchačů.

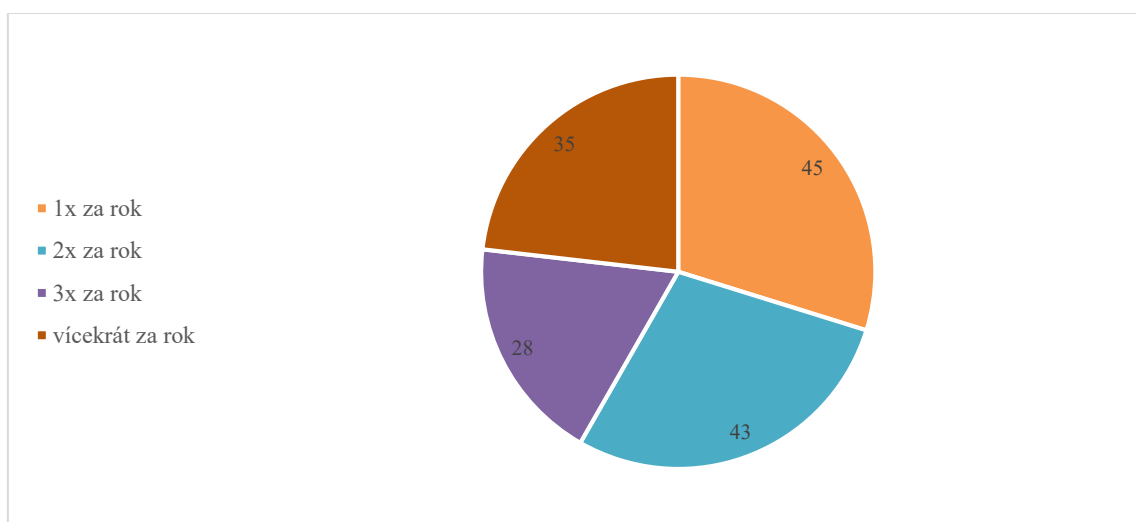
Otázka č. 16 – Jak často se vy účastníte dalšího vzdělávání?

Tabulka č. 18: Četnost účasti na dalším vzdělávání

Výběr z možností v dotazníkovém šetření, zodpovězeno **151x**, nezodpovězeno **0x**

Výběr možnosti	Absolutní četnost	Relativní četnost
1x za rok	45	29,8 %
2x za rok	43	28,5 %
3x za rok	28	18,5 %
vícekrát za rok	35	23,2 %
Celkem	151	100 %

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 16: Četnost účasti na dalším vzdělávání

Komentář: Odpovědi u této otázky jsou vcelku vyrovnané. Nejméně odpovědí z celkového počtu 151 respondentů je u četnosti **3x za rok**, kdy odpovědělo 35, tj. 23,2 %. Je tedy zřejmé, že některým z respondentů stačí se zúčastnit dalšího vzdělávání jen minimálně a druzí této možnosti využívají mnohem více.

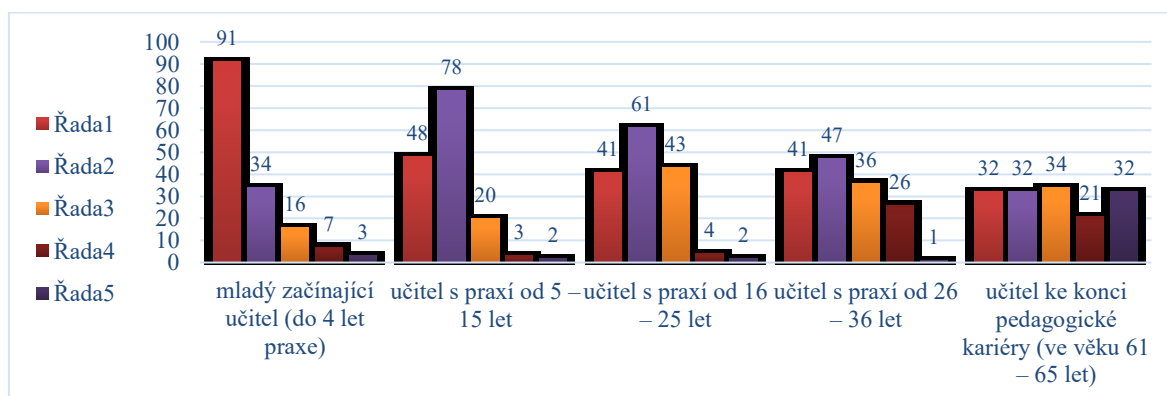
Otázka č. 17 – Jaká je podle vás důležitost DVPP v těchto fázích kariéry pedagogického pracovníka?

Tabulka č. 19: Důležitost DVPP v určitých fázích kariéry pedagogického pracovníka

Výběr z více možností (1 – nejdůležitější, 5 – nejméně důležité), zodpovězeno 151x, nezodpovězeno 0x

Výběr možností	Stupeň					Celkem respondentů
	1	2	3	4	5	
mladý začínající učitel (do 4 let praxe)	91	34	16	7	3	151
učitel s praxí od 5 – 15 let	48	78	20	3	2	151
učitel s praxí od 16 – 25 let	41	61	43	4	2	151
učitel s praxí od 26 – 36 let	41	47	36	26	1	151
učitel ke konci pedagogické kariéry (ve věku 61 – 65 let)	32	32	34	21	32	151

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 17: Důležitost DVPP v určitých fázích kariéry pedagogického pracovníka

Komentář: Na tuto otázku odpovědělo všech 151 respondentů, kdy 91, tj. 60,3 %, si myslí, že nejdůležitější je další vzdělávání pedagogických pracovníků u mladých začínajících učitelů, kteří mají praxi do 4 let. Důležitost vidí respondenti také u učitele s praxí v rozmezí 5 – 15 let, kdy odpovědělo 78, tj. 51,7 % respondentů a uvedlo na Likertově škále důležitost č. 2. Obdobně je to u učitele, který má praxi od 16 – 25 let, kdy důležitost č. 2 zvolilo 61, tj. 40,4 % respondentů. Naopak stagnující je důležitost dalšího vzdělávání učitelů ke konci jejich pedagogické kariéry, kdy jsou odpovědi respondentů dost vyvážené a pohybují se v rozmezí 13,9 % - 22,5 %. Z odpovědí vyplývá, že nejdůležitější je další vzdělávání

pedagogických pracovníků pro mladé začínající učitele, kteří mají praxi do 4 let. Stejně tak si myslí, že v průběhu jejich další praxe je nutné se dále vzdělávat.

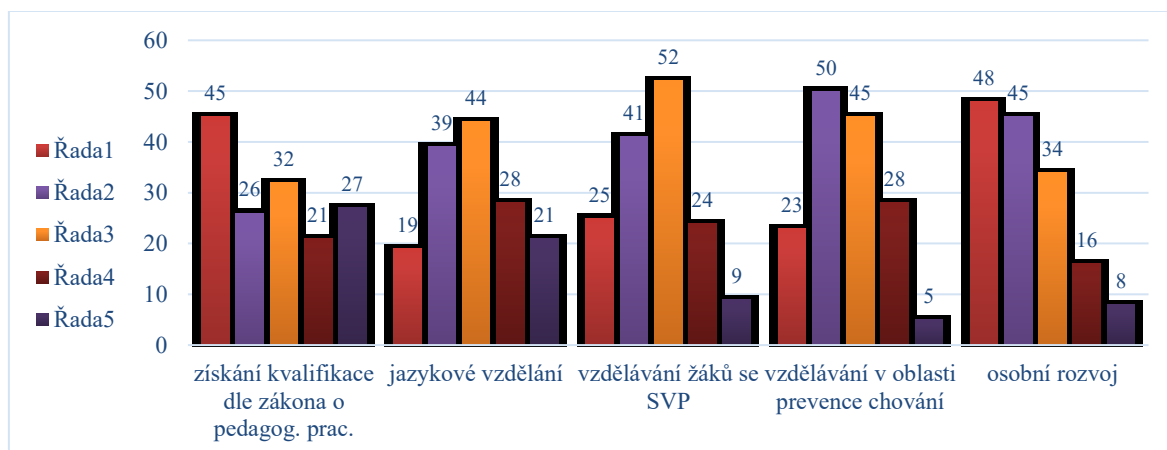
Otázka č. 18 – V které z níže uvedených oblastí se učitelé vaší školy nejvíce vzdělávají?

Tabulka č. 20: Vzdělávací oblasti dalšího vzdělávání učitelů

Výběr z více možností (1 – největší, 5 – nejmenší), zodpovězeno 151x, nezodpovězeno 0x

Výběr možností	Stupeň					Celkem respondentů
	1	2	3	4	5	
získání kvalifikace dle zákona o pedagog. prac.	45	26	32	21	27	151
jazykové vzdělání	19	39	44	28	21	151
vzdělávání žáků se SVP	25	41	52	24	9	151
vzdělávání v oblasti prevence chování	23	50	45	28	5	151
osobní rozvoj	48	45	34	16	8	151

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 18: Vzdělávací oblasti dalšího vzdělávání učitelů

Komentář: Otázku zodpovědělo všech 151 respondentů, kdy u odpovědi **osobní rozvoj** se 48, tj. 37,8 %, vyjádřilo, že se vzdělávají nejvíce (označili stupeň č. 1 – největší) právě v této oblasti. Obdobně tomu bylo i u stupně č. 2 osobní rozvoj, kde zvolilo tuto možnost 45, tj. 29,8 %, respondentů. Pro mě překvapivé je další vzdělávání v oblasti prevence, kdy možnost č. 2 zvolilo 50, tj. 33,1 %, respondentů a 45, tj. 29,8 %, z celkového počtu použilo stupeň č. 3. U získání kvalifikace dle zákona o pedagogických pracovnících použilo stupeň č. 1 celkem 45, tj. 29,8 %, respondentů. Velmi zajímavé je další vzdělávání v cizích jazycích,

jak je vidět v tabulce výše, kde je vidět, že jazyková vybavenost je lákavá a dále se v ní vzdělávají. Považuji zde za důležité vyzdvihnout výsledek u vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, kdy 52, tj. 34,4 %, respondentů zde zvolilo stupeň č. 3 na stupnici od 1 do 5.

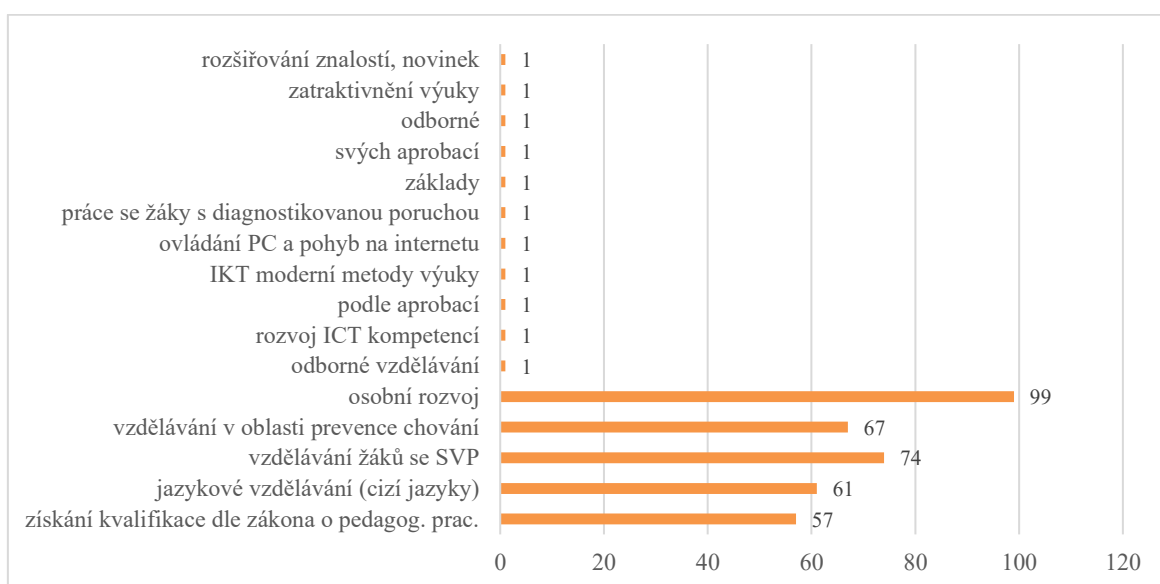
Otázka č. 19 – Ve které oblasti se dle Vašeho názoru potřebují učitelé na vaší škole nejvíce vzdělávat??

Tabulka č. 21: Oblasti vzdělávání učitelů na škole

Výběr z více možností, zodpovězeno 369x (151 respondenty), nezodpovězeno 0x

Výběr možností	Absolutní četnost	Relativní četnost
získání kvalifikace dle zákona o pedagog. prac.	57	37,7 %
jazykové vzdělávání (cizí jazyky)	61	40,4 %
vzdělávání žáků se SVP	74	49 %
vzdělávání v oblasti prevence chování	67	44,4 %
osobní rozvoj	99	65,6 %
odborné vzdělávání	1	0,7 %
rozvoj ICT kompetencí	1	0,7 %
podle aprobací	1	0,7 %
IKT moderní metody výuky	1	0,7 %
ovládání PC a pohyb na internetu	1	0,7 %
práce se žáky s diagnostikovanou poruchou	1	0,7 %
základy	1	0,7 %
svých aprobací	1	0,7 %
odborné	1	0,7 %
zatraktivnění výuky	1	0,7 %
rozšiřování znalostí, novinek	1	0,7 %
Celkem	369	---

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 19: Oblasti vzdělávání učitelů na škole

Komentář: Na tuto otázku odpovědělo všech 151 respondentů, kteří mohli zvolit více možných odpovědí. Navíc v případě, že jejich odpověď nebyla v seznamu, ji doplnit. Jak je patrné z grafu, největší nedostatky ve vzdělání jsou v oblasti osobního rozvoje, kdy tuto odpověď zvolilo 99, tj. 65,6 % respondentů. U vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami si 74, tj. 49 %, respondentů myslí, že učitelé na jejich škole se potřebují v této oblasti vzdělávat. Oblast prevence chování je třetí nejvíce použitou odpovědí, kdy tak odpovědělo 67, tj. 44,4 %, respondentů. Z odpovědí je zcela zřejmé, že osobní rozvoj učitelů patří k velmi důležitým oblastem vzdělávání pedagogických pracovníků.

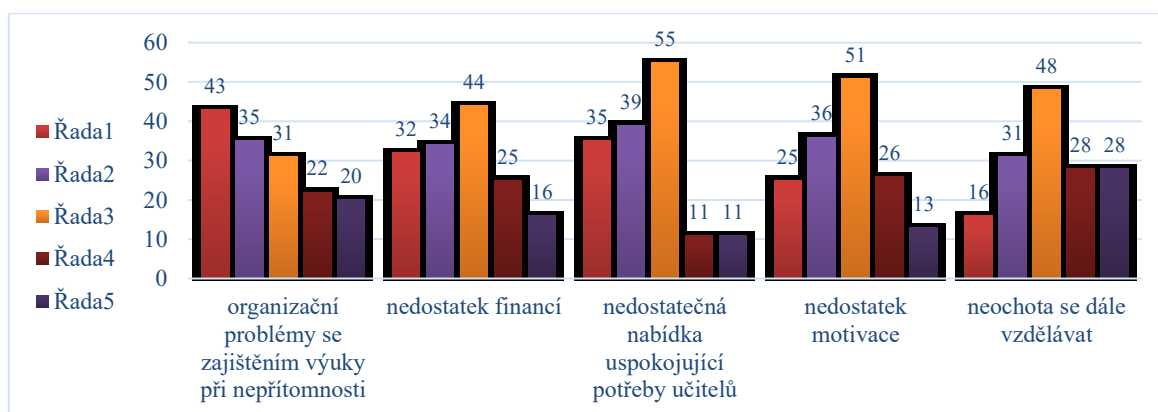
Otázka č. 20 – Jaké jsou podle vás překážky v možnostech DVPP?

Tabulka č. 22: Překážky v možnostech DVPP

Výběr z více možností (1 – největší, 5 – nejmenší), zodpovězeno 151x, nezodpovězeno 0x

Výběr možností	Stupeň					Celkem respondentů
	1	2	3	4	5	
organizační problémy se zajištěním výuky při nepřítomnosti	43	35	31	22	20	151
nedostatek financí	32	34	44	25	16	151
nedostatečná nabídka uspokojující potřeby učitelů	35	39	55	11	11	151
nedostatek motivace	25	36	51	26	13	151
neochota se dále vzdělávat	16	31	48	28	28	151

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 20: Překážky v možnostech DVPP

Komentář: Na otázku odpovědělo 151 respondentů. Na stupnici 1–5 (1 – největší, 5 – nejmenší) zvolilo 43, tj. 28,5 %, jako stupeň č. 1 překážku **organizační problémy se zajištěním výuky při nepřítomnosti**. Častá odpověď byla u **nedostatečné nabídky uspokojující potřeby učitelů** na stupni č. 3, kdy odpovědělo 55, tj. 36,4 % respondentů a 51, tj. 33,7 % u nedostatku motivace. Obdobně byla respondenty volena odpověď na stupnici č. 3 u **neochoty se dále vzdělávat**, kdy takto reagovalo 48, tj. 31,8 % respondentů. Mé předpoklady u této otázky se nenaplnily, kdy jsem předpokládal, že bude více respondentů volit odpověď u **nedostatku financí**.

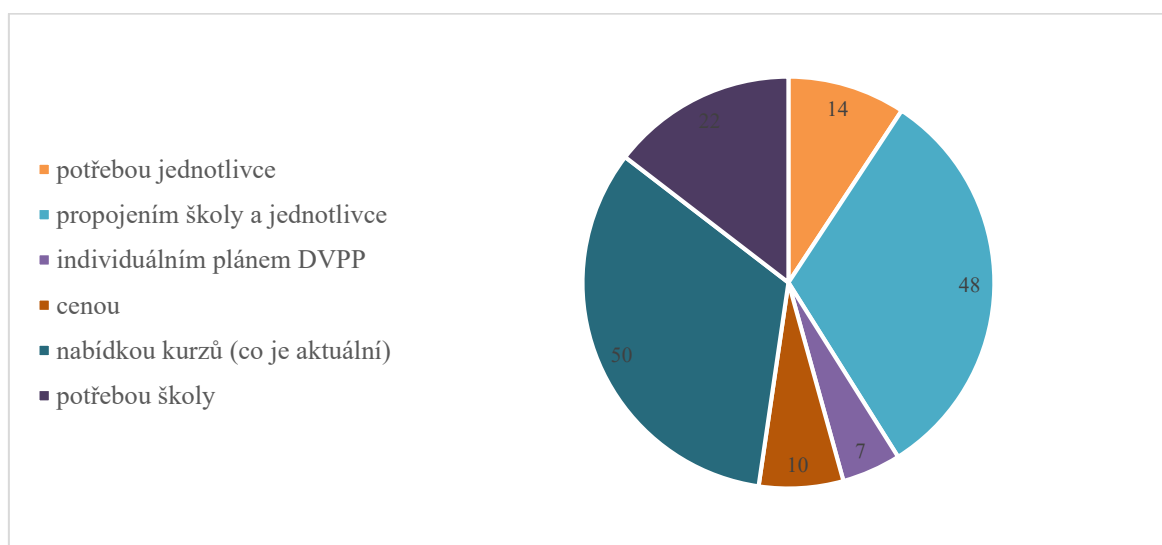
Otázka č. 21 – Při výběru kurzů DVPP se řídíte:

Tabulka č. 23: Výběr kurzu DVPP

Výběr z možností v dotazníkovém šetření, zodpovězeno 151x, nezodpovězeno 0x

Výběr možnosti	Absolutní četnost	Relativní četnost
potřebou jednotlivce	14	9,3 %
propojením školy a jednotlivce	48	31,8 %
individuálním plánem DVPP	7	4,6 %
cenou	10	6,6 %
nabídkou kurzů (co je aktuální)	50	33,1 %
potřebou školy	22	14,6 %
Celkem	151	100 %

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 21: Výběr kurzu DVPP

Komentář: Z celkového počtu 151 respondentů odpovědělo 50, tj. 33,1 % z nich, že při výběru kurzů DVPP se řídí tím, jaká je aktuální nabídka, 48, tj. 31,8 %, zvolilo možnost propojení školy a jednotlivce. Zarážejícím faktem je, že pouze 7, tj. 4,6 % respondentů odpovědělo, že se řídí individuálním vzdělávacím plánem DVPP.

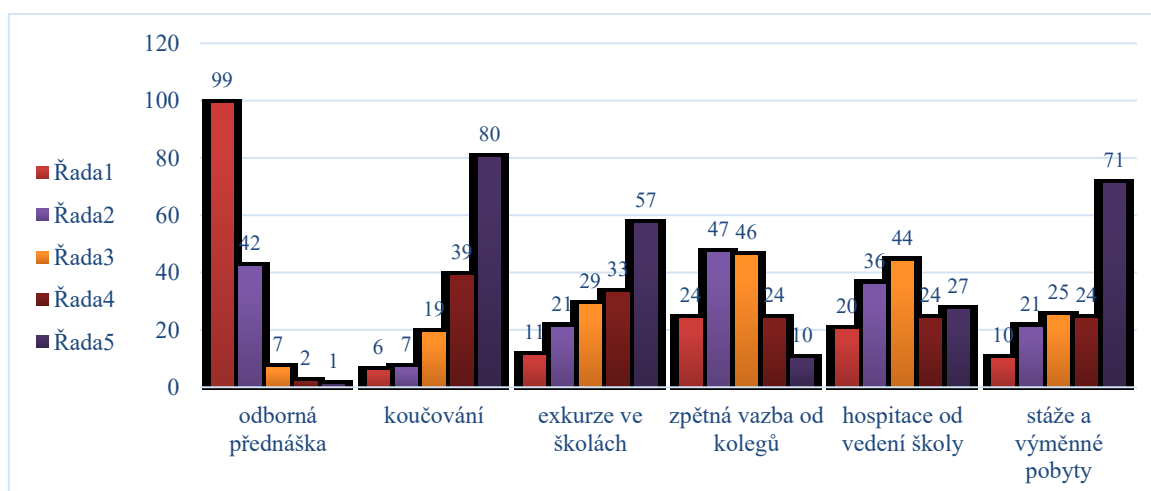
Otázka č. 22 – Kterou metodu pro váš profesní rozvoj nejčastěji využíváte:

Tabulka č. 24: Metody profesního rozvoje

Výběr z více možností (1 – nejčastější, 5 – nejméně častá), zodpovězeno 151x, nezodpovězeno 0x

Výběr možností	Stupeň					Celkem respondentů
	1	2	3	4	5	
odborná přednáška	99	42	7	2	1	151
koučování	6	7	19	39	80	151
exkurze ve školách	11	21	29	33	57	151
zpětná vazba od kolegů	24	47	46	24	10	151
hospitace od vedení školy	20	36	44	24	27	151
stáže a výměnné pobyty	10	21	25	24	71	151

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 22: Metody profesního rozvoje

Komentář: Celkem na tuto otázku odpovědělo 151 respondentů. Jelikož byla možnost volby více možností, tak jsou výsledky celkem zajímavé. Nejvíce respondentů 99, tj. 65,6 %, uvedlo na stupnici 1 – 5 odbornou přednášku, a to konkrétně stupeň č. 1 – nejčastěji. 42, tj. 27,8 %, uvedlo stupeň č. 2 u odborné přednášky. Předpokladem bylo, že velký počet respondentů uvede, že nejméně časté pro ně bude koučování 80, tj. 52,99 %, což se stalo. Obdobně se skoro polovina respondentů 71, tj. 47 %, vyjádřila u stupně č. 1, že nejméně využívá pro svůj profesní rozvoj stáží a výměnných pobytů. U této otázky jsem předpokládal, že bude mít větší zastoupení odpovědí také hospitace od vedení školy, kde u

stupně č. 2 a 3 vybralo tuto možnost přibližně stejné množství respondentů, ale stupně č. 1 a 2 ne zvolilo ani 30 % respondentů.

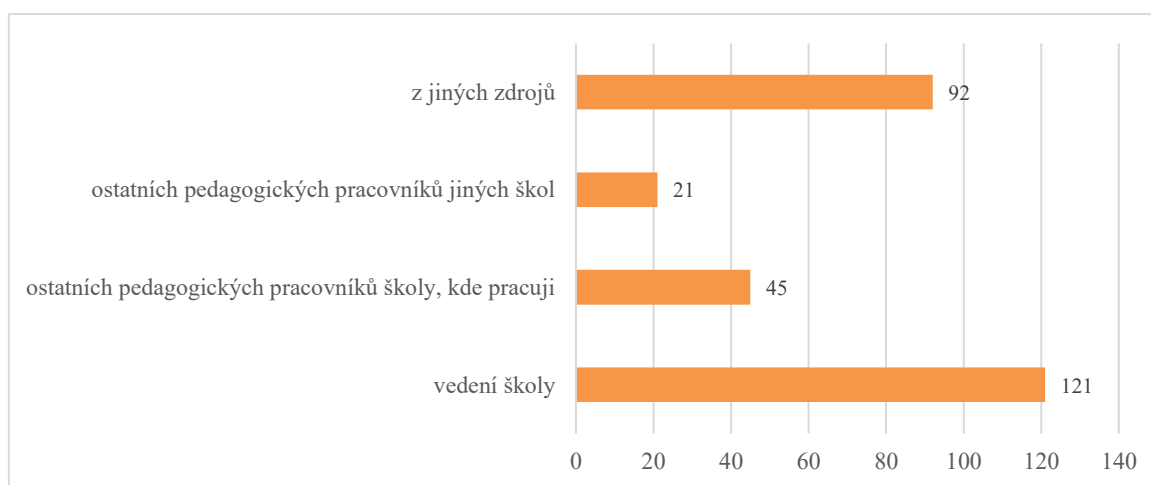
Otázka č. 23 – Informace o nabízených školeních a seminářích získávám od:

Tabulka č. 25: Možnosti získání nabízených školení a seminářů

Výběr z více možností, zodpovězeno 279x (151 respondenty), nezodpovězeno 0x

Výběr možností	Absolutní četnost	Relativní četnost
vedení školy	121	80,1 %
ostatních pedagogických pracovníků školy, kde pracuji	45	29,8 %
ostatních pedagogických pracovníků jiných škol	21	13,9 %
z jiných zdrojů	92	60,9 %
Celkem	220	---

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 23: Možnosti získání nabízených školení a seminářů

Komentář: na tuto otázku odpovědělo 151 respondentů, kteří měli možnost zvolit více odpovědí. Nejvíce 121, tj. 80,1 %, respondentů získává informace o nabízených školeních a seminářích od vedení školy, 92, tj. 60,9 %, respondentů má informace z jiných zdrojů. 45, tj. 29,8 % respondentů informace o školeních a seminářích získává od pedagogických pracovníků ze školy, kde pracují. Nejméně však učitelé získávají tyto informace od

pedagogických pracovníků z jiných škol. U této otázky jsem předpokládal, že informace o možnostech školení a seminářů bude právě od vedení školy.

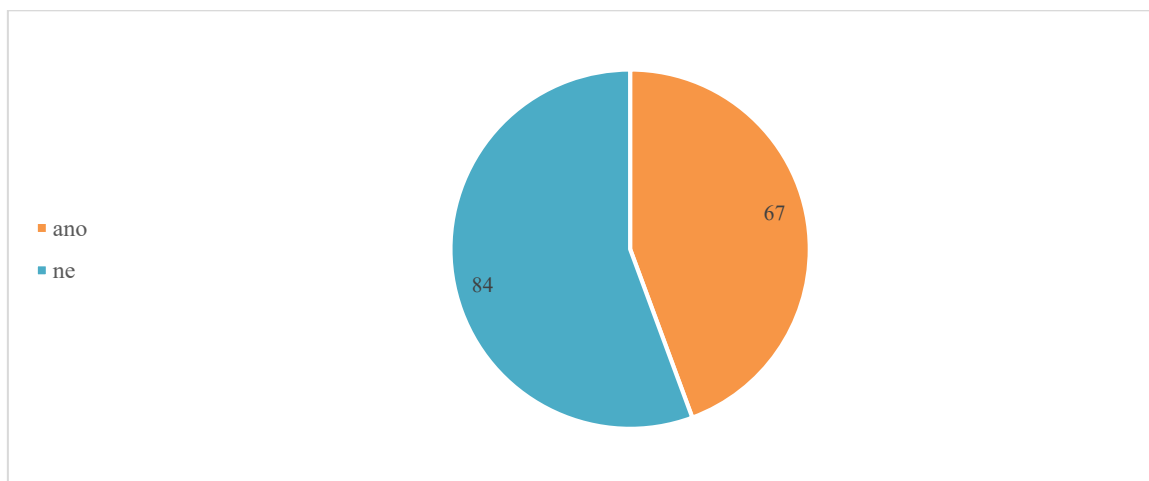
Otázka č. 24 – Máte zpracovaný individuální plán DVPP?

Tabulka č. 26: Zpracování individuálního plánu DVPP

Výběr z možností v dotazníkovém šetření, zodpovězeno **151x**, nezodpovězeno **0x**

Výběr možnosti	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano	67	44,4 %
ne	84	55,6 %
Celkem	151	100 %

Zdroj: vlastní zpracování



Graf č. 24: Zpracování individuálního plánu DVPP

Komentář: Z celkového počtu 151 respondentů 84, tj. 55,6 %, uvedlo, že nemají zpracovaný individuální plán DVPP. Méně než polovina respondentů 67, tj. 44,4 % uvedla, že tento plán zpracovaný má. Zde je tedy na uvážení, jak moc ředitelé škol chtějí, aby jejich pedagogičtí pracovníci měli plán DVPP zpracovaný, a zda vůbec po těchto pracovnících vyžadují jejich další vzdělávání a rozvoj.

Shrnutí výzkumného šetření

Do výzkumného šetření se zapojilo celkem 151 pedagogických pracovníků středních škol ze Středočeského kraje. Výzkum hledal odpovědi na tyto výzkumné otázky:

- Jaká je motivace pedagogických pracovníků k DVPP?
- Kterou formu dalšího vzdělávání upřednostňují pedagogičtí pracovníci?
- Mají pedagogičtí pracovníci podmínky k dalšímu vzdělávání?
- Poskytují školy finanční prostředky na DVPP?
- Jaké jsou vzdělávací potřeby pedagogických pracovníků z hlediska DVPP?

Z výzkumného šetření, které probíhalo formou dotazníku vyplynulo následující:

Dotazníkové šetření se zúčastnilo celkem 69,5 % žen a 30,5 % mužů. Největší zastoupení zde mají respondenti věkového rozmezí 45 – 60 let, kterých bylo 58,3 %. Z hlediska délky pedagogické praxe bylo nejvíce respondentů s délkou praxe 25 a více let, a to 44,4 %. Většina účastníků šetření měla vysokoškolské vzdělání s titulem Mgr. nebo Ing., a to celkem 86,8 %. Z pohledu velikosti školy je důležitá otázka č. 5, 6, kdy nejvíce respondentů je ze škol, kde se vzdělává 300 – 499 žáků, a to celkem 40,4 %. Od toho se odvíjí také počet pedagogických pracovníků školy, kdy 45,7 % respondentů uvedla, že na jejich škole pracuje 30 – 49 pedagogů. Z celkového počtu 151 pracuje 90,1 % respondentů na veřejné škole. Středočeský kraj má dále školy rozděleny podle bývalých okresů, kterých je v tomto kraji celkem 12. Nejvíce respondentů odpovídalo z okresu Kolín (18,5 %) a Příbram (17,2 %), kdy byl spíše předpoklad účasti pedagogických pracovníků jiných okresů jako například Kolín, Mladá Boleslav, Kutná Hora, které mají kapacitně větší školy a tím i více pedagogických pracovníků.

Motivací pedagogických pracovníků k DVPP se v dotazníkovém šetření zabývaly otázky č. 9, 10, 12, 13, 14, 16, 21, 22. Hlavní výsledek k motivaci je znám především u otázky č. 4, kde 75,5 % respondentů má osobní zájem se dále vzdělávat. Otázka č. 13 je spojena s motivací k dalšímu vzdělávání tím, že by si účastník seminář a kurz hradil sám, kdy 93 % respondentů odpovědělo, že by si seminář nebo kurz financovali sami, pokud by byla zajímavá nabídka. Celkem překvapivé zjištění spojené s motivací je u otázky č. 16, kdy skoro 30 % respondentů se účastní dalšího vzdělávání pouze 1x za rok. Výběr kurzů je nedílnou součástí motivace k dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků a s tím je

spojena otázka č. 21 v dotazníkovém šetření, kdy necelých 32 % respondentů odpovědělo, že se řídí propojením školy a jednotlivce. Volba metody dalšího vzdělávání je úzce napojena na motivaci, kdy u otázky č. 22 odpovědělo celkem 99 respondentů, že je pro ně nejvhodnější metoda formou odborné přednášky.

U otázky č. 15, která se konkrétně týkala forem vzdělávání a jejich preferencí byla nastavena škála od 1 – 5, kdy 1 – rozhodně ano, 5 – určitě ne. Respondenti mohli vybírat více možných odpovědí. Nejvíce jich však bylo u možnosti osobního setkání s lektorem, kdy je účasten 1 lektor a více posluchačů, a to celkem 55 % zvolilo stupeň č. 1 a 28,5 % stupeň č. 2. Naopak nejméně respondenti volili stupeň č. 5 u dálkového studia, a to celkem 29,8 %. Velmi zajímavé výsledky přinesly odpovědi na otázku č. 22, která se týkala metod profesního rozvoje, kde 65,6 % respondentů na škále 1 – 5 uvedla stupeň č. 1. Naopak nejméně časté je koučování, kdy stupeň č. 5 zvolilo 47 % respondentů.

Důležitou součástí dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků jsou podmínky, které jim k tomu dává zaměstnavatel (vedení školy). S tímto tématem byla spjata otázka č. 11, a to, zda má zájem vedení školy o DVPP. Celkem 89,4 % respondentů uvedlo, že vedení školy má zájem o DVPP. S podmínkami souvisí samozřejmě také finance, kterým se věnovala otázka č. 12. Většina respondentů, a to konkrétně 81,5 %, uvedla, že škola poskytuje peníze na DVPP. Společně s podmínkami a financemi patří zajisté do této problematiky také překážky v možnostech DVPP. Na škále 1 – 5, kdy 1 – největší, 5 – nejmenší odpovědělo 28,5 % možnost č. 1 u organizačních problémů se zajištěním výuky při nepřítomnosti. Stupeň č. 3 zvolili respondenti s přibližně stejným počtem u nedostatečné nabídky, která uspokojuje potřeby učitelů a nedostatečné motivace.

Poslední výzkumná otázka se týkala vzdělávacích potřeb pedagogických pracovníků a DVPP, kde v dotazníkovém šetření tomu byly určeny otázky č. 9, 16, 17, 18, 19, 21. Každý pedagogický pracovník má samozřejmě jinou představu o potřebách s ohledem na další vzdělávání. Otázka č. 9 byla zaměřena na obsah dalšího vzdělávání a s tím spojenou aprobaci (způsobilost), kdy 82,1 respondentů uvedla, že se jedná o zaměření k jejich aprobaci. Otázka č. 16 se týkala toho, kolikrát se respondenti účastní dalšího vzdělávání. Jak zde již bylo jednou psáno, tak skoro 30 % uvedlo, že se účastní pouze 1x za rok, což rozhodně není dostačující. Fáze, ve kterých by mělo probíhat DVPP, je taktéž spojena s potřebami, kdy

největší zastoupení zde tvoří odpovědi u mladých začínajících učitelů do 4 let praxe. Na škále 1 – 5 a konkrétně u stupně č. 1 odpovědělo takto 60,3 % respondentů. Velký podíl odpovědí má také učitel s praxí od 5 – 15 let, kdy u stupně č. 1 odpovědělo 31,8 % a u stupně č. 2 – 51,7 % respondentů. U oblastí vzdělávání byly odpovědi více vyvážené, kdy z hlediska potřeby je nutné vzdělávání hlavně v oblastech žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a v oblasti prevence chování. U vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami na škále 1 – 5 bylo nejvíce odpovědí u stupně č. 3, a to 34,4 %. Naopak více si respondenti myslí, že se na jejich škole vzdělávají pedagogičtí pracovníci v oblasti prevence chování, kdy u stupně č. 2 bylo 33,1 % a u stupně č. 3 – 29,8 %. Oblasti, ve kterých je nutné se dále vzdělávat, přiblížila otázka č. 19, kdy nejvíce respondentů zvolilo možnost osobního rozvoje, kde si to myslí 65,6 % respondentů. U žáků se speciálními vzdělávacími potřebami to bylo 49 % respondentů. Celkem 44 % respondentů uvedlo, že učitelé na jejich škole by se měli dále vzdělávat v oblasti prevence chování. U některých otázek došlo k vzájemné komparaci, např. věková skupina 45 – 60 let jako formu dalšího vzdělávání preferuje především osobní setkání s lektorem (1 lektor x více posluchačů). Naopak věková skupina 35 – 44 let dává přednost samostudiu nebo e-learningovým kurzům. U zpracování plánu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků odpovědělo 67 respondentů, že tento dokument mají zpracovaný z čehož v okrese Kolín mají tento plán zpracovaný všichni respondenti. Naopak v Kutné Hoře více jak polovina respondentů uvedla, že plán dalšího vzdělávání nemá zpracovaný.

5 Závěr

Pedagogický pracovník v současné době musí být především osobností, která dokáže zvládnout nároky, které jsou na tuto profesi kladeny. Další vzdělávání s tímto rozhodně souvisí a je spojeno se způsobilostí (aprobací), kdy by měl pedagogických pracovník sledovat vývoj trendů, které by následně použil ve výuce. Někteří pedagogičtí pracovníci se kromě přímé pedagogické činnosti zapojují do různých dalších aktivit, kterými jsou například projekty. Díky projektům tak školy velmi často získávají finanční prostředky, které dále využívají pro rozvoj vzdělávání žáků, studentů, ale také pedagogických pracovníků. Ti se poté mohou účastnit například stáží, výměnných pobytů nebo jiných vzdělávacích programů.

Cílem diplomové práce bylo zjistit, jaká je motivace pedagogických pracovníků středních škol ve Středočeském kraji k dalšímu vzdělávání.

Teoretická část práce vychází z odborné terminologie a právní legislativy týkající se dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Za pomoci studia odborné literatury a vybraných legislativních dokumentů došlo ke zjištění shody u základních pojmů vztahujících se k dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků. V zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících jsou jasně definovány termíny učitel a pedagogický pracovník, s čímž se ztotožňuje Průcha. Práce odkazuje na důležité dokumenty, které úzce souvisí s dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, a těmi jsou: strategické dokumenty, kurikulární dokumenty a právní předpisy. Práce dále vyzdvihuje poskytovatele a druhy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Důležitou součástí jsou také metody a formy, které úzce souvisí s dalším vzdělávání. V neposlední řadě vzdělávací potřeby a financování dalšího vzdělávání, které opět vychází z legislativních dokumentů, které byly pro tuto část práce podrobně analyzovány.

Praktická část vycházela z teoretické části, kdy pro sběr dat bylo využito kvantitativního výzkumného šetření. Výzkum byl realizován ve všech středních školách Středočeského kraje formou dotazníkového šetření. Na základě cíle bylo stanoveno těchto pět výzkumných otázek:

1. Jaká je motivace pedagogických pracovníků k DVPP?
2. Kterou formu dalšího vzdělávání upřednostňují pedagogičtí pracovníci?
3. Mají pedagogičtí pracovníci podmínky k dalšímu vzdělávání?
4. Poskytují školy finanční prostředky na DVPP?
5. Jaké jsou vzdělávací potřeby pedagogických pracovníků z hlediska DVPP?

S dotazníkovým šetřením bylo osloveno celkem 150 středních škol ve Středočeském kraji a zhruba 3500 pedagogických pracovníků, z čehož pouhých 151 respondentů odeslalo dotazník zpět. Z výsledků výzkumu došlo ke zodpovězení výzkumných otázek. Z výsledků výzkumného šetření vyplynula závěrečná doporučení.

Diplomová práce za pomoci odborné literatury a provedeného výzkumu vyzdvihuje důležitost dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, kdy se jedná o důležitý faktor rozvoje samotného pedagogického pracovníka, ale zároveň celé dané organizace. Školy díky tomu musí být připraveny především na legislativní úpravy.

Výzkumné šetření přineslo řadu důležitých informací, které se týkají dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Překvapivým výsledkem je pro mě osobně, že nové poznatky, které pedagogičtí pracovníci získávají na seminářích a školeních, předávají dále svým kolegům. Většina škol, jak vyplývá z dotazníkového šetření, má zájem na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků. Stejně tomu tak je i v případě financování dalšího vzdělávání, kdy školy právě na tyto účely peníze poskytují. S dalším vzděláváním pedagogických pracovníků úzce souvisí individuální plán DVPP. Bohužel zde má větší počet škol mezery s jeho realizací. Zarážejícím faktem pro mě osobně je, že někteří oslovení ředitelé středních škol nebyli příjemní, a navíc nechtěli vůbec spolupracovat. Ten samý problém nastal také u samotných pedagogických pracovníků, kde došlo ze stran některých na velmi nevhodné připomínky až urážky. Vše je možná způsobeno samotným pohledem pedagogických pracovníků na systém školství, a především problém týkající se financí, proto se někteří k vyplňování dotazníků stavěli negativně.

Doporučení pro pedagogické pracovníky středních škol

Velmi důležitým článkem každé školy jsou její pedagogičtí pracovníci, kteří předávají své znalosti a zkušenosti žákům, studentům. Pedagogové by se měli více věnovat nejprve individuálnímu plánu dalšího vzdělávání, kde je nutné si vytyčit cíle, které má další vzdělávání přinést. Následně se více účastnit dalšího vzdělávání a vzdělávat se v těch oblastech, které jsou přínosné nejen pro školu, ale také pro jedince (pedagogického pracovníka). Další vzdělávání není důležité jen pro začínajícího učitele. Všichni bychom se měli dále vzdělávat a v profesi učitele je to o to důležitější.

Doporučení pro ředitele středních škol

Ve vedení školy stojí vždy ředitel, který je nejdůležitějším článkem organizace. Je zodpovědný úplně za vše. Ředitel by měl proto více dbát na sestavování plánu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a mnohem více na individuální plány. Nutné je zde vyzdvihnout, že věnovat by se měl celému vzdělávacímu procesu, který zahrnuje: identifikaci potřeb, plánování, realizaci a v neposlední řadě vyhodnocení samotného vzdělávání. Z hlediska vyhodnocování vzdělávacího procesu by zde nemělo chybět např. co se podařilo splnit a co je třeba ještě doplnit. Rozhodně je zde nutné uvést negativní postoj většiny ředitelů škol k prováděnému výzkumu, kdy nemají zájem, a navíc demotivují i ostatní pedagogické pracovníky školy.

Doporučení pro zřizovatele

Velmi důležitá se spolupráce střední školy a jejího zřizovatele. Pokud je správně nastaven tento vztah, je mnohem jednodušší i samotné další vzdělávání pedagogických pracovníků. Na místě je zde doporučení pro setkávání ředitelů škol a zřizovatelů, a to nejen u veřejných, ale také např. u škol soukromých. Na téma dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků se často zapomíná, proto by bylo vhodné nastavit vzájemnou spolupráci právě i na této úrovni.

Doporučení pro vzdělávací instituce

Vzdělávací instituce poskytují další vzdělávání pro všechny typy škol. Doporučením by zde mohlo být zaměření dalšího vzdělávání na přání klienta (školy, pedagogického pracovníka). Poskytovat také vzdělávací akce, které bude prospěšné pro účastníky, ale hlavně zajímavé, např. více zaměřené na vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, ale také odborné vzdělávání, které vzdělávací instituce nabízejí jen výjimečně.

Přínos pro management vzdělávání

Diplomová práce má přínos pro management vzdělávání pro oblast dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků středních škol. Výzkumné šetření poukazuje na vzdělávání učitelů středních škol ve Středočeském kraji, metody a formy vzdělávání, ale také financování dalšího vzdělávání. V neposlední řadě je zde nutné poukázat na individuální plán dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, který by měl každý pracovník mít zpracovaný.

6 Seznam použitých informačních zdrojů

ABZ SLOVNÍK CIZÍCH SLOV, 2019. *Liekertovy škály*. [online], [cit. 2019-03-11]. Dostupné z: <https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/likertovy-skaly>

ANDROMEDIA, 2019a. *Databanka dalšího vzdělávání – Distanční vzdělávání*. [online], [cit. 2019-02-26]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/distancni-vzdelavani-div>

ANDROMEDIA, 2019b. *Databanka dalšího vzdělávání – Sebevzdělávání*. [online], [cit. 2019-02-26]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/individualni-vzdelavani-sebevzdelavani>

ANDROMEDIA, 2019c. *Databanka dalšího vzdělávání – Terénní vzdělávání*. [online], [cit. 2019-02-26]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/terenni-vzdelavani>

ARMSTRONG, M., 2007: *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada 10. vydání. Vyd. 1, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARMSTRONG, M., TAYLOR, S., 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5258-7.

BAREŠOVÁ, A., 2011: *E-learning ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: VOX. 197 s. ISBN 978-80-87480-00-7.

BARTÁK, J., 2007: *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 264 s. ISBN 978-80-86723-34-1.

BARTÁK, J., 2015: *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 200 s. ISBN 978-80-7452-113-3.

BARTOŇKOVÁ, H., 2010. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

BERAN, J., MAREŠ, J., JEŽEK, S. 2007: *Rezervované postoje učitelů k dalšímu vzdělávání jako jeden z rizikových faktorů kurikulární reformy*. In Orbis scholae.

- ČESKÁ ASOCIACE MENTORINGU, 2019. *Mentoring*. [online], [cit. 2019-01-01] dostupné z: <http://www.asociacementoringu.cz/mentoring/>
- DISMAN, M., 2011: *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Vyd. 4. Praha: Karolinum, 374 s. ISBN 978-80-246-1966-8.
- GAVORA, P., 2010. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. 261 s. ISBN 978-80-7315-185-0.
- HRONÍK, F., 2007. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.
- HUSÁROVÁ, A., 2008. Jak provést analýzu vzdělávacích potřeb. *Andragogika: čtvrtletník pro vzdělávání dospělých*, roč. 12, č. 3. ISSN 1211-6378.
- CHRÁSKA, M., 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, Pedagogika (Grada). 265 s. ISBN 9788024713694.
- JARVIS, P., 2010. *Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice*. 4th ed. London: Routledge. 338 s. ISBN 0-145-49478-8.
- KOHNNOVÁ, J., 2004. *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Praha: PedF UK, 181 s. ISBN 80-7290-148-6.
- KOHNNOVÁ, J., 2004. *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Praha: PedF UK. 183 s. ISBN 80-7290-148-6.
- KOHNNOVÁ, J., 2012. Modely dalšího vzdělávání učitelů v historii českého školství. In KOHNNOVÁ, J. a kol., 2012. *Profesní rozvoj učitelů a cíle školního vzdělávání*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, 362 s. ISBN 978-80-7290-625-3.
- KOUBEK, J., 2015: *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.
- LAZAROVÁ, B., PROKOPOVÁ, A., 2004. *Učitelé a jejich další vzdělávání: k některým psychologickým aspektům*. Pedagogika, 261-473 s. ISSN 0031-3815.
- MASLOW, A., 1970. *Motivation and personality*. 2. vyd. USA: Harper and Row publishers.

- MŠMT, 2010c. *Průvodce dalším vzděláváním v kontextu aktivit Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy*. [online], [cit. 2018-08-03]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/11567>
- MŠMT, 2018i. *Akreditace instituce*. [online], [cit. 2018-12-01]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/standardy-a-metodicka-doporuceni>
- MŠMT, 2018d. *Databáze akcí DVPP*. [online], [cit. 2018-12-01]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/databaze-akci-dvpp>
- MŠMT, 2018h. *Dlouhodobý záměr vzdělávání*. [online], [cit. 2018-06-07]. Dostupné z WWW: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-digitalniho-vzdelavani-do-roku-2020>
- MŠMT, 2018g. *Strategické a koncepční dokumenty*. [online], [cit. 2018-12-06]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-a-koncepcni-dokumenty-cerven-2009>
- MŠMT, 2018a. *Školský zákon*. [online], [cit. 2018-12-06]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty-3/skolsky-zakon-ve-zneni-ucinnem-od-1-9-2018>
- MŠMT, 2019b. *Rámcové vzdělávací programy*. [online], [cit. 2019-03-11]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/stredni-vzdelavani/ramcove-vzdelavaci-programy>
- MŠMT, 2019e. *Vyhláška o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariéřním systému pedagogických pracovníků*. [online], [cit. 2019-01-03]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty-3/vyhlasky-k-zakonu-o-pedagogickyh-pracovnicich>
- MŠMT, 2019f. *Zákon o pedagogických pracovnících*. [online], [cit. 2019-01-03]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/38850/>
- MUŽÍK, J., 2011. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-581-6.
- MUŽÍK, J., 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-738-4.
- NEZVALOVÁ, D., TAYLOR, G., 2001. *Další vzdělávání učitelů ve Velké Británii*. Pedagogická orientace, č. 1. ISSN 1211-4669.

- PRÁŠILOVÁ, M., 2006. *Vybrané kapitoly ze školského managementu pro učitele*. Olomouc: Vydavatelství UP. 1. vyd. 212 s. ISBN 80-244-1415-5.
- PRŮCHA, J., VETEŠKA, J., 2014. *Andragogický slovník*. 2. vyd. 320 s. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4748-4.
- PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. 2013. *Pedagogický slovník*. 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0403-9.
- PRUKNER, V., 2014. *Manažerské dovednosti*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-4329-4.
- SEPPÄLÄ, T., 2007. *Adult Apprenticeship Training: Developing Competitiveness and Competence*. Helsinki. ISBN 978-952-10-3997-3.
- ŠIKÝŘ, M., 2014. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.
- ŠIKÝŘ, M., BOROVEC, D., TROJANOVÁ, I., 2016. *Personalistika v řízení školy*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7552-264-1.
- ŠIKÝŘ, M., BOROVEC, D., TROJANOVÁ, I., 2016. *Personalistika v řízení školy*. 2., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-264-1.
- ŠKOLSKÉ ODBORY, 2018. *Dlouhodobý záměr*. [online], [cit. 2018-12-01]. Dostupné z: https://skolskeodbory.cz/sites/skolskeodbory.cz/files/clanky/soubory/1542020061/dlouhodoby_zamer_cr_rijen_2018_pripominkove_rizeni.pdf
- TROJAN, V. et al., 2016. *Přístupy k efektivitě z pohledu managementu vzdělávání*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. 1. vyd. 131 s. ISBN 978-80-7290-897-4.
- TURECKIOVÁ, M., 2004: *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Vyd. 1. Praha: ISBN 80-247-0405-6.
- VETEŠKA, J., 2016. *Přehled andragogiky: Úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál. 1. vyd. 319 s. ISBN 978-80-262-1026-9.

VETEŠKA, J., SVOBODA, M., 2014. Interaktivita a trendy v oblasti dalšího vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. In DVOŘÁKOVÁ, M. et al. *Aktuální témata učení a vzdělávání dospělých*. Praha: Česká andragogická společnost. ISBN 978-80-905460-1-1.

VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M., 2008: *Kompetence ve vzdělávání*, Praha: Grada. ISBN: 978-80-247-1770-8.

VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A., 2011. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., akt. a rozš. vyd. Praha: Grada. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

ZLÁMALOVÁ, H., 2008. *Distanční vzdělávání a e-learning*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Ámose Komenského Praha. 144 s. ISBN 978-80-86723-56-3.

7 Seznam příloh

Příloha č. 1 – Dotazník

Dotazník

Dobrý den, vážené kolegyně a kolegové,
jmenuji se Daniel Vančura, jsem studentem 2. ročníku navazujícího magisterského studia oboru Management vzdělávání na Katedře andragogiky a managementu vzdělávání Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy.

Touto cestou si Vás dovoluji požádat o vyplnění dotazníku, jehož výsledky budou podkladem a součástí diplomové práce na téma Další vzdělávání pedagogických pracovníků středních škol ve Středočeském kraji. Informace, které získám díky tomuto dotazníkovému šetření, jsou zcela anonymní a budou využity výhradně pro účely této diplomové práce.

Děkuji mnohokrát za Vaši ochotu a čas.

Bc. Daniel Vančura

daniel.vancura@student.pedf.cuni.cz

1. Vaše pohlaví:

- žena
- muž

2. Váš věk:

- do 25 let
- 26 – 34 let
- 35 – 44 let
- 45 – 60 let
- více než 60 let

3. Délka Vaší pedagogické praxe:

- do 5 let
- 6 – 15 let

- 16 – 24 let
- 25 a více let

4. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- středoškolské s maturitní zkouškou
- vyšší odborné
- vysokoškolské – Bc,
- vysokoškolské – Mgr. nebo Ing.

5. Kolik žáků navštěvuje vaši školu?

- 1 – 99 žáků
- 100 – 199 žáků
- 200 – 299 žáků
- 300 – 499 žáků
- 500 a více žáků

6. Kolik pedagogických pracovníků je zaměstnáno na vaší škole?

- 10 – 19 pedagogů
- 20 – 29 pedagogů
- 30 – 49 pedagogů
- 50 – 69 pedagogů
- 70 a více pedagogů

7. Vaše škola je:

- veřejná
- soukromá
- církevní
- jiné:

8. Do kterého okresu spadá vaše škola?

- Benešov
- Beroun
- Kladno
- Kolín
- Kutná Hora

- Mělník
- Mladá Boleslav
- Nymburk
- Praha – východ
- Praha – západ
- Příbram
- Rakovník

9. Obsah dalšího vzdělávání (semináře, školení) je zaměřen na Vaši aprobaci (způsobilost)?

- ano
- ne
- nevím

10. Nové poznatky ze seminářů a školení aplikuji následně ve své praxi?

- ano
- spíše ano
- ne
- spíše ne

11. Má vedení vaší školy zájem o DVPP, které je ukotveno v legislativě?

- ano
- ne
- nevím

12. Poskytuje vaše škola peníze na DVPP?

- ano
- ne
- nevím

13. Pokud by Vás seminář nebo kurz zaujal, financoval/a byste si jej sám/sama?

- ano, bude-li nabídka zajímavá
- spíše ne
- rozhodně ne

14. Jaká je Vaše motivace k dalšímu vzdělávání? (více možných odpovědí)

- vyšší finanční ohodnocení
- kariérní růst
- požaduje to zaměstnavatel
- zajímavější uplatnění na trhu práce
- osobně mě to zajímá

15. Jakou formu dalšího vzdělávání preferujete?

1 – rozhodně ano, 5 – určitě ne

	1	2	3	4	5	
e-learningový kurz						
samostudium						
dálkové studium						
osobní setkání s lektorem (1 lektor x 1 posluchač)						
osobní setkání s lektorem (1 lektor x více posluchačů)						

16. Jak často se účastníte Vy dalšího vzdělávání?

- 1x za rok
- 2x za rok
- 3x za rok
- vícekrát za rok

17. Jaká je podle Vás důležitost DVPP v těchto fázích kariéry pedagogického pracovníka?

1 – nejdůležitější, 5 – nejméně důležité

	1	2	3	4	5	
mladý začínající učitel (do 4 let praxe)						
učitel s praxí od 5 – 15 let						

učitel s praxí od 16 – 25 let						
učitel s praxí od 26 – 36 let						
učitel ke konci pedagogické kariéry (ve věku 61 – 65 let)						

18. V které z níže uvedených oblastí se učitelé vaší školy nejvíce vzdělávají?

1 – často, 5 – výjimečně

	1	2	3	4	5	
získání kvalifikace dle zákona o pedagogických pracovnících						
jazykové vzdělávání (cizí jazyky)						
vzdělávání žáků se SVP						
vzdělávání v oblasti prevence chování						
osobní rozvoj						

19. Ve které oblasti se dle Vašeho názoru potřebují učitelé na vaší škole vzdělávat?

(více možných odpovědí)

- získání kvalifikace dle zákona o pedagogických pracovnících
- jazykové vzdělávání (cizí jazyky)
- vzdělávání žáků se SVP
- vzdělávání v oblasti prevence chování
- osobní rozvoj
- jiné:

20. Jaké jsou podle Vás překážky v možnostech DVPP?

1 – nejvyšší, 5 – nejmenší

	1	2	3	4	5	

organizační problémy se zajištěním při Vaší nepřítomnosti						
nedostatek financí						
nedostatečná nabídka uspokojující potřeby učitelů						
nedostatek motivace						
neochota se dále vzdělávat						

21. Při výběru kurzů DVPP se řídíte:

- potřebou jednotlivce
- propojením školy a jednotlivce
- individuálním plánem DVPP
- cenou
- nabídkou kurzů (co je aktuální)
- potřebou školy

22. Kterou metodu pro Váš profesní rozvoj nejčastěji využíváte?

1 – nejčastěji, 5 – nejméně často

	1	2	3	4	5	
odborná přednáška						
koučování						
exkurze ve školách						
zpětná vazba od kolegů						
hospitace od vedení školy						
stáže a výměnné pobyty						

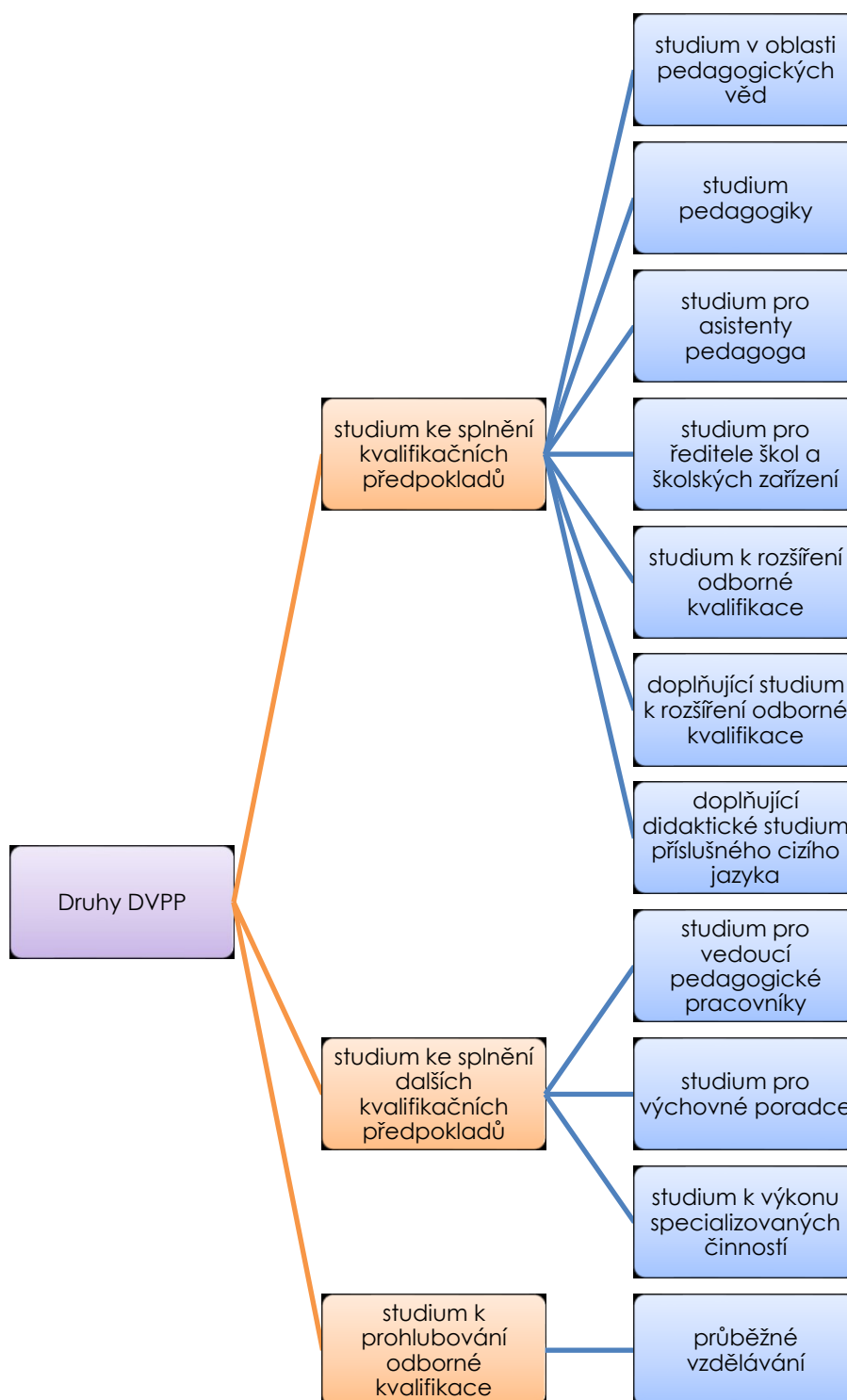
23. Informace o nabízených školeních a seminářích získávám od:

- vedení školy
- ostatních pedagogických pracovníků školy, kde pracuji
- ostatních pedagogických pracovníků z jiných škol
- z jiných zdrojů

24. Máte zpracovaný individuální vzdělávací plán DVPP?

- ano
- ne

Příloha č. 3 – Druhy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků



Obrázek č. 7: Druhy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (vlastní zpracování podle vyhlášky č. 317/2005 Sb.)

6 Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Pyramida pojetí celoživotního učení a vzdělávání.....	19
Obrázek č. 2: Fáze systému vzdělávání.....	36
Obrázek č. 3: Mezera ve vzdělávání.....	37
Obrázek č. 4: Prvky procesu realizace vzdělávání	41
Obrázek č. 5: Smart metoda stanovení cílů	42
Obrázek č. 6: Maslowova pyramida lidských potřeb	42
Obrázek č. 7: Druhy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků	94

7 Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Členění celoživotního učení	19
Tabulka č. 2: Cíle analýzy vzdělávacích potřeb	38
Tabulka č. 3: Pohlaví respondentů	50
Tabulka č. 4: Věk respondentů	51
Tabulka č. 5: Délka pedagogické praxe.....	52
Tabulka č. 6: Nejvyšší dosažené vzdělání	53
Tabulka č. 7: Počet žáků navštěvujících školu	54
Tabulka č. 8: Počet pedagogických pracovníků školy	55
Tabulka č. 9: Škola podle zřizovatele.....	56
Tabulka č. 10: Okres spádovosti školy.....	57
Tabulka č. 11: Zaměření dalšího vzdělávání na aprobaci	58
Tabulka č. 12: Aplikace nových poznatků ze seminářů a školení v praxi.....	59
Tabulka č. 13: Zájem vedení školy o DVPP	60
Tabulka č. 14: Poskytování peněz na DVPP	61
Tabulka č. 15: Financování kurzu nebo semináře z vlastních prostředků.....	62
Tabulka č. 16: Motivace k dalšímu vzdělávání	63
Tabulka č. 17: Preference formy dalšího vzdělávání	64
Tabulka č. 18: Četnost účastí na dalším vzdělávání	65
Tabulka č. 19: Důležitost DVPP v určitých fázích kariéry pedagogického pracovníka	66
Tabulka č. 20: Vzdělávací oblasti dalšího vzdělávání učitelů.....	67
Tabulka č. 21: Oblasti vzdělávání učitelů na škole	68
Tabulka č. 22: Překážky v možnostech DVPP	70
Tabulka č. 23: Výběr kurzu DVPP	71
Tabulka č. 24: Metody profesního rozvoje.....	72
Tabulka č. 25: Možnosti získání nabízených školení a seminářů	73
Tabulka č. 26: Zpracování individuálního plánu DVPP.....	74

8 Seznam grafů

Graf č. 1: Pohlaví respondentů	50
Graf č. 2: Věk respondentů.....	51
Graf č. 3: Délka pedagogické praxe	52
Graf č. 4: Nejvyšší dosažené vzdělání.....	53
Graf č. 5: Počet žáků navštěvující školu	54
Graf č. 6: Počet pedagogických pracovníků školy	55
Graf č. 7: Škola podle zřizovatele	56
Graf č. 8: Okres spádovosti školy.....	57
Graf č. 9: Zaměření dalšího vzdělávání na aprobaci	58
Graf č. 10: Aplikace nových poznatků ze seminářů a školení v praxi	59
Graf č. 11: Zájem vedení školy o DVPP	60
Graf č. 12: Poskytování peněz na DVPP	61
Graf č. 13: Financování kurzu nebo semináře z vlastních prostředků.....	62
Graf č. 14: Motivace k dalšímu vzdělávání.....	63
Graf č. 15: Preference formy dalšího vzdělávání	64
Graf č. 16: Četnost účastí na dalším vzdělávání.....	65
Graf č. 17: Důležitost DVPP v určitých fázích kariéry pedagogického pracovníka	66
Graf č. 18: Vzdělávací oblasti další vzdělávání učitelů.....	67
Graf č. 19: Oblasti vzdělávání učitelů na škole	69
Graf č. 20: Překážky v možnostech DVPP	70
Graf č. 21: Výběr kurzu DVPP.....	71
Graf č. 22: Metody profesního rozvoje	72
Graf č. 23: Možnosti získání nabízených školení a seminářů	73
Graf č. 24: Zpracování individuálního plánu DVPP	74