

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Pedagogická fakulta**

**CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU**

# **ZAČÍNAJÍCÍ UČITELKA NA MATEŘSKÉ ŠKOLE**

**Závěrečná bakalářská práce**

<b>Autor:;</b>	<b>Jitka Vajnarová</b>
<b>Obor:</b>	<b>Školský management</b>
<b>Forma studia:</b>	<b>kombinované</b>
<b>Vedoucí práce:</b>	<b>Mgr. Irena Lhotková</b>
<b>Datum odevzdání práce:</b>	<b>8.4.2011</b>

### **Čestné prohlášení**

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

Jitka Vajnarová

**Resumé:**

Závěrečná práce se zabývá problematikou uvádění začínajících učitelek na současných mateřských školách. Cílem je zjištění skutečného stavu uvádění absolventek do praxe a existence uvádějících učitelek. Práce by měla sloužit jako návod nebo podklad k plánům uvádění začínajících pedagogů do praxe MŠ.

**Summary:**

The thesis is dealing with the question of introducing young trainee teachers to nursery schools. The objective is to determine and identify the real state of introduction of graduate students into practice and the existence of introducing teachers. This analysis should serve as guidelines or handout for the introduction planning for beginning teachers into practice in kindergarten.

**Klíčová slova:**

absolvent, začínající učitel, uvádějící učitel, kompetence, klíčové kompetence, profesní kompetence učitele

## **Obsah:**

<b>1 Úvod – cíl práce</b> .....	str. 5
<b>2 Teoretická část práce</b> .....	str. 6
2.1 Začínající učitel – vymezení pojmu.....	str. 6
2.2 Uvádějící učitel.....	str. 7
2.3 Termín kompetence, klíčové kompetence.....	str. 10
2.4 Profesní kompetence učitele.....	str. 11
2.5 Osobnostní vlastnosti učitelky MŠ.....	str. 14
2.6 Pomoc a podpora začínajícím učitelům- současná legislativa.....	str. 15
2.7 Vzdělávání učitelek MŠ.....	str. 16
<b>3 Výzkumná část práce</b> .....	str. 17
3.1 Cíl výzkumu.....	str. 17
3.2 Nástroje výzkumu.....	str. 18
3.3 Cílová skupina.....	str. 18
3.4 Zadání , návratnost.....	str. 18
<b>4 Zpracování, vyhodnocení a komentář zjištěných skutečností</b> .....	str. 19
4.1.Výsledky identifikačních údajů dotazníku pro ředitelky.....	str. 19
4.2 Výsledky identifikačních údajů dotazníku pro začínající učitelky.....	str. 20
4.3 Analýza získaných údajů.....	str. 22
4.4 Porovnání výsledků dotazníkové ankety.....	str. 40
4.5 Hodnocení výsledků výzkumu.....	str. 42
<b>5 Závěr - přínos pro školský management</b> .....	str. 44
<b>6 Seznam použité literatury</b> .....	str. 46
<b>Přílohy č. 1 – 4</b> .....	str. 47 – 58

## 1 Úvod

Pro svojí závěrečnou bakalářskou práci jsem si vybrala téma „Začínající učitelka na mateřské škole.“ Chci zjistit, jaká je připravenost absolventek při nástupu do prvního zaměstnání a zda existují v mateřských školách uvádějící učitelky, které pomáhají absolventkám při prvních profesních krocích. Dále chci prokázat, zda existují „Plány uvádění začínajících učitelek do praxe.“ Téma by mělo zasáhnout do modulu „Vedení lidí“ a „Řízení pedagogického procesu“ oboru Školský management a mělo by mu přinést zjištění o skutečném stavu zavádění absolventek do praxe v současnosti MŠ.

### Cíl práce

Cílem mé závěrečné práce je stanovit, jakým způsobem se uvádějí do praxe absolventky škol a identifikovat slabá místa v práci začínajících učitelek v mateřských školách. Dále chci zjistit, zda na mateřských školách mají ředitelky nebo vedení školy vypracované plány uvádění do praxe a zda přidělují začínajícím učitelkám uvádějícího pedagoga. Práce by měla posloužit ředitelkám mateřských škol jako návod nebo příručka k tvorbě vlastních plánů pro uvádění začínajících učitelek do praxe.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsem se zabývala vymezením pojmů začínající a uvádějící učitel, vysvětlením slov kompetence a klíčové kompetence. V části teorie jsem popisovala profesní kompetence učitele. Dále jsem se věnovala podpoře a současné legislativě v oblasti vzdělávání učitelů a profesní přípravě budoucích absolventek pro předškolní výchovu.

V praktické části jsem použila jako nástroj pedagogického výzkumu dotazník, který má deskriptivní charakter a zformulovala jsem jednotlivá tvrzení a předpoklady. Dotazníkovou anketu jsem sestavila pro ředitelky a pro začínající učitelky mateřských škol, jejichž délka praxe nepřesáhla tři roky (Příloha č. 1 a 2). Vyhodnotila jsem získaná data a údaje, porovnávala některé odpovědi ředitelek a začínajících učitelek a shrnula výsledky v závěru práce. V příloze č. 3 jsem uvedla ukázkou Plánu uvádění začínající učitelky do praxe z r. 1988 (*podle Tmeje, K., a kol., r. 1988*) a v příloze č. 4 je příklad Plánu uvádění začínající učitelky do praxe, které zpracovaly ředitelky mateřských škol v Chomutově a může být jako příručka nebo návod k tvorbě vlastního plánu.

## 2 Teoretická část

### 2.1 Začínající učitel

Po ukončení školy se stává člověk absolventem, pro označení nastupujících absolventů pedagogických škol a fakult se užívá termín začínající učitel. „*Může se chápat jako mladý, nezkušený, nezralý, neovládající dosud všechny pracovní techniky a postupy nebo jako perspektivní, nadšený, nadějný.*“ (Podlahová, L., „První kroky učitele“, 2004, str. 14)

Začínající učitel na MŠ má příslušné středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání a pedagogickou způsobilost, ale chybí mu pedagogická praxe a zkušenost. Časové rozmezí hovoří až o 5 letech profesní praxe, která je závislá na typu školy, aprobaci, výši úvazku a individuálních schopnostech a zkušenostech.

Podíváme-li se do zahraničí, tak anglosaská literatura hovoří o časovém rozmezí 3- 5 let, v české literatuře najdeme rozmezí i 5- 10 let.(*podle Podlahové, L., str. 15*)

Problémy začínajícího učitele: od prvních dnů vykonává své povinnosti v plné míře, potřebuje systematickou radu a pomoc, je pověřován činnostmi, na něž nebyl připravován apod. Úspěch nebo neúspěch v prvním zaměstnání do určité míry předznamenává jeho další osobní, profesní i kariérní růst. Velice záleží na tolerantním přístupu k začínajícímu učiteli nejen od vedení školy, ale i všech učitelů a zaměstnanců školy.

K důležitým změnám v životě začínajícího učitele patří také změna životního rytmu, přizpůsobení se kultuře školy a nutnost dodržovat pracovní kázeň. Pravidla pracovní kázně vyplývají z obecně právních předpisů (*Zákoník práce*) a ze speciálních předpisů (*Pracovní řád*). Podle nich, ale i podle nepsaných etických zásad patří k základním povinnostem pracovníka pracovat svědomitě a řádně, dodržovat právní předpisy, plnit příkazy nadřízených (pokud nejsou v rozporu s právními předpisy). Dále by měl absolvent dodržovat pracovní dobu a kvalitně a včas plnit své úkoly, další povinností začínajícího pedagoga je řádně hospodařit se svěřenými prostředky a chránit majetek zaměstnavatele. Neměl by jednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Začínající učitel nezná přesně prostředí, ve kterém bude pracovat, nezná ani aktéry tohoto budoucího společného procesu - ostatní učitele, žáky, rodiče. Proto může být při prvních učitelských krocích lehce překvapen nebo dokonce zaskočen. Mnohé jevy a situace

neočekával nebo je předpokládal v jiné kvalitě. Může to být např. různorodost školních programů (konceptů), složení úvazku a rozvrh hodin, může ho zaskočit přístup uvádějícího učitele nebo rozdíl mezi vlastními metodami a postupy starších učitelů. Absolvent může být i překvapen stavem materiálního vybavení školy nebo rozsahem administrativních a jiných povinností. Zaskočí ho i časová náročnost učitelské práce a neznalost právních a bezpečnostních předpisů nebo neznalost pracovního práva. Problémem mohou být třeba vztahy na pracovišti, postoje rodičů ke škole. Nemałym rozčarováním může být i výše učitelského platu a jeho skladba, celková odlišnost školní skutečnosti od představ absolventa.

Aby byl začínající učitel úspěšný, musí něco umět. Aby něco uměl, musí se učit! Takže odpověď na otázku, kdo je začínající učitel, zní: Ten, který se chce a umí učit a poučit. (podle Podlahové, L., str. 25)

## 2.2 Uvádějící učitel

Velice důležitým krokem od vedení školy je výběr uvádějícího učitele. Uvádějící učitel je člověk, který dokáže poskytnout začátečníkovi odbornou, ale i psychickou oporu a omezí jeho profesní nejistotu na minimum. V mateřské škole to obvykle bývá učitelka na stejné třídě dětí se začínajícím pedagogem.

Uvádějící učitel je zkušený učitel, který pomáhá začínajícímu učiteli v období nástupu do výkonu učitelské profese. Pomoc se zaměřuje nejen na zvládnutí činností týkajících se vyučování, ale též na seznamování se školskou legislativou a administrativními pracemi souvisejícími s fungováním školy. V České republice (dále jen ČR) není dnes instituce uvádějícího učitele systematicky uplatňována, její realizace závisí na kultuře jednotlivé školy. V některých zemích (např. Anglie a Wales) je uvádějící učitel součástí celkového systému profesionalizace učitelů. (Průcha, J., Walterová, E., Mareš, J., „Pedagogický slovník, r. 2009)

Formy spolupráce začínajícího a uvádějícího učitele: (podle Podlahové, L., r. 2004)

- vzájemné hospitace s rozbory
- pravidelné konzultace (např. při sestavování tematických plánů nebo tvoření třídních vzdělávacích programů)
- neformální kontakty, diskuse o práci, učivu, o dětech, metodách aj.
- společná účast na akcích školy

Samozřejmá by měla být pomoc i celého kolektivu, pedagogů i ostatních provozních zaměstnanců. Uvádění je práce týmová a očekává se kolegiální chování ostatních.

Začátečník se může na uvádějího učitele dívat jako na kolegu, jemuž je možno se svěřit s eventuálními nesnázemi. Úkolem uvádějího učitele je nabídnout začátečníkovi spolupráci a navázat s ním dialog, začínající učitel by neměl úlohu uvádějího učitele chápat jako kontrolu jeho pedagogických výkonů a omezování jeho tvůrčích nápadů.

Uvádějí učitel osvědčí svou vstřícnost a loajálnost, když si vzpomene, že i on sám kdysi začínal, nebyl profesně suverénní, cítil se nejistý nebo přehnaně sebevědomý. I jemu kdysi dávno někdo radil a pomáhal. Je tedy načase tuto službu vrátit. Kolegialita by měla být samozřejmým základem týmové pedagogické práce.

Oblasti, ve kterých by měl uvádějí učitel začátečníkovi pomoci: *(podle Podlahové, L., r. 2004)*

#### 1/ seznámení s provozem školy

Uvádějí učitel informuje absolventa o materiálním zajištění školy – vybavení knihovny, pomůcky, hry, hračky, sportovní, kulturní, výtvarné a jiné vybavení školy. Postupně začínajícího učitele seznámí se zvláštnostmi vyplývajícími z typu a stupně školy, s jejím řádem, režimem, významem v obci a s akcemi pro veřejnost. Absolvent se dále seznámí s vedením nezbytné dokumentace a s administrativou školy. Patří sem i organizační a bezpečnostní povinnosti při činnostech probíhajících mimo školu (vycházky, exkurze, koncerty, divadla, výlety, výuka v bazénu aj.) a zásady pro sestavování rozvrhu a režimu dne.

#### 2/ pomoc při přípravě a realizaci výuky

Uvádějí učitel pomáhá začínajícímu pedagogovi se sestavováním tematických plánů a třídních vzdělávacích programů, podílí se s ním o zkušenosti s přípravami na výuku a její realizací, seznámí ho dále s učebnicemi, hrami, pomůckami a s jiným materiálem ve třídě. Pomáhá mu s metodickými a kázeňskými problémy. Uvádějí učitel vede svého začínajícího kolegu k sebereflexi, podporuje kladné sebehodnocení a vytváří jeho pedagogické kompetence.



### 3/ seznámení s prací třídního učitele a s výchovnou prací školy

Uvádějící učitel informuje absolventa o problematice výchovné práce celé školy, o způsobu reagování na konkrétní výchovné problémy ve třídě, o možnostech spolupráce s ostatními pedagogy nebo výchovným poradcem. Pomůže mu při integraci handicapovaných dětí a dětí jiných etnik a kultur, dále je nápomocen při diagnostice sociálního a rodinného prostředí dětí a při navazování kontaktů při spolupráci s rodiči. Aplikuje povinnosti a činnosti třídního učitele na dané škole.

### 4/ pomoc v oblasti rozvíjení vztahů s rodiči

Začínající učitel se seznámí prostřednictvím uvádějícího kolegy s formami kontaktu školy a rodiny na dané škole (besedy s rodiči, dny otevřených dveří, třídní schůzky, jiné akce) a s postupem práce s rodiči talentovaných, handicapovaných a problémových dětí.

### 5/ informace o ostatních okolnostech práce a provozu školy

Uvádějící učitel nastíní svému začínajícímu kolegovi image školy, seznámí ho s postojem školy k veřejnému, politickému a společenskému životu obce, dále se zvláštnostmi lokálního prostředí školy a jeho vlivem na kvalitu výsledků školy. Dále sem patří i ekonomické, finanční a provozní podmínky školy a její pozice na vzdělávacím trhu, možnosti spolupráce s pedagogicko-psychologickou poradnou, výchovnými a poradenskými centry a jinými zájmovými a poradenskými organizacemi. Pomůže mu orientovat se v možnosti dalšího vzdělávání učitelů, přiblíží mu stanoviska vedení školy k profesnímu a kvalifikačnímu růstu učitelů, využití pedagogických časopisů na škole, kontakty na vzdělávací centra a vzdělávací aktivity školy.

Zásadně by mělo platit, že poznávací iniciativa a aktivita by měla směřovat hlavně od začínajícího učitele k uvádějícímu učiteli. Ten pak může udělovat konkrétní rady, dávat doporučení, upozorňovat na kritické momenty, omezovat rizikové nebo neefektivní kroky a postupy. Může začínajícího kolegu povzbuzovat, uklidňovat a chválit. A když je třeba, musí mít chuť a odvalu přiměřeně kritizovat a hodnotit počínání mladšího kolegy, a je-li to nutné, umět citlivě vytknout i chyby. Jak začátečník s dobře míněnými radami a s případnou kritikou naloží, je otázka jeho přístupu a schopnosti sebereflexe.

### **2.3 Termín kompetence, klíčové kompetence**

V souvislosti se začínajícím učitelem se v použité literatuře hovoří o profesních, klíčových a pedagogických kompetencích učitele:

Kompetence znamená rozsah působnosti, příslušnost či pravomoc. V obecném pojmu jsou to předpoklady či schopnost zvládat určitou funkci, činnost nebo situaci. Klíčový znamená zásadní.

Klíčové kompetence představují souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot důležitých pro osobní rozvoj a uplatnění každého člena společnosti. Jejich výběr a pojetí vychází z hodnot obecně přijímaných ve společnosti a z obecně sdílených představ o tom, které kompetence jedince přispívají k jeho vzdělávání, spokojenému a úspěšnému životu a k posilování funkcí občanské společnosti.

Klíčové kompetence mají univerzální charakter, nejsou vázány na jednotlivé vyučovací předměty, nýbrž vytvářejí obecný základ vzdělávání a jsou rozvíjeny v celoživotním učení. K jejich utváření a rozvíjení přispívá celý vzdělávací obsah i aktivity a činnosti, které jsou realizovány ve škole. Klíčové kompetence jsou zaváděny do vzdělávacích programů všech zemí Evropské unie (dále jen EU) včetně ČR. (*Průcha, J., Walterová, E., Mareš, J., „Pedagogický slovník“*)

#### **Typy klíčových kompetencí:**

- 1/ kompetence k učení
- 2/ kompetence k řešení problémů
- 3/ kompetence komunikativní
- 4/ kompetence sociální a personální
- 5/ kompetence občanské
- 6/ kompetence pracovní

## 2.4 Profesní kompetence učitele

Kompetence učitele můžeme chápat jako soubor profesních dovedností a dispozic, kterými by měl být vybaven učitel, aby mohl efektivně vykonávat své povolání. Existují četné pokusy o vymezení kompetence učitele, snažící se je sblížit s obsahem přípravy budoucích učitelů na pedagogických a jiných fakultách. Jsou to nejen kompetence (znalosti a dovednosti) vztahující se k obsahové složce výkonu profese (znalost předmětu), ale dnes jsou zdůrazněny zvláště komunikativní, řídicí, diagnostické a jiné kompetence. Výzkumy dokládají, že žádná dosavadní vysokoškolská příprava učitelů nepokrývá v úplnosti žádoucí soubor učitelských kompetencí. *(podle Průchy a kol., r. 1996, str. 110).*

### Učitelské kompetence *(podle V. Švece, 1999)*

1/ kompetence k výchově a vyučování

2/ kompetence osobnostní

3/ kompetence rozvíjející osobnost učitele (informační, výzkumná, sebereflexivní, autoreglativní).

Profesní kompetence učitele se utvářejí v procesu profesionalizace, který zahrnuje:

- teoretickou a praktickou přípravu v rámci přípravného a dalšího vzdělávání
- zkušenosti získané ve vyučovací praxi studentů učitelství a učitelskou praxí ve škole
- vliv profesního prostředí (na fakultě připravující budoucí učitele a zvláště působením pedagogického sboru školy)
- reflexi vzdělávací reality (aktivní přizpůsobení se změnám ve školství a požadavkům společnosti na vzdělání
- sebereflexi (prostřednictvím hospitací zkušených kolegů a ředitelů škol, žákovským hodnocením, sebehodnocením)
- vlastní příspěvky pro zkvalitnění vzdělávání a výchovy (praktické i teoretické).

## **Profesní kompetence** (podle Vašutové, r. 2004)

### **a/ předmětová, oborová**

Učitel má osvojeny systematické znalosti aprobačního oboru v rozsahu a hloubce odpovídající potřebám ZŠ/SŠ, je schopen transformovat poznatky příslušných vědních oborů do vzdělávacích obsahů vyučovacích předmětů, dále dovede integrovat mezioborové poznatky do vyučovacích předmětů a vytvářet mezipředmětové vazby. Umí vyhledávat a zpracovávat informace zejména v rámci aprobačních oborů, disponuje uživatelskými dovednostmi informační a komunikační technologie. V neposlední řadě je schopen transformovat metodologii poznávání daného oboru do způsobu myšlení žáků v daném vyučovacím předmětu.

### **b/ didaktická a psychodidaktická**

Učitel ovládá strategie vyučování a učení v teoretické a praktické rovině ve spojení s hlubokými znalostmi jejich psychologických, sociálních a kauzálně didaktických aspektů. Dovede užívat základní metodický repertoár ve výuce daného předmětu a je schopen přizpůsobit jej individuálním potřebám žáků a požadavkům konkrétní školy. Ovládá rámcový vzdělávací program daného stupně a druhu vzdělávání, pro něj je kvalifikován, je schopen na jeho základě vytvářet školní vzdělávací program a dovede s ním pracovat při tvorbě projektů vlastní výuky. Má znalosti o teoriích hodnocení a jejich psychologických aspektech a dovede používat nástroje hodnocení vzhledem k vývojovým a individuálním zvláštěnostem žáků a požadavkům konkrétní školy. Dovede užívat informační a komunikační technologie pro podporu učení žáků.

### **c/ pedagogická**

Učitel ovládá procesy a podmínky výchovy v rovině teoretické a praktické spojené s hlubokou znalostí jejich psychologických, sociálních a multikulturních aspektů, dovede se orientovat v kontextu výchovy a vzdělávání na základě znalostí vzdělávacích soustav a trendů ve vzdělávání. Dále je schopen podporovat rozvoj individuálních kvalit žáků v oblasti zájmové a volní a má znalosti o právech dítěte a respektuje je ve své pedagogické práci.

#### **d/ diagnostická a intervenční**

Učitel dovede použít prostředky pedagogické diagnostiky ve vyučování na základě znalostí individuálních předpokladů žáků a jejich vývojových zvláštností, dovede diagnostikovat sociální vztahy ve třídě. Je schopen identifikovat žáky se specifickými poruchami učení a chování a dovede uzpůsobit výběr učiva a metody vyučování jejich možnostem, ovládá způsoby vedení nadaného žáka ve vyučování. Dále je schopný rozpoznat sociálně patologické projevy žáků, šikanu a týrání a zná možnosti jejich prevence a nápravy, které zprostředkuje. Ovládá prostředky zajištění kázně ve třídě a umí řešit školní výchovné situace a výchovné problémy. Reflektuje vzdělávací potřeby a zájmy žáků a změny vzdělávacích podmínek ve své pedagogické práci.

#### **e/ sociální, psychosociální a komunikativní**

Učitel ovládá prostředky utváření příznivého pracovního/učebního klimatu ve třídě/škole na základě znalostí sociálních vztahů žáků, prostředky socializace žáků a dovede je prakticky užít. Dále se dovede orientovat v náročných sociálních situacích ve škole i mimo školu a je schopen zprostředkovat jejich řešení. Zná možnosti a meze vlivu mimoškolního prostředí, vrstevníků a médií na žáky, dovede analyzovat příčiny negativních postojů a chování žáků a žít prostředky nápravy. Ovládá prostředky pedagogické komunikace ve třídě/škole. Uplatňuje efektivní způsoby komunikace a spolupráce s rodiči, orientuje se v problematice rodinné výchovy.

#### **f/ manažerská a normativní**

Učitel má základní znalosti o zákonech a dalších normách vztahujících se k výkonu jeho profese a k jeho pracovnímu prostředí. Orientuje se ve vzdělávací politice a je schopen reflexe ve své pedagogické práci. Ovládá základní administrativní úkony spojené s evidencí žáků a jejich vzdělávacích výsledků, ovládá vedení záznamů a výkaznictví. Disponuje schopnostmi a dovednostmi organizovat mimovýukové aktivity v rámci třídy a školy, ovládá způsoby vedení žáků a vytváří podmínky pro efektivní spolupráci ve třídě. Je schopen vytvářet projekty institucionální spolupráce, včetně zahraniční.

## **g/ profesně a osobnostně kultivující**

Učitel ovládá široký rozsah znalostí všeobecného rozhledu, tj. filozofických, kulturních, politických, právních, ekonomických a dovede jimi působit na formování postojů a hodnotových orientací žáků, umí vystupovat jako reprezentant profese na základě osvojení zásad profesní etiky učitele, dovede argumentovat pro obhájení svých pedagogických postupů. Má předpoklady po kooperaci s kolegy ve sboru, je schopen sebereflexe na základě uplatnění nástrojů autodiagnostiky a autoevaluace a hodnocení jeho výkonu různými subjekty a je schopen se permanentně osobnostně a profesně rozvíjet prostřednictvím sebevzdělávání a dalšího vzdělávání.

Uvedené profesní kompetence učitele lze považovat za nadčasové. V současné době v souvislosti s proměnou školního kurikula a novými požadavky na učitele jsou dobře aplikovatelné jako kvalifikační rámec. Jejich využitelnost je zřejmá i v oblasti hodnocení učitelů, a to jak pro tvorbu kritérií a indikátorů kvality, tak pro hospitační činnost ve škole. Vstupují také do tvorby profilu absolventa a vzdělávacího standardu učitelství. Jsou aplikovatelné při koncipování systému dalšího vzdělávání.

### **2.5 Osobnostní vlastnosti učitelky mateřské školy**

Na třídě v MŠ spolupracují spolu vždy dvě učitelky a z toho vyplývají specifické osobnostní vlastnosti pedagoga MŠ, které ovlivňují kvalitní a příznivé klima ve třídě i na celé MŠ. Mezi ně patří: *(podle Kořátkové, S., „ Dítě a mateřská škola“)*

1/ ochota komunikovat, a to především s dětmi

2/ schopnost mít rád děti a citově se angažovat - velmi významný vklad pro práci s malými dětmi

Učitelka má přijímat dětské vnímání světa jako inspirující, ne unavující, má být dětem přirozenou oporou v mnoha jejich projevech a vytvářených situacích. Zajímá se o to, co dítě říká, jak se ptá, jak bez zábran tvoří a komentuje život kolem sebe. Cítí se mezi dětmi dobře a s chutí pro ně chystá činnosti a těší se na ně. Přijímá vyprávění dětí s porozuměním, i když jí to nepřináší žádné významné poznatky, ale uspokojuje jí jejich radost z toho, že jí mohou děti něco sdělit a naslouchá jim. Raduje se a cítí smutek podle pocitů dětí, nebere na sebe roli

učitelky, když přichází do práce a sundává jí ze sebe, když odchází. Je přirozeně naladěná na soužití s takto malými dětmi, aniž tím trpí.

3/ schopnost a ochota spolupracovat - spolupráce obou učitelek na třídě ve prospěch všech 25 dětí. Shoda v nahlížení na volbu přístupů výchovných i vzdělávacích. Učitelky by měly být schopny se vzájemně doplňovat a na sebe navazovat.

4/ schopnost pedagogické reflexe - provádění pedagogické reflexe a sebereflexe - nahlížet vědomě na vlastní pedagogickou práci a průběžně zpětně vyhodnocovat svojí práci

## **2.6 Pomoc a podpora začínajícím učitelům - současná legislativa**

Profesní vývoj začínajících učitelů a jejich pedagogické problémy jsou významně ovlivněny nástupními okolnostmi. Mladí učitelé poukazují obecně na nepříznivé finanční podmínky, ale i na přezíravý postoj veřejnosti ke škole a k učiteli a na nízkou společenskou prestiž učitelské profese.

První pracoviště je pro mladého učitele přirozeným článkem, pokračováním v rozvíjení a dotváření jeho odborných a metodických vědomostí a zejména dovedností. Nástupní pracoviště by mělo začínajícímu učiteli poskytnout nezbytnou adekvátní pomoc. V učitelské profesi se v této souvislosti hovoří o tzv. uvádění nových učitelů do praxe.

Ve většině zemí EU platí více či méně soustavná opatření na podporu začínajících učitelů, která má dvě formy:

1/ podpůrná opatření speciálně koncipovaná pro poskytování informací, rad a pomoci učitelům vstupujícím poprvé do zaměstnání.

2/ povinné školení během prvního roku v zaměstnání (v současnosti např. Řecko, Španělsko, Itálie).

K nejčastějším typům takové podpory v zemích EU (poskytované tzv. tutor) patří formální a poloformální pohovory o úspěších a potížích, účast na třídních činnostech a sledování výuky, pomoc při plánování výuky, při hodnocení žáků, rady týkající se učitelských dovedností, organizace seminářů pro začínající učitele, popř. speciální školení.

V ČR byla systematická podpora uvádění začínajících učitelů zavedena po r. 1977, kdy tehdejší MŠMT ([www.msmt.cz](http://www.msmt.cz)) vydalo vyhlášku „ O jednotném systému dalšího vzdělávání učitelů“. Obsah uvádění začínajícího učitele tvořily:

- ideově-politická složka
- odborně-předmětová složka
- pedagogicko-psychologická složka

Tato činnost, jíž byl pověřen uvádějící učitel, představovala navzdory formálním nedostatkům a ideologickému zatížení pozitivní krok, neboť potlačovala živelnost a nahodilost v pomoci nastupujícím učitelům, která získala charakter systému.

V současné době je podpora začínajících učitelů plně v kompetenci jednotlivých škol. Záleží pouze na vedení a ředitelce školy, jakým způsobem přijme novou a začínající učitelku, zda má připravený plán uvádění a zda jí bude přidělena uvádějící učitelka.

## **2.7 Vzdělávání učitelek mateřských škol**

Nejrozšířenějším typem přípravy pracovníků pro předškolní vzdělávání jsou střední odborné školy. V současné době je v ČR 17 středních odborných pedagogických škol. Čtyřleté úplné střední odborné studium pro předškolní a mimoškolní výchovu končí maturitní zkouškou a absolventky mají kvalifikaci jako učitelky pro MŠ. Pedagogická lycea tuto kvalifikaci neposkytují. Dále máme v ČR 21 vyšších odborných škol pedagogických, z nichž 6 je zaměřeno na oblast předškolní pedagogiky. Od r. 1993 je zaveden na vysokých školách bakalářský studijní program Učitelství pro mateřské školy, od r. 2007 na Pedagogické fakultě Univerzity Karlovy navazující dvouletý program Pedagogika předškolního věku, který je zakončen magisterským titulem. Na převážné většině pedagogických fakult v ČR se nyní realizuje studijní program Učitelství na mateřské školy v prezenční i distanční formě studia, na některých je kombinován s programem studia speciální pedagogiky. (*podle Průchy, J., „Pedagogická encyklopedie“, r. 2009*).

Všechny výše uvedené typy a stupně studia splňují požadavky na kvalifikaci učitelky pro MŠ, která je dána zákonem č. 563/ 2004 Sb. o pedagogických pracovnících.



Další informace o uvádění nových absolventů do praxe najdeme v Zákoníku práce:

§ 229

Odborná praxe absolventů škol

(1) Zaměstnavatelé zabezpečují absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce; odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

(2) Absolventem se pro účely odstavce 1 rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.

### **3 Výzkumná část práce**

#### **3.1 Cíl výzkumu**

Cílem výzkumu bylo zjistit způsob a formu uvádění absolventek do praxe ze dvou úhlů pohledu. Z pohledu začínajících učitelek v MŠ a z pohledu ředitelek MŠ.

#### **Formulace tvrzení k dotazníku pro ředitelky MŠ**

- ❖ ředitelky přidělují začínajícím učitelkám uvádějícího pedagoga
- ❖ ředitelky mají vypracovány plány uvádění do praxe
- ❖ absolventky škol jsou na svojí práci dobře připraveny
- ❖ ředitelka si najde čas ke komunikaci se začínající učitelkou alespoň jednou týdně

#### **Formulace tvrzení k dotazníku pro začínající učitelky**

- ❖ začínající učitelky připravilo studium dobře na povolání pedagoga
- ❖ uvádějící učitelka se absolventce věnuje v dostatečném rozsahu
- ❖ začínající učitelka zvládá svojí práci dobře po všech stránkách
- ❖ na uvádění absolventky má vliv i prostředí MŠ

### 3.2 Nástroje výzkumu

Pro výzkum jsem si vybrala dotazník, který jsem vyhotovila ve dvou variantách - pro ředitelky MŠ a začínající učitelky. Oba dotazníky obsahovaly v úvodu identifikační údaje o respondentech, následovalo 15 uzavřených otázek pro obě oslovené skupiny a prostor pro doplnění nebo vyjádření k problematice (viz Příloha č. 1 a 2).

### 3.3 Cílová skupina

Cílové skupiny byly dvě: ředitelky mateřských škol v celé České republice a začínající učitelky v oslovených MŠ, pokud je mateřské školy měly. Délka praxe u začínajících učitelek nepřesáhla délku 3 let.

Identifikační údaje pro ředitelky: délka praxe ve funkci, velikost školky (počet dětí) a počet obyvatel v obci.

Identifikační údaje pro začínající učitelky: délka praxe, dosažené vzdělání, velikost školky (počet dětí) a počet obyvatel v obci.

### 3.4 Zadání a návratnost dotazníkové ankety

Dotazníky byly rozeslány elektronickou formou náhodným výběrem po celé ČR, aby byly zastoupeny všechny kraje, velká města i malé obce. Počet odeslaných dotazníků pro obě cílové skupiny byl celkem **60**. Do každé oslovené mateřské školy byly odeslány oba typy dotazníků současně. Na ředitelkách mateřských škol bylo, jakým způsobem osloví začínající učitelky, pokud nějaké mají.

Navrátilo se mě **30** dotazníků od ředitelky (50%) a **17** dotazníků od začínajících učitelek (28.3%). Počet vrácených dotazníků od začínajících učitelek nebyl veliký, bereme ale v úvahu, že ne každá oslovená MŠ má začínající učitelku v délce praxe do tří let.

#### 4 Zpracování, vyhodnocení a komentář zjištěných skutečností

Dotazníky jsem vyhodnotila zvlášť pro ředitelky a zvlášť pro začínající učitelky. Některé společné otázky pro obě oslovené skupiny jsem porovnávala a vyhodnotila zjištěné skutečnosti. Zohlednila jsem i názory a připomínky dotázaných respondentek, které využily prostor na konci dotazníku.

##### 4.1 Výsledky identifikačních údajů dotazníku pro ředitelky MŠ

V úvodu dotazníku se první tři otázky týkaly identifikačních údajů o respondentech, z 30 vrácených dotazníků je jedna ředitelka neuvedla. V níže uvedených tabulkách jsou výsledky vyhodnocených údajů.

1/ Jak dlouho jste ve funkci ředitelky?

Počet let ve funkci	1- 5	6- 10	11- 20	nad 20
Počet ředitelek	11	7	4	7

Z výsledků je patrné, že ve sledovaném vzorku respondentů převažují ředitelky do 10 let praxe. Nezanedbatelný je také počet ředitelek nad 20 let ve funkci.

2/ Velikost vaší MŠ

Počet dětí ve školce	do 25	26- 75	76- 100	nad 100
Počet ředitelek	2	6	9	12

Na dotazník reagovala většina ředitelek s počtem dětí ve školce nad 75. Z jednotřídní MŠ (počet dětí do 25) odpověděly pouze 2 ředitelky.

3/ počet obyvatel v obci, kde se nachází vaše MŠ (v tisících)

Počet obyvatel obce	méně než 3	3- 10	10- 20	20- 50	50- 100	více než 100
Počet ředitelek	5	3	3	7	4	7

Mezi oslovenými mateřskými školami jsou zastoupené všechny sledované počty obyvatel v obci. Nejvíce odpovědí je z větších měst a z obcí mezi 20- 50 tisíci obyvatel.

#### 4.2 Výsledky identifikačních údajů k dotazníku pro začínající učitelky

Stejně jako u dotazníků pro ředitelky, neuvedla jedna učitelka identifikační údaje v úvodu dotazníku. U začínajících učitelek jsem sledovala, jak dlouho pracují ve školce, jaké mají vzdělání, velikost školy (počet dětí) a velikost obce, ve které se MŠ nachází. Výsledky jsou v níže uvedených tabulkách.

1/ Jak dlouho pracujete na MŠ?

Délka praxe	1 rok	2- 3 roky	více než 3 roky
Počet zač. učitelek	6	10	0

Žádná z dotázaných učitelek nemá praxi delší 3 let, převažují odpovědi začínajících učitelek s délkou praxe 2- 3 roky.

2/ Vaše dosažené vzdělání v oblasti předškolní výchovy

Dosažené vzdělání	nekvalifikovaná	SOŠ	VOŠ	VŠ
Počet zač. uč.	6	9	1	0

Z odpovědí dotázaných respondentek je patrné, že převládá středoškolské vzdělání. Překvapivým výsledkem je poměrně vysoký počet nekvalifikovaných učitelek. Ve sledovaném vzorku nemá ani jedna učitelka vysokoškolské vzdělání v oblasti předškolní výchovy.

### 3/ velikost vaší MŠ

Počet dětí v MŠ	do 25	26- 75	76- 100	nad 100
Počet zač. uč.	1	3	4	8

Převážná většina dotazovaných začínajících učitelek pracuje ve větších MŠ. Z výsledku se můžeme domnívat, že čím menší MŠ, tím mají menší potřebu přijímat začínající učitelky. Většina malotřídních mateřských škol mají ustálený pedagogický sbor a pravděpodobnost přijímání nových učitelek je menší než u velkých a nově vznikajících školek

### 4/ počet obyvatel v obci, kde se nachází vaše MŠ (v tisících)

Počet ob.	méně než 3	3- 10	10- 20	20- 50	50- 100	nad 100
Počet zač. uč.	2	3	3	2	4	2

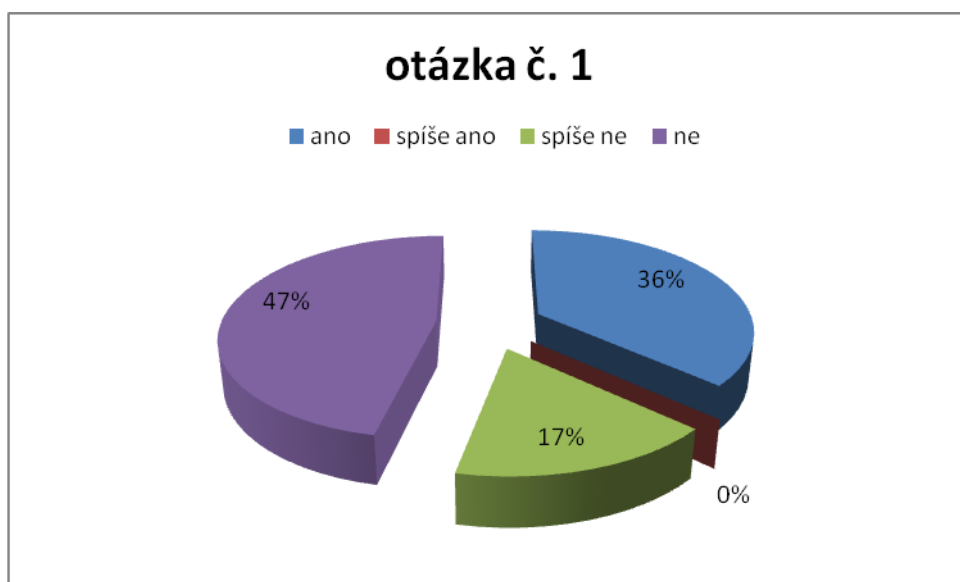
Stejně jako u dotazníků pro ředitelky jsou i u začínajících učitelek zastoupeny všechny uvedené skupiny v počtu obyvatel v obcích.

### 4.3 Analýza získaných údajů

#### Analýza údajů získaných od ředitelek MŠ

V níže uvedených grafech jsou výsledky jednotlivých otázek dotazníku určených pro ředitelky a jejich analýza a komentář (znění dotazníku viz příloha č. 1).

1. Máte vypracovaný „Plán uvádění začínající učitelky do praxe“?



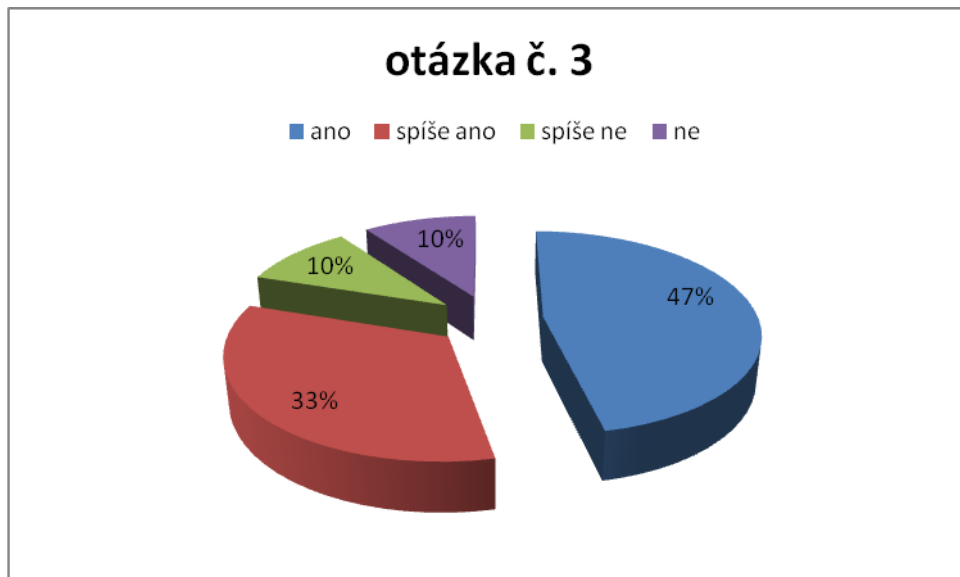
Z vyhodnocených údajů bylo zjištěno, že více než polovina ředitelek (64%) nemá vypracovaný plán pro uvádění začínajících učitelek. Plán pro uvádění má 36% oslovených ředitelek.

2/ Přidělujete začínající učitelce tzv. „uvádějící učitelku“?



Ze získaných údajů můžeme konstatovat, že 93% ředitelek přiděluje začínající absolventce uvádějící učitelku. Ne všechny uvádějící učitelky uvádějí začínající kolegyni podle zpracovaného plánu uvádění absolventky do praxe (viz otázka č. 1).

3/ Najdete si čas v průběhu týdne na komunikaci se začínající učitelkou?



Ředitelky si v 80% najdou alespoň jednou za týden čas na komunikaci se začínající učitelkou. Zbývajících 20% ředitelek se většinou pro nedostatek času a přemíru řídicích a manažerských povinností, (na větších a sloučených mateřských školách) nedostanou k rozhovoru s absolventkou tak často, jak by chtěly.

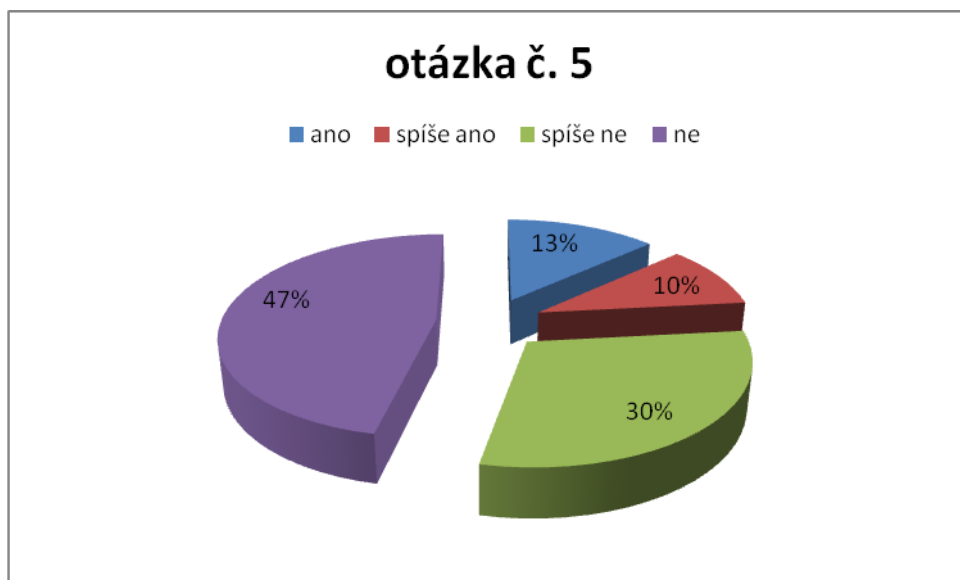
4/ Umějí se začínající učitelky jasně, výstižně a srozumitelně vyjadřovat?



Ředitelky tvrdí v 53%, že se začínající učitelky umějí vyjadřovat jasně, výstižně a srozumitelně. Necelá polovina(47%) si myslí, že absolventky mají s komunikací zpočátku

problémy a neumí se vyjádřit přesně. Z toho vyplývá, že začínající učitelky mají většinou komunikační schopnosti a dovednosti na dobré úrovni a získávanou zkušeností a s narůstající délkou praxe se ještě zdokonalují.

5/ Přidělujete začínající učitelce uvádějící učitelku na delší dobu než jeden rok?



Na tuto otázku 77% ředitelky odpovědělo, že začínající učitelky mají uvádějící učitelku přidělenou na dobu jednoho roku. Zbývajících 23% uvádí, že ponechávají roli uvádějící učitelky i další rok. Na mateřských školách zpravidla zůstávají obě učitelky na jedné třídě déle než jeden rok a pokud se sejde zkušená uvádějící učitelka se začínající kolegyní a spolu jim to dobře funguje, není většinou důvod je po roce od sebe oddělovat.

6/ Přijímá kolektiv pracovníků na vaší MŠ začínající učitelku vstřícně a s pochopením?





V odpovědi na otázku se ředitelky téměř shodly a uvádějí, že celý kolektiv pracovníků přijímá novou učitelku s pochopením a vstřícně a začínající učitelka se může na kohokoliv z kolegyň obrátit s radou nebo pomocí.

7/ Při přijímání nové začínající učitelky se radíte se svojí zástupkyní nebo s jinými kolegyněmi?



Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že 77% oslovených ředitelek se spíše radí s kolektivem o výběru nové začínající učitelky. 23% ředitelek výběr absolventky nechávají na sobě.

8/ Vyžadujete vy nebo uvádějící učitelka od začínající učitelky písemné přípravy?



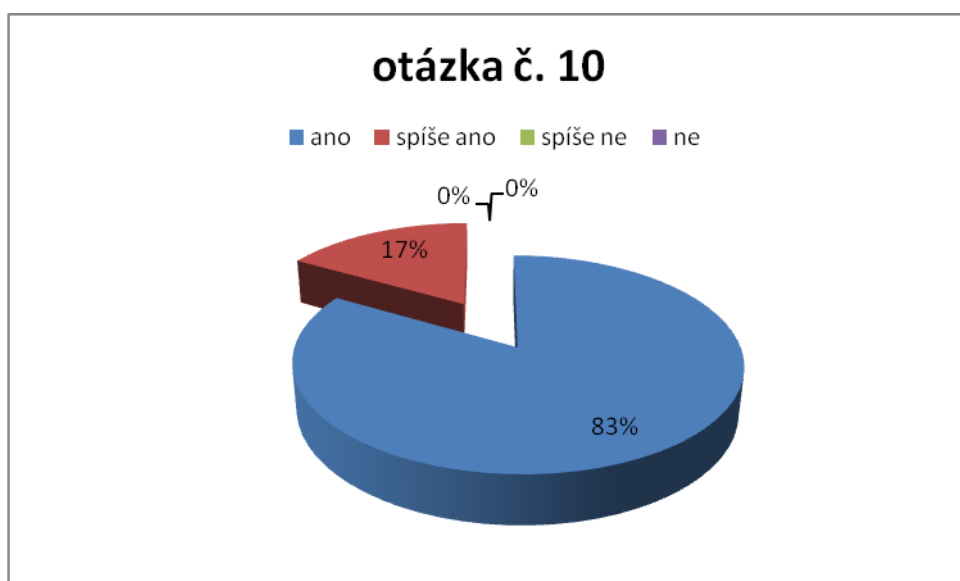
Z grafu je patrné, že 74% dotázaných ředitelk vyžaduje od začínajících učitelek písemnou přípravu, která učí mladou absolventku systematickosti a plánovitosti a slouží jí jako podklad pro práci s dětmi. V poznámkách některé ředitelky odpověděly, že nepožadují přípravy, ale týdenní plány, které potom učitelka konkretizuje na jednotlivé dny v týdnu.

9/ Máte vy nebo uvádějící učitelka dostatek času a prostoru k hospitacím u začínající učitelky?



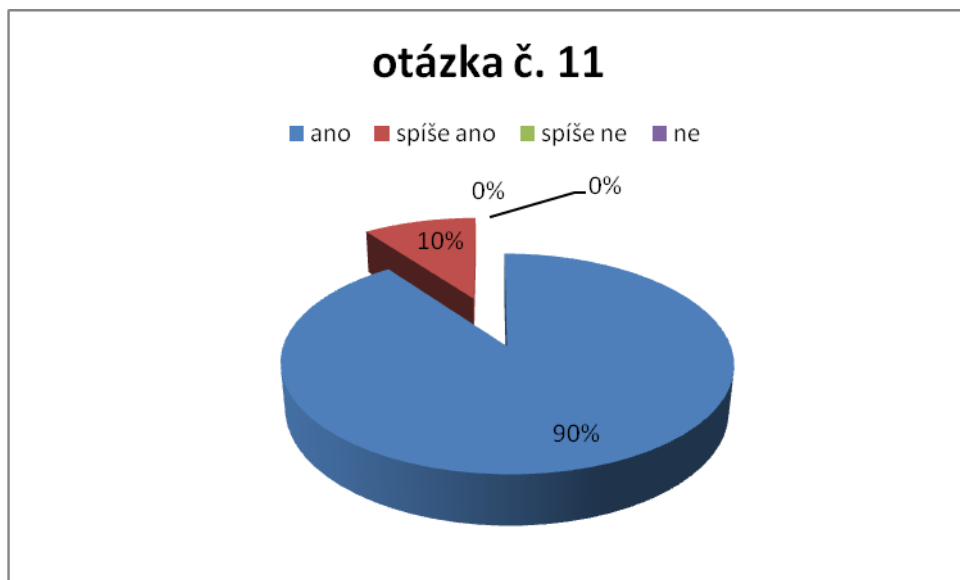
Ředitelky odpovídají v 77% kladně, hospitační činnost v MŠ patří k náplni práce ředitelky a v případě začínající učitelky hospitují více než u zkušených a letitých pracovníků. Uvádějící učitelka se začínající absolventkou si hospitují navzájem, kdy v dopoledních a poledních činnostech jsou většinou obě přítomny ve třídě.

10/ Měly by mít budoucí učitelky v době studia více praxe na MŠ?



V této otázce ředitelky jednoznačně potvrzují, že začínající učitelky mají absolvovat v době studia více praxe na MŠ. V poznámce k této otázce ředitelky napsaly, že budoucí učitelky neznají obsah rámcového vzdělávacího programu a další písemnosti, které je v praxi nemile překvapí.

11/ Souhlasíte s tím, že kolegalita je základem týmové práce?



Z dotazníkového šetření vyplývá, že ředitelky většinou souhlasí s tvrzením, že kolegalita je základem týmové práce. Týmová práce je základem dobře fungující organizace a je odrazem dobré kultury školy. Tyto faktory mají vliv na formující osobnost začínající učitelky.

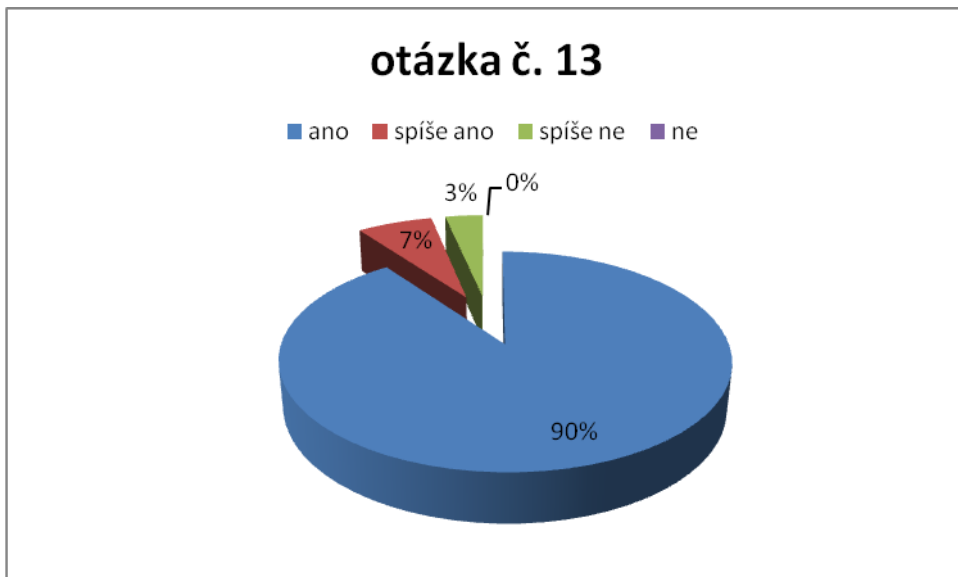
12/ Volíte do role uvádějící učitelky vždy nejkvalitnějšího pedagoga?



Z odpovědi na otázku je patrné, že ředitelky se snaží volit do funkce uvádějící učitelky z 94% zkušeného a komunikativního pedagoga. V poznámce u této otázky jedna ředitelka odpověděla, že přidělení uvádějící učitelky je někdy problematické, protože jsou většinou

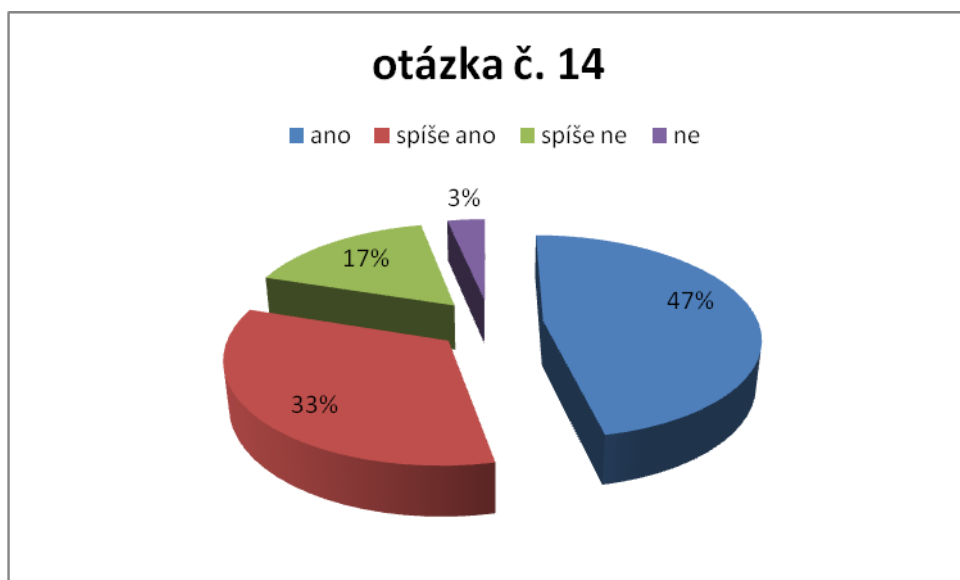
učitelky na třídách sebrané a bývá problém určit nejen zkušenou učitelku, ale i komunikativní a vstřícnou.

13/ Zapojujete začínající učitelku i do mimoškolních akcí? (vystoupení, sportovní soutěže, dny otevřených dveří apod.)



Ředitelky odpověděly na otázku kladně v 97%, pouhé 3% nezapojují začínající učitelky do mimoškolních akcí. Z toho vyplývá, že většina začínajících učitelek se od začátku nástupu do mateřské školy zapojuje do všech akcí školy.

14/ Přinesla vám někdy začínající učitelka do chodu MŠ nějakou pozitivní inovaci nebo nápad?



Z výsledku odpovědí na otázku vyplývá, že 80% dotázaných ředitelek bere přítomnost začínající učitelky jako přínos a inovaci.

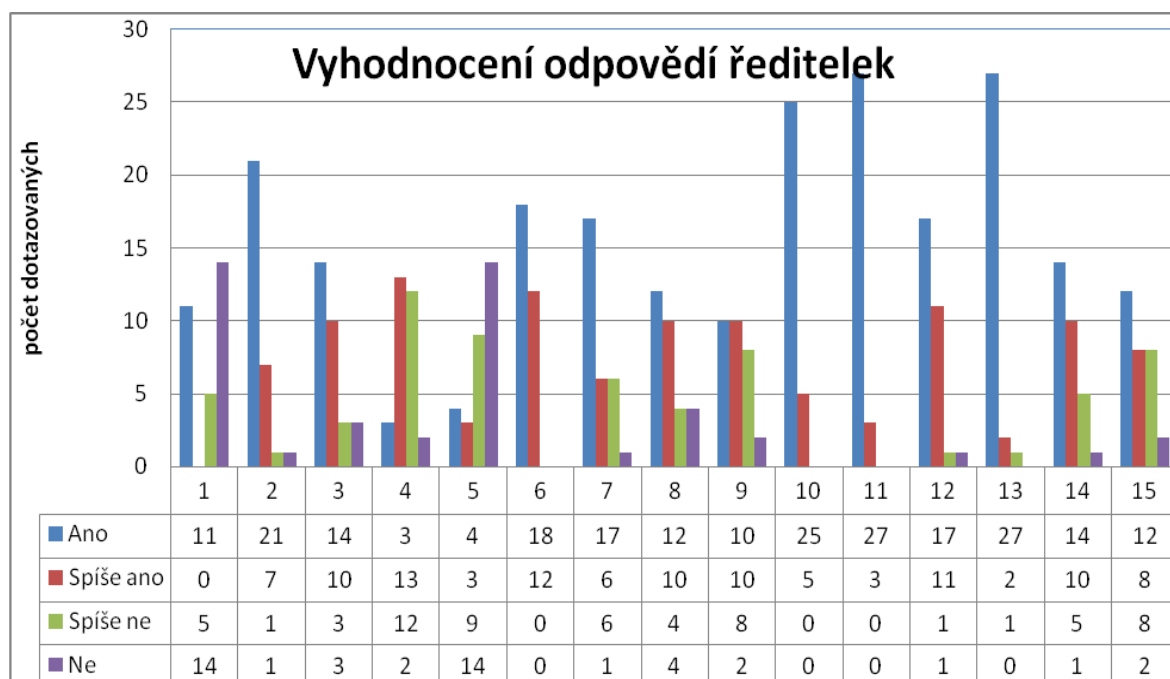
15/ Přijala byste ráda jako začínajícího pedagoga muže?



Do svého kolektivu učitelek v MŠ by muže jako začínajícího pedagoga přijalo podle výsledků 67% ředitelk, 33% otázaných by muže v MŠ nechtělo. Tuto otázku jsem vybrala jen pro zajímavost. Chtěla jsem zjistit, zda by ředitelka přijala do kolektivu žen jako pedagoga učitele - muže.

### Výsledky dotazníkového šetření vyjádřené v grafu- ředitelky MŠ

Pro přehlednost vyhodnocených otázek jsem použila graf, kde jsou hned na první pohled patrné jednotlivé odpovědi oslovených respondentů. Číselná řada 1- 15 vyjadřuje číslo otázky.



## **Vyhodnocení otevřené otázky - vyjádření ředitelek, jejich postřehy, nápady a připomínky k problematice uvádění začínající učitelky do praxe**

Možnosti využít prostoru k vyjádření k dané problematice začínajících učitelek využilo 29% ředitelek. Všechny respondentky se shodly na tom, že školy připravující budoucí pedagogy MŠ by měly mnohem více spolupracovat s mateřskými školami a rozhodně studentkám umožnit více praxe. Dále by je školy měly více seznamovat s tvorbou školních vzdělávacích programů a s obsahem rámcového vzdělávacího programu, co a jak zapisovat do třídní knihy, jaká je další školní dokumentace. Ředitelky píší, že začínající učitelky nejsou dobře připravené na vedení třídní dokumentace.

Jedna ředitelka uvedla, že začínající učitelky nezvládají dobře organizaci dne a mají problém s udržení kázně.

Názor další ředitelky je, že začínající učitelky jsou vždy přínosem pro kolektiv, omlazení, nové nápady ze školy se spojují se zkušenostmi učitelek, které jsou již na škole. Celý kolektiv omládl, je pružnější a dynamičtější.

Další postřehy a názory oslovených ředitelek:

- ❖ absolventky byly překvapené formami práce, jejich přípravy a styl byly podobné jako před r. 1989
- ❖ začínající učitelky neuměly odhadnout schopnosti dětí vzhledem k věku - chyběly znalosti vývojových řad
- ❖ na velkých a sloučených mateřských školách nezbývá ředitelkám příliš času na časté konzultace s novou učitelkou
- ❖ jedna ředitelka vidí chybu v legislativě, kdy učitelka s vysokou školou a vzděláním pro 1. stupeň ZŠ nemá kvalifikaci na MŠ a je tím pádem nekvalifikovaná
- ❖ jedna respondentka uvedla, že chybějí finanční prostředky pro uvádějící učitelky
- ❖ ředitelky by uvítaly metodické příručky či pokyny pro uvádějící i začínající učitelky
- ❖ ředitelka si stěžovala na nedostatek kvalitních uvádějících učitelek a jejich nechuť a výmluvy na časovou náročnost uvádění

## **Analýza údajů získaných od začínajících učitelek**

Stejně jako u dotazníků pro ředitelky jsou v následujících grafech zobrazeny výsledky a analýza z dotazníků pro začínající učitelky a pod každým grafem je uveden komentář zjištěných údajů. (příloha č. 2 – dotazník pro začínající učitelky)

1/ Myslíte si, že vás studium připravilo dobře na povolání učitelky MŠ?



Přes polovinu dotázaných začínajících učitelek (64%) si většinou myslí, že je škola dobře připravila na povolání, 36% oslovených abolyentek odpovědělo, že je studium pro povolání učitelky na mateřské škole nepřipravilo a zaskočila je praxe.

2/ Byla vám při nástupu do MŠ přidělena uvádějící učitelka?



Z dotazníkového šetření vyplývá, že 82% začínajících učitelek mají přidělenou uvádějící učitelku, která jim je k dispozici většinou na jeden rok. Zbýlých 18% oslovených začínajících učitelek si spíše myslí, že nemají uvádějící učitelku.

3/ Najde si paní ředitelka v průběhu týdne čas na komunikaci s vámi?



Z uvedených odpovědí vyplývá, že 88% začínajících učitelek komunikuje v průběhu týdne s ředitelkou MŠ. Pouhých 12% respondentek uvedlo, že si v týdnu ředitelka nenajde čas na rozhovor s novou učitelkou. Většinou jde o sloučená pracoviště a velké mateřské školy, kdy ředitelka nestíhá každý týden promluvit s absolventkou kvůli řídicím a manažerským povinnostem, které z toho vyplývají.

4/ Zvládala jste od prvních dnů, kdy jste nastoupila, všechny své učitelkové povinnosti?



Začínající učitelky odpověděly kladně v 59% a 41% učitelek si nemyslí, že zvládaly všechny své učitelkové povinnosti od prvních dnů. Pro absolventky je nástup do práce velkou



změnou a jsou na ně kladeny velké nároky a měly by od prvních dnů práce s dětmi plnit všechny svoje povinnosti co nejlépe.

5/ vaše uvádějící učitelka se vám věnovala v dostatečném rozsahu, mohla jste se na ní ve všem obrátit?



Dotazníkové šetření nám ukazuje, že 88% začínajících učitelek se mohou na svojí uvádějící učitelku ve všem obrátit, 12% respondentek si to nemyslí. Velkou roli může hrát i výběr uvádějící učitelky, její nasazení, vstřícnost a komunikativnost v roli uvádějící kolegyně.

6/ Pokud potřebujete poradit, můžete se obrátit na všechny pracovnice MŠ?



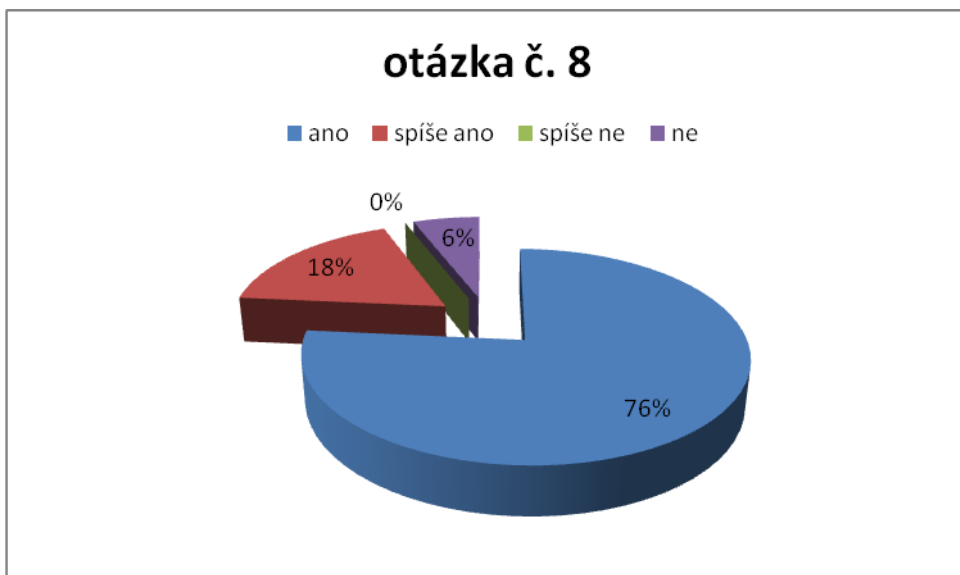
V této otázce opět odpovědělo kladně 88% oslovených začínajících učitelek a pouhých 12% si myslí, že ne všechny pracovnice školky jim jsou nápomocny.

7/ Vyžaduje od vás ředitelka nebo uvádějící učitelka písemné přípravy?



Výsledky nám ukazují, že něco málo přes polovinu učitelek (53%) píše písemné přípravy a 47% absolventek jí nemusí psát.

8/ Má vaše uvádějící učitelka nebo ředitelka čas a prostor na hospitaci u vás?



V této otázce je téměř jednoznačná odpověď, 94% začínajících učitelek potvrdilo, že má uvádějící učitelka nebo ředitelka čas na hospitace. Jenom 6% oslovených učitelek odpovědělo, že ředitelka nebo uvádějící učitelka nemá na hospitace čas.

9/ Máte možnost hospitovat u své uvádějící učitelky nebo i jiných kolegyň?



Výsledky většinou ukazují, že všechny oslovené začínající učitelky mohou hospitovat u svých kolegyň i u uvádějící učitelky. Z toho vyplývá, že většina absolventek si uvědomuje důležitost hospitací nejen u uvádějící učitelky, ale i u většiny kolegyň, které jsou vstřícné a nevadí jim přítomnost začínající učitelky.

10/ Chodíte do práce ráda a cítíte se tam dobře?



Z odpovědí respondentek vyplynulo, že chodí do práce rády a cítí se tam dobře. K tomu napomáhá kultura celé školy, přístup všech zaměstnanců k začínající učitelce a prostředí mateřské školy.

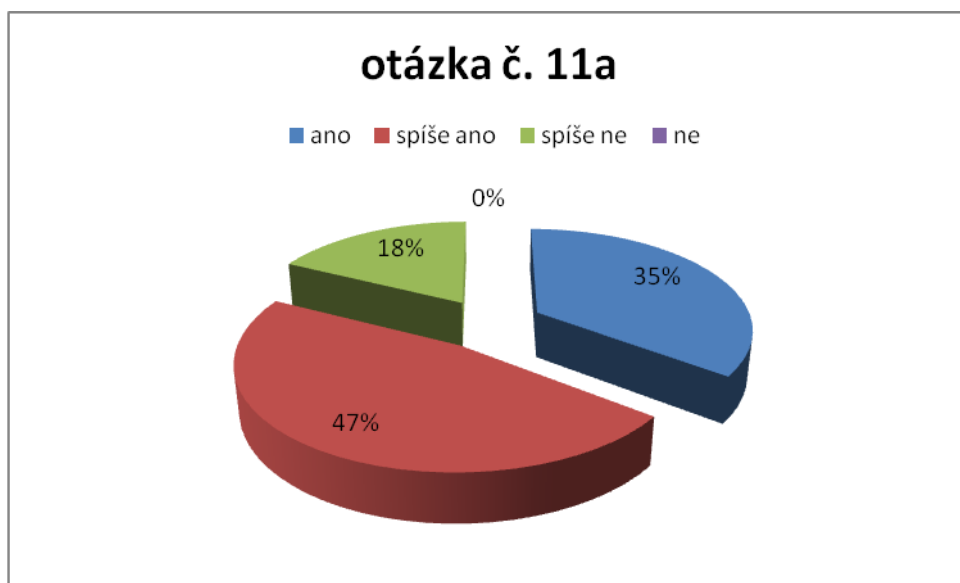
11/ Zvládáte práci s dětmi:

a/ po kázeňské stránce

b/ metodicky

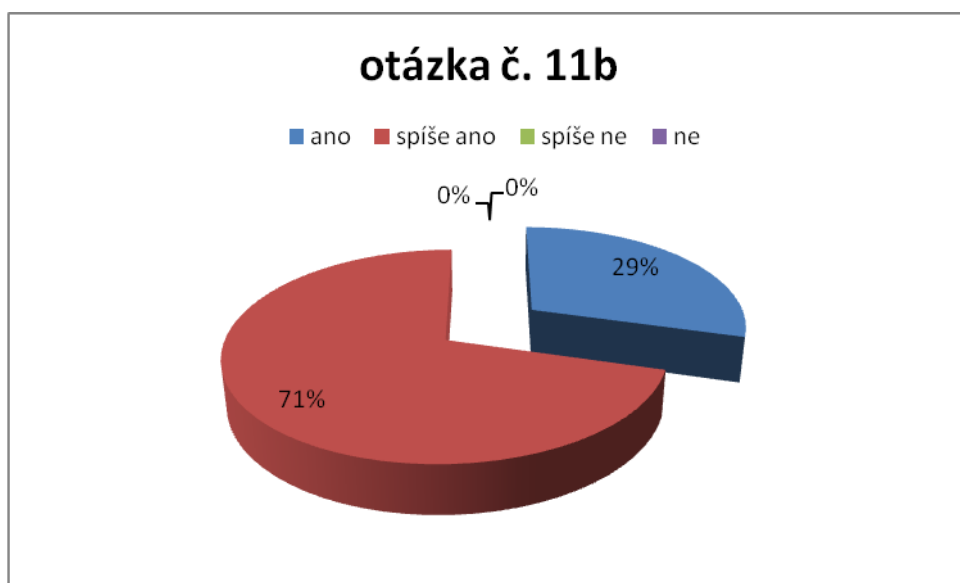
c/ pedagogicky

11a/



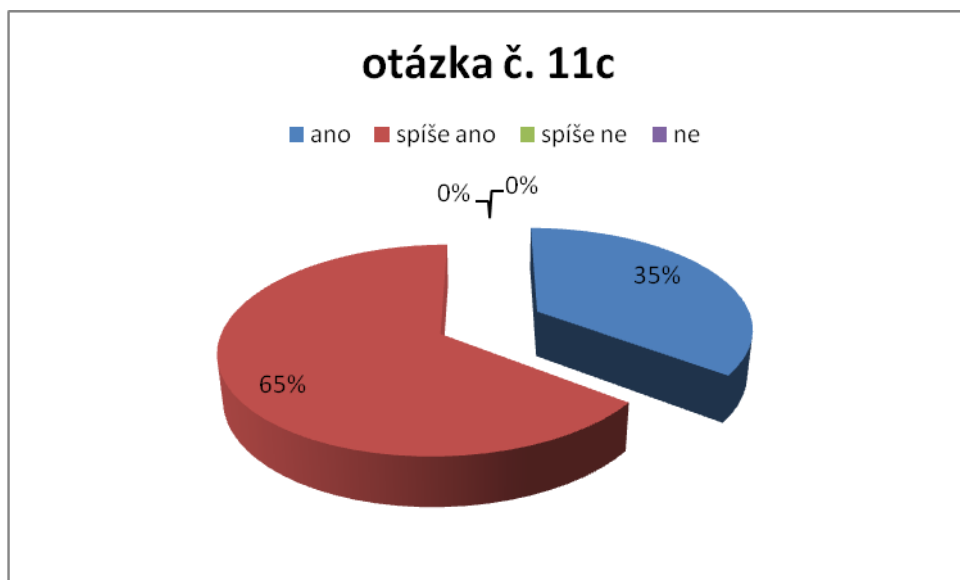
Z odpovědi vyplynulo, že 82% učitelek zvládá děti po kázeňské stránce, 18% je spíše nezvládá. Nezvládnutí kázně u dětí vyplývá z nedostatku zkušeností a praxe, které začínající učitelka teprve většinou získává pod vedením zkušené uvádějící učitelky a ostatních pedagogů na mateřské škole.

11b/



Podle odpovědí začínajících učitelek nedělá metodika absolventkám problémy. Z výsledku vyplývá, že studentky, které se připravují na školách všech typů na práci učitelky na mateřské škole, jsou po metodické stránce většinou dobře připravené.

11c/



Respondentky tvrdí, že ani po pedagogické stránce nemají s dětmi problémy.

Otázka č. 11 byla rozdělena na tři části. Z odpovědí vyplývá, že některé absolventky (18%) mají problém se zvládnutím kázně u dětí, metodicky i pedagogicky jsou připraveny dobře.

12/ Zvládáte komunikaci s rodiči?



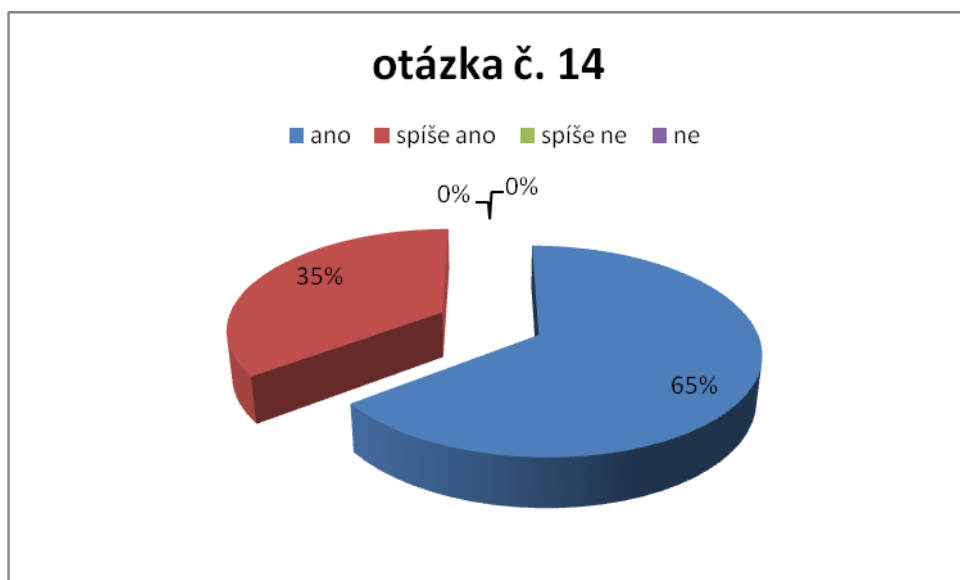
Podle výsledků odpovědí 88% učitelek tvrdí, že nemají problémy s komunikací s rodiči, překvapila mě odpověď, že jenom 12% nezvládá s rodiči komunikovat

13/ Jste spokojená s prostředím MŠ?



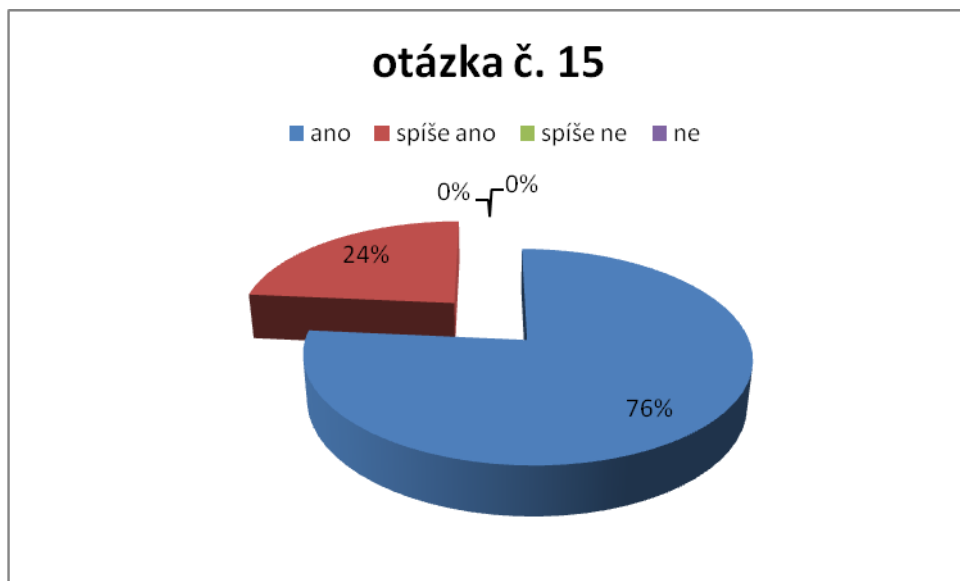
Z dotazníkového šetření vyplývá, že 94% respondentek je spokojeno s prostředím MŠ, ale 6% učitelek tvrdí, že nejsou spokojeny. Prostředí mateřské školy je jedním z ukazatelů spokojenosti absolventek na mateřské škole.

14/ Zapojujete se i do mimoškolních aktivit MŠ? (vystoupení, sportovní akce, dny otevřených dveří apod.)



Všechny oslovené respondentky většinou odpověděly, že se účastní všech školních i mimoškolních aktivit mateřské školy od začátku svého nástupu do práce.

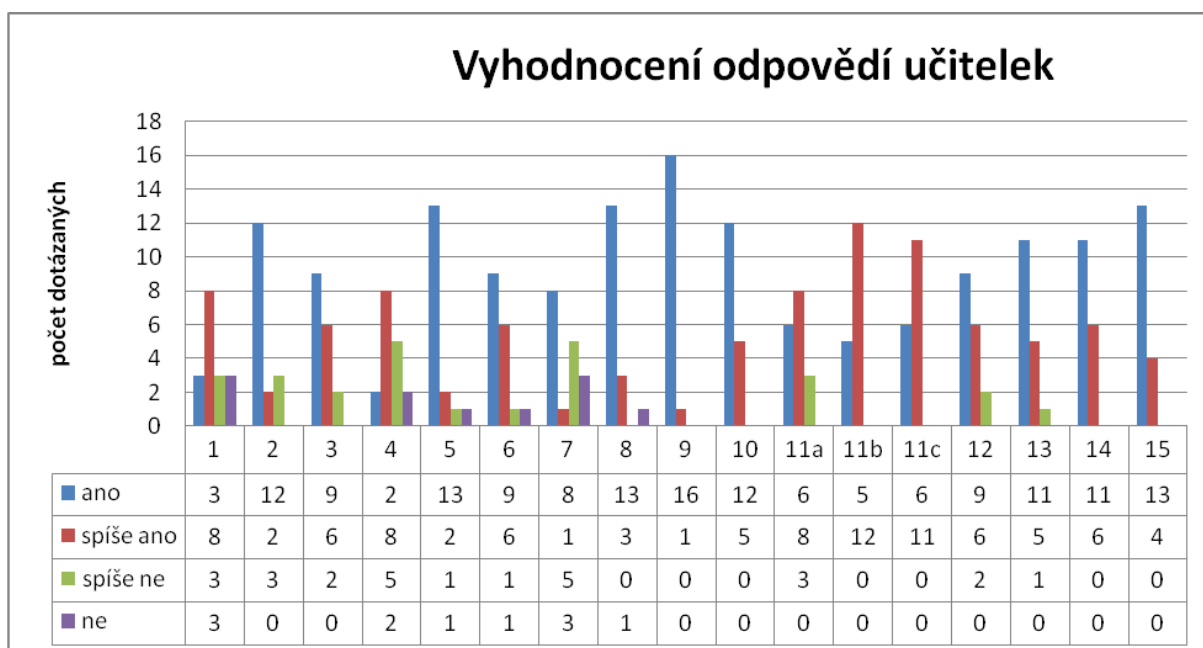
15/ Myslíte si, že práce, kterou jste si vybrala, Vás naplňuje a chcete se jí věnovat celý svůj profesní život?



Na tuto otázku daly všechny oslovené začínající učitelky jednoznačnou kladnou odpověď, všechny respondentky se chtějí této profesi věnovat po celý život.

### Výsledky dotazníkového šetření vyjádřené v grafu - začínající učitelky

Pro přehlednost vyhodnocených otázek jsem použila graf, kde jsou hned na první pohled patrné jednotlivé odpovědi oslovených respondentů. Číselná řada 1- 15 vyjadřuje číslo otázky.



## **Vyhodnocení otevřené otázky - prostor pro vyjádření začínajících učitelek - připomínky, postřehy, problémy, které musely učitelky na začátku svojí kariéry řešit**

Možnosti vyjádřit se k problematice využilo 41% respondentek.

Problémy, postřehy, názory a připomínky začínajících učitelek:

- ❖ jedna nekvalifikovaná učitelka (SSŠ- střední sociální škola) tvrdí, že jí i tato škola připravila dobře na práci učitelky MŠ, dále si myslí, že vzdělání v přeškolní výchově ještě neznamená, že učitelka bude dobrý pedagog
- ❖ začínající učitelky byly nemile překvapeny množstvím administrativní činnosti
- ❖ některé absolventky zaskočilo chování některých rodičů, kteří neustále vyvolávají zbytečné konflikty
- ❖ učitelky napsaly, že měly problém udržet pozornost všech dětí
- ❖ některým učitelkám dělá problém správné rozvržení aktivit - učitelky nestíhaly dodržovat denní režim
- ❖ dvě absolventky napsaly, že mají problém v komunikaci s rodiči
- ❖ jedna začínající učitelka, která je cizinka, ( má zkoušku z ČJ a VŠ pro 1. stupeň ZŠ) vycítila zpočátku nedůvěru rodičů k její výslovnosti a vzdělání. Bariéra ze strany rodičů se časem odbourala po bližším poznání učitelky a její práce s dětmi a i díky vřelému přijetí kolegyně od ostatních zaměstnankyň mateřské školy.
- ❖ začínající učitelka vyjádřila nemožnost se samostatně projevit před dětmi, v případě přítomnosti obou učitelek na třídě, zkušená a uvádějící učitelka nepustila začínající kolegyni k žádné řízené činnosti. Po slovní výměně názorů se situace zlepšila.

## **4.4 Porovnání výsledků dotazníkové ankety - vybrané otázky společné ředitelkám i začínajícím učitelkám**

### **Otázka:**

Přidělování uvádějící učitelky

Ředitelky: 93% odpovědělo, že přidělují začínajícím učitelkám uvádějící kolegyni

Učitelky: učitelky tvrdily, že mají uvádějící učitelku v 82%.

V této otázce se odpovědi oslovených skupin liší rozdílem 11%. Vzhledem k rozdílnému počtu vyhodnocených dotazníků v obou skupinách je tento rozdíl minimální.



**Závěr: v převážné většině dotazovaných mateřských škol existuje funkce uvádějící učitelky.**

**Otázka:**

Čas ředitelky na komunikaci se začínající učitelkou - alespoň jednou týdně

Ředitelky: 80% ředitelek si myslí, že si alespoň jednou týdně najde čas na rozhovor se začínající učitelkou

Učitelky: Z dotazníkového šetření se zjistilo, že 88% učitelek komunikuje s ředitelkou během týdne.

**Závěr: Ředitelky MŠ se snaží často (alespoň jednou týdně) komunikovat se začínající učitelkou a téměř vždy si najdou na rozhovor s absolventkou čas. Učitelky tak mohou sdělit, co je zajímavé, co se jim líbí, popř. jaké mají problémy, dotazy a připomínky.**

**Otázka:**

Povinnost psát písemné přípravy:

Ředitelky: ředitelky tvrdí v 74%, že učitelky se písemně připravují na výuku a vyžadují po začínajících učitelkách přípravy.

Učitelky: začínající učitelky potvrdily z dotazníkového šetření psaní příprav pouze v 53%, což je něco málo před polovinu dotázaných.

**Závěr: V této otázce se výsledky obou skupin liší, některé ředitelky napsaly v připomínkách k problematice, že jim stačí týdenní plány, což učitelky nemusí považovat za denní písemnou přípravu.**

**Otázka:**

Dostatek času a prostoru k vzájemným hospitacím

Ředitelky: 77% respondenetek odpovědělo kladně, což je více než 2/3 dotázaných MŠ

Učitelky: absolventky odpověděly v 94%, že ředitelky i uvádějící učitelky mají čas a prostor k hospitacím a všechny oslovené učitelky odpověděly, že mají možnost naopak hospítovat u kolegyň a uvádějící učitelky.

**Závěr: Hospitační činnost, ať ředitelky nebo začínající i uvádějící učitelky je jednou z forem uvádění absolventek do praxe. Ve většině zkoumaných MŠ se vzájemné hospitace uskutečňují.**

**Otázka:**

Zapojování začínajících učitelek do mimoškolních akcí

Ředitelky: téměř všechny ředitelky (97%) se shodly na tom, že se od nástupu do MŠ absolventky zapojují aktivně i do mimoškolních akcí.

Učitelky: všechny absolventky tvrdí shodně, že se účastní mimoškolních akcí po nástupu do MŠ.

**Závěr: po nástupu do MŠ se začínající učitelky aktivně zapojují do všech aktivit, které MŠ provozuje a od začátku se účastní i mimoškolních akcí.**

#### 4.5 Hodnocení výsledků výzkumné části

##### Dotazníkové šetření - ředitelky MŠ

###### Tvrzení

###### ❖ ředitelky přidělují začínajícím učitelkám uvádějícího pedagoga

Výsledky dotazníkové ankety potvrdily tvrzení, že na MŠ mají začínající učitelky přidělenou uvádějící učitelku (otázka č.2). Z šetření dále vyplynulo, že uvádějící učitelka je většinou zkušená a má již letitou praxi a ředitelky se snaží, pokud to provoz MŠ dovolí, obsadit do funkce uvádějící učitelky nejkvalitnějšího pedagoga (otázka č. 12). Uvádějící učitelka je většinou přidělena na období jednoho roku (otázka č. 5). Ve všech dotazovaných mateřských školách přijímá celý kolektiv MŠ začínající učitelku vstřícně a s pochopením (otázka č.6).

###### ❖ ředitelky mají vypracovány plány uvádění do praxe

Většina respondentek odpověděla, že nemají vypracovány plány pro zavádění učitelek do praxe.(otázka č. 1) Toto tvrzení se nepotvrdilo. Plán pro uvádění učitelky má 36% ředitelek MŠ, což je asi jedna třetina všech dotazovaných. Některé ředitelky napsaly, že mají ustálený kolektiv a neměly již dlouho žádnou absolventku a z tohoto důvodu nemají potřebu mít vypracovány plány pro uvádění učitelek do praxe.

###### ❖ absolventky škol jsou na svojí práci dobře připraveny

Toto tvrzení se potvrdilo jen zčásti, po teoretické stránce jsou učitelky připraveny dobře, schází jim v době studia více praxe přímo na MŠ, což tvrdily všechny oslovené ředitelky (otázka č.10) Dále dělá absolventkám problém vedení třídní dokumentace, (viz otevřená otázka) zhruba necelá polovina respondentek si myslí, že učitelky neumějí srozumitelně a jasně komunikovat (otázka č. 4). Další problém je ve znalosti obsahu rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání (viz otevřená otázka).

###### ❖ ředitelka si najde čas ke komunikaci se začínající učitelkou alespoň jednou týdně

Ze zjištěných skutečností vyplývá, že si ředitelky najdou v převážné většině dotazovaných školek čas na komunikaci a rozhovor s novou začínající učitelkou (otázka č.3). S touto otázkou souvisí i fakt, že si ředitelky najdou čas a prostor na hospitaci u začínajících učitelek (otázka č.9). Toto tvrzení se potvrdilo v plné míře.

## **Dotazníkové šetření - začínající učitelky**

### **Tvrzení**

#### **❖ začínající učitelky připravilo studium dobře na povolání pedagoga**

Dotazované učitelky ohodnotily svojí studijní přípravu na práci v MŠ většinou kladně (otázka č. 1). 36% respondentek tvrdí, že je studium nepřipravilo dobře. Nutno ale zohlednit fakt, že 35% dotazovaných učitelek je nekvalifikovaných. Na otázku, zda zvládaly absolventky od začátku všechny svoje učitelské povinnosti (otázka č. 4), více jak polovina učitelek potvrdila (59%), že ano. Tvrzení se sice potvrdilo, ale není stoprocentní.

#### **❖ uvádějící učitelka se absolventce věnuje v dostatečném rozsahu**

Dotazníková anketa vyhodnotila, že začínající učitelka se může ve všem obrátit na uvádějící učitelku a ta se jí věnuje v dostatečném rozsahu. (otázka č. 5). Ostatní pracovnice MŠ v případě potřeby absolventce pomohou a poradí.(otázka č. 6) Tvrzení se potvrdilo v plné míře.

#### **❖ začínající učitelka zvládá svojí práci dobře po všech stránkách**

Ze zjištěných odpovědí jsem zjistila, že učitelky nemají problémy v oblasti metodické (otázka č. 11b) a pedagogické (otázka č. 11c), 12% učitelek uvedlo, že jim dělá problém komunikace s rodiči (otázka č. 12) a problém s kázní dětí má 18% oslovených učitelek. (otázka č. 11a). V otevřené otázce začínající učitelky uvedly, že si neumí zorganizovat čas, zaujmout pozornost všech dětí najednou nebo jim dělá problém vedení dokumentace a přemíra administrativy. Tvrzení dotazníkový výzkum potvrdil na 80%.

#### **❖ na uvádění absolventky má vliv i prostředí MŠ**

V dotazníkovém šetření bylo potvrzeno, že prostředí MŠ hraje velkou roli na absolventky, (otázka č. 13), dále hraje roli i kolektiv celé MŠ, který je podle výsledku vstřícný a kdykoliv poradí a pomůže. Téměř všechny dotazované respondentky odpověděly, že se jim

prostředí MŠ líbí a že chodí do práce rády a cítí se tam dobře. (otázka č. 10) Všechny oslovené začínající učitelky chtějí pracovat s dětmi po celý svůj profesní život (otázka č. 15).

Z výsledků dotazníkové ankety vyplývají výstupy a doporučení pro skupinu ředitelek, uvádějících učitelek a začínajících učitelek.

#### **Doporučení pro ředitelky mateřských škol:**

- 1/ vybrat vhodnou uvádějící učitelku, aby měla odborné i komunikativní schopnosti
- 2/ vytvořit plán uvádění začínající učitelky do praxe
- 3/ komunikovat co nejčastěji se začínající učitelkou
- 4/ kontrolovat a vyhodnocovat plán uvádění

#### **Doporučení pro uvádějící učitelky:**

- 1/ vyhradit si na uvádění dostatečný časový prostor
- 2/ vytvářet příznivé klima pro práci začínající učitelky v kolektivu
- 3/ vést kolegyni k sebereflexi nad svojí pedagogickou činností
- 4/ svojí kolegyni metodicky i odborně co nejrychleji zapojit do pedagogické praxe

#### **Doporučení pro začínající učitelky:**

- 1/ seznámit se se školním vzdělávacím programem
- 2/ úzce spolupracovat s uvádějící učitelkou, nebát se na cokoliv zeptat
- 3/ provádět sebereflexi své pedagogické činnosti
- 4/ závažné problémy okamžitě řešit s vedením školy

### **5 Závěr- přínos pro školský management**

Cílem bakalářské práce bylo identifikovat slabá místa v práci začínajících učitelek, dále zjistit, jakým způsobem se začínající učitelky uvádějí do praxe, zda mají přidělenou uvádějící učitelku a jestli mají mateřské školy vypracované plány uvádění učitelky.

Na základě provedeného dotazníkového šetření, kdy byly osloveny dvě skupiny respondentek - ředitelky MŠ a začínající učitelky, můžeme tvrdit, že převážná většina

oslovených MŠ přidělují absolventce uvádějícího pedagoga. Uvádějící učitelkou bývá nejčastěji zkušená a pokud možno komunikativní a vstřícná kolegyně, pokud to provoz MŠ dovolí. Uvádějící učitelka je většinou pedagog na jedné třídě dětí společně s absolventkou a bývá oficiálně přidělená na období jednoho školního roku. Ředitelky MŠ se snaží komunikovat co nejčastěji s novou učitelkou a sledovat tak průběžně adaptaci absolventky na prostředí MŠ.

Z výzkumu bylo zjištěno, že ředitelky nemají většinou vypracované plány uvádění a postrádají metodickou příručku, jak uvádět učitelku do praxe a kde jsou slabiny začínajících učitelek. Dále ředitelky doporučily více spolupráce mezi mateřskými školami a institucemi, připravujícími budoucí učitelky na předškolní vzdělávání. Obě skupiny oslovených respondentek se stoprocentně shodly na zavedení více praxe pro studentky pedagogických škol všech stupňů vzdělávání pro MŠ.

Výsledky průzkumu upozornily na nedostatečnou připravenost začínajících učitelek v oblasti znalosti rámcového vzdělávacího programu, která je závazným dokumentem pro tvorbu školních vzdělávacích programů. Problémy absolventek se vyskytují v oblasti komunikace s rodiči a v problémech s kázní u dětí a v organizaci režimu dne. Začínající učitelky jsou překvapeny přemírou administrativních prací a vedením třídní dokumentace. V těchto oblastech vidím slabá místa v práci začínajících učitelek.

Na ředitelky MŠ jsou kladeny čím dál větší nároky v oblasti vedení školy a managementu, spojováním a slučováním školek v jeden subjekt je na některých pracovištích ředitelka především řídicí pracovník a nemá již tolik času na pedagogickou práci. Proto se můžeme domnívat, že by ředitelky přivítaly návod nebo příručku na uvádění začínajících učitelek a tato práce by jim mohla posloužit jako podklad k uvádění absolventek do praxe. V příloze č. 3 a 4 jsou uvedeny příklady plánů uvádění do praxe, s kterých mohou ředitelky a manažerky škol vycházet. V tom můžeme spatřovat přínos pro školský management.

Na úplný závěr bych chtěla poukázat na to, že dotazníková anketa byla pouhou sondou do problematiky vzhledem k počtu oslovených respondentek v celorepublikovém měřítku a že nelze udělat jednoznačný a obecný závěr, vztahující se na uvádění začínajících učitelek do MŠ.

## 6 Seznam použité literatury

DYTRTOVÁ, R., KRHUTOVÁ, M., „ *Učitel Příprava na profesi*“, Grada, 2009, ISBN 978-80-247-2863-6

GAVORA, P., „ *Úvod do pedagogického výzkumu*“, Brno, Paido, 2000, ISBN 80-85931-79-6

HAMÁČEK, J., „ *Problematika uvádění učitelů do praxe*“, Praha, PF UK, CŠM, 2007

KOŤÁTKOVÁ, S., „ *Dítě a mateřská škola*“, Grada, 2008, ISBN 978-80-247-1568-1

KYRIACOU, CH., „ *Klíčové dovednosti učitele*“, Praha, Portál, 1996, ISBN 80-7178-022-7

MICHALÍK, P., ROUB, Z., VRBÍK, V., „ *Zpracování diplomové a bakalářské práce na počítači*“, Západočeská univerzita v Plzni, 2006, ISBN 80-7043-458-9

OUBICKÁ, S., „ *Začínající učitel v praxi*“, Praha, PF UK, CŠM, 2009

PODLAHOVÁ, L., „ *První kroky učitele*“, Praha, Triton, s. r. o., 2004, ISBN 80-7254-474-8

PRŮCHA, J., „ *Pedagogická encyklopedie*“, Praha, Portál, 2009, ISBN 978-80-7367-546-2

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J., „ *Pedagogický slovník*“, Portál, Praha, 2009  
ISBN 978-80-7367-647-6

TMEJ, K. A KOLEKTIV, „ *Uvádění začínajících učitelek mateřských škol do praxe*“. Praha, SPN, 1988

VAŠUTOVÁ, J., „ *Být učitelem, Co by měl učitel vědět o své profesi*“, UK v Praze, Pedagogická fakulta, 2007, ISBN 978-80-7290-325-2

*Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy*, (online), Praha. MŠMT, dostupné na WWW., <http://www.msmt.cz/>

*Učitelské noviny č. 12/ 2006*, (online), ŠTEFLOVÁ, J., „ *Než se ze studentek stanou učitelky*“  
Praha, UN, dostupné na WWW., <http://www.ucitelskenoviny.cz>

## Příloha č. 1

### Dotazník pro ředitelky MŠ

**Identifikační údaje-** prosím o zatržení

1/ Jak dlouho jste ve funkci ředitelky?

1-5 let                      6-10 let                      11- 20 let                      nad 20 let

2/ Velikost vaší MŠ

Do 25 dětí                      26- 75 dětí                      76- 100 dětí                      nad 100 dětí

3/ obec, ve které se nachází vaše MŠ má cca obyvatel ( v tisících)

Méně než 3                      3- 10                      10- 20                      20- 50                      50- 100                      více než 100

Prosím o označení písmenem x příslušnou odpověď

OTÁZKA	ANO	SPÍŠE ANO	SPÍŠE NE	NE
1. Máte vypracovaný „ Plán uvádění začínající učitelky do praxe?“				
2. Přidělujete začínající učitelce tzv. „ uvádějí učitelku?“				
3. Najdete si čas v průběhu týdne na komunikaci se začínající učitelkou?				
4. Umějí se začínající učitelky jasně, výstižně a srozumitelně vyjadřovat?				
5. Přidělujete začínající učitelce uvádějí učitelku na delší dobu než jeden rok?				
6. Přijímá kolektiv pracovníků na Vaší MŠ začínající učitelku vstřícně a s pochopením?				
7. Při přijímání nové začínající učitelky se radíte se svojí zástupkyní nebo s jinými kolegyněmi?				
8. Vyžadujete vy nebo uvádějí učitelka od začínající učitelky písemné přípravy?				
9. Máte Vy nebo uvádějí učitelka dostatek času a prostoru k hospitacím u začínající učitelky?				
10. Měly by mít budoucí učitelky v době studia více praxe na MŠ?				
11. Souhlasíte s tím, že kolegiálnost je základem týmové práce?				
12. Volíte do role uvádějí učitelky vždy nejvyššího pedagoga?				
13. Zapojujete začínající učitelku i do mimoškolních akcí ? (vystoupení, sportovní soutěže, Dny otevřených dveří apod.)				
14. Přinesla vám někdy začínající učitelka do chodu Vaší MŠ nějakou pozitivní inovaci nebo nápad?				
15. Přijala byste ráda jako začínajícího pedagoga muže?				

Budu ráda, když mě zde napíšete svoje nápady, připomínky, postřehy a názory k problematice začínající učitelky. Ještě jednou moc děkuji, Vajnarová Jitka



## Příloha č. 2

### Dotazník pro začínající učitelky

#### Identifikační údaje- prosím o zatržení

1/ Jak dlouho pracujete na MŠ?

1 rok

2- 3 roky

více než 3 roky

2/ Vaše dosažené vzdělání v oblasti předškolní výchovy

Nekvalifikovaná

SOŠ

VOŠ

VŠ

3/ velikost Vaší MŠ

Do 25 dětí

26- 75 dětí

76- 100 dětí

nad 100 dětí

4/ obec, ve které se nachází Vaše MŠ má cca obyvatel ( v tisících)

Méně než 3

3- 10

10- 20

20- 50

50- 100

více než 100

Označte prosím písmenem **x** vybranou odpověď

<b>OTÁZKA</b>	<b>ANO</b>	<b>SPÍŠE ANO</b>	<b>SPÍŠE NE</b>	<b>NE</b>
1. Myslíte si, že Vás studium připravilo dobře na povolání učitelky MŠ?				
2. Byla Vám při nástupu do MŠ přidělena uvádějící učitelka?				
3. Najde si paní ředitelka v průběhu týdne čas na komunikaci s Vámi?				
4. Zvládala jste od prvních dnů, kdy jste nastoupila, všechny své učitelské povinnosti?				
5. Vaše uvádějící učitelka se Vám věnovala v dostatečném rozsahu, mohla jste se na ní ve všem obrátit?				
6. Pokud potřebujete poradit, můžete se obrátit na všechny pracovnice MŠ?				
7. Vyžaduje od Vás p. ředitelka nebo uvádějící učitelka písemné přípravy?				
8. Má Vaše uvádějící učitelka nebo p. ředitelka čas a prostor na hospitaci u Vás?				
9. Máte možnost hospitovat u své uvádějící učitelky nebo i jiných kolegyně?				
10. Chodíte do práce ráda a cítíte se tam dobře?				
11. Zvládáte práci s dětmi: a/ po kázeňské stránce b/ metodicky c/ pedagogicky				
12. Zvládáte komunikaci s rodiči dětí?				
13. Jste spokojena s prostředím MŠ?				
14. Zapojujete se i do mimoškolních aktivit MŠ? (vystoupení, sportovní akce, Dny otevřených dveří apod.)				
15. Myslíte si, že práce, kterou jste si vybrala, Vás naplňuje a chcete se jí věnovat celý svůj profesní život?				

Budu ráda, když využijete místa k napsání případných postřehů, připomínek, problémů, které jste na začátku své kariéry měla nebo řešila, co Vás nejvíce zaskočilo nebo naopak potěšilo. Ještě jednou moc děkuji za vyplnění. Vajnarová Jitka

### Příloha č. 3

**Rámcový program uvádění začínajících učitelek mateřských škol do praxe** (podle K. Tmeje a kolektivu: „*Uvádění začínajících učitelek mateřských škol do praxe*“, 1988)

Vysvětlivky: a- hospitace začínající učitelky u uvádějící učitelky

b- hospitace uvádějící učitelky popř. ředitelky u začínající učitelky

c- hospitace začínající učitelky u jiné učitelky, v jiné škole nebo v jiném typu zařízení

Číslice značí počet hospitací

Měsíc	Hospitace a b c	Hlavní zaměření hospitace a rozboru	Individuální konzultace u uvádějící učitelky nebo ředitelky MŠ	Semináře v OPS nebo KPÚ
srpen			<p>Tradice a styl práce školy, dokumentace a administrativa učitelky, metody a prameny poznání vých. Situace ve třídě, kde zač. učitelka působí, možnost zapojení do spol., polit. nebo kulturního života školy a okolí. Životní podmínky zač. učitelky v působišti. Vypracování individuálního plánu uvádění do praxe</p>	<p>Cíle, obsah a organizační formy uvádění do praxe. Individuální plán a evidence průběhu uvádění. Uplatňování školské politiky KSČ ve výchovné práci MŠ s přihlédnutím ke specifické okresu, kraje. Pracovně právní vztahy učitelky (zákoník práce, pracovní řád, bezpečnost práce, platový řád). Úvod do individuálního studia uvedených dokumentů. Pozn.: Lze spojit s akcí odboru školství- Slavnostní uvítání a složení učitelského slibu</p>

září	Dop. - - Odp. - -	Organizační opatření při plnění obsahu výchovně vzdělávací práce a dodržování režimu dne při dopoledních a odpoledních činnostech	Spolupráce obou učitelek: způsob plánování a hodnocení výchovné práce, denní příprava z hlediska předcházení formalizmu, záznamy o dětech	
Říjen	1 1 -	Metodika hry: řízení hrových činností, navození hrové situace a její ukončení. Sociální vztahy ve skupině. Uskutečňování mravní výchovy v každodenních činnostech	Spolupráce se školním lékařem. Individuální pohovory s rodiči dětí.	
Listopad	1 1 -	Reakce učitelky na nepředvídatelné situace ve skupině: a/ snadno vnímatelné (nekázeň, nepozornost) b/ obtížně vnímatelné (únava, stesk, atmosféra obav)	Výchovné obtíže, jejich prevence a odstraňování. Formy odměny a trestu.	Akce metodické sekce OPS (např. společná hospitace začínajících učitelek).
Prosinec	1 1 -	Výběr obsahu a organizační struktury zaměstnání vzhledem k úkolům předškolní výchovy, požadavkům výchovné složky a cíli zaměstnání. Bezpečnost opatření při organizaci vycházek a dopravní výchovy.	Podíl učitelky na vybavení školy a školní zahrady. Možnost využití nejbližšího okolí školy (např. dětské dopravní hřiště)	
Leden	1 1 -	Motivace, navozování podmínek učební činnosti, uplatňování metod, které přispívají k aktivizaci myšlenkové činnosti.	Předběžné hodnocení práce začínající učitelky a pomoci ze strany uvádějící učitelky, ředitelky školy a učitelského kolektivu.	
Únor	- 1 1	Vhodné alternativy metodických postupů zdůvodněné vzhledem k cíli zaměstnání,	Formy spolupráce s rodiči dětí. Organizace schůzky SRPŠ,	Příčiny výchovných obtíží s dětmi (somatické,

		individuálním zvláštnostem a specifice dětského kolektivu. Způsob hodnocení dětí.	výstavky dětských prací, nástěnky apod.	psychické, sociální) s přihlédnutím ke specifice okresu, kraje. Metody jejich řešení. Výchovné poradenství v okrese, kraji.
Březen	- 1 1	Navozování problémových situací. Práce skupinová a frontální. Funkční, pedagogicky zdůvodněné použití pomůcky vzhledem k cíli zaměstnání.	Didaktické pomůcky a jejich využití ve výchovně vzdělávací práci. Vybavení a činnost metodických kabinetů v okrese, kraji.	
Duben	- 1 1	Plynulý přechod od hry k zaměstnání. Vyvážení požadavků všech typů činnosti v průběhu jednoho dne z hlediska úměrného zatížení dětí a nebezpečí jejich přetížení. Styl kladení požadavků a rozbor reakce dětí na ně.	Spolupráce s jeslemi a základní školou. Otázky školní zralosti. Přípravná oddělení	Hospodářská a kulturně historická specifika okresu, kraje z hlediska možnosti využití regionálních prvků ve výchovně vzdělávací práci: (Exkurze nebo jiná akce)
Květen	- 1 1	Prvky modernizace v práci učitelky: použití netradičních metod a pomůcek, vytváření problémových situací. Netradiční organizace zaměstnání. Způsob podněcování spontaneity dětského projevu a reakce učitelky na ni. Uplatňování úkolů výchovně vzdělávací práce ve všech činnostech	Knihovní fond školy, průběžné studium odborných časopisů (Předškolní výchova aj.) Vybavení dětské knihovny a její využití.	

Červen	- 1 1	<p>Účelnost vnějších výrazových prostředků učitelky vzhledem k úkolům předškolní výchovy a specifice dětského kolektivu.</p> <p>Hlas- síla, modulace aj.</p> <p>Řeč- spisovnost, plynulost aj. Pohyb, gesta, mimika- účelnost situování v prostoru třídy.</p>	<p>Hodnocení začínající učitelky a pomoci ze strany uvádějící učitelky a ředitelky školy.</p> <p>Závěrečné hodnocení uvádění do praxe, shrnutí zkušeností.</p>	
--------	-------	---	--	--

## Příloha č. 4

### Plán uvádění začínající učitelky do praxe

1.Dokumentace		Termíny plnění	
		1.pololetí	2.pololetí
	RVP		
	ŠVP		
	TVP		
	Směrnice		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organizace dne</li> <li>▪ Třídní knihy</li> <li>▪ Portfolio dítěte</li> <li>▪ Pedagogická diagnostika</li> </ul>		
<b>2.Hospitace</b>	Hospitace začínající učitelky u uvádějící učitelky		
	Hospitace uvádějící učitelky nebo vedoucí učitelky u začínající učitelky		
	Hospitace začínající učitelky u jiné učitelky na škole nebo v jiném typu zařízení		
<b>3.Využívání a zařazování všech vzdělávacích metod a forem práce</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prožitkové učení</li> <li>▪ Kooperativní učení</li> <li>▪ Hra dětí</li> <li>▪ Činnost dětí</li> <li>▪ Akce školy</li> <li>▪ Situační učení</li> <li>▪ Spontánní sociální učení</li> <li>▪ Prolínání motivace k probuzení zájmu dětí během celého dne</li> <li>▪ Denní spontánní pohybové aktivity</li> </ul>		
<b>4.rozvíjení kreativity a individuálního zaměření uváděné učitelky</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Samostudium</li> <li>▪ Odborné časopisy</li> <li>▪ Využití knihovny</li> <li>▪ Konzultace s kolegyňemi</li> <li>▪ Účast na seminářích</li> </ul>		
<b>5.Prezentace školy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estetika prostředí</li> <li>▪ Práce dětí</li> <li>▪ Akce MŠ v regionu</li> <li>▪ Tradiční akce školy</li> </ul>		
<b>6.Spolupráce s veřejností</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ S rodinou-třídní schůzky</li> <li>▪ Individuální pohovory</li> <li>▪ Se ZŠ</li> <li>▪ S PPP</li> <li>▪ Se sponzory</li> </ul>		
<b>7. Týmová spolupráce</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Spolupráce se všemi zaměstnanci</li> <li>▪ Pedagogické rady, porady</li> <li>▪ Vytváření pozitivního klimatu mezi dětmi a zaměstnanci</li> </ul>		
<b>8.Autoevaluace</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sebereflexe</li> <li>▪ Zpětná vazba</li> <li>▪ Týdenní, pololetní, roční</li> </ul>		

Měsíc	Hospitace			Hlavní zaměření	Individuální konzultace u uvádějící učitelky
	a	b	c		
Září		Dop. Odpol.		Organizační opatření-režim dne dopolední a odpolední činnosti	Tradice a styl práce školy, složení školy, dokumentace, vypracování individuálního plánu, spolupráce obou učitelek- denní příprava, plánování TVP, vybavení tříd, zajištění bezpečnosti dětí, znalost RVP
Říjen	1			Metodika hry, sociální vztahy ve skupině	Individuální pohovory s rodiči, individuální plány dětí- diagnostika, spolupráce s PPP a SPC
Listopad	1	1		Využití vycházek pro prožitkové učení	Problémové děti, děti nadané, výchovné obtíže, spolupráce učitelek na třídě
Prosinec	1	1		Využití motivace k probuzení zájmu dětí	Podílení se na vánočních akcích školy, evaluační činnost v týdenních plánech
Leden	1	1		Různé formy učení- frontální, skupinové	Pololetní evaluace výchovné práce, spolupráce se základní školou
Únor		1	1	Vyváženost spontánních a řízených činností, rozličnost metod práce	Prezentace dětských prací na veřejnosti, podílení se na akcích školy
Březen		1	1	Využití experimentování ve výchovné práci	Využívání pomůcek na škole, sebevzdělávání-samostudium
Duben		1	1	Denní zařazování pohybových aktivit	Využití náčiní a náradí na cvičení
Květen		1	1	Jak uplatňuje vlastní hru na hudební nástroj, jak pracuje s písní, poslechovou skladbou	Ekologická výchova-odpovědný postoj dítěte k životnímu prostředí
Červen		1	1	Slovní vyjadřování učitelky, jakým příkladem je pro děti	Závěrečná evaluace výchovné práce, zhodnocení celoročního uvádění začínající učitelky

**Legenda:**

- a hospitace začínající učitelky u uvádějící učitelky
- b hospitace uvádějící učitelky nebo vedoucí učitelky u začínající učitelky
- c hospitace začínající učitelky u jiné učitelky, v jiné škole, v jiném typu zařízení



### **Sledovat po celý školní rok:**

- Pracovní morálku, slušnost v chování, svědomitost a odpovědnost v práci
- Pedagogicko-psychologické aspekty
  - Didaktické schopnosti-předat dětem poznatky v přístupné podobě, probouzet zájem a aktivní samostatné myšlení dětí
  - Percepční schopnosti-citlivě chápe dětskou osobnost, respektuje dítě, citlivý přístup při konfliktních situacích
- Výrazové a komunikativní schopnosti-dovede jasně vyjadřovat své myšlenky řečí, využívá neverbální komunikaci
- Vlastnosti začínající učitelky-má-li předpoklady pro úspěšné vykonávání učitelského povolání
- Interpersonální vztahy- vztahy k dalším zaměstnancům školy, rodičům, úroveň styku s lidmi na veřejnosti, kultura vystupování a oblékání

### **Desatero pro učitelku (podnět pro autoevaluaci)**

#### **1. pololetí (září---leden)**

1. Ráda bych.....
2. Dám přednost.....
3. Neumím.....
4. Je důležité, aby.....
5. Jsem.....
6. Chtěla bych zlepšit.....
7. Nedokážu.....
8. Nejsem.....
9. Vadí mi.....
10. Mám radost ze spokojených dětí, z výsledku práce, pochvaly od vedoucího pracovníka, přátelských a kamarádských vztahů na pracovišti, nástupu nového vedení.....

## 2. Pololetí (leden---červen)

11. Ráda bych.....
12. Dám přednost.....
13. Neumím.....
14. Je důležité, aby.....
15. Jsem.....
16. Chtěla bych zlepšit.....
17. Nedokážu.....
18. Nejsem.....
19. Vadí mi.....
20. Mám radost ze spokojených dětí, z výsledku práce, pochvaly od vedoucího pracovníka, přátelských a kamarádských vztahů na pracovišti, nástupu nového vedení.....