

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ



DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Inovační metody vzdělávání a rozvoje pedagogických
pracovníků**

**Innovative Methods of Education and Development of
Teachers**

2024

Bc. Adam Gaisler

Studijní program: Projektové řízení inovací

Vedoucí práce: Mgr. Kateřina Tomešková, Ph.D.

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Gaisler** Jméno: **Adam** Osobní číslo: **490658**
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**
Zadávající katedra/ústav: **Institut manažerských studií**
Studijní program: **Projektové řízení inovací**

II. ÚDAJE K DIPLOMOVÉ PRÁCI

Název diplomové práce:

Inovační metody vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků

Název diplomové práce anglicky:

Innovative Methods of Education and Development of Teachers

Pokyny pro vypracování:

CÍLEM práce je prozkoumat a posoudit aktuální metody vzdělávání pedagog. pracovníků na vybrané základní škole, porovnat teoretická východiska, vyhodnotit výsledky SWOT, dotazníkového šetření a hloubkových rozhovorů, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná inovativní řešení v rámci vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. PŘÍNOSEM práce je využití moderních trendů vzděl. při vytváření návrhů vhodných inovativních řešení pro zlepšení vzdělávacího systému sledované školy. OSNOVA: Teoretická část vymezuje rozdíl mezi tradičními a moderními vzdělávacími metodami, komunikaci v rámci řízení školy ve prospěch zvýšení kvality vzdělávání. Praktická část zkoumá aktuální stav vzdělávání na ZŠ a na základě vyhodnocení dotaz. šetření a hloubk. rozhovorů navrhuje vhodná řešení pro zlepšení a proces aplikování inovace. Závěr.

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, M., 2016. Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR: Developing Effective People Skills for Better Leadership and Management. 4-th Edition. London: Kogan Page. ISBN 978-07-4947-815-5; BARTÁK, J., 2015. Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích. Praha: JAK Praha. ISBN 978-80-7452-113-3; KAZÍK, P., 2017. Rukověť dobrého interního lektora: pro efektivní vzdělávání ve firmách a jiných organizacích. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0287-7; KOHOUT-DIAZ, M. a M. STROUHAL, 2022. Cultures of Inclusive Education and Democratic Citizenship: Comparative Perspectives. Prague: Karolinum Press. ISBN 978-80-246-5012-8; LANGER, T., 2016. Moderní lektor: průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-0093-4; VELIKOVA, M., 2020. The Continuing Professional Development of Teachers for Schools' Innovate Teaching Methods. Trakia Journal of Sciences [online]. 18(Suppl.1), 331-334. ISSN 1313-3551. Dost. z: doi:10.15547/tjs.2020.s.01.055

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) diplomové práce:

Mgr. Kateřina Tomešková, Ph.D. Masarykův ústav vyšších studií ČVUT v Praze

Jméno a pracoviště druhé(ho) vedoucí(ho) nebo konzultanta(ky) diplomové práce:

Datum zadání diplomové práce: **08.12.2023**

Termín odevzdání diplomové práce: **25.04.2024**

Platnost zadání diplomové práce: _____

Mgr. Kateřina Tomešková, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) práce

Ing. Dagmar Skokanová, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

prof. PhDr. Vladimíra Dvořáková, CSc.
podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Diplomant bere na vědomí, že je povinen vypracovat diplomovou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací. Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v diplomové práci.

Datum převzetí zadání

Podpis studenta

GAISLER, ADAM. *Inovační metody vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků*. Praha: ČVUT 2024.
Diplomová práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou diplomovou práci vypracoval samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupnění této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 24. 04. 2024

Podpis:

Poděkování

Mé poděkování patří vedoucí diplomové práce paní Mgr. Kateřině Tomeškové, Ph.D. za odborné vedení, velmi cenné rady a velice vstřícný přístup při zpracování této práce.

Zároveň moc děkuji všem respondentům, kteří mi poskytli potřebné informace k vyhotovení mé diplomové práce.

Abstrakt

Diplomová práce se věnuje inovačním metodám vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků na vybrané základní škole. Cílem práce je posoudit stávající stav, analyzovat nastavené prostředí v rámci vzdělávání a rozvoje pracovníků, vyhodnotit výsledky výzkumného šetření, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná inovativní řešení. V teoretické části jsou využity poznatky z odborné literatury, na jejichž základě jsou vymezeny oblasti týkající se inovačních vzdělávacích metod a rozvoje pedagogických pracovníků. Praktická část představuje a posuzuje aktuální prostředí dané základní školy a je zpracována v rámci dotazníkového šetření, hloubkových rozhovorů, teoretických východisek a aplikování statistické metody Pearsonova korelačního koeficientu. Následně práce navazuje vytvořením SWOT analýzy. Na základě zjištěných výsledků a shrnutí výzkumného šetření jsou stanoveny inovativní návrhy a doporučení pro zlepšení procesu vzdělávání pedagogických pracovníků na dané základní škole.

Klíčová slova

Vzdělávání pedagogických pracovníků, inovační vzdělávací metody, rozvoj osobnosti, komunikace v organizaci, motivace ke vzdělávání

Abstract

This diploma thesis examines innovative educational processes and development of teachers and educators at a selected elementary school. The goal of the thesis is to evaluate the current state of teachers' professional growth, analyze established conditions connected to the educational processes and development of educators, evaluate research results, determine potential points of improvement, and suggest suitable innovative educational methods. In the theoretical part of the thesis, knowledge from specialized literature is used, and innovative educational methods and development strategies for educators are identified based on the knowledge. The practical part of the thesis introduces and analyzes the state of the current learning environment and uses questionnaires, in-depth interviews, theories, and application of the Pearson's correlation coefficient to examine the learning environment of teachers. Then, the thesis continues with the creation of the SWOT analysis. Based on the research findings and results, the thesis offers innovative suggestions and proposals to improve the educational processes of the teachers working at the selected elementary school.

Keywords

Education of teachers, innovative educational methods, personal development, organizational communication, educational motivation

Obsah

Úvod.....	9
1 Vzdělávací metody.....	11
1.1 Proces vzdělávání a plánování	12
1.2 Tradiční vzdělávací metody	14
1.3 Moderní vzdělávací metody	15
1.3.1 Mentorování	15
1.3.2 Koučování	16
1.3.3 Brainstorming a brainwriting	16
1.3.4 Rotace práce	16
1.3.5 Případová studie	16
1.3.6 Hraní rolí	16
1.3.7 E-learning	17
1.3.8 Individualizace	17
1.4 Nástroje školy pro vzdělávání a rozvoje pedagogů	17
2 Vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků.....	19
2.1 Interní komunikace v organizaci	20
2.2 Osobnost a typologie pedagogických pracovníků	21
2.3 Rozvoj osobnosti pedagoga	23
2.4 Zpětná vazba vzdělávacího procesu	24
2.5 Didaktické řídicí styly ve školní praxi	24
2.6 Motivace pro vzdělávání	29
2.6.1 Vnitřní motivace	30
2.6.2 Vnější motivace	31
3 Cíl a metody výzkumného šetření	34
3.1 Představení zkoumaného prostředí	34
3.2 Stanovení výzkumných otázek	35
4 Vyhodnocení výzkumného šetření	37
4.1 Dotazníkové šetření	37
4.1.1 Respondenti šetření	37
4.1.2 Výsledky dotazníkového šetření	41
4.2 Hlubkový rozhovor	56
4.3 Statistická metoda Pearsonova korelačního koeficientu	61
5 Shrnutí výzkumného šetření.....	63
5.1 SWOT analýza	64

5.2	Odpovědi na výzkumné otázky	65
6	Návrhy a doporučení	67
	Závěr	71
	Seznam použité literatury.....	73
	Seznam grafů	76
	Seznam tabulek.....	77
	Přílohy.....	78

Úvod

Proces vzdělávání a rozvoje je pro mnoho lidí nedílnou součástí jejich životů. Zejména pak, pokud se jedná o pedagogické pracovníky. Ovšem doba se neustále vyvíjí a mění, a tak je žádoucí, aby se pedagogové setkávali s metodami, které drží krok s přicházejícími inovacemi. K celkovému dosažení této skutečnosti je potřeba, aby byl cítit kladný vztah k profesnímu i osobnostnímu vzdělávání, jak z pohledu pedagogických pracovníků, tak i ze strany vedení dané školy. Velmi důležitou charakterovou vlastností pedagoga je určitá otevřenost k poznávání něčeho nového. Pouze tak se daný pracovník vyvaruje již naučeným stereotypům a jeho profesní odbornost bude na vyšší úrovni. Shodně pozitivním přístupem, by na své pracovníky, měl působit i jejich zaměstnavatel, v tomto případě konkrétní základní škola. Vedení dané instituce by mělo vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků adekvátním způsobem podporovat a vytvářet tak v tomto ohledu příjemné prostředí.

Cílem diplomové práce je prozkoumat inovační metody vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků na vybrané základní škole, posoudit stávající stav, porovnat teoretická východiska, vyhodnotit výsledky dotazníkového šetření, hloubkových rozhovorů a SWOT analýzy, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná inovativní řešení. Návrhy a doporučení budou stanovena zejména za účelem zlepšení přístupů v oblasti inovačních metod vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků, vzhledem k dané základní škole.

Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V rámci teoretické části jsou využity shromážděné informace a poznatky, které byly získány z odborné literatury. Na tomto základě jsou vymezeny oblasti inovačních vzdělávacích metod a rozvoje pedagogických pracovníků. Konkrétní zaměření teoretické části se týká procesu vzdělávání a plánování, oblastí tradičních a zejména moderních vzdělávacích metod, nástrojů školy pro vzdělávání, interní komunikace v instituci, osobností a typologií pedagogů, zpětné vazby vzdělávacího procesu, didaktických řídicích stylů ve školní praxi a v neposlední řadě motivace pro vzdělávání.

Praktická část se věnuje zkoumanému prostředí dané základní školy, ve kterém je prováděno výzkumné šetření, jež je složeno z dotazníkového šetření, hloubkových rozhovorů s pedagogickými pracovníky a aplikace statistické metody Pearsonova korelačního koeficientu. Jednotlivé části se dále zabývají představením skupiny respondentů, vyhodnocením výsledků dotazníku, zhodnocením hloubkových rozhovorů a vytvořením SWOT analýzy. Nedílnou součástí provedeného šetření a jeho následného shrnutí jsou dvě výzkumné otázky. Pro jejich zodpovězení byla využita nejen teoretická východiska a výsledky výzkumného šetření, ale také přímý výpočet metody Pearsonova korelačního koeficientu.

Na základě zjištěných výsledků zkoumání jsou vypracovány konkrétní inovativní návrhy a doporučení pro zlepšení procesu vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků na dané základní škole. Jednotlivá doporučení se týkají výběru pedagogických pracovníků, realizace pravidelných informačních schůzek, personalizovaného vzdělávání, využití moderních technologií, spolupráce s ostatními vzdělávacími subjekty a podporou přímého setkání s moderními vzdělávacími metodami. Veškeré uvedené návrhy by měly přispět k celkovému zlepšení v rámci procesu vzdělávání pedagogických pracovníků.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Vzdělávací metody

Systematické a účelové vzdělávání má mnoho přínosných faktorů, jak pro samotné účastníky vzdělávacího procesu, tak pro celé organizace, které vzdělávání zaštiťují. Pracovníci se díky sebevzdělávání neustále posouvají dopředu, reagují na inovace v jejich oboru a drží krok s moderními postupy a technologiemi. Právě na základě vzdělávacích metod se navíc soustavně zlepšují jejich kvalifikace, dovednosti, vědomosti a v neposlední řadě také odborný přehled. Všechny zmíněné vlastnosti přispívají ke zlepšování pracovního výkonu a vedou v tomto ohledu k větší efektivitě. (Looney, 2009, s. 5)

Vzdělávání pracovníků je komplexní proces, který zahrnuje plánování, vzdělávací metody a jasně danou organizaci. Smyslem vzdělávacích metod je systematicky a dynamicky rozvíjet pracovníky, prohlubovat a rozšiřovat jejich znalosti a schopnosti, a tím také dosahovat stanovených cílů a požadovaných výkonů. Rozvoj v moderní společnosti vyžaduje uplatnění nových a inovativních forem vzdělávání tak, aby se následně formovala generace kreativních lidí. (Velikova, 2020, s. 331)

Zvláště v pedagogické sféře je vzdělávání pracovníků naprosto nezbytné, jelikož se neustále setkáváme s novými poznatky a informacemi. Rozbít rámec tradiční výuky, a naopak vyučovací proces diverzifikovat, přináší příležitosti, jak zvýšit nejen například soustředění žáků, kteří se poté učí mnohem efektivněji, ale i výuku přirozeným způsobem zpestřit. (Ginnis, 2019, s. 24)

Pravidelný vzdělávací proces pracovníků také zajišťuje konstantní vysokou kvalitu výuky. Moderní vzdělávací systém připravuje pedagogy na nadcházející změny, podporuje jejich osobnostní růst a přispívá k uchování dlouhodobé motivace pro podávání adekvátního výkonu na pracovišti. Proto je nesmírně důležité, aby se samotní pracovníci chtěli kontinuálně vzdělávat a neměli ke vzdělávacím procesům odpor. Obecně zaměstnavatel je tudíž nucen najít takové vzdělávací metody, které budou pracovníky zajímat a dále motivovat. Konkrétní vzdělávací postupy v tomto případě hrají velmi významnou roli. (Kazík, 2017, s. 82)

Vzdělávání je proces, při kterém zjednodušeně řečeno měníme vstupy na výstupy. Za konečný výstup lze považovat nějakou přidanou hodnotu. Například tedy předání informací a poznatků, které pomáhají v rozvoji dané osobnosti. (Zormanová, 2017, s. 852) Ovšem zmíněné výstupy se vytvářejí pomocí několika metod a pedagog by měl vědět, kdy a jakou z nich v daný okamžik vhodně použít tak, aby byl edukační proces na co nejvyšší možné úrovni.

1.1 Proces vzdělávání a plánování

Doba se celkově neustále mění a vyvíjí. Přichází nové studie, objevy i poznatky, a proto je důležité, aby se v daném prostředí rozvíjeli i pedagogičtí pracovníci. Vzdělávání přináší rozšiřování obzorů, novou motivaci, inspiraci, osobní naplnění či nové úhly pohledu na konkrétní problematiku. V pedagogické sféře se objevují nové trendy, které je potřeba následovat pro maximalizaci dosažených výsledků. Právě v posledních letech vedou k novým inovacím především impulsy od samotných žáků. Jako příklady můžeme uvést vysoký tlak na výsledky, stále pokročilejší využívání technologií nebo snaha o zmenšení výkonnostních rozdílů mezi jednotlivými žáky. (Looney, 2009, s. 4)

Vzdělávání pracovníků je také důležité pro růst celé organizace a její konkurenceschopnost. Vnitřní i vnější prostředí se všeobecně vyvíjí, a proto je potřeba držet krok. Proces vzdělávání musí být adekvátní k vývoji prostředí a nastávajících změn. Určité změny v samotném systému mohou přijít skrz inovativní vzdělávací metody. V rámci školských organizací většinou přicházejí podněty ke vzdělávání pracovníků od vrcholného vedení konkrétní školy. Jedná se o různé způsoby vedení lidí a práce s lidskými zdroji. Podle Armstronga (2014, s. 1) je řízení lidských zdrojů komplexní a souvislý přístup k zaměstnávání a rozvoji lidí.

Pedagogičtí pracovníci jsou v drtivé většině zaměstnáni v instituci, a proto od vedení pozitivním způsobem uvítají podporu a směr ve vzdělávání. Samotný rozvoj pracovníků by měl patřit mezi priority každé organizace, jelikož s kontinuálním vzděláváním a neustálým zlepšováním přicházejí pokroky a výsledky. V procesu vzdělávání a jeho plánování je nezbytné zaměstnance vést a podat jim pomocnou ruku. Stěžejní funkci zde mohou hrát i různé motivační faktory, jako jednoduchý příklad lze uvést dosažení vyšší finanční odměny, pokud pracovník absolvuje určitý vzdělávací kurz. Vést lidi znamená inspirovat, ovlivňovat a ukazovat směr. Vedení lidí má přímý dopad na organizační klima a jejich vzájemné vnitřní vztahy. (Armstrong, 2016, s. 4)

Lídři jednotlivých organizací musí vzdělávání pracovníků plánovat a zabývat se jím. Je nezbytné, aby lidé pracující na vedoucích pozicích dbali na souvislé vzdělávání a edukaci všech pedagogických pracovníků. Efektivní leadership je součástí vzdělávacího procesu, ve kterém mají vedoucí pracovníci v kompetenci zadávat vzdělávací podněty či promovat různé kurzy. Dále také podněcují používání nových technologií či dbají na zařazování nových inovačních metod při vyučování. Součástí dobrého a správného vedení lidí je umění přimět je, aby udělali naprosté maximum pro dosažení požadovaného výsledku. (Armstrong, 2016, s. 4) Zjednodušeně řečeno, schopní vedoucí umí své zaměstnance přesvědčovat a dostat je na svou stranu. Tato dovednost je velice podstatná, jelikož proces vzdělávání nemusí být vždy chtěný. Někteří pracovníci rádi zůstávají ve své komfortní zóně a neradi dělají změny.

Odhodlání učit se novým věcem je významným faktorem, který ovlivňuje efektivitu učení a schopnost zapamatovat si nové věci. Nastavení vzdělávacích cílů v průběhu plánování patří mezi základní stavební kameny vzdělávacího procesu. Vedoucí vzdělávacího programu by měl přesvědčit ostatní, že nastavené cíle a vzdělávací metody dávají smysl. Podle Armstronga (2016, s. 11-12) mají odpovědní pracovníci tři stěžejní role:

- Definice úkolu – přesně definovat, co se od pracovníků očekává,
- Splnění úkolu – samotný důvod, proč se úkol zadal. Vedoucí musí zajistit, že bude splněna podstata zadaného úkolu.

- Údržba efektivních vztahů – vztahy na pracovišti musí fungovat, a to ve všech směrech. Vztahy hrají stěžejní roli při plnění úkolů.

Do procesu vzdělávání a jeho plánování je nutné zakomponovat různé povahy pracovníků, dále účinné praktiky a smysluplné povzbuzující faktory. Smyslem vzdělávání je zdokonalovat dovednosti, prohloubit znalosti a formovat osobnosti všech účastníků. Inovace jsou v sektoru vzdělávání již delší dobu předmětem značného zájmu. Úspěšná inovace skutečně závisí na lidské kreativitě, znalostech a určitém talentu, jež jsou pěstovány a rozvíjeny z velké části prostřednictvím vzdělávání. (Looney, 2009, s. 4)

Plánování vzdělávání je v celém procesu velmi důležité. Čím více osob je do osobnostního rozvoje zapojeno, tím kvalitnější plánování musí přijít ze strany zodpovědných pracovníků. Adekvátní a efektivní vzdělávací plán je první podmínkou k tomu, aby se docílilo úspěšných výsledků. Je nezbytné mít ve vzdělávání systém a postupovat podle předem stanovených kroků. Každý člověk má ke vzdělávání a učení jiný přístup. Lídři by měli znát osobnosti svých pracovníků a díky tomu jim uzpůsobit vzdělávací proces. Podle Kazíka (2017, s. 83) je důležité pochopit, koho máme před sebou a co jednotlivé strany potřebují a očekávají. Pokud nám účastníci sdělili, co předpokládají a oznámili nám své představy, dávají nám pak veškeré informace k tomu, abychom dokázali jejich potřeby sjednotit do srozumitelného formátu.

Efektivní leadership zajistí dobré plánování vzdělávacího procesu, a poté jeho vhodné použití. Oblastí, ve kterých se pracovníci mohou vzdělávat, je mnoho. Jedná se například o:

- adaptaci,
- orientaci,
- zaškolení,
- prohlubování kvalifikace,
- rekvalifikace,
- rozvoj,
- rozšiřování kvalifikace.

Jaký druh vzdělávacího procesu se zvolí, závisí na jednotlivých účastnících, kteří se mají vzdělávat. Plánování vzdělávacích programů tak musí být i individuální a je žádoucí brát v potaz také kariérní bod, ve kterém se každý jedinec nachází. Klíčovým parametrem pro přípravu je znalost cílové skupiny. Od této skupiny a jejího souhrnu znaků se totiž odvíjí všechny následující postupy v přípravě. Především se pak určuje volba toho, v jaké oblasti se mají účastníci rozvíjet. (Langer, 2016, s. 35)

Aby bylo vzdělávání efektivní, všichni zúčastnění by měli porozumět danému plánovacímu procesu. Srozumitelnost by zde měla hrát svou roli. Cíle by měly být jasně stanovené a měly by být uvedeny i konkrétní postupy, které povedou k jejich splnění. Pracovníci by měli být sami angažovaní ve vzdělávacím procesu a také mít motivaci učit se novým věcem. Procesy vzdělávání a plánování jsou stejně důležité jako všechny ostatní nezbytné oblasti, potřebné pro celkový rozvoj pedagogických pracovníků.

1.2 Tradiční vzdělávací metody

V andragogice jsou tradiční neboli klasické výukové metody používány velmi dlouho. Jsou často charakteristické tím, že má lektor velice dominantní roli a je kladen důraz na přímé předávání informací. V klasickém učebním procesu je hlavní postavou vyučující, který vyvíjí vysokou míru činnosti v celém vyučovacím čase. (Zormanová, 2014, s. 633)

Na začátku je potřeba uvést, že rozlišujeme základní dělení metod vzdělávání a rozvoje pracovníků. (Šikýř, Tomešková a Chmielová-Dalajková, 2022, s. 75) Patří mezi ně metody rozvoje:

- Na pracovišti – kde se především využívá individuální přístup a většinou se vše odehrává při výkonu dané práce. Jako příklady můžeme uvést rotaci práce, mentoring či koučování.
- Mimo pracoviště – zde se velice často dostává k hromadné edukaci pracovníků a odehrává se mimo běžné pracoviště. Mezi konkrétní příklady se řadí přednáška, seminář, případová studie nebo brainstorming.

V celém procesu vzdělávání jsou rozvojové metody vnímány jako nástroje k dosažení předem stanovených cílů, všeobecně tedy k rozvoji všech účastníků. Využívání metod můžeme chápat jako určitý systém na cestě ke vzdělávání. Metody lze mezi sebou průběžně kombinovat a využívat je vždy co nejefektivněji vzhledem k dané skupině jedinců nebo konkrétní situaci. (Barták, 2015, s. 45)

Pro konkrétní rozdělení klasických vzdělávacích metod, které jsou využitelné v andragogice můžeme uvést dělení podle Zormanové (2014, s. 607) jenž je následující:

- Metody slovní:
 - monologické,
 - dialogické,
 - písemných prací,
 - využití knihy a práce s učebnicí.
- Metody názorně demonstrační:
 - pozorování,
 - předvádění,
 - statická i dynamická projekce.

K lepšímu pochopení tradičních rozvojových metod můžeme přiblížit například monologické přístupy ve vzdělávání, do kterých patří přednáška, vysvětlování, výklad či popis. (Zormanová, 2014, s. 640) Ty se vyznačují slovním tokem informací od lektora směrem k účastníkům vzdělávacího procesu. Interakce je zde velmi malá a školitel je stěžejní osobou.

Typickým příkladem tradiční metody vzdělávání je přednáška. Ta je charakteristická svojí jasnou strukturou, přehledností a často jednostranným přenosem informací ze strany lektora. Velkou výhodou přednášky je možnost oslovení i třeba většího počtu účastníků v daném čase a na jednom místě. (Barták, 2015, s. 61) Kvalitní přednáška by měla upoutat pozornost a být pro posluchače zajímavá. V neposlední řadě je také potřeba, aby školitel mluvil srozumitelně a jeho přednes probíhal plynule. Jako doplněk k přednášce můžeme přidat tištěné materiály, které umožňují předat účastníkům specifické informace a tím celý proces vhodně doprovodit. (Pilařová, 2016, s. 133)

Výhodou tradičních výukových metod je jasné a systematické vzdělávání, které je z pohledu organizace velmi jednoduché. Celý proces je totiž nenáročný na přípravu, a tak není potřeba vynakládat tolik času k nachystání určité oblasti, která bude vyučována. (Zormanová, 2012, s. 133)

Naopak nevýhody jsou často shledávány v nedostatečném propojení získaných poznatků či informací s následnou praxí. Dále tradiční vzdělávací metody nerespektují individualizaci a nemohou tak nabídnout efektivní učební proces pro každého účastníka. (Zormanová, 2012, s. 133) Přitom individuální přístup je velmi důležitý a neměl by být opomíjen na úkor kvantity.

1.3 Moderní vzdělávací metody

Když se v jakémkoliv kontextu řeknou moderní metody, vždy je v pozadí celého tématu určitá inovace. Pojem inovace v rámci vzdělávání znamená vznik nových přístupů a postupů pro edukaci a rozvoj osobnosti. (Zormanová, 2012, s. 181)

Zavádění nových metod je jistě přínosné, jelikož se vše neustále vyvíjí a v oblasti vzdělávání tomu není jinak. Pro vznik inovačních metod je zapotřebí kreativita a svým způsobem i odvaha něco nového vymyslet a následně i aplikovat. (Barták, 2015, s. 117) Úspěšnost celého procesu, ve kterém se jedná o inovaci, se podle Bartáka (2015, s. 118) opírá o následující faktory:

- tvorba inovačního prostředí,
- cílený rozvoj kreativity pracovníků,
- řízený proces generování nápadů a nových myšlenek.

Inovační metody jsou vnímány jako vhodný prostředek pro velmi účinný rozvoj jednotlivých stránek osobnosti, mezi které patří tvořivost, schopnost komunikace, otevřenost k týmové práci, schopnost pracovat s informacemi nebo aktivita samostatně informace vyhledávat. (Zormanová, 2014, s. 634)

Moderní vzdělávací metody s sebou přináší i řadu výhod. Zormanová (2014, s.635) mezi ně například uvádí možnost naplňovat vzdělávací cíle všech jedinců, rozvíjení logického myšlení, tvořivosti, představitivosti či samostatnosti. Dále se jedná o mnohonásobně vyšší možnost individualizace ve výuce a tím i optimálnější nastavení pro rozvoj všech žáků. V neposlední řadě mezi výhody inovačních metod patří rozvoj kooperace, komunikace, ale i převzetí zodpovědnosti za vykonanou práci.

Samozřejmě se mohou najít i nevýhody, protože ani moderní metody nejsou naprosto dokonalé a mají své slabé stránky. Konkrétně lze uvést větší časovou náročnost na přípravu, složitější organizační proces výuky nebo nutnost vyšší aktivity ze strany žáků. Také můžeme dodat mnohdy potřebu materiálního a technického zabezpečení pro výuku, což může v některých institucích představovat menší či větší potíže. (Zormanová, 2014, s. 635)

1.3.1 Mentorování

Pracovník se rozvíjí pod dohledem mentora, což by měl být odborník v dané oblasti. Velmi důležité je, aby tato osoba byla schopna vhodně předávat své znalosti a zkušenosti. Mentor v procesu rozvoje poskytuje rady a je k dispozici pro korigování výkonu práce pracovníka. (Šikýř, Tomešková a Chmielová-Dalajková, 2022, s. 77)

Jedná se o interní způsob rozvoje pracovníků v organizaci, pomocí něhož dochází k edukaci dané osoby v rámci přímého kontaktu mentor – pracovník. (Pilařová, 2016, s. 531)

1.3.2 Koučování

Koučink je další způsob, jak pomoci rozvíjet osoby, které se chtějí vzdělávat. Pracovník je pod vedením kouče, který zejména podněcuje k aktivitě a pomáhá iniciovat k větší samostatnosti. Komunikují spolu a dohromady určují směr k požadovanému výkonu.

Kouč by se měl vyznačovat svojí zralostí v dané oblasti a být celkově erudovaný. Velké pracovní zkušenosti, znalosti či dovednosti jsou hlavními charakteristickými vlastnostmi. (Pilařová, 2016, s. 350)

1.3.3 Brainstorming a brainwriting

Jedná se o metodu kritického myšlení, ve které dochází k vytváření vlastního názoru na dané téma. Stěžejní je zde produkce co nejvyššího počtu nápadů pro vyřešení určitého problému. Důležité je zmínit, že v momentě generování myšlenek a návrhů se nepřipouští negativní kritika. Každý nápad může vést k nové myšlence, která určí směr ke konečnému efektivnímu řešení. (Zormanová, 2017, s. 654)

Uvedená metoda je velice kreativní, proto se může využít i forma písemná, která se přímo uvádí jako brainwriting. Pomocí ní může dojít k úspoře času a tím nakonec dostat většího počtu nápadů a různých myšlenek. (Šikýř, Tomešková a Chmielová-Dalajková, 2022, s. 78)

1.3.4 Rotace práce

Rotace práce je metoda, kdy se pracovník setká s odlišnými úkoly, požadavky a podmínkami v rámci své organizace. Tím se rozšiřuje jeho profesní kvalifikace a také dochází k lepšímu uvědomění a přizpůsobivosti k práci svých kolegů. (Šikýř, Tomešková a Chmielová-Dalajková, 2022, s. 76)

Při této metodě pracovník lépe pochopí fungování celé instituce a uvědomí si širší kontext procesů na svém pracovišti. Jednou z výhod může být i narušení pracovních stereotypů, a naopak docílení různorodosti při výkonu práce. (Zormanová, 2017, s. 562)

1.3.5 Případová studie

V této metodě je cíleně navozena smyšlená nebo reálná konfliktní situace, kterou je potřeba vhodným způsobem vyřešit. Účastníci ji ve většině případů řeší týmově a tím si rozvíjí schopnost komunikace a spolupráce. (Barták, 2015, s. 108)

Dále se rozvíjí analytické i systémové myšlení pracovníků. Na druhou stranu i zde je opět prostor ukázat svou vnitřní kreativitu a být v rámci řešení problému originální.

1.3.6 Hraní rolí

Podstata hraní rolí neboli inscenace je postavena na modelových problémových situacích, ve kterých se rozvíjí sociální učení. Velmi důležitý je vlastní prožitek, díky kterému dojde k uvědomění si určitých pocitů a lepšímu pochopení daného problému. (Zormanová, 2017, s. 662)

Účastníci jsou při této metodě aktivní a snaží se co nejvíce vcítit do dané situace a konkrétní osoby v ní. Přidanou hodnotou je následně osobnostní rozvoj rozhodovacích dovedností nebo uplatňování emocionálního cítění. (Barták, 2015, s. 110)

Stěžejní je zde závěrečné zhodnocení celého procesu, při kterém dojde k podrobnému rozboru inscenace. Zpětná vazba je totiž po odehrání rolí velice přínosná. (Zormanová, 2017, s. 662)

1.3.7 E–learning

Metoda E–learningu je výuka s využitím informačních a komunikačních technologií. Právě díky technologii a internetu lze učební proces provádět distančně a také mimo pracovní dobu. Z těchto uvedených důvodů je e–learning velmi flexibilní a celkově efektivní metodou, která je čím dál více v organizacích využívána. (Dolák, 2015, s. 3)

Jedná se o alternativní metodu ve vzdělávání a rozvoji pracovníků. Využití shledává jak v individuálním přístupu, tak i ve skupinovém pojetí, při kterém může oslovit velký počet účastníků. (Šikýř, Tomešková a Chmielová-Dalajková, 2022, s. 78)

V aktuálním prostředí učebního procesu dochází k časté kombinaci prezenční a distanční výuky, která se jeví jako velmi přínosná a pro účastníky i zajímavá. (Dolák, 2015, s. 3)

1.3.8 Individualizace

V rámci této metody jde o dosažení individualizace vzhledem k odlišným potřebám účastníků. I přesto se ovšem jedná o systematické vzdělávání, které je pouze přizpůsobováno daným osobám. Individuální přístup je zde nejsilnější stránkou, díky které má každý účastník vhodné podmínky pro svůj rozvoj. (Kohout-Díaz a Strouhal, 2022, s. 27)

Lidé mají odlišné nejen potřeby, ale i schopnosti a dovednosti týkající se například komunikace či socializace. Při aplikování individualizace je samozřejmě potřeba počítat s obrovskou časovou náročností a vysokými organizačními schopnostmi. Příprava je zde velice stěžejní, ale výsledek celého procesu je pak na druhou stranu vysoce efektivní. (Hájková a Strnadová, 2010, s. 42)

1.4 Nástroje školy pro vzdělávání a rozvoje pedagogů

Vzdělávací instituce musí v rámci systematického vzdělávání pedagogů vhodně implementovat adekvátní vzdělávací nástroje, které zajistí patřičný rozvoj. Didaktika je věda, která je zaměřena na teorii vyučování a vzdělávání. Právě didaktické cíle, nástroje a procesy jsou tedy součástí vzdělávacího systému, a proto je nutné, aby školy využívaly didaktické nástroje pro svůj následný rozvoj. Podle Zormanové (2014, s. 11) jsou nástroje školy pro dosažení vzdělávacích cílů a naplnění daného rozvoje následující:

- stanovení didaktických zásad,
- stanovení výukových cílů,
- diagnostika vzdělávacího procesu,
- stanovení forem výuky,
- organizace vzdělávacích metod.

Školní nástroje pro výuku mohou být různé a je na jednotlivých institucích, jaké strategie zvolí. Organizační formy vzdělávání mohou být individuální nebo skupinové. Může se ale jednat i o frontální formu, které dominuje lektor nebo dále o formu smíšenou, která je charakteristická prolnutím všech zmíněných forem výuky. Zvolení ideální organizační formy pro danou školu se odvíjí od typologie pedagogů, vzdělávacích pracovníků a také žáků. (Zormanová, 2017, s. 481)

Škola specifikuje vlastní pojetí kultury školy tak, aby se stala základem kvality školy. Konkrétní pojetí kultury jednotlivé a dané školy ve školním vzdělávacím programu vychází ze strategie rozvoje školy a zahrnuje konkrétní oblasti, ve kterých si stanovuje a pravidelně vyhodnocuje své vytyčené cíle.

Organizace musí také brát v potaz délku vzdělávacího procesu. Je třeba zvážit, jak dlouho vzdělávání zaměstnanců bude trvat, jelikož vzdělávání zabírá čas i spotřebovává finance. Podrobnější vzdělávací plán je potřeba přizpůsobit časovým možnostem pracovníků a finančním možnostem dané školy. Některé školy si zvolí například tříleté vzdělávací období, zatímco jiné instituce preferují roční plány. Konečné rozhodnutí je ovšem na členech, kteří jsou ve vedení školy. Následně je nutné do těchto podkladů zařadit rozpočtové plány, do kterých mohou spadat veškeré dotace, investice či sponzorské dary. (Zilcher a Svoboda, 2019, s. 248)

Vzdělávací strategie školy a ekonomická rozhodnutí patří mezi dlouhodobě připravované procesy. Některé nástroje školy pro vzdělávací systém může dokonce navrhnout samotný pedagog, ovšem valná většina rozhodnutí bude stále spadat pod ředitelství dané instituce. Realizaci smysluplného plánu, rozpočtu a časového horizontu je potřeba v tomto případě přikládat velkou váhu, a naopak tyto aspekty nepodcenit. Pouze tak se docílí sestavení silného vzdělávacího plánu, který bude postaven na jasně daných pilířích. (Zilcher a Svoboda, 2019, s. 255)

2 Vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků

Vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků začíná ještě předtím, než se pracovníci skutečně a přímo zapojí do samotného učebního procesu, ve kterém předávají informace a zkušenosti svým žákům. Důležité je pracovníky na vzdělávací proces připravit, dále je také motivovat a v neposlední řadě s nimi veškeré informace transparentně komunikovat. (Čapek, 2015, s. 1968)

V rámci předávání poznatků je velice klíčové upoutat svoji pozornost. Kouzlo dobrého začátku je zcela zásadní. První dojem je velmi důležitý, jelikož si ho člověk vytvoří během úvodních třiceti sekund, následně ho ovšem mění velmi pomalu. (Kazík, 2017, s. 196)

Vzdělávání pracovníků by mělo být systematické, účelné a celkově nastavené tak, aby bylo pro zúčastněné strany co nejefektivnější. Podstatné je, aby pracovníci měli pocit, že vzdělávací lektor má ve svém úmyslu pozitivně ovlivnit jejich kariéru. Hlavními aspekty úspěšného vzdělávacího procesu jsou lidé, jelikož se vyskytují na obou koncích řízení. Na jednom konci jsou lektori a nadřízení, na druhém konci jsou samotní pracovníci, kteří přijímají předávané poznatky, informace a osobní zkušenosti.

Proces vzdělávání je dlouhodobou záležitostí, a tak je potřeba zajistit, že bude dobře a správně připravený. (Šikýř, Tomešková a Chmielová-Dalajková, 2022, s. 73) Rozvoj by měl pamatovat na následující postupy:

- identifikace rozvojových a vzdělávacích potřeb,
- plánování samotného vzdělávacího procesu a jeho rozvoje,
- realizace jednotlivých vzdělávacích aktivit,
- zpětné zhodnocení vzdělávacích postupů a efektivity.

Mezi priority pro vzdělávání svých pracovníků, by měla být zařazena kvalita. Právě kvalitní proces vzdělávání je prvotní podmínkou pro udržení dlouhodobosti a hlubokého promítnutí postupů do praxe. Dalším velmi důležitým hlediskem je komunikace a styl, ve kterém komunikace probíhá. Pracovníci by měli být dobře informováni a instruováni. Tím se docílí toho, že účastníci budou cítit určitou důležitost a budou celému procesu více věřit. Dokázané například je, že příprava a motivace pedagogů k využívání inovativních vzdělávacích metod vede k vyšší osobnostní kvalitě pracovníků a tím i celé organizace. (Velikova, 2020, s. 334) Pokud je vzdělávání pracovníků dobře nastavené a zrealizované, přináší následně celý proces mnoho benefitů.

2.1 Interní komunikace v organizaci

V rámci edukace a vzdělávání pracovníků najdeme mnoho aspektů. Jedná se například o různé výukové metody, charakteristiky učebního procesu či implementaci naučených postupů do praxe. (Janík, 2016, s.44) Ve všech zmíněných záležitostech je ovšem nesmírně důležitá vnitřní komunikace v dané instituci.

Jedním z nejdůležitějších faktorů úspěšného vzdělávacího procesu je komunikace. Každá společnost je jiná a funguje na jiných principech. Ve školním prostředí tomu není jinak a interní komunikace zde hraje klíčovou roli. Lídři organizací by měli mít ohledně fungování instituce přehled. Měli by vědět, jak daná organizace funguje na interní a denní bázi, jak se lidé uvnitř společnosti chovají a jak probíhají organizační procesy. (Armstrong, 2014, s. 116)

Každý pracovní kolektiv oplývá jinou dynamikou, kulturou, vzdělaností nebo i motivací. Dále se do pracovních skupin promítají různé cíle, oddanost k samotné práci, angažovanost, schopnost vnímat různé podněty nebo schopnost učit se novým věcem. Komunikace je společným jmenovatelem výše zmíněných aspektů a řadí se mezi její základní stavební kameny. (Armstrong, 2014, s. 117)

Mluvený projev je velmi podstatný. Skládá se jak ze samotných slov, které vyslovíme, tak i ze signálů těla, intonace a barvy hlasu. (Kazík, 2017, s. 197) Konkrétní způsob, jakým informace sdělujeme, má obrovský vliv na pracovníky v daném prostředí. Ovlivňuje náladu ve společnosti, vztahy mezi lidmi a formuje celkovou atmosféru v kolektivu.

Vzdělávací proces začíná tím, že nadřízení vykomunikují nutnost vzdělávat se a osobnostně se posouvat vpřed. Tradiční organizace jsou založeny na hierarchiích. To se týká i školy, a tak je tedy nezbytné, aby pracovníci na vrcholu hierarchie efektivně komunikovali s ostatními pracovníky a veškeré informace jim vhodně předávali. (Armstrong, 2014, s. 117)

Přířem dobré komunikace je efektivně, záměrně a vědomě sdělovat potřebné informace. V rámci vzdělávání a rozvoje by měla interní komunikace obsahovat například tyto prvky:

- co je důvodem vzdělávacího procesu,
- jaký je obsah vzdělávání,
- jaké metody budou využívány,
- kdo bude za vzdělávací proces zodpovědný,
- jaké jsou požadavky na pracovníky,
- jaké jsou náklady na vzdělávání,
- jaká jsou očekávání od zaměstnanců,
- jaké bude vyhodnocení vzdělávacího procesu,
- jaká je časová osa celého procesu.

Obsah komunikace by měl být také přizpůsoben cílové skupině. Lektor musí přesně vědět, ke komu mluví a komu jsou informace určeny. Roli hraje například věk, zkušenosti i dosažené vzdělání. Zásadní je také znát charakteristiku dané skupiny a vhodně se na ni připravit. Tím se zajistí, že edukace bude uzpůsobena na míru. Je totiž rozdíl vzdělávat například homogenní skupinu obchodních zástupců, anebo heterogenní skupinu učitelů prvního a druhého stupně základní školy. I zde je velice žádoucí přizpůsobit nejen styl komunikace, ale také svůj celkový projev ve vystupování. (Langer, 2016, s. 91-2)

Různé interní skupiny vyžadují odlišné styly a druhy komunikace. Samotná komunikace pak závisí na konkrétním vzdělávacím procesu, jelikož na jeho základě následně probíhá předávání informací, které se pracovníkům musí sdělit. Systematické vzdělávání je na těchto principech postaveno a k dlouhodobému fungování je potřeba, aby bylo vše efektivně komunikováno. Pracovníci by měli mít pocit, že přesně ví a chápou, co se od nich vyžaduje. Dorozumívání ohledně vzdělávacího procesu by mělo být jasné, přehledné a přímočaré. Pokud je vzdělávání vedeno nějakou autoritou, pracovníci by měli mít v danou osobu důvěru. Vše by také mělo být podloženo tím, že samotný lektor tématu rozumí a má účastníkům co předat. Právě důvěra se buduje již od prvního setkání a má nesmírný vliv na pokračování celého procesu. Lektor by měl být sečtělý, pokorný a vzdělaný ohledně konkrétních probíraných oblastech. Podle Langer (2016, s. 23) by měl dobrý lektor dostatečně naplnit svoji pověst a předat vhodně své osobní, metodické i odborné znalosti.

V oblasti komunikace a vzdělávání je společným faktorem přesvědčivost. Umění přesvědčit účastníky učebního procesu je velmi důležité, jelikož pokud se povede sdílené názory předat přesvědčivým způsobem, tak se následně vše mnohem lépe přeneso do praxe. (Borg, 2013, s. 14)

Komunikací začíná celý vzdělávací proces a pracovníci si k němu vybudují svůj názor a postoj často již na samotném začátku. Mluvený projev, ale i neverbální prvky komunikace jsou součástí prostředí, ve kterém vzdělávání probíhá. Dalším atributem, který ovlivňuje interní komunikaci je také motivace. Pokud totiž není určitý jedinec pro vzdělávání se dostatečně motivován, vše se poté odrazí i v komunikaci s ním samotným. Jeho postoj bude nejspíše apatický a výsledná realizace vzdělávacího procesu nebude dostatečně efektivní. Také bude vyšší pravděpodobnost, že dojde k nedorozumění mezi zúčastněnými stranami a vyskytnou se tím zbytečné obtíže. Zjistit motivaci účastníků je vhodné hned na začátku komunikačního procesu. (Langer, 2016, s. 95)

Komunikace nemusí přicházet pouze od lidí. V dnešní době jsou i technologie vnímány jako komunikační nástroje. Technologie organizacím umožňuje komunikovat a pracovat i v době, kdy členové dané instituce nejsou fyzicky spolu. Využití technologie pro komunikaci může být tedy vhodnou alternativou, když někdo nemůže být osobně přítomen. Vedoucí pracovníci v průměru předávají dvě třetiny informací z očí do očí a jednu třetinu skrze technologie. Není příliš vhodné, pokud většina komunikace probíhá skrz technologie, jelikož například nemůžeme dostatečně vyjádřit své pocity či předat neverbální postoje. Interakce mezi lidmi je stále klíčovým procesem a interní komunikace na pracovišti je zcela zásadní. (Armstrong, 2014, s. 80) Vybudovat totiž pevnou důvěru ve vzájemné interakci pouze skrze technologie, které mají své limity, je nesmírně těžké. Naopak interní komunikace, která je založená na otevřenosti, důvěře, dobrém verbálním i neverbálním projevu a absolutní transparentnosti, je pro systematické vzdělávání pracovníků naprosto vhodná a je žádoucím stavebním kamenem každé instituce.

2.2 Osobnost a typologie pedagogických pracovníků

Rozvoj a vzdělávání lidí je proces, při kterém jsou účastníkům nabídnuty příležitosti učit se novým a také zároveň inovativním poznatkům. Pracovníci mohou získat nové znalosti, schopnosti nebo dovednosti potřebné k větší efektivitě při práci nebo k dosažení nových cílů na svém pracovišti. Vzdělanější pracovníci mají větší nadhled a jsou lépe připraveni na uplatnění v několika oblastech. Lidé se učí mimo jiné praxí a pozorováním ostatních a často zkušenějších kolegů. (Armstrong, 2014, s. 42)

Osobnost a typologie pedagoga, který se vzdělává, je tudíž extrémně důležitá, jelikož pracovníci mají tendenci své okolní kolegy v určitých oblastech kopírovat. Takže i v rámci edukace by měly být vlastnosti lektora, který má na starosti vzdělávací proces, vnímány jako přínosné. Pro rozvoj osobnosti mohou být použity například následující metody:

- Koučování – osobní vedení lidí pod dozorem někoho zkušenějšího, kdo má již s vedením jedinců praxi a může osobně předat cenné znalosti.
- Mentoring – vztah mezi učitelem a žákem, který je zaměřen na osobní i profesní rozvoj.
- Učení v praxi – lektor zadává pedagogům reálné úkoly na pracovišti a ti se vědomě učí v praxi a za pochodu.

V rámci oblasti typologie pedagoga je nesmírně důležitý jeho výběr a dosazení do pracovní pozice. Výběr pedagogického pracovníka je zcela klíčový a je potřeba najít někoho, kdo má kompetence na to, aby se do této profese hodil. Dalším důležitým aspektem je skutečnost, že by měla mít daná osoba takové charakterové vlastnosti, které zapadají do pracovního prostředí a jeho celkovou atmosféru, tak ještě více podpoří. V neposlední řadě však celý proces výběru pracovníků závisí na vedení konkrétní základní školy. (Bělohávek, 2016, s. 22) Management zde hraje zásadní roli a při dosazování pedagogů do pracovní pozice by měl být velmi pečlivý. Vedoucí pracovníci tímto způsobem zajistí, že se budou vzájemné vztahy na pracovišti budovat správným směrem. (Tomešková, 2022, s. 2)

Pokud se na vzdělávání podíváme z pozice lektora, můžeme si vzít směrem k osobnosti několik zajímavých poznatků. Lektor zodpovídá za vlastní připravenost a program vzdělávání v konkrétním oboru. Příprava na vzdělávací proces patří mezi nejnáročnější úkoly a u pedagoga, který má kvalitně vyučovat tomu není jinak. Účastníci vzdělávání si totiž rychle všimnou všech možných detailů, na jejichž základě zhodnotí celkovou připravenost. Zpracování přípravy by lektor neměl podcenit, jak v edukační sféře, tak i v osobní rovině. Není správné, když lektor věnuje veškerý čas přípravě lekce z odborného hlediska, a naopak žádný čas osobní přípravě, která zahrnuje vzhled, hygienu či vhodný oděv. Stejně tak by měl k těmto zmíněným faktům přistupovat i pedagog. Měl by například ve třídě jít svým chováním příkladem a být pro své žáky tím nejlepším vzorem. Vše doplňuje volba vhodného oblečení pro školní prostředí či další osobní doplňky. (Langer, 2016, s. 32) I ty nejmenší detaily formují osobnost člověka, který má mít vliv na vzdělávací proces určitého množství žáků.

Odborný obsah, který je žákům předáván má zcela jistě svou prioritu a měl by být na kvalitě přípravy vidět. Ovšem neměly by se opomenout i další složky a podle Langer (2016, s. 33) by měl pedagog v rámci přípravy myslet například i na následující aspekty:

- oděv,
- obuv,
- doplňky,
- vůně.

Pedagogové, lektori, přednášející či školitelé by měli vědět, jaký oděv a doplňky jsou pro konkrétní příležitost vhodné. Všechny tyto aspekty zahrnující osobnost učitele hrají podpůrnou roli při vzdělávání a jsou důležité pro pozitivní vytvoření prvního dojmu a důvěry k dané osobě.

Osobnost a svoji typologii by měl pedagog odrážet i v samotném projevu. Častokrát se může stát, že se pedagog nechá ovlivnit nervozitou či stresem. Těmito faktory trpí především barva hlasu, intonace

a celková řeč těla. Emoce také ovlivňují náladu a rychlost projevu řečníka. Obsahově neutrální věta může vyvolat rozporuplné pocity, pokud je špatným způsobem přednesena. (Kazík, 2017, s. 200)

Učitel by měl působit jistě a předávat informace s klidem tak, aby bylo poznat, že tématu rozumí. Ovšem není v žádném případě potřeba si řeč předem připravovat a učit se ji. Naopak je velmi důležité, aby pedagog zůstal věrný své osobnosti, silným stránkám a svým přirozeným vlastnostem. Každý pedagog je jiný a shledává své výhody v odlišných oblastech. O dost podstatnější je skutečnost, jak dobře je pedagog připraven, vzdělán v daném vyučovacím oboru a jestli zná skupinu, ke které mluví. Mezi osobnostní rysy dobrého vzdělavatele můžeme dále uvést vlastnosti typu – být empatický, umět naslouchat svým žákům, umět předvídat situace, které mohou nastat během procesu a mít cit pro kombinování různých učebních postupů tak, aby byl celý vyučovací proces co nejefektivnější. (Zilcher a Svoboda, 2019, s. 336) Osobnostní faktory jsou důležité, jelikož neustále formují vztah mezi pedagogy a žáky a také budují důvěru. Na základě toho by měli být učitelé autentičtí a ukazovat svou pravou osobnost.

2.3 Rozvoj osobnosti pedagoga

Jedinec v organizaci sám, anebo pomocí většinou výše postaveného pracovníka, identifikuje potřebu vzdělávání uvnitř instituce. Takto začíná kompletní cyklus systematického vzdělávání. V rámci školy můžeme uvést vedoucího pracovníka, který identifikuje mezery ve vzdělání a nedostatečné schopnosti učitelů. Na základě tohoto zjištění se rozhodne implementovat vzdělávací proces. Tímto způsobem se do celého postupu zapojí veškeré oblasti školy, které jsou součástí výuky. Škola je totiž institucí, která je ovlivňována svým vnitřním prostředím a má zároveň své formální i neformální prvky.

Vzdělávací proces není pouze o rozvoji žáků. Naopak je naprosto nezbytné, aby se konstantně vzdělával i sám vyučující. K tomu je potřeba správně identifikovat své vzdělávací a rozvojové potřeby. Strategie a postupy k učení mají zajistit, aby se učitelé rozvíjeli a získávali nové znalosti, dovednosti a schopnosti nezbytné k výkonu své práce a rozvoji kariéry. Toto platí pro všechny členy dané instituce, tedy i pro vedoucí pracovníky a pedagogy. (Armstrong, 2014, s. 281)

Pracovníci, kteří se pohybují ve vzdělávací sféře, by měli myslet i na svůj vlastní růst a rozvoj osobnosti. Každá pracovní pozice má svou charakteristiku a specifika. Právě proto je identifikace rozvojových příležitostí hlavní úlohou vedoucích pracovníků, kteří by tak měli být nad touto oblastí zastřešující osobou. (Pilařová, 2016, s. 560)

I pedagog by měl jít s dobou a vzdělávat se, aby mohl nové získané poznatky dále předávat ostatním. Učitelé by si proto měli vyhradit dostatek času na to, aby se zamysleli nad svými používanými metodami pro vzdělávání druhých. Porozumění žákům a veškerým okolnostem zde hraje významnou roli a je možné, že se pedagog bude muset alespoň částečně přizpůsobit dané skupině, kterou vyučuje. (Ginnis, 2019, s. 289)

Pro rozvoj pedagogických pracovníků je potřeba, aby například využívali analytické myšlení, kritické myšlení nebo schopnost vhodně reagovat na vnější podněty. Uvedené vlastnosti se rozvíjí v rámci osobnostního růstu, a to za účelem efektivnějšího rozhodování při výkonu práce. (Pilařová, 2016, s. 63)

Osobní rozvoj pedagogického pracovníka může probíhat na pracovišti i mimo něj. Obě varianty jsou možné a každá má své výhody a nevýhody. Vždy opět záleží na veškerých okolnostech a každému jedinci může vyhovovat něco jiného. (Langer, 2016, s. 437)

2.4 Zpětná vazba vzdělávacího procesu

Zpětná vazba ohledně vzdělávacího procesu je důležitá, neboť ukazuje, zda byl vzdělávací cyklus skutečně přínosný a efektivní. Učitelé mohou zpětnou vazbu od svých žáků využít ke zlepšení vzdělávacích metod, postupů či technik. Skutečnost, že pozitivní zpětná vazba je ve třídě spojena se zvýšenou vnitřní motivací, je velmi pravděpodobná. To znamená, že pokud jsou pocity spojené se vzdělávacím procesem kladné, žáci mají větší chuť pustit se do zadaných úkolů a ve vyučovací hodině působí soustředěněji. Naprosto opačným efektem působí negativní zpětná vazba. (Janík, 2016, s. 130)

Obecně je zpětná vazba od žáků důležitým aspektem vzdělávacího procesu a neměla by být opomenuta. Pokud pedagog zpětnou vazbu aktivně sám vyhledává, je na dobré cestě k tomu, aby si se svými žáky vytvářel pozitivní vztah, jelikož může v rámci přístupu k dalším hodinám vhodně a průběžně reagovat. Zpětná vazba je efektivní a potřebný nástroj ke zvýšení výkonnosti vyučovacího procesu. Naopak, pokud lektor zpětnou vazbu vůbec nevyžaduje, žák může následně nabýt pocitu, že učitelé nezáleží na jeho individuálních pocitech a je mu jedno, jak vyučovací hodiny probíhají. (Pilařová, 2016, s. 286) Poskytnutí zpětné vazby by mělo být také autentické a odpovídat dané situaci. I negativní zpětná vazba má totiž své opodstatnění a při správném zareagování učitele může mít v důsledku pozitivní dopad.

V rámci poskytování informací je velmi důležitý vztah mezi pedagogem a žákem. Kladný vztah nám při zpětné vazbě umožní předat pravdivé a konkrétní poznatky, pomocí nichž můžeme přizpůsobit další vývoj učebního procesu. (Lies, 2012, s. 257)

Při implementaci nových vzdělávacích procesů je zpětná vazba naprosto klíčová. Průběžné ověřování efektivity zavedených metod a postupů by mělo být součástí celého kontrolního systému. Školy by měly mít k dispozici nástroje, které pomohou zpětnou vazbu kvalitně získat. Jedná se například o dotazníky, slohové práce, či individuální i skupinové rozhovory.

2.5 Didaktické řídicí styly ve školní praxi

Pedagogičtí pracovníci se účastní vzdělávacích kurzů a školení za účelem dosažení vyšší profesní odbornosti. Ovšem, aby měla jejich účast na vzdělávacím procesu a rozvoji dostatečný smysl, je potřeba se získanými informacemi a poznatky vhodně naložit. Najít v procesu vzdělávání pedagogů určitý přesah je zcela žádoucí, proto jsou v této kapitole uvedeny didaktické řídicí styly, které jsou uplatnitelné ve školním prostředí. Pomocí nich se totiž mohou moderní vzdělávací metody přenést do vlastní vyučovací praxe.

V rámci procesu vzdělávání je samozřejmě velmi důležitá interakce mezi učitelem a žákem. Hlavním iniciátorem učebních činností je právě učitel, tudíž on má za úkol uplatňovat didaktické řídicí styly tak, aby byly pro rozvoj žáků co nejvíce efektivními. Ve školní praxi jsou uplatňovány styly založené na přímém řízení žáků, pokynech, konkrétních instrukcích, ale naopak také i na velkém podílu žáků v rámci samostatného učení, osobní odpovědnosti a rozhodování. Učitel má roli řídicí osobnosti, proto by měl

pro své žáky nastavovat takové podmínky, aby byly v daných chvílích didaktické styly vhodně použity. (Janík, 2016, s. 337)

Jednotlivé didaktické řídicí styly se liší a lze je v učebním procesu vzájemně prolínat. Právě vhodné doplňování samotných stylů, je skvělým nástrojem toho, aby se učitel vyhnul nežádoucím či nemilým stereotypům, a naopak dokázal vyučovací hodinu zefektivnit. Obecně je rozmanitost ve výukovém procesu velmi významná. (Ginnis, 2019, s. 24) I přes odlišnosti spektra didaktických stylů je jejich využívání hlavním prostředkem pro otevření potenciálu každého žáka. Důležité je ovšem také zmínit, že žádný z didaktických stylů nelze považovat za lepší než jiný a nemůžeme je tedy seřadit od nejlepšího po nejhorší. Každý ze stylů má své přednosti i nedostatky a při rozhodování učitele, jaký styl použít, vždy záleží na stanovených podmínkách. (Rychtecký a Fialová, 1998, s. 119-120)

Podle Janíka (2016, s. 339) se didaktické řídicí styly, které jsou uplatnitelné ve školní praxi, rozlišují v souladu s následujícím přehledem:

- Didaktické řídicí styly, ve kterých je převládající rozhodování o průběhu učební činnosti na učiteli:
 - direktivní styl,
 - praktický styl,
 - reciproční styl,
 - styl se sebehodnocením.

- Didaktické řídicí styly, ve kterých je převažující rozhodování o průběhu učební činnosti na straně žáka:
 - didaktický styl s nabídkou,
 - didaktický styl s řízeným objevováním,
 - didaktický styl se samostatným objevováním.

Direktivní styl

Ve školství je obecně direktivní styl využíván velmi často. Učitel je ve všech ohledech naprosto řídicí osobou a veškerá rozhodnutí provádí sám. Oproti tomu je v celém procesu zapojení samotného žáka velmi malé. Direktivní styl je charakteristický také tím, že žáci dostávají přesné instrukce, mají od učitele pevně stanovené podmínky a vše je řízeno příkazy. (Janík, 2016, s. 339) Tím se ovšem uzavírají možnosti, aby se žáci více sami projevili a ukázali, že umí přijít s vlastním nápadem, jak zadaný úkol splnit. (Ginnis, 2019, s. 22)

Organizace výuky je díky direktivnímu stylu velmi snadná, a to je také hlavní důvod jeho častého využití. Další výhodou je také časová efektivita. Celý vyučovací proces je jasně a přesně daný, čímž je zajištěno, že se využije vysoká efektivita učebního času. Vše v tomto nastavení doplňuje příkladná kázeň žáků, což je dalším benefitem pro učitele. V neposlední řadě se direktivní styl využívá v případě, že chce učitel předat žákům látku, která pro ně nemusí být v daný moment zajímavá či zábavná, ale je přitom v rámci vzdělávacího procesu velmi důležitá. (Rychtecký a Fialová, 1998, s. 120-121)

Důležité je zmínit, že direktivní styl nemusí učitel používat po celou vyučovací hodinu. Je možné ho vhodně využít v úvodní části, ve které se provedou formální činnosti a učitel nastaví pravidla pro další

pokračování hodiny. Následně však učitel může ve své výuce přejít k ostatním didaktickým stylům, jenž lze ve výukové praxi používat. (Janík, 2016, s. 339)

Praktický styl

Praktický styl je charakteristický tím, že část rozhodovacích pravomocí je přisuzována učiteli a další část je na straně žáka. Učitel určuje zejména téma probírané látky, vymezuje povolené učební metody pro vyřešení zadaného úkolu a z celkového pohledu nastavuje pro žáky všechny podmínky. Naopak žák se rozhoduje o tom, jakou z povolených metod pro řešení použije, kdy se samotnou činností začne i skončí nebo si také v rámci prováděné činnosti určuje své tempo a rytmus. (Rychtecký a Fialová, 1998, s. 121)

Při použití praktického stylu je pro žáky hlavním přínosem to, že si mohou díky vlastnímu rozhodování samotné řešení úkolu přizpůsobit a najít si tak pro sebe svojí optimální výzvu. Především pak, pokud jsou ve třídě mezi žáky velké individuální rozdíly, je zavedení praktického stylu vhodnou volbou. (Janík, 2016, s. 340)

Jelikož žáci plní zadaný úkol z velké části samostatně, má učitel v hodině mnohem větší čas a prostor, který může následně efektivně využít. Učitel je schopen sledovat chování a reakce žáků z větší perspektivy, dále je k dispozici pro dávání individuální zpětné vazby a také je přítomen pro případné dotazy či doplňující otázky. (Janík, 2016, s. 340)

Reciproční styl

S tímto didaktickým stylem se můžeme setkat i pod jeho druhotným názvem, kterým je řídicí styl se vzájemným hodnocením. Organizace je zcela jednouchá, jeden žák poskytuje zpětnou vazbu ostatním žákům. Tento styl lze vhodně zrealizovat ve dvojicích nebo v menších skupinách tak, aby měli žáci dostatečný prostor se projevit. Ideální příležitostí, kdy reciproční styl aplikovat, je například v hudební nebo tělesné výchově. (Janík, 2016, s. 340)

Role učitele je zde však velmi důležitá. Učitel totiž určuje samotný obsah vyučovacího procesu a stanovuje kritéria správného provedení. Dalším důvodem toho, že učitel musí být u skupin či dvojic přítomen je skutečnost, že říkat nahlas svůj názor, opravovat se nebo si i pomáhat se žáci teprve postupně učí. Proto je zcela vhodné, aby byl učitel v případě jakýchkoliv neshod ihned k dispozici a celý proces korigoval. (Rychtecký a Fialová, 1998, s. 121)

Žáci spolu vzájemně komunikují a například v rámci tělesné výchovy dochází k silnějšímu uvědomění si pohybových vzorců v dané činnosti. Zejména pak, pokud dojde k praktické ukázce. Cílem žáků je také oboustranně spolupracovat, tudíž je potřeba, aby při zpětné vazbě nezaznívaly pouze chyby a nedostatky, ale zároveň i pochvaly. Pouze tak se žáci dokáží recipročně hodnotit v delším časovém úseku vyučovací hodiny a nebudou vznikat brzké konflikty. Pro žáky je možnost tímto způsobem probíranou látku prodiskutovat či vyzkoušet úplně něčím novým a ve zmíněných ohledech je využití stylu se vzájemným hodnocením velmi přínosné. (Ginnis, 2019, s. 21)

Žáci se dostávají do role učitelů a v těchto situacích mají ve vzdělávacím procesu mnohem aktivnější úlohu. Vše najednou vnímají z odlišného úhlu pohledu. Samozřejmě je nesmírně důležité rozlišovat věk žáků a s tímto didaktickým stylem pracovat přiměřeně. (Janík, 2016, s. 340) Zajímavým konceptem uchopení recipročního stylu mohou být situace, kdy do role učitelů zapojíme nejnadanější přítomné

žáky. Výhody tohoto rozhodnutí sledujeme v tom, že dokážou velmi dobře zrealizovat praktickou ukázkou a také mohou být v dané činnosti pro ostatní žáky vůdčí osobností. (Thompson, 2017, s. 63)

Styl se sebehodnocením

Učitel předá žákům zadání určitého úkolu a ti se ho snaží splnit. Po jeho dokončení se každý z žáků zamyslí, s cílem zhodnotit si, jak se mu vlastní řešení zadaného úkolu povedlo. Uvědomění si toho, co a jak se mu zdařilo nebo naopak co by ještě mohl zlepšit, je v tomto didaktickém řídicím stylu zcela klíčové. Celý proces může konzultovat s učitelem, který by měl být ihned k dispozici a ve třídě všem žákům nápomocen. (Janík, 2016, s. 340)

Styl se sebehodnocením je obecně ve vzdělávacím procesu méně využíván a žáci se s ním setkávají až v pozdějších letech. Ve vzdělávání je ovšem důležitá pestrost tak, aby to zúčastněné jedince bavilo a zaujalo. Pokud se styl se sebehodnocením do výukového procesu vhodně zařadí, může to být pro žáky novinka, která upoutá jejich pozornost. Díky tomu se žáci na probíranou látku přirozeně více soustředí a ve výsledku si zapamatují větší množství informací. (Ginnis, 2019, s. 24)

Sebehodnocení je samozřejmě z velké části neobjektivní. Učitelům ale například pomáhá v poznávání osobnosti u svých žáků a také je dobrým nástrojem pro vyzkoušení sebekritiky či procesu přiznání si vlastních nedokonalostí. (Janík, 2016, s. 340)

Didaktický styl s nabídkou

Didaktický styl, který dává žákům možnost výběru. Pro přesnější vysvětlení lze uvést příklad v matematice či tělesné výchově. Učitel zadá několik úloh najednou se stejným zaměřením. Rozdíl v jednotlivých úlohách je ovšem v obtížnosti daného řešení. Žák si může vybrat jakou úlohou začne a po dokončení vybraného zadání se pokusí vyhodnotit, zda je vhodné přejít na obtížnější variantu nebo si znovu vybere obtížnost podobnou. V případě, že by žák úlohu nevyřešil správně, má možnost si vyzkoušet lehčí variantu zadání. (Janík, 2016, s. 340)

Z hlediska učitele, zde můžeme u každého žáka sledovat jeho chování a získat tím informace týkající se touhy překonávat těžší a složitější úlohy. (Rychtecký a Fialová, 1998, s. 121)

Učitel dále sledává svou roli v rámci individuální komunikace s žákem a zároveň je pomocníkem pro výběr vhodné obtížnosti zadání. Najít optimální výzvu pro každého žáka je jedním z hlavních cílů didaktického stylu s nabídkou. Tím je zajištěno, že každý jedinec má v hodině přizpůsobenou obtížnost vzhledem k svým schopnostem a již naučeným dovednostem. Nedílnou součástí role učitele je také poskytování zpětné vazby každému žákovi, který o ni požádá nebo ji sám učitel uzná za vhodnou. Zde je důležité, aby byla případná kritika doplněna i o pozitivní sdělení a žák byl díky tomu nadále motivován. (Thompson, 2017, s. 43)

Didaktický styl s řízeným objevováním

V tomto didaktickém stylu je uplatňována velká míra interakce mezi učitelem a žákem. Ve vzájemné komunikaci používá učitel především otevřené otázky, na které se žák snaží najít odpověď. Naopak se učitel vyvaruje konkrétním pokynům, jak například zadaný úkol vyřešit. Otevřené otázky nutí žáky o daném problému přemýšlet a dávají jim prostor pro nalezení vlastního řešení. Tento didaktický styl je

v rámci učebního procesu velice efektivní, jelikož žáci musí na základě otevřených otázek rozvíjet své myšlenky. Pokud je žák dostatečně zapojen, zvýší se výkon jeho mozku a začne se využívat velká část jeho kapacity. Pro zdravý vývoj mozku je tento proces potřebný a díky aplikaci didaktického stylu s řízeným objevováním toho lze docílit i ve školském prostředí. (Ginnis, 2019, s. 23)

U žáků dochází k rozvoji tvořivosti a samostatného přemýšlení. Při zodpovídání otevřených otázek se také buduje větší otevřenost vůči ostatním spolužákům. Každá osobnost je ovšem rozdílná a u někoho dojde k rozvinutí komunikace s vnějším prostředím až postupem času. (Janík, 2016, s. 341)

Podstatné je také to, aby učitel pokládal své otázky přiměřeně každému žákovi. Právě otázky jsou totiž v tomto případě nástrojem pro vyřešení zadané úlohy a pokud žák odpoví nepřesně, měl by mít učitel připravené další doplňující otázky, které danému jedinci pomůžou. (Janík, 2016, s. 341)

Didaktický styl se samostatným objevováním

Přístup učení skrze didaktický styl se samostatným objevováním je zcela založen na naprosté svobodě žáka v myšlení v rámci řešení určitého problému. Proces učení se totiž odehrává prostřednictvím mozku a v tomto případě jsou pro žáka vytvořeny takové podmínky, ve kterých je nucen vytvářet své vlastní nápady a následně je také pro vyřešení zadaného úkolu realizovat. I zde je ovšem role učitele velmi důležitá, jelikož právě on vytváří potřebný prostor i čas na to, aby si žáci mohli výhody tohoto didaktického stylu sami prožít. (Ginnis, 2019, s. 19)

Samostatná tvořivost je zde zcela zásadní a žák je tím, kdo má hlavní iniciativu problém vyřešit. Výsledkem může být řešení obvyklé či dokonce úplně originální. Také se ovšem může stát, že o něco méně samostatní nebo třeba nadaní žáci na řešení úkolu nepřijdou. V momentě, kdy si se zadáním neví rady, přichází v rámci vlastního řešení pasivita, a naopak spíše se snaží pro vyřešení situace napodobit své spolužáky, kteří jsou v tomto směru aktivnější. Vždy je tedy potřeba vyhodnotit, kdy učitel v rámci vzdělávání didaktický styl se samostatným objevováním použije tak, aby byl pro jeho žáky co nejvíce efektivním. (Janík, 2016, s. 341)

Kognitivní práh

Kognitivním prahem se nazývá teoretická hranice mezi dvěma oblastmi. Jedna oblast zahrnuje reprodukční styly a druhá styly produkční. Podle Janíka (2016, s. 342) se do okruhu reprodukčních stylů uvádí direktivní, praktický, reciproční, se sebehodnocením a styl s nabídkou. Jednotným znakem těchto didaktických řídicích stylů je reprodukce známého učebního obsahu. Žáci tedy pracují se zadanými pokyny a odpovídají na ně. (Rychtecký a Fialová, 1998, s. 121)

Do druhé oblasti kognitivního prahu se řadí styly s řízeným a samostatným objevováním. Pokud učitel při vyučovacím procesu zvolí jeden z uvedených stylů, žáci se na samotném učebním obsahu velmi podílejí. Role žáků je velice aktivní a v rámci vyučovacího procesu přebírá valnou většinu rozhodnutí. Pro učitele je zároveň příprava na hodinu mnohem náročnější. Z hlediska přípravy organizace a komunikačních schopností je ze strany učitele potřeba vynaložit větší úsilí. I když může být v konečném důsledku celkové využití učebního času nižší, vše by mělo být kompenzováno ve prospěch rozvoje samostatnosti a tvořivých procesů každého žáka. (Rychtecký a Fialová, 1998, s. 121-122)

Podstata produkčních stylů je právě v samostatném hledání nových řešení pro zadaný úkol. Žáci jsou v celém procesu hlavními účastníky a na základě svých myšlenek vytváří nové varianty či pro ně zatím nepoznané způsoby pro vyřešení dané úlohy. (Janík, 2016, s. 342)

2.6 Motivace pro vzdělávání

Každý máme svoje určité cíle, plány nebo milníky, ke kterým se chceme dostat. Na cestě k dosažení těchto velkých či drobných snů nás pohání motivace. Touha posouvat se kariérně i osobnostně vpřed je naprosto přirozená a u pedagogů tomu není jinak.

Motivace se zaobírá podněty, které mají vliv na chování lidí. Právě faktory, které s motivací souvisí, lze popsat jako potřeby, jež jsou stavem nedostatku. Zmíněný nedostatek narušuje vnitřní rovnováhu a jejím důsledkem je pocit potřeby ji opět naplnit. (Pilařová, 2016, s. 276)

Utvářet pro sebe motivaci pomáhá každému člověku něco jiného. Zásadním faktorem pro vznik správné motivace je vědět co, jak, a především proč dělám. Osobní přístup a touha je v této oblasti zcela klíčová. Pokud svým pracovníkům pouze řeknete, že mají změnit například vyučovací metody, nejspíše se to nepotká s úspěchem. Hlavním cílem je zde vysvětlovat. Sdílet důvody změn, vysvětlit proč jste k tomuto kroku přistoupili a případně také zodpovědět veškeré dotazy. Na základě toho lze motivaci stavět tak, aby fungovala. Motivace totiž nabírá na síle z přesvědčení. Proto je důležité porozumět a pochopit všechny potřebné principy, které jsou nezbytné pro fungování nové metodiky. Pouze tak bude mít od pedagogů podporu a budou ji následně využívat. (Ginnis, 2019, s. 3)

Motivaci pracovníků můžeme rozumět jako vytváření spojení mezi tím, co po pracovnících chceme a tím, jaké jsou jejich vnitřní potřeby. K tomu, aby bylo zmíněné propojení úspěšné, je potřeba znát individuální zájmy a touhy každého jedince. (Pilařová, 2016, s. 277) Následně je možné vše uzpůsobit a motivovat své pracovníky nejlepším možným způsobem.

Podle Pilařové (2016, s. 277) proces motivace ve své vnitřní struktuře zahrnuje tři fáze:

- prvotní fází je vzbuzení zájmu,
- dále se pokračuje udržením daného zájmu,
- a závěrečnou třetí fází je usměrnění zájmu k nastavenému cíli.

Pokud se podaří projít skrze všechny dílčí fáze, zvyšuje se pravděpodobnost, že konečný efekt bude mít dlouhodobé trvání a splní tím svůj předem daný záměr. Naopak v případě nepřekonání jistých překážek, může dojít ke snížení zájmu, frustraci a následně také k regresí.

V rámci motivace můžeme směřovat k maximalizaci uspokojení potřeb, tedy pro nás atraktivních pohnutek, ale také lze zároveň minimalizovat nepříjemné pocity a potlačovat jejich působení. Vše se určitým způsobem odehrává na základě psychologických potřeb. Buď chcete něčeho dosáhnout nebo se změnit ze své vlastní iniciativy nebo vás k tomu musí někdo přesvědčit. (Blažej, 2019, s. 8)

K seberealizaci, chtíci se vzdělávat a posouvat se vpřed lze přiřadit pojem osobní rozvoj. Může se týkat přímo práce, formálních událostí či schopností a dovedností pro běžný život. (Pilařová, 2016, s. 301) S tímto vším také souvisí kariérové kotvy. V této oblasti je důležité poznat sám sebe. Na základě toho můžeme nejlépe vyhodnotit, jaká motivace je pro každou osobnost nejsilnější a je pro vnitřní rozvoj tou pravou. Každá kariérová kotva má svá určitá specifika. Důležité je si uvědomit, že vnímání vlastních

hodnot a motivů je velmi individuální. Proto je nezbytné brát v potaz osobní preference tak, aby bylo další směřování kariéry pro každého jedince co nejvíce vyhovující.

Motivace k profesnímu vzdělávání má například pro vedení školy velkou váhu, jelikož právě samotní pracovníci zvyšují celkovou konkurenceschopnost v organizaci a tímto způsobem ji kontinuálně rozvíjejí. (Zormanová, 2017, s. 179)

Z pohledu pedagogů, můžeme motivaci rozdělit na dvě části. Tou první je motivace vzdělávat sebe sama. Touha posouvat se kariérně dopředu, rozšiřovat si profesní nadhled a chuť učit se moderním metodám je v oblasti vzdělávání určitě žádoucí. Doba i pokrok se nezastaví a není tomu jinak ani ve vyučovacím procesu. Pokud chceme držet vyučování v prostředí současnosti, musíme nové trendy neustále sledovat a zajímat se o ně. (Blažej, 2019, s. 14)

Druhá část motivace z hlediska pedagogů se týká přenesení naučených moderních metod do vyučovacího procesu, a naopak někdy na úkor toho upozadit metody tradiční. Často se setkáváme s tím, že učitelé mají své postupy již dlouho zažité, a ačkoliv jsou v moderních vyučovacích metodách vzdělání, i přesto nemají dostatečnou motivaci v učebním procesu cokoliv měnit. Nejde samozřejmě jednoznačně říct, že nová metoda je lepší než ta tradiční. Jde ovšem o to, že by měl být učitel novým postupům otevřen a ve své praxi si je neustále ověřovat. (Ginnis, 2019, s. 7)

2.6.1 Vnitřní motivace

Motivaci můžeme vnímat jako určitý pohon k provedení jakékoliv činnosti. Rozdělení motivace na vnitřní a vnější má své opodstatnění, jelikož obě mají sice společné aspekty, ale zároveň lze také uvést jejich vlastní difference.

Vnitřní motivace, tedy pohnutky k tomu abychom něco udělali, se nazývají motivy. V rámci vnitřní motivace se projevují osobní zájmy, potřeby či užítky, a právě tyto uvedené aspekty vychází z každého jedince individuálně. (Pilařová, 2016, s. 277)

Motivace celkově vede k uspokojení svých potřeb, které mohou být u každého rozdílné. Vše totiž ovlivňuje naše vnitřní osobnost a také mysl. Všichni, kteří něco začnou dělat ze své vlastní vůle, mají prvotně nějaký důvod či záměr. Právě osobní pohnutka, je hlavním klíčem pro podporu vnitřní motivace, která se pak nadále rozvíjí. Velikost konkrétní vnitřní motivace už poté záleží na důležitosti určitého cíle, ke kterému nás celkově motivace vede. V tomto případě zde právě sehrává velkou roli mysl, jelikož zejména ta nám umožňuje překonávat veškeré překážky i přesto, že nám je daný proces nepříjemný. Pokud je pro nás finální cíl velmi důležitý, o to větší motivace nás požene kupředu a její trvání nabude dlouhodobosti. (Ginnis, 2019, s. 35-36)

Velice stěžejní je ovšem identifikovat jednotlivé vnitřní pohnutky u každého pracovníka tak, abychom lépe porozuměli tomu, co je vlastně nejvíce baví a v čem by se dále chtěli realizovat. Častá chyba vedoucích pracovníků se právě mnohdy shledává v tom, že se snaží jednotlivé aspekty vnitřní motivace u svých zaměstnanců odhadnout. (Pilařová, 2016, s. 277) Bohužel se ale častokrát kvůli neznalosti informací o svých pracovnících spletou a původně hezká myšlenka podpory motivace přijde nazmar.

Podle Blažeje (2019, s. 13) mezi konkrétní aspekty vnitřní motivace patří:

- osobní zájem o provedení činnosti,
- vnitřní spokojenost z aktivity,

- odhodlání se neustále zlepšovat, vzdělávat a odborně se posouvat vpřed,
- dostavení seberealizace a uspokojení svých vnitřních potřeb,
- překonání pocitu strachu a obavy z neúspěchu,
- pocit vlastního vzteku.

V uvedených aspektech se nachází jak pozitivní, tak i negativní motivy. Oba druhy ovšem vychází z nitra osobnosti a vzbuzují vlastní zájem. Z hlediska vnitřní motivace lze sledovat až naprosté odhodlání pro provedení určité činnosti, a to i přes množství překážek, na které může každý jedinec narazit. Touha pro vnitřní uspokojení potřeb je v tomto případě silnější. (Blažej, 2019, s. 12)

2.6.2 Vnější motivace

Vnější motivace se zabývá pohnutkami, které vychází z vnějšího okolí. Tyto pohnutky můžeme také označit jako stimuly, jež mají vliv na naše další jednání a rozhodovací procesy. (Pilařová, 2016, s. 277) V rámci stimulace pracovníků mohou být použity například peníze, věcné odměny či další benefity. Ovšem jednou z nevýhod při aplikování aspektů vnější motivace je její krátkodobá účinnost. K tomu, aby měla vnější motivace neustále velký vliv na jedince, je zapotřebí zajistit, že hodnota odměn bude plynoucím časem narůstat a nestane se pro danou osobu všední. (Pilařová, 2016, s. 278)

Hranice mezi vnitřní a vnější motivací je tenká, jelikož závisí na preferencích každé osobnosti, a ty jsou velmi individuální. Teoreticky si je tedy můžeme vymezit, ovšem je potřeba brát v potaz, že v rámci obecného vnímání motivace u velké skupiny jedinců ve společnosti jsou tyto hranice do určité míry flexibilní. (Blažej, 2019, s. 13)

Z hlediska jednotlivých motivů pro vnější motivaci Blažej (2019, s. 13) uvádí následující aspekty:

- pochvaly od jiných osob při dané činnosti,
- povzbuzování pro danou činnost,
- finanční odměny a benefity,
- materiální a jiné věcné odměny,
- fyzické tresty,
- peněžité tresty a pokuty,
- urážení, posmívání, ponižování,
- stanovení časových termínů,
- konkrétní negativní zpětná vazba,
- vyloučení ze skupiny.

Výhodou vnějších pobídek je bezesporu rychlé a okamžité zvýšení motivace. Dokážou stimulovat psychiku každého člověka a nastartovat jeho mysl pro určitou činnost. Naopak mezi nevýhody vnější motivace můžeme zmínit její krátkodobý efekt, který má silný povzbuzující začátek, ale bohužel o to rychleji se také dostaví jeho vyprchání. Dále je velmi důležité zmínit hrozbu nadměrného používání negativní vnější motivace. Například pokud by učitel opakovaně vylučoval svého žáka z hodiny, zcela jistě se u něj postupem času nahromadí negativní pocity, které budou v celkovém důsledku působit odrazujícím dojmem směrem ke studiu. (Blažej, 2019, s. 14)

Pulver (2022, s. 16) ve své publikaci uvádí, že buď rostete nebo zaniknete. Pro velice cílevědomé lidi to může být v rámci motivace velmi silná myšlenka. Ať už se jedná o motivaci vnější nebo i vnitřní, vždy

je její účinek pouhým začátkem. Poté už je však na každé osobnosti, zda na své cestě posouvat se vpřed vytrvá, a není tomu jinak ani v případě pedagogů.

PRAKTICKÁ ČÁST

3 Cíl a metody výzkumného šetření

Praktická část zkoumá inovační metody v procesu vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků na vybrané základní škole a dále se věnuje přenesení inovačních vzdělávacích metod směrem do praxe. Cílem je posoudit aktuální stav vzdělávání, stanovit určité příležitosti pro zdokonalení a navrhnout vhodná inovativní řešení pro zlepšení procesu vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků na vybrané základní škole.

Zkoumání praktické části vychází z teoretických východisek, výsledků dotazníkového šetření pedagogických pracovníků, hloubkových rozhovorů s pedagogy a použití statistické metody Pearsonova korelačního koeficientu. Následně je vytvořena také SWOT analýza zkoumaného prostředí.

Dotazník je metoda k získávání dat. Jedná se o soustavu předem připravených otázek, na které respondenti odpovídají. Dotazníkové šetření se může vztahovat, jak k vnějším oblastem zkoumaného prostředí, tak i k těm vnitřním. (Chráska, 2016, s. 158)

Hloubkový rozhovor je metodou k shromažďování informací. Dochází k verbální komunikaci s respondentem a její hlavní výhodou je možnost proniknutí do hlubšího zkoumání vzhledem k položeným otázkám. (Chráska, 2016, s. 176)

Pearsonův korelační koeficient je metodou statistického ukazatele síly lineární závislosti vztahu mezi dvěma veličinami. V praxi se lineární vztah náhodných veličin X a Y často určuje na základě výběrového souboru. Výběrový Pearsonův korelační koeficient se značí r a v rámci jeho výpočtu se vychází z realizace dvourozměrného vektoru o rozsahu n , přesněji tedy daných dvojic pozorovaných hodnot náhodných veličin X a Y pro první až n -tou experimentální jednotku. (Hendl, 2022, s. 484)

Míru korelace vyznačuje její korelační koeficient, který nabývá hodnot $<-1, 1>$, kde právě obě krajní hodnoty značí dokonalý funkční vztah. Podle Hendla (2022, s. 482) má Pearsonův korelační koeficient následující charakteristiku:

- Pokud je korelační koeficient záporný, jedná se o inverzní vztah. Znamená to, že průměrná hodnota jedné proměnné klesá s rostoucí hodnotou druhé proměnné.
- Pokud je korelační koeficient kladný, obě proměnné hodnoty v průměru rostou.
- V momentě, kdy je korelační koeficient roven nule, tak mezi jednotlivými veličinami lineární závislost není.
- Čím blíže je hodnota korelačního koeficientu 1 nebo -1, tím je vztah silnější.

Základem SWOT analýzy je shromáždění a vyhodnocení získaných odpovědí od všech respondentů. Jde o interpretaci rozdělení zjištěných informací do čtyř kvadrantů, které se skládají ze silných stránek, slabých stránek, příležitostí a hrozeb. (Průcha, 2014, s. 399)

3.1 Představení zkoumaného prostředí

Přímé zkoumání inovačních metod vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků se uskutečnilo na konkrétní vybrané základní škole. Jedná se o prostředí s jasně danými specifiky a podle toho by měl být vzdělávací proces pedagogů také přizpůsoben. Velkou roli, v rámci edukace a nabytí informací

ohledně inovačních metod, má následný přenos do pracovní praxe pedagogů a využitelnost ve vyučovacích hodinách. Vzdělávací systém pedagogických pracovníků, který zajišťuje jejich osobní rozvoj, totiž může být sebelepším, ovšem pokud postrádá systematickosti a přesah do praktického využití v pracovním životě, stane se veškeré vložené úsilí do procesu vzdělávání vcelku zbytečným. Z tohoto důvodu je velmi důležité, aby bylo vzdělávání pedagogických pracovníků postupné, plynulé a v jednoznačné sounáležitosti s vývojem a používáním nových moderních technologií.

Prostředí z hlediska základní školy je specifické také pro svoji věkovou rozsáhlou, která započítává všechny pedagogické pracovníky. Pracovní pozice pedagoga, je totiž běžně obsazena osobou, které může být 25, ale i například 63 let. Proto je samozřejmostí, že právě adaptace na nové technologie, které jsou v rámci školení a vzdělávacích kurzů využívány, může být pro někoho naprosto jednoduchá, třeba až do jisté míry přirozená, a naopak pro jiného velmi obtížná. I tento uvedený důvod má ve výsledku velký vliv na konečnou efektivnost vzdělávacího procesu.

Pedagogický pracovník, který je věkově starší, bude mít pravděpodobně větší zkušenosti. Díky nim se může stát, že bude v některých oblastech více konzervativní, a proto se bude raději držet svých ověřených metod, které mu dlouhé roky fungují. Ovšem s tímto přístupem, je pro něj mnohem těžší, aby se otevřel novým metodám, které se v rámci doškolení či jiných vzdělávacích aktivit nabízejí. Samozřejmě je namístě zdůraznit, že každý člověk je jiný a tento pohled není absolutním tvrzením. Jedná se pouze o přirozený jev spojený s dosaženým věkem lidí. Důležitým východiskem je skutečnost, že lektori vzdělávacích kurzů by se měli co nejvíce snažit zaujmout všechny zúčastněné a vhodným způsobem je přesvědčit, že nová metoda může být stejně dobrá nebo i lepší než ta tradiční.

Pro mladší pedagogické pracovníky je adaptace na inovační metody mnohdy jednodušší, a to především díky jejich velké otevřenosti poznávat, co funguje a co jim naopak ve vlastní praxi nevyhovuje. Nemají totiž ještě mnoho pracovních zkušeností, a tak nedisponují určitými předsudky či zažitými standardy, které by je v tomto směru ovlivňovaly.

Dalším specifikem je také osobnost každého pedagogického pracovníka. Jak je všeobecně známo, základní škola se dělí na první a druhý stupeň. Někdo se rád věnuje starším žákům, kteří jsou již vyspělejší a komunikace s nimi je už na vyšší úrovni, a naopak jiné pedagogy naplňuje pracovat s nejmenšími ročníky na prvním stupni, kde vidí pokroky svých žáků téměř každým dnem. Ačkoliv se jedná stále o prostředí základní školy, pracují v něm odlišné osobnosti. I na základě toho by měl být rozvoj pedagogických pracovníků přizpůsoben a inovační metody by měly být aplikovány co nejvhodnějším způsobem vzhledem k následnému využití v pracovní praxi.

3.2 Stanovení výzkumných otázek

K naplnění předem vytyčeného cíle v rámci zkoumání inovačních metod ve vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků, byly stanoveny dvě výzkumné otázky:

VO 1: Které inovační metody v rámci vzdělávání, jsou podle pedagogických pracovníků nejvíce přínosné pro osobnostní rozvoj?

VO 2: Do jaké míry se pedagogičtí pracovníci zajímají o moderní metody ve vzdělávání z vlastní iniciativy v závislosti na jejich dosaženém věku?

První výzkumná otázka se týká znalosti pedagogických pracovníků ohledně moderních vzdělávacích metod, které byly představené v kapitole 1.3. Druhá výzkumná otázka souvisí s formami motivace pro vzdělávání představenými v kapitole 2.6.

4 Vyhodnocení výzkumného šetření

Výzkumné šetření se zabývá inovačními metodami v procesu vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků na vybrané základní škole. K dosažení požadovaného výzkumu byly použity metody dotazníkového šetření, hloubkových rozhovorů s pedagogickými pracovníky a aplikace statistické metody Pearsonova korelačního koeficientu. Díky těmto metodám budou získána důležitá data a informace k následnému vyhodnocení aktuálního stavu, stanovení příležitostí pro zdokonalení a realizaci vhodných návrhů inovativních řešení pro zlepšení procesu vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků na zkoumané základní škole.

4.1 Dotazníkové šetření

Zkoumání procesu vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků na vybrané základní škole a využití inovačních metod pro vzdělávání je založeno i na výsledcích rozeslaného dotazníkového šetření. Shromažďování potřebných odpovědí probíhalo v období od 25. března do 29. března 2024 a účastnili se ho respondenti s aktuální pracovní praxí.

Použité dotazníkové šetření se skládalo z celkem 21 otázek (viz příloha 1). Z toho bylo 16 uzavřených otázek s právě jednou možností výběru odpovědi, další 3 otázky byly také s možností výběru jedné odpovědi, ale byla povolena možnost i otevřené reakce a zbylé 2 otázky bylo možné vyplnit zaškrtnutím více odpovědí zároveň.

Z hlediska posloupnosti se prvních pět otázek týkalo informací o respondentech dotazníkového šetření. Zodpovězeno bylo jejich pohlaví, věk, nejvyšší dosažené vzdělání, délka pracovní praxe v oboru a také to, na kterém stupni základní školy se aktuálně pohybují. Další tři otázky se věnovaly dostatečné možnosti vzdělávání pracovníků na škole, četnosti absolvování vzdělávacích kurzů a zda jsou realizovaná školení organizovaná školou přínosná. Poté se dvě otázky zabývaly komunikací, a to konkrétně zda probíhá komunikace o možnosti vzdělávání s nadřízeným a zda jsou respondenti z hlediska celkové komunikace s vedením školy spokojeni. Následující čtyři otázky měly za úkol zodpovědět míru povědomí o moderních vzdělávacích metodách a jejich použití směrem do praxe. Dále dotazníkové šetření pokračuje jednou otázkou na zpětnou vazbu žáků při použití nové metody ve vyučovací hodině. Následující tři otázky byly věnovány osobnímu zájmu, důvodu a časovému prostoru pro vzdělávání. Poté se jedna otázka zabývala tím, co by respondenty nejvíce přimělo k větší účasti na vzdělávacích aktivitách a dotazník byl zakončen dvěma otázkami na téma individuálního přístupu ve vyučovací hodině ve spojení s tím, jak dosáhnout větší individualizace ve vzdělávacím procesu.

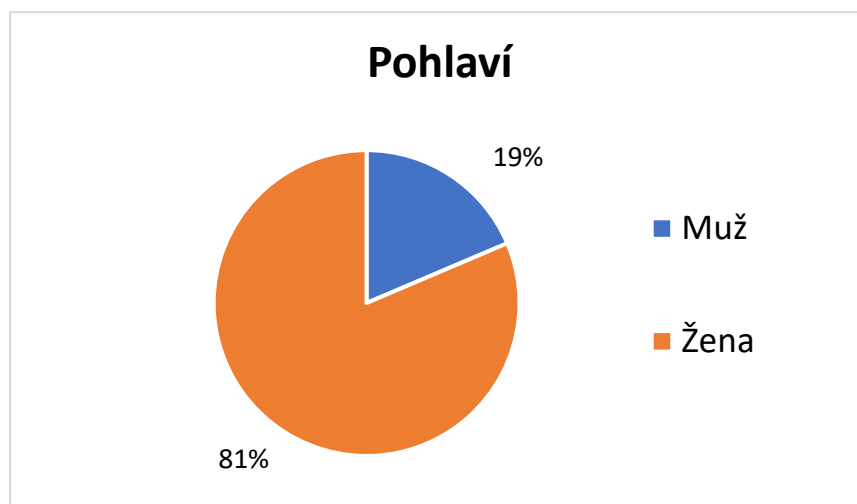
4.1.1 Respondenti šetření

V rámci dotazníkového šetření byli mezi dotazovanými pedagogičtí pracovníci, kteří se pohybují ve školním prostředí. Oslovení respondenti se pracovně pohybují jak na prvním, tak i na druhém stupni vybrané základní školy. Tím je zajištěno, že jsou shromažďovány odpovědi a informace průřezově z celé instituce. Veškeré odpovědi byly zaznamenávány zcela anonymně, čímž byly stanoveny podmínky pro to, aby byly zodpovězené otázky co nejvíce autentické a respondenti mohli upřímně odpovídat. Dotazník byl rozeslán pedagogickým pracovníkům vybrané základní školy, a to prostřednictvím

osobního kontaktu s konkrétním pracovníkem instituce. Skrze tento prostředek byl shromážděn dostatečný počet odpovědí pro následné vyhodnocení a další zkoumání východisek v praktické části. Celkově se podařilo zajistit odpovědi od 43 pedagogických pracovníků základní školy, a to v období od 25. března 2024 do 29. března 2024.

Otázka 1: Pohlaví

První otázka dotazníku zjišťovala pohlaví respondentů. Bylo potřeba zjistit, kolik žen a mužů vyplnilo dotazník. Většina odpovídajících byla ženského pohlaví. Z celkových 43 odpovědí ohledně pohlaví bylo 35 žen (81 %) a 8 mužů (19 %).



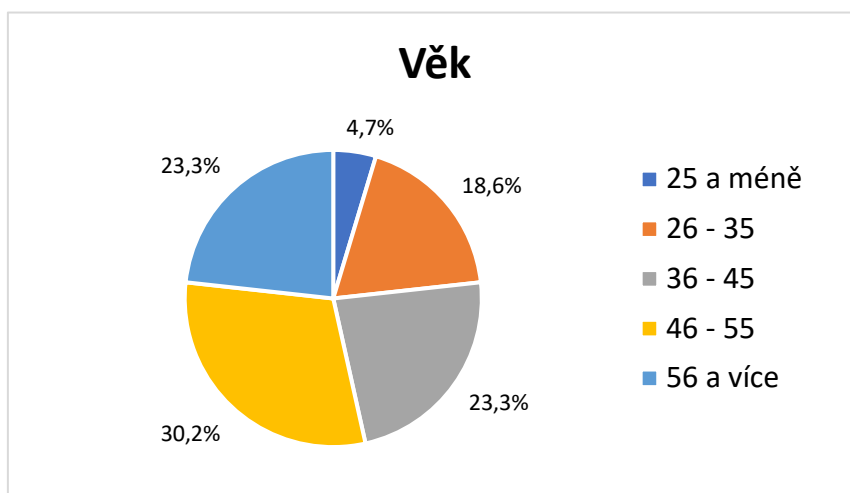
Graf 1 – Pohlaví

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 2: Věk

Druhá otázka směřovala k zjišťování věku respondentů. Účastníci dotazníku byli vyzváni, aby označili věkové rozmezí, ve kterém se momentálně pohybují. Ze všech odpovědí 13 lidí uvedlo, že se jejich věk nachází mezi 46–55 lety (30,2 %). Následně 10 lidí uvedlo, že jim je 56 let nebo více (23,3 %) a stejný počet lidí, v tomto případě také 10, odpovědělo, že se nachází mezi 36–45 lety (23,3 %). Dále 8

respondentů uvedlo, že se jejich věk nachází mezi 26–35 lety (18,6 %) a pouze dvěma odpovídajícím z dotazníkového šetření je 25 let a méně (4,7 %).

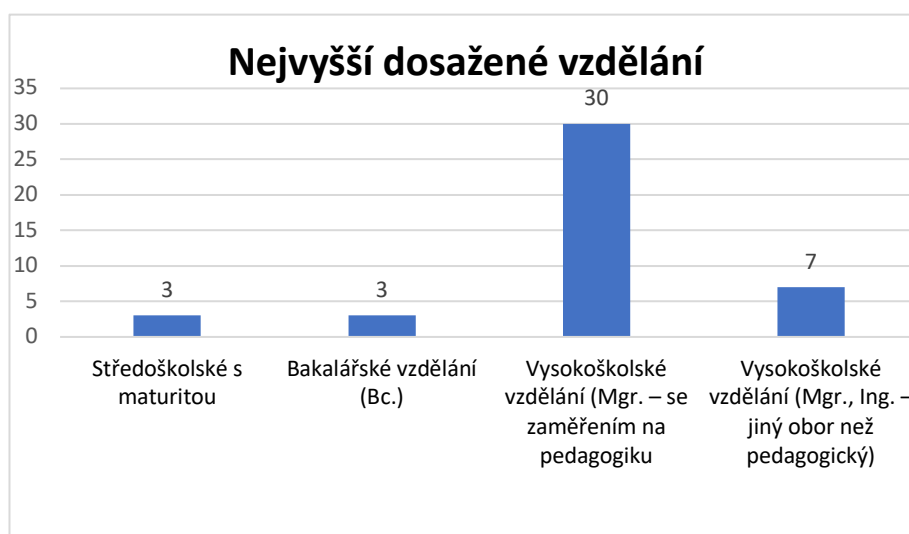


Graf 2 – Věk

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 3: Nejvyšší dosažené vzdělání?

Další otázka zjišťovala nejvyšší dosažené vzdělání všech zúčastněných respondentů. Jelikož se jedná o pedagogické pracovníky, je důležité brát v potaz jejich edukaci v oboru, mezi kterou patří i zmíněné nejvyšší dosažené vzdělání. Více než dvě třetiny lidí, přesně 30, odpovědělo, že dosáhli na magisterský titul v pedagogickém oboru (69, 8 %). Následně 7 respondentů uvedlo, že dosáhlo na magisterský či inženýrský titul, ale v jiném než pedagogickém oboru (16,2 %). 3 pedagogičtí pracovníci označili jako svůj nejvyšší stupeň vzdělání bakalářský titul (7 %) a stejný počet lidí, také 3, uvedl, že má dokončené středoškolské vzdělání s maturitou (7 %).

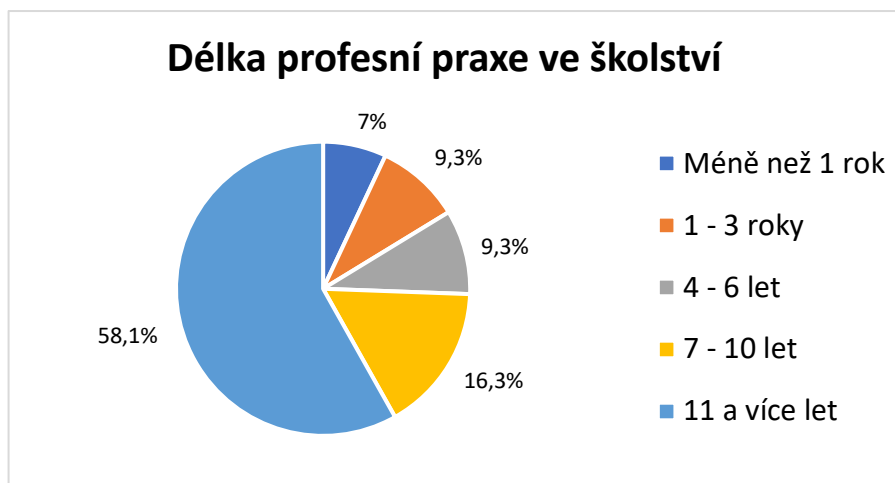


Graf 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání

Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 4: Délka profesní praxe ve školství?

Otázka číslo čtyři se zaměřovala na délku profesní praxe ve školství u dotazovaných respondentů. Znalost délky profesní praxe nám pomůže vytvořit si představu o zkušenostech participantů působících ve zkoumaném pracovním prostředí. Z celkových 43 odpovědí bylo 25 v rozmezí 11 a více let (58,1 %). Dále 7 participantů uvedlo, že se ve školství pohybují 7–10 let (16,3 %). 4 lidé odpověděli, že se v pedagogickém prostředí vyskytují v rozmezí 4–6 let (9,3 %) a následně také 4 lidé uvedli, že jejich pedagogická praxe je 1–3 roky (9,3 %). Méně než 1 rok se v pedagogickém prostředí pohybují pouze 3 respondenti (7 %).

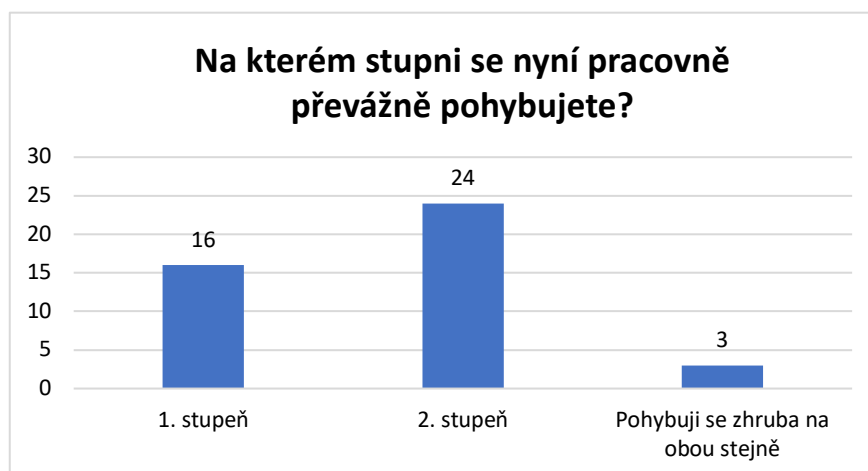


Graf 4 – Délka profesní praxe ve školství
Zdroj: Vlastní šetření

Otázka 5: Na kterém stupni (Vaší školy) se nyní pracovní převážně pohybujete?

Přístup ke vzdělávání pedagogických pracovníků se odvíjí od jejich pracovního působiště. Tato otázka zjišťovala, zda se respondent pracovní pohybuje na prvním stupni, druhém stupni nebo na obou stupních základní školy zároveň. Většina dotázaných pracovníků, konkrétně 24, odpověděla, že se pohybuje na druhém stupni základní školy (55,8 %). Dále 16 participantů uvedlo, že se pohybuje na

prvním stupni (37,2 %) a nejmenší skupina, tedy 3 lidé odpověděli, že se pohybují zhruba na obou stupních stejně (7 %).



Graf 5 – Na kterém stupni se nyní pracovní převážně pohybujete?

Zdroj: Vlastní šetření

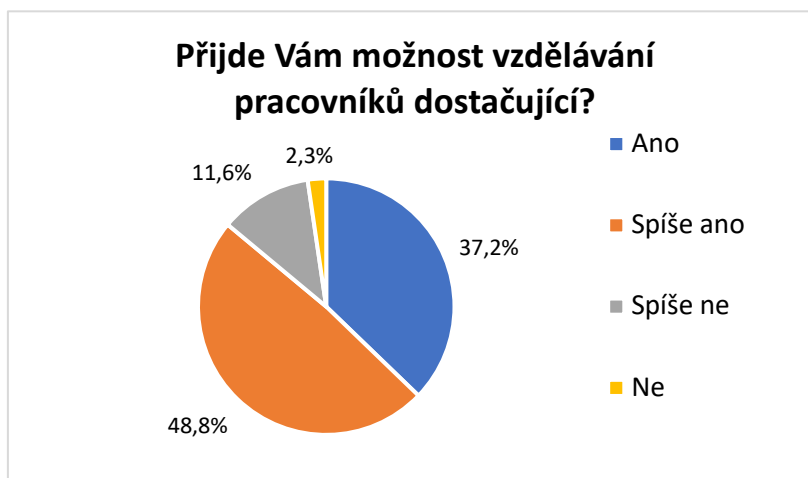
Z úvodních pěti otázek dotazníkového šetření vyplývá, že téměř 75 % respondentů má svoji profesní praxi ve školství delší než 7 let. Tím je zajištěna skutečnost, že jsou odpovědi vypovídající, jelikož mají pedagogičtí pracovníci dostatečné zkušenosti ve zkoumaném prostředí. Naopak věkové rozpětí účastníků je velmi široké, a tak lze vhodně porovnat různé přístupy k moderním metodám v procesu vzdělávání vzhledem k věku. Skupina respondentů se pracovní pohybuje jak na prvním, tak i na druhém stupni, čímž je zaručeno, že jsou získané informace průřezově z celé školy. Shromážděné odpovědi jsou z tohoto pohledu způsobilé k následnému výzkumu. Také je namístě uvést, že většina respondentů byla ženského pohlaví, což je zcela pochopitelné, jelikož v obecném měřítku se ve školním prostředí základních škol pohybuje právě více žen.

4.1.2 Výsledky dotazníkového šetření

Otázka 6: Přejde Vám možnost Vzdělávání pracovníků (např.: doškolování) na Vaší škole dostačující?

Tento dotaz se zaměřoval na to, zda mají pedagogičtí pracovníci dané základní školy pocit, že jim jejich instituce poskytuje dostatečné možnosti v oblasti vzdělávání, seberozvoje a dalšího pracovního růstu. Může se jednat o realizaci doškolování, kurzů, či jiných vzdělávacích aktivit. Z celkových odpovědí bylo 21 v kolonce spíše ano (48,8 %). 16 participantů odpovědělo na tuto otázku ano (37,2 %). Dalších 5

pedagogických pracovníků uvedlo, že spíše ne (11,6 %) a pouze 1 dotázaný uvedl, že mu poskytnuté možnosti ze strany školy nepřijdou dostačující (2,3 %).



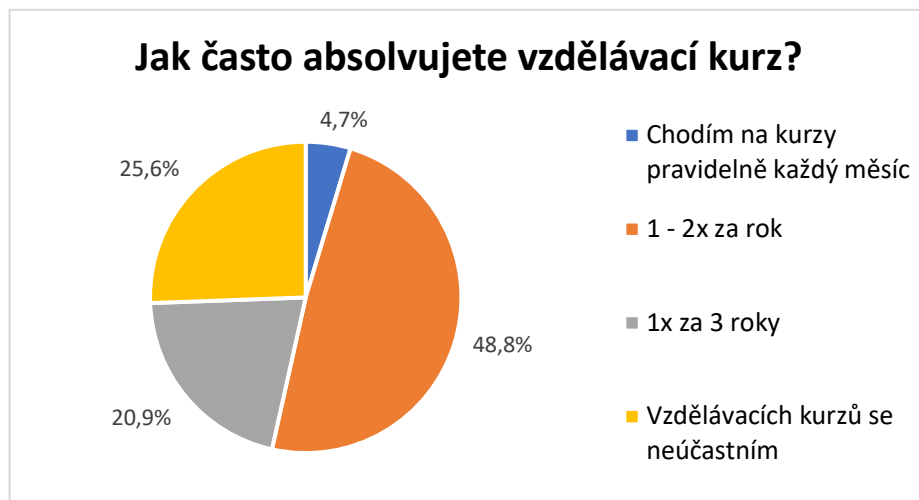
Graf 6 – Přijde Vám možnost vzdělávání pracovníků dostačující?
Zdroj: Vlastní šetření

Pro mnohé pracovníky je vzdělávání celoživotní cestou, a proto uvítají možnost další formy svého rozvoje i prostřednictvím pracoviště. V tomto případě uvádí většina respondentů možnost vzdělávání pracovníků na škole jako dostatečnou. Pro pracovníky se jedná o velký benefit, jelikož si nemusí neustále vyhledávat své vlastní zdroje pro vzdělávání, ale využijí nabídku svého zaměstnavatele. Zkoumaná instituce je z tohoto pohledu hodnocena kladně a určitým způsobem vyznačuje, že se o vzdělávání pracovníků sama zajímá.

Otázka 7: Jak často absolvujete doškolení, vzdělávací kurz či jinou aktivitu, která je ve prospěch Vašeho osobnostního růstu nebo profesní odbornosti?

Následující otázka cílila na četnost účasti vzdělávání pedagogických pracovníků. Pro výzkum je důležité zjistit, jak často se pracovníci osobně vzdělávají a zda pravidelně podporují svůj pracovní růst a také profesní rozvoj. Přesně 21 respondentů ze všech dotázaných uvedlo, že vzdělávací kurzy, semináře či školení absolvuje 1–2x za rok (48,8 %). Skupina 11 účastníků dotazníkového šetření uvedla, že se vzdělávacích kurzů vůbec neúčastní (25,6 %). Poté 9 pracovníků uvedlo, že se vzdělávací aktivity účastní

1x za 3 roky (20,9 %) a pouze dva účastníci sdělili, že se vzdělávacích kurzů účastní pravidelně každý měsíc (4,7 %).



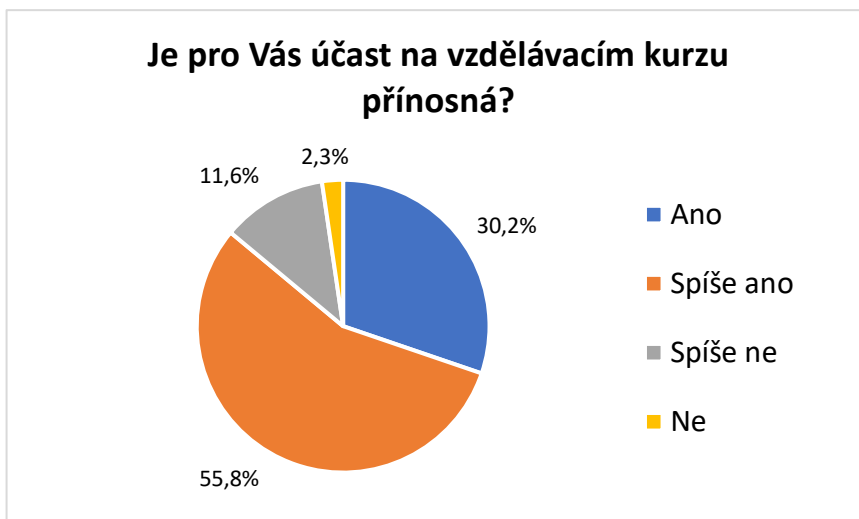
Graf 7 – Jak často absolvujete vzdělávací kurz?

Zdroj: Vlastní šetření

Z výsledků plyne, že většina pedagogických pracovníků se určitým způsobem neustále vzdělává. Nejčastěji 1–2x za rok, což je k časové náročnosti naprosto pochopitelné a adekvátní. Držet krok s moderními metodami, ale i stále se posouvajícími technologiemi je zcela zásadní. Účast na edukačním kurzu pracovníkům pomáhá v lepší orientaci i adaptaci na nové a moderní prvky, které se v jejich pracovním prostředí vyskytují. Naopak čtvrtina respondentů se vzdělávacích kurzů vůbec neúčastní. Lze tedy předpokládat, že se raději drží tradičních a osvědčených metod, které ve své profesi využívají. Určitá otevřenost novým prvkům by však mohla být větší, jelikož tímto přístupem nedávají žádnou možnost naučit se něco nového, lepšího a pro rozvoj třeba efektivnějšího.

Otázka 8: Je pro Vás účast na vzdělávacím kurzu či doškolení, které je zorganizováno školou přínosná?

Další otázka se zaměřovala na to, zda mají pedagogičtí pracovníci z absolvovaných vzdělávacích kurzů a školení pocit, že pro ně byla účast přínosná. Jedná se o vzdělávací aktivity, které jsou organizované samotnou školou, tudíž v této oblasti je naprosto stěžejní, aby kurzy pracovníky obohacovaly a byly pro každého jednotlivce zajímavé. Ze všech odpovědí bylo 24 v kolonce spíše ano (55,8 %). Dalších 13 lidí odpovědělo na tuto otázku ano (30,2 %). 5 respondentů uvedlo, že pro ně kurzy spíše nejsou až tak přínosné (11,6 %) a pouze 1 dotázaný sdělil, že kurzy pro něj prospěšné nejsou (2,3 %).



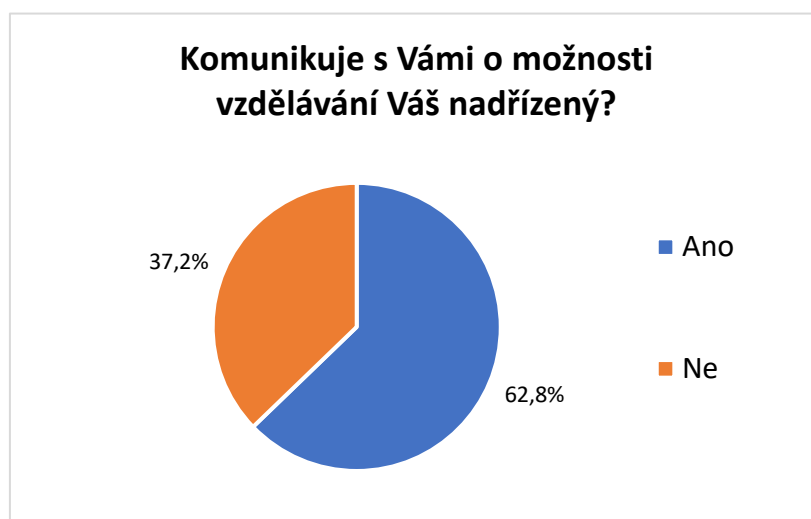
Graf 8 – Je pro Vás účast na vzdělávacím kurzu přínosná?

Zdroj: Vlastní šetření

Pokud má škola ve svém seznamu pořádaných akcí i vzdělávací kurzy a školení, jsou to určitě jasné benefity. Ovšem pro účastníky, tedy pedagogické pracovníky, má mnohem větší váhu ta skutečnost, zda jsou pro ně zmíněné realizované události přínosné a obohacující. Z odpovědí jasně vyplývá, že přes 85 % respondentů hodnotí zorganizované kurzy a školení kladně. Tím se dokládá, že pořádání vzdělávacích aktivit má pro pracovníky smysl. Vždy je v této oblasti důležité, aby byl zajištěn kvalitní lektor, vhodný prostor a vše se také uskutečnilo v časových možnostech pracovníků.

Otázka 9: Komunikuje s Vámi o možnosti vzdělávání a osobnostního růstu Váš nadřízený?

K tomu, aby se pracovníci mohli adekvátním způsobem vzdělávat, je vhodné, aby byl proces vzdělávání komunikován s jejich nadřízenými, kteří vše mohou koordinovat a podporovat. Lidé na vedoucích pozicích by měli své pracovníky pravidelně informovat o vzdělávacích možnostech pro sebezvoje, protože v konečném důsledku je to přínosné pro celou instituci. Účastníci dotazníkového šetření měli možnost zvolit mezi ano nebo ne. Větší část respondentů, tedy 27 z nich, na tuto otázku odpověděla ano (62,8 %). Zbýlých 16 lidí tedy odpovědělo ne (37,2 %).



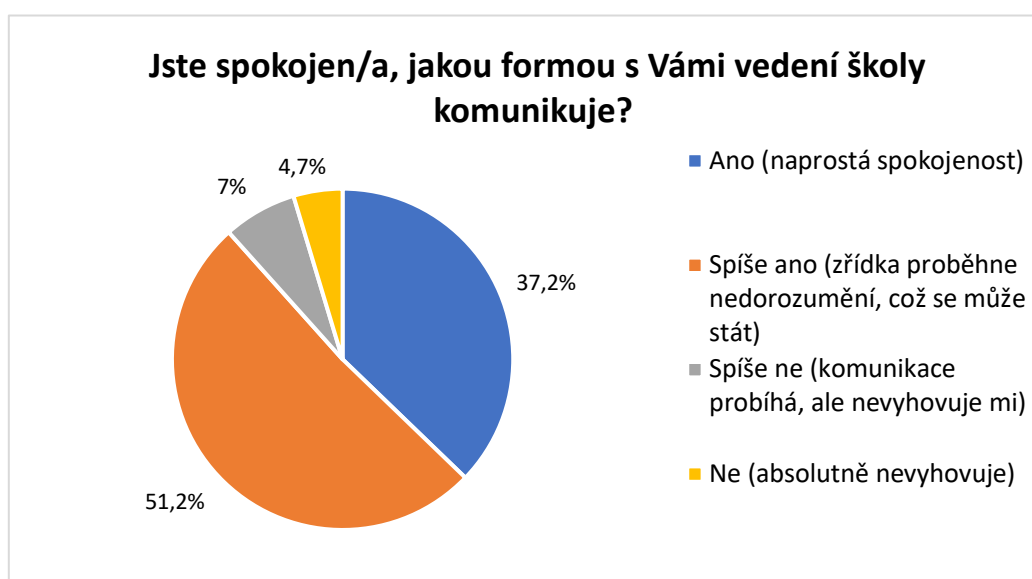
Graf 9 – Komunikuje s vámi o možnosti vzdělávání Váš nadřízený?

Zdroj: Vlastní šetření

Komunikace je skvělým nástrojem, jak se vzájemně více poznat a ohledně vzdělávání tomu není jinak. K tomu, aby bylo vzdělávání pracovníků co nejefektivnější, je kvalitní komunikace zcela klíčová. Pro vedení školy je důležité, aby vědělo, zda mají pracovníci o vzdělávání a seberozvoj zájem. Naopak z pohledu pedagogů je významné, jestli jim vedení školy poskytuje relevantní informace, a ještě navíc s časovým předstihem. Pokud obě strany z tohoto hlediska správně fungují, je ke kvalitnímu procesu vzdělávání pracovníků vhodně nakročeno. Z výsledků plyne, že více jak třetina pracovníků vnímá ve vzájemné komunikaci se svým nadřízeným o vzdělávání prostor ke zlepšení.

Otázka 10: Jste spokojen/a, jakou formou s Vámi vedení školy komunikuje?

Komunikace je v každé organizaci velice důležitá a měl by se na ni klást velký důraz. Pracovníci by měli mít přehled o tom, co po nich vedení školy vyžaduje. Z pohledu nadřízených je naopak žádoucí, aby také projevili o své pracovníky zájem a prostředkem komunikace tak konali. Ze všech dotázaných uvedlo 22 respondentů možnost spíše ano jako odpověď na tuto otázku, což znamená, že jsou s komunikací spokojeni, ale občas se přihodí nějaké drobné nedorozumění (51,2 %). Dalších 16 respondentů uvedlo, že jsou s komunikací spokojeni, což vyznačuje, že všechny informace jsou jim podávány včas a transparentně (37,2 %). 3 pracovníci uvedli, že jim komunikace spíše nevyhovuje, jelikož proces komunikace pro ně neprobíhá ve vyhovující formě (7 %). Odpověď ne označili dva lidé, podle kterých komunikace nefunguje a většinu informací si musí vyžádat sami (4,7 %).



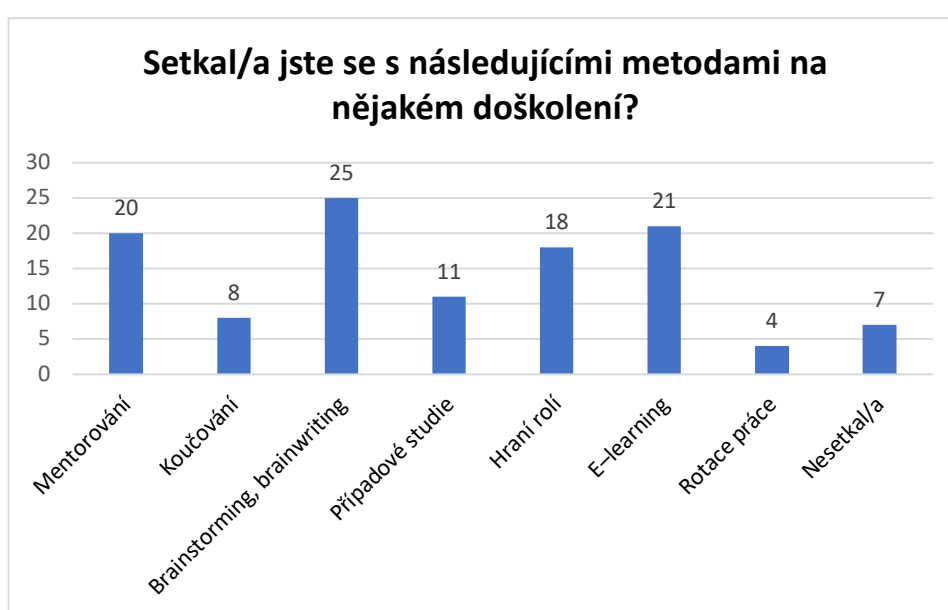
Graf 10 – Jste spokojen/a, jakou formou s Vámi vedení školy komunikuje?

Zdroj: Vlastní šetření

V otázce celkové komunikace školy a pracovníků vychází získané odpovědi velice kladně. Přes 85 % pedagogických pracovníků hodnotí proces komunikace pozitivně, což je pro fungování školy jako celku velice důležité. Vždy je potřeba zajistit, aby byla výměna informací pro všechny zúčastněné co nejjednodušší a bylo předcházeno vzniku chyb skrze nedorozumění nebo jazykovou překážku. Určitá transparentnost je pokaždé vítána a také ukazuje dostatečnou profesionalitu. V této oblasti je vybraná základní škola na dobré cestě.

Otázka 11: Setkal/a jste se v rámci doškolení či jiného vzdělávacího programu s následujícími metodami? (můžete zaškrtnout více odpovědí zároveň)

Cílem této otázky bylo zjistit, s jakými vzdělávacími metodami se pracovníci v průběhu vzdělávacích kurzů a školení setkávají. Tato otázka nám umožní udělat si představu o tom, zda jsou zmiňovány i moderní vzdělávací metody. Nyní bylo možné označit více odpovědí zároveň. Celkem 25 respondentů uvedlo, že se setkali s brainstormingem či brainwritingem (58,1 %). Druhou nejčastější metodou, se kterou se pracovníci již setkali, byl e-learning, který uvedlo 21 lidí (48,8 %). 20 respondentů uvedlo, že se setkali s mentorováním (46,5 %), 18 se setkali s hraním rolí (41,9 %) a 11 lidí se setkali s případovými studiemi (25,6 %). 8 pracovníků uvedlo koučování (18,6 %). 7 dotázaných sdělilo, že se neseťkalo s žádnou z uvedených metod (16,3 %). Nejméně zaznamenanou metodou byla rotace práce, se kterou se setkali pouze 4 respondenti (9,3 %).



Graf 11 – Setkal/a jste se s následujícími metodami na nějakém doškolení?

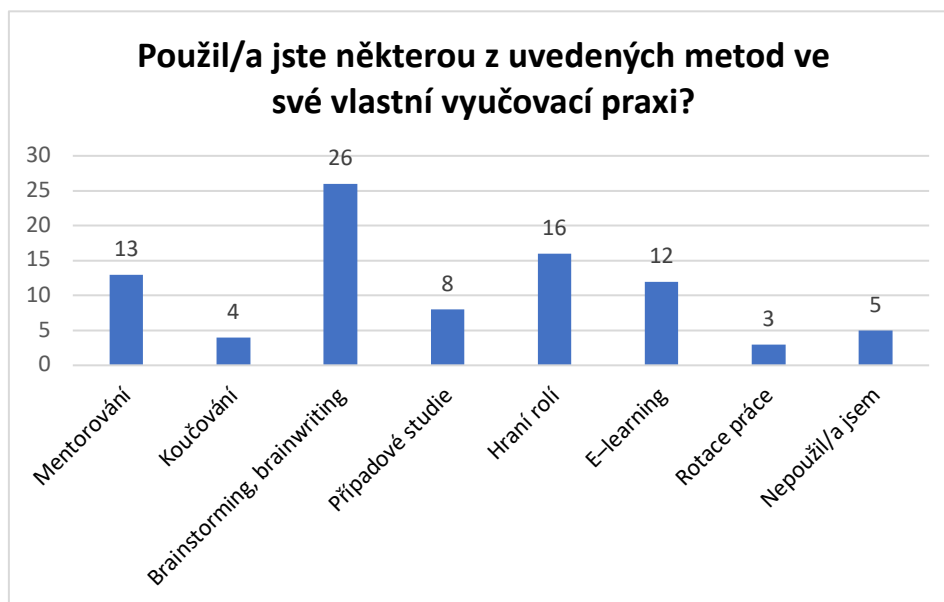
Zdroj: Vlastní šetření

Vzdělávací kurzy a školení by měli mít prostor se věnovat i novým moderním trendům, což je pro rozvoj každého pedagogického pracovníka určitě přínosné. Díky tomu dokážou udržet krok s inovacemi ve vzdělávání a také mohou nabyté znalosti vhodně aplikovat dál směrem do své vlastní praxe. Kromě brainstormingu, brainwritingu a mentorování je také mnohdy zvoleným tématem školení e-learning, což ukazuje, že se čím dál více využívají technologie, které jsou již v dnešní době nedílnou součástí moderního vzdělávacího procesu. Ovšem z celkového pohledu pedagogických pracovníků není povědomí o moderních metodách tak vysoké, jelikož ani jedna metoda nepřesáhla alespoň 30 uvedených odpovědí.

Otázka 12: Použil/a jste některé z uvedených metod ve vlastní vyučovací praxi? (můžete zaškrtnout více odpovědí zároveň)

Tato otázka zjišťovala, zda pedagogové využívají zmíněné metody ve vlastní vyučovací praxi. Důležité je, aby pracovníci nabyté zkušenosti předávali dál a uměli je správným způsobem využít. V této otázce bylo opět možné označit více metod zároveň. Podle odpovědí nejvíce pedagogů využívá metodu

zvanou brainstorming či brainwriting, jelikož ji zaznamenalo 26 dotázaných (60,5 %). Druhou nejvyužívanější metodou je hraní rolí, kterou označilo 16 respondentů (37,2 %). Dalších 13 lidí v praxi využívá mentorování (30,2 %) a 12 respondentů e-learning (27,9 %). Případové studie zařadilo 8 dotázaných (18,6 %). Dále 5 lidí uvedlo, že ve své vlastní praxi nevyužívá ani jednu z uvedených metod (11,6 %). Pouze 4 respondenti označili, že využívají koučování (9,3 %) a 3 ve své vyučovací praxi zařazují rotaci práce (7 %).

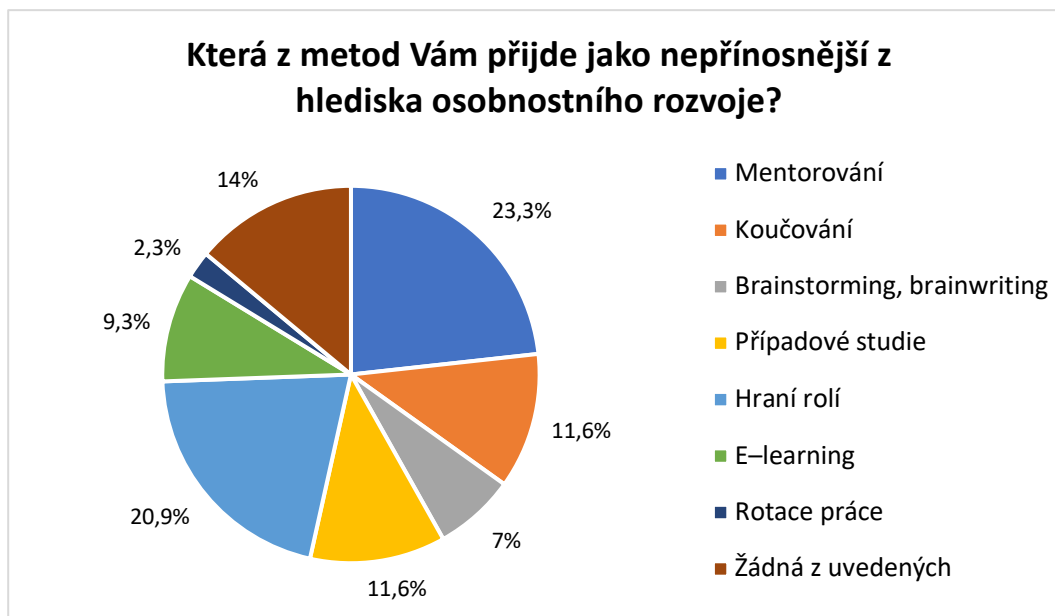


Graf 12 – Použil/a jste některou z uvedených metod ve své vlastní vyučovací praxi?
Zdroj: Vlastní šetření

Účastnit se různých školení, vzdělávacích kurzů či jiných edukačních aktivit je pro pedagogické pracovníky jistě důležité, avšak ještě podstatnější je ta skutečnost, aby uměli nově získané informace vhodně předávat dál a využívali je tak ve své vlastní praxi. Jako nejvíce používanou metodou vychází brainstorming a brainwriting, což je i pochopitelné, protože jsou to metody, které jsou charakteristické pro svoji jednoduchost z hlediska organizace. Další metody vyžadují větší čas na přípravu, a tak jsou mnohdy nevyužity. Z výsledků vyplývá, že pouze 2 metody využívá více jak třetina respondentů. Z tohoto pohledu je to velmi nízký počet v rámci aplikace uvedených metod.

Otázka 13: Která z uvedených metod Vám přijde jako nejpřínosnější z hlediska osobnostního rozvoje?

Další otázka se zaměřovala na to, která konkrétní metoda je pracovníky vnímána jako nejpřínosnější pro rozvoj z hlediska osobnosti. Odpovědi byly v této otázce velmi rozčleněné. 10 respondentů uvedlo, že nejpřínosnější je pro ně mentorování (23,3 %). 9 lidí označilo jako svoji odpověď hraní rolí (20,9 %). Dále 6 dotázaných uvedlo, že pro rozvoj osobnosti jim nepřijde vhodná ani jedna z uvedených metod (14 %). 5 lidí vnímá jako nejpřínosnější případové studie (11,6 %) a stejný počet lidí, také 5, označilo jako nejpřínosnější metodu koučování (také 11,6 %). 4 lidé uvedli e-learning (9,3 %) a 3 respondenti brainstorming či brainwriting (7 %). Nejmenší zastoupení má metoda rotace práce, kterou jako nevhodnější označil pouze jeden dotázaný (2,3 %).



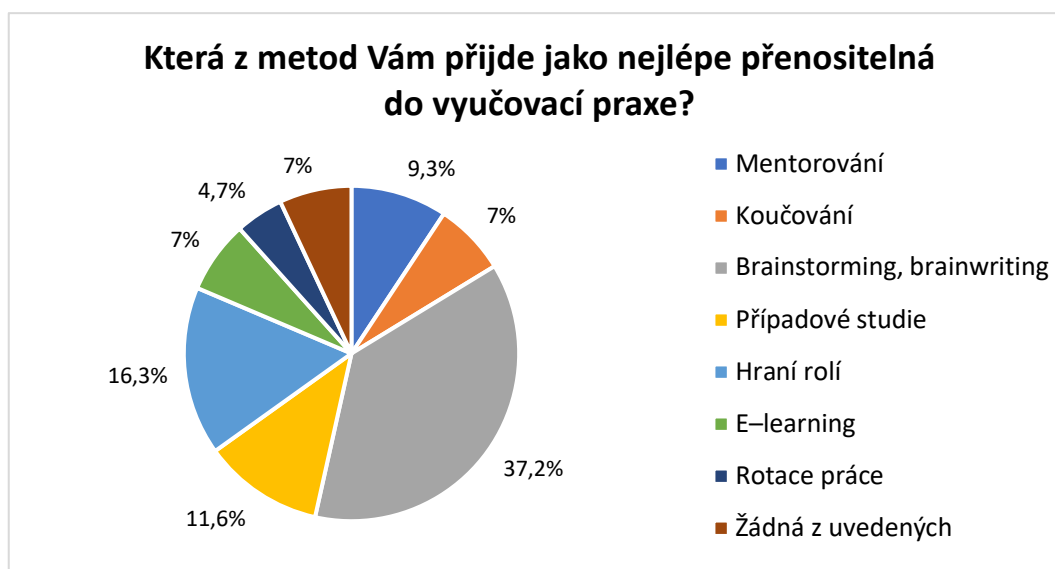
Graf 13 – Která z metod Vám přijde jako nepřínosnější z hlediska osobnostního rozvoje?

Zdroj: Vlastní šetření

Téma této otázky se zabývá přínosem metod z hlediska rozvoje osobnosti. Přidaná hodnota vyučování se totiž neshledává jen v tom, že někoho naučíme správně počítat nebo psát, ale vše by mělo mít i náležitý dopad na osobnost daného člověka. Pro dosažení této skutečnosti je důležité, aby byly využívány vhodné metody. Z odpovědí vychází, že velká část respondentů vnímá jako příkladné metody pro rozvoj osobnosti mentorování či koučování a další početná část následně vybrala hraní rolí. Všechny zmíněné metody v sobě skrývají hlubší význam, a to právě z pohledu rozvoje osobnosti, což je v tomto případě příznivé. Ovšem 14 % pedagogických pracovníků uvedlo, že jim nepřijde vhodná žádná z uvedených metod. Zde je tedy prostor na to, dostat moderní metody více do podvědomí lidí, tak aby byly postupně převáděny směrem k používání v praxi.

Otázka 14: Která z uvedených metod Vám přijde jako nejlépe přenositelná a jednoduše použitelná do vlastní vyučovací praxe? (použitelnost ve Vaší vyučovací hodině)

Tato otázka se zabývala tím, jaká z uvedených metod je pro pedagogické pracovníky nejlépe přenositelná do své vlastní praxe. Z celkových 43 respondentů právě 16 označilo metodu zvanou brainstorming či brainwriting (37,2 %). Hraní rolí uvedlo 7 pedagogů (16,3 %) a 5 respondentů vybralo případové studie (11,6 %). Mentorování označili 4 účastníky dotazníku (9,3 %). E-learning a koučování označili shodně 3 lidé (7 %). 3 respondenti také uvedli, že jim žádná z možností nevyhovuje a není pro ně přenositelná do výuky (7 %). Rotaci práce označili pouze dva respondenti (4,7 %).



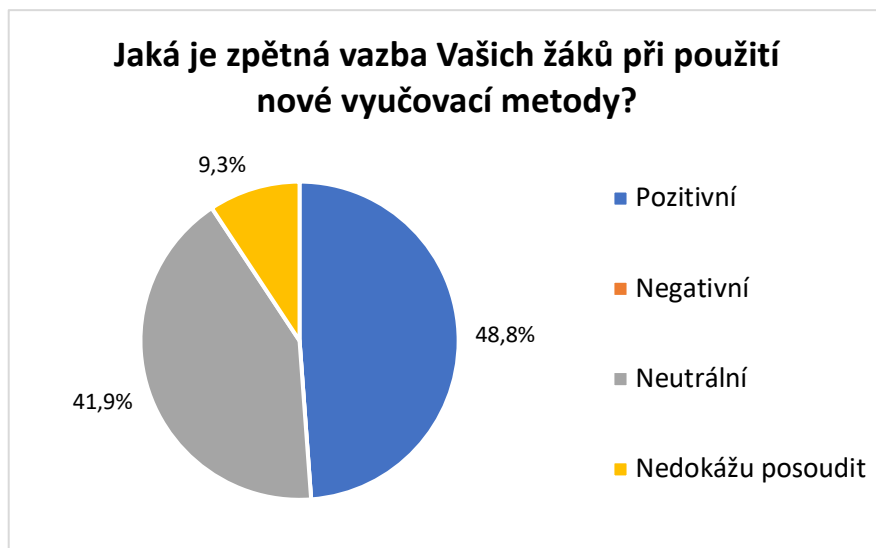
Graf 14 – Která z metod vám přijde jako nejlépe přenositelná do vyučovací praxe?

Zdroj: Vlastní šetření

K efektivnímu přenosu metod do vlastní vyučovací praxe je nejprve potřeba zajistit, aby vše fungovalo po organizační stránce. Proto je naprosto pochopitelné, že zcela nejvíce odpovědí se shromáždilo u brainstormingu či brainwritingu, jelikož právě pro svoji přípravu je to metoda velice jednoduchá. Další metody jsou zastoupeny v menším poměru a určitě je potřeba pedagogické pracovníky vést k tomu, aby co nejlépe přizpůsobili vyučovací hodinu danému tématu a konkrétní metodě. Vše se dá jistě aplikovat, jen je potřeba vhodně uzpůsobit podmínky pro následnou realizaci.

Otázka 15: Pokud ve své vyučovací hodině použijete nějakou novou metodu pro vzdělávání, jaká je zpětná vazba od Vašich žáků?

Následující otázka se zaměřovala na zpětnou vazbu týkající se aplikování inovativních metod ve vyučovací hodině. Téměř polovina všech respondentů, konkrétně 21, uvedla, že je zpětná vazba žáků pozitivní (48,8 %). Dalších 18 pedagogických pracovníků označilo, že je zpětná vazba od žáků neutrální (41,9 %) a 4 účastníci dotazníkového šetření uvedli, že zpětnou vazbu svých žáků nedokážou posoudit (9,3 %). Z výsledků odpovědí také dále vyplynulo, že ani jeden z dotázaných neodpověděl, že vnímá negativní zpětnou vazbu (0 %).



Graf 15 – Jaká je zpětná vazba Vašich žáků při použití nové vyučovací metody?

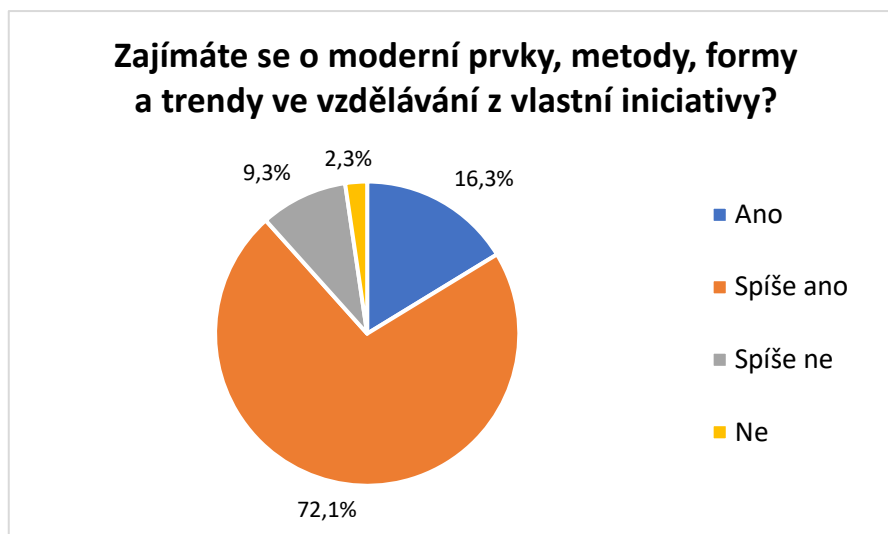
Zdroj: Vlastní šetření

Pro aplikování nových metod do praxe je dále velmi důležité prostředí, ve kterém se má vše odehrávat. Pokud jsou totiž žáci otevření a mají chuť poznávat nové metody, vše je jistě mnohem jednodušší. Někdy je ovšem naopak potřeba své žáky více přesvědčit a zaujmout, tak aby si je pedagogové získali na svoji stranu. Velmi příznivé je východisko, že největší zastoupení z hlediska počtu odpovědí má právě pozitivní zpětná vazba. Dále poměrně velká část respondentů uvedla, že jsou reakce žáků neutrální, ovšem v tomto případě hrají pedagogové velmi významnou roli a můžou svým přístupem vhodně pomoci k upoutání pozornosti a zaujetí žáků v dané vyučovací hodině. Skvělým výsledkem ze shromážděných odpovědí je skutečnost, že s negativní zpětnou vazbou se nesetkal žádný respondent.

Otázka 16: Zajímáte se o moderní prvky, metody, formy a trendy ve vzdělávání z vlastní iniciativy?

Cílem otázky bylo zjistit, zda se sami pedagogové zajímají o inovativní vzdělávací metody, které jim mohou pomoci k osobnímu růstu ve své profesi. Konkrétně se jedná o zjištění vnitřní motivace k neustálému vzdělávání vlastní osoby. 31 pedagogických pracovníků na tuto otázku odpovědělo, že spíše ano (72,1 %). 7 respondentů označilo ano (16,3 %). Další 4 z dotázaných uvedli spíše ne (9,3 %) a

pouze jeden z účastníků vybral možnost, že se o moderní metody ze své vlastní iniciativy nezajímá vůbec (2,3 %).



Graf 16 – Zajímáte se o moderní prvky ve vzdělávání z vlastní iniciativy?

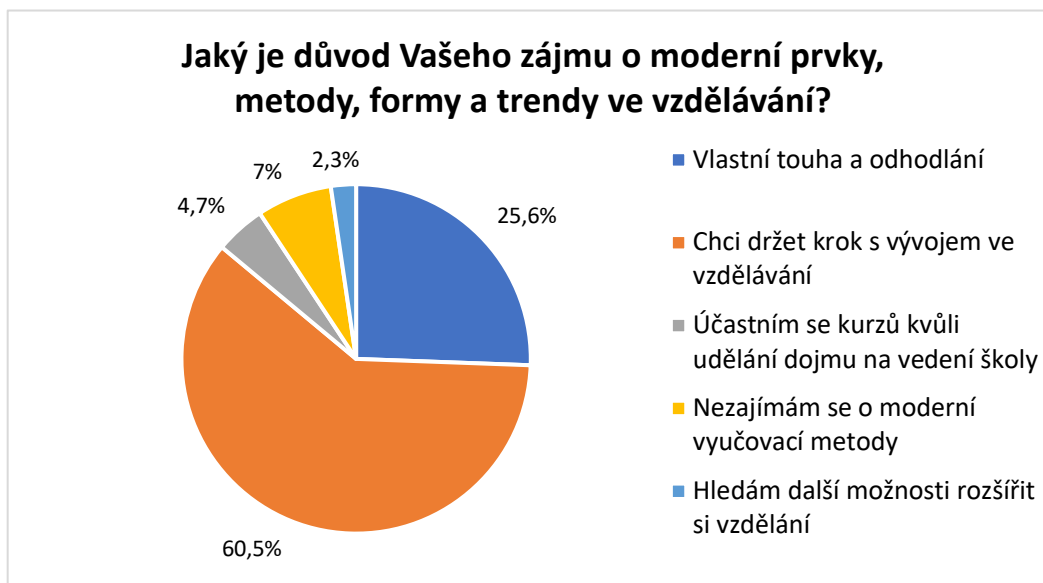
Zdroj: Vlastní šetření

Získat informace o moderních a inovativních metodách lze dvěma způsoby. Buď vše zařídí zaměstnavatel, který zrealizuje povinné školení nebo si pedagogičtí pracovníci hledají vlastní způsoby, jak se profesně i odborně posouvat směrem dál. Druhá varianta, která v sobě skrývá vnitřní motivaci k osobnímu růstu je jistě vhodnějším způsobem. Pokud se totiž vzděláváme z vlastní iniciativy, máme k danému tématu bližší vztah a vzdělávací proces je tak, celkově efektivnější. Velmi pozitivní tedy je, že naprostá většina respondentů uvedla odpověď ano nebo spíše ano.

Otázka 17: Jaký je důvod Vašeho zájmu o moderní prvky, metody, formy a trendy ve vzdělávání?

Následující téma otázky se týkalo důvodů, které vedou pedagogy k zájmu o inovativní prvky, metody, formy a trendy ve vzdělávání. 26 respondentů uvedlo, že chtějí držet krok s vývojem ve vzdělávání a nebýt pozadu oproti ostatním kolegům (60,5 %). 11 pedagogů jako důvod označilo, že mají vnitřní odhodlání se neustále vzdělávat (25,6 %). 3 respondenti uvedli, že se o moderní vyučovací metody nezajímají (7 %). 2 účastníci dotazníku uvedli důvod, že se vzdělávacích kurzů a aktivit účastní kvůli tomu, aby udělali dobrý dojem na vedení školy (4,7 %). 1 pedagogický pracovník pomoci otevřené

odpovědi uvedl, že jsou oblasti, které ho zajímají a hledá si tak další možnosti, jak si rozšířit své vlastní vzdělání (2,3 %).



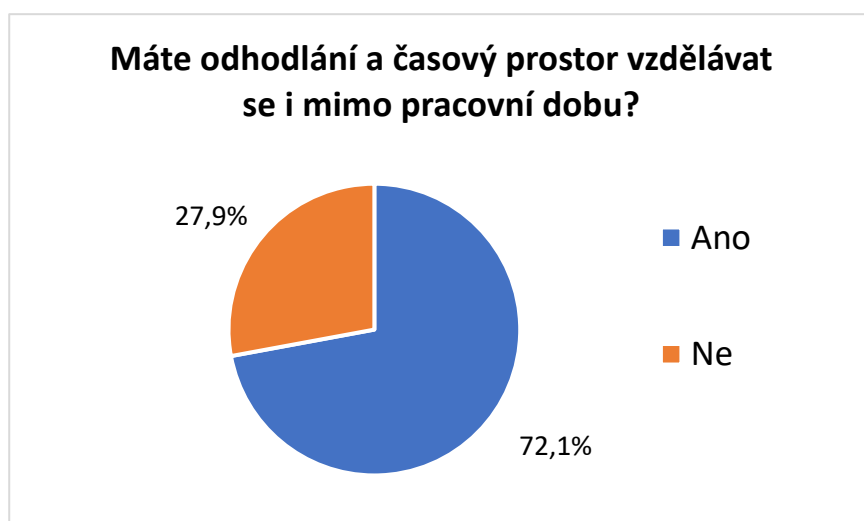
Graf 17 – Jaký je důvod Vašeho zájmu o moderní prvky ve vzdělávání?

Zdroj: Vlastní šetření

Každý shledává svoji touhu dál se vzdělávat v něčem jiném. Opět je určitě pozitivní skutečnost, že většina respondentů se vzdělává z důvodu udržení kroku s moderním vývojem ve vzdělávání nebo ze své vlastní touhy obohacovat již nabyté znalosti a zkušenosti. Z hlediska charakteristických vlastností pedagogických pracovníků směrem k neustálému vzdělávání může být vedení dané základní školy určitě spokojené. Kolektiv je v tomto případě také důležitý, jelikož pokud je v něm nastavena vzájemná podpora se vzdělávat, vtáhnout další účastníky je pak mnohem snazší.

Otázka 18: Máte odhodlání a časový prostor vzdělávat se i mimo pracovní dobu?

Tato otázka byla z pohledu výběru odpovědí jednoduchá, byly totiž pouze dvě možnosti. Více než dvě třetiny dotázaných, konkrétně 31 respondentů, odpovědělo na tento dotaz ano (72,1 %). Zbýlých 12 pedagogických pracovníků uvedlo jako svoji odpověď ne (27,9 %).

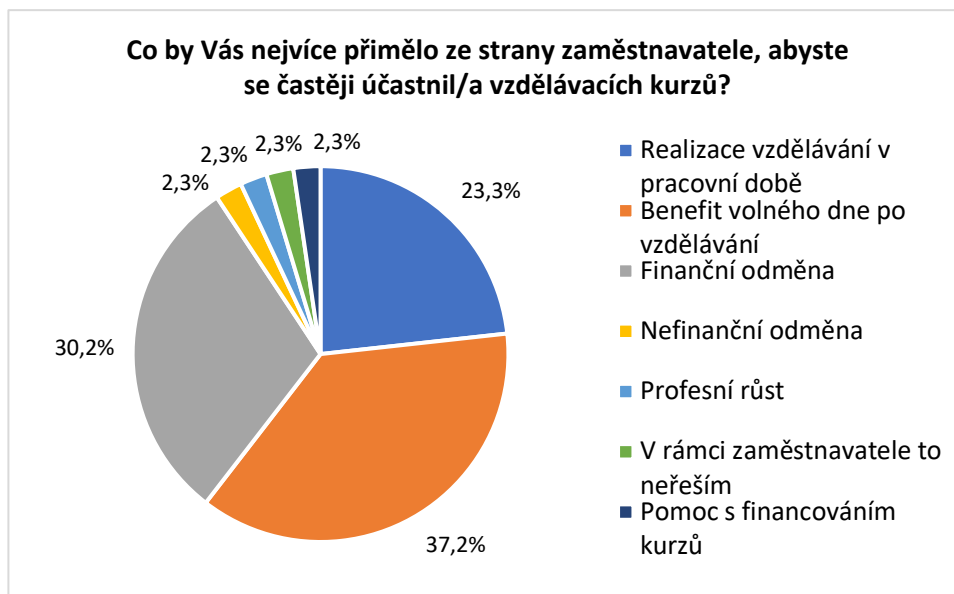


*Graf 18 – Máte odhodlání a časový prostor vzdělávat se i mimo pracovní dobu?
Zdroj: Vlastní šetření*

Přes 70 % všech účastníků dotazníkového šetření má čas i osobní odhodlání k tomu, aby se věnovali vzdělávání své vlastní osoby i mimo svoji stanovenou pracovní dobu. Výsledek odpovědí je dobrým znakem toho, že s tímto přístupem budou pedagogové adekvátně vzděláni a pravděpodobně se také setkají i s novými vzdělávacími metodami. V neposlední řadě se zvyšuje šance, že díky věnovanému času se naučí i s moderními technologiemi, které mohou následně vhodným způsobem využít ve své vlastní vyučovací praxi.

Otázka 19: Co by Vás nejvíce přimělo ze strany zaměstnavatele k tomu, abyste se častěji účastnil/a vzdělávacích kurzů, seminářů či jiných aktivit?

Získané odpovědi nám přiblíží, jaké důvody stanovené zaměstnavatelem, by pedagogy motivovaly účastnit se vzdělávacích kurzů. 16 respondentů jako důvod uvedlo, že by ocenili benefit volného dne po absolvování vzdělávání (37,2 %). 13 dotázaných by nejvíce ze strany zaměstnavatele motivovala finanční odměna (30,2 %). Dalších 10 pedagogů uvedlo realizaci vzdělávání v pracovní době (23,3 %). Zbýlé důvody, tedy nefinanční odměnu, profesní růst a pomoc s financováním kurzů označilo shodně po jednom respondentovi (2,3 %). 1 účastník dotazníku dále uvedl, že důvody ze strany zaměstnavatele neřeší (2,3 %).



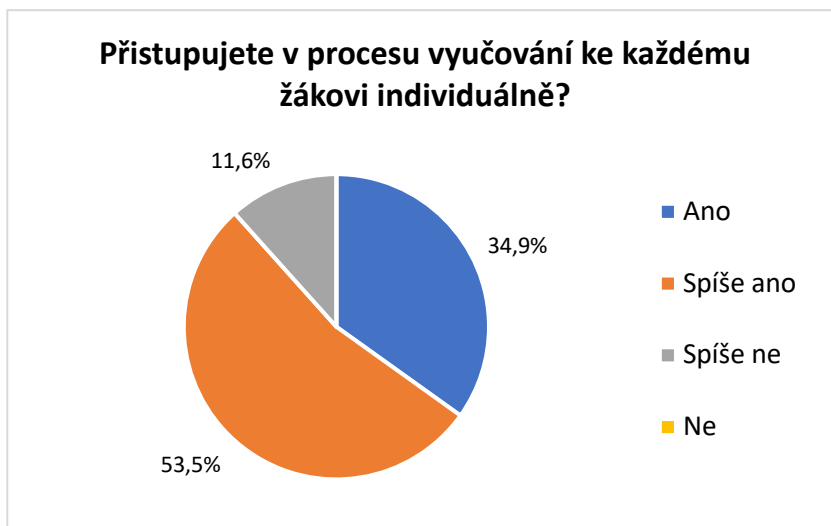
Graf 19 – Co by vás nejvíce přimělo k častější účasti na vzdělávacích kurzech

Zdroj: Vlastní šetření

Někdy k absolvování vzdělávacích kurzů nestačí pouze vnitřní motivace, ale je zapotřebí použít i motivaci vnější. Nejlépe pomocí nástrojů ze strany zaměstnavatele, který může svým pracovníkům nabídnout zajímavé benefity. Benefit volného dne po vzdělávání byla nejvíce označovaná odpověď, což je i pochopitelné, jelikož pokud vloží pracovník svůj čas do vzdělávání, je namíste, aby si čas vynahradil a strávil nějaké chvílky také mimo práci a oblasti s ní spojené. Odpovědi byly celkově v této otázce více rozčleněné, čímž se ukazuje, že každého motivuje něco jiného a je dobré svým pracovníkům nabídnout několik možností na výběr.

Otázka 20: Přístupujete v procesu vyučování ke každému žákovi individuálně? Myšleno především z hlediska komunikace.

Komunikace je obecně velmi důležitá a v prostředí školy tomu není jinak. Tato otázka se zabývala tím, zda mají pedagogičtí pracovníci z hlediska komunikace individuální přístup směrem ke svým žákům. Z celkového počtu 43 účastníků dotazníku přesně 23 respondentů odpovědělo, že spíše ano (53,5 %). Dalších 15 účastníků dotazníkového šetření zvolilo odpověď obsahující možnost ano (34,9 %). Následně 5 respondentů uvedlo jako svoji odpověď spíše ne (11,6 %) a žádný z respondentů nevybral možnost, která označovala ne (0 %).



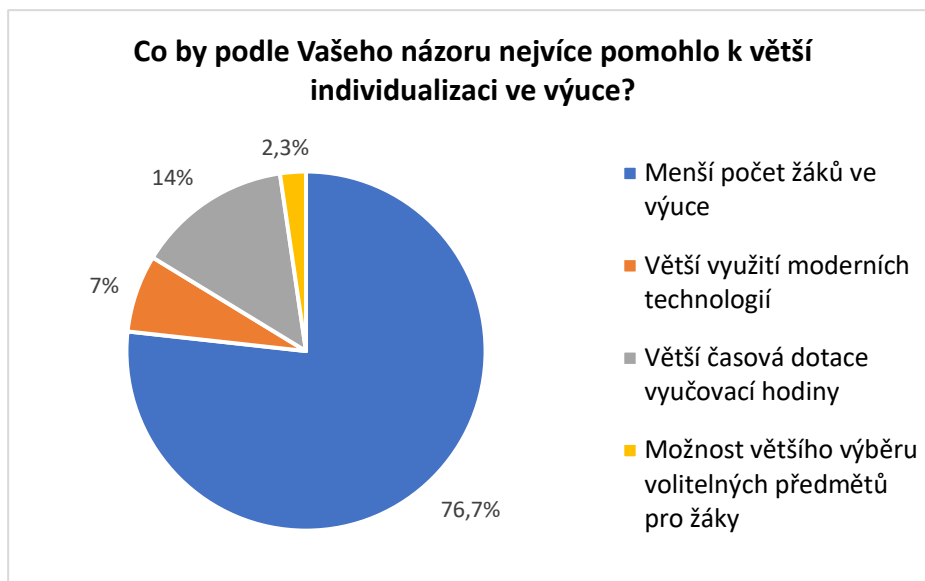
Graf 20 – Přístupujete v procesu vyučování ke každému žákovi individuálně?

Zdroj: Vlastní šetření

Naprostá většina pedagogických pracovníků přistupuje, alespoň částečně, ke svým žákům z hlediska komunikace individuálně. Každý žák je jiná a svým způsobem jedinečná osobnost, a proto je použití individuálního přístupu určitě vhodnou metodou, jelikož pouze jeden daný přístup nemusí vyhovovat všem žákům zároveň. Samozřejmě, že některé části vyučovací hodiny musí být z pohledu organizace komunikovány hromadně. Ovšem čím více se pedagogovi podaří komunikaci individualizovat, tím spíše se například podaří, aby žák danou látku pochopil.

Otázka 21: Co by podle Vašeho názoru nejvíce pomohlo k větší individualizaci ve výuce?

Pedagogičtí pracovníci se v této otázce zabývali tím, co by podle jejich názoru zajistilo větší individualizaci ve vyučovacím procesu. 33 respondentů uvedlo, že by k větší individualizaci pomohl menší počet žáků ve třídě (76,7 %). Dále 6 dotázaných označilo možnost větší časové dotace vyučovací hodiny (14 %). 3 respondenti uvedli větší využití moderních technologií (7 %) a jeden pedagogický pracovník vybral možnost, že k větší individualizaci by došlo, pokud by si žáci mohli vybírat z více volitelných předmětů (2,3 %).



Graf 21 – Co by podle Vašeho názoru nejvíce pomohlo k větší individualizaci ve výuce?

Zdroj: Vlastní šetření

Možnost zrealizování individuálního přístupu se odvíjí od stanovených podmínek v daném prostředí. Více než tři čtvrtě respondentů uvedlo, že by k individualizaci pomohl menší počet žáků ve třídě. Vyučovací hodina má samozřejmě omezený čas, a tak čím méně žáků ve třídě, tím více času se může pedagog individuálně věnovat každému žákovi. Všechny zmíněné názory jistě k větší individualizaci pomůžou, jde jen o to, aby se zvolil co nejefektivnější způsob vzhledem k vnějším podmínkám, jako je například počet žáků ve třídě nebo rozsah technického vybavení pro výuku.

4.2 Hlubkový rozhovor

V rámci metody hlubkového rozhovoru byly získány důležité informace, které budou využity pro další vyhodnocení stavu o povědomí inovačních metod ve vzdělávání a jejímu následnému přenesení do praxe pedagogickými pracovníky.

V celém rozhovoru je obsaženo 15 různých otázek (viz příloha 2). Položené otázky jsou navazující na dotazníkové šetření, tudíž se některé otázky mohou prolínat a vhodně doplňovat.

Respondenty hlubkového rozhovoru byli 3 pedagogičtí pracovníci základní školy, kteří se pracovně pohybují jak na 1. stupni, tak i na 2. stupni.

Otázka 1: Jaké máte možnosti se v rámci své práce nadále vzdělávat?

Respondent 1: „V první řadě mohu navštěvovat několik školení, která organizuje Národní pedagogický institut. Ten se přímo zabývá vzděláváním pracovníků ve školství. Dále se samozřejmě mohu inspirovat sama ve volném čase a také některá školení organizuje samotná škola.“

Respondent 2: „Mohu se vzdělávat v oblasti IT, v oblasti pedagogické, v oblasti oborové – seznamování se s nejnovějšími výsledky výzkumů v rámci tohoto tématu, v oblasti osobnostní – prevence syndromu vyhoření. Možnosti jsou různé, protože kurzů, seminářů a podobně dalších aktivit je velká škála. Nabídka je od různých organizací včetně školy a MŠMT.“

Respondent 3: „Možnosti jsou v rámci nabídky vzdělávacích programů, které jsou na školy zaslány. Kromě toho si můžeme najít i jiný kurz nebo školení, musí být ale akreditované. Vždy je třeba mít souhlas vedení školy, aby bylo další vzdělávání proplaceno. Soukromě mohu absolvovat jakýkoli typ dalšího vzdělávání.“

Otázka 2: Máte možnost využít buď interní nebo externí vzdělávání i několikrát do roka? Je nabídka vzdělávání podle Vašeho názoru pestrá?

Respondent 1: „Obecně je nabídek hodně. Samozřejmě záleží i na tom, o který předmět se jedná, ale z širšího hlediska si myslím, že nabídka je pestrá. Díky tomu je možnost vzdělávat se pravidelně během celého roku.“

Respondent 2: „Možnosti mám a nabídka je pestrá, jde jen o to vědět, kde různé nabídky najdu a problémem je i časová náročnost, protože uvolňování pracovníků na vzdělávání v době pracovní doby musí být rovnoměrně rozloženo mezi všechny účastníky. Online kurzy po pracovní době kolikrát nekorespondují s volným časem zájemce.“

Respondent 3: „Tuto možnost mám, dokud zbývají finanční prostředky. Dále je třeba se vystřídat i s ostatními kolegy stejně aprobece. Nabídka vzdělávání by podle mého názoru mohla být mnohem pestřejší. I když se totiž může zdát, že nabídek kurzů a školení je dost, některé věci se příliš často opakují a jiné zcela chybí.“

Otázka 3: Pokud byste mohl/a uvést výhody a nevýhody vzdělávání organizované školou, které by to byly?

Respondent 1: „Hlavní výhodou je, že se vzdělávání odehrává na pracovišti. Dále je zde větší možnost probírat problematiku se svými kolegy a konzultovat využitelnost do praxe. Naopak konkrétní nevýhody mě nenapadají.“

Respondent 2: „Výhodou je probíhání kurzu na škole, tedy ušetření času, který je spojený například s cestováním. Nevýhodou je často doba konání, která je dělána podle rozvrhu většiny pracovníků. Další nevýhodou může být i forma a typ přednášejícího, což nemusí každému vyhovovat. Dále je také riziko toho, že pokud jsem něco podobného absolvovala v jiném semináři, může to být pro mě tentokrát částečná ztráta času.“

Respondent 3: „Výhodou jistě je, že probíhá přímo na pracovišti a často také odpoledne, není potřeba nikam jezdit a nemusí se za nikoho suplovat. Konkrétní nevýhody v této oblasti nevidím.“

Otázka 4: Máte pocit, že by způsob vzdělávání pracovníků potřeboval určité změny? Případně jaké máte konkrétně na mysli?

Respondent 1: „Za sebe nevidím, že by vzdělávání pracovníků něco konkrétně chybělo. Nabídka je pestrá a každý si může najít co mu vyhovuje.“

Respondent 2: „Měl by být především sjednocen systém udělování certifikátů za absolvování kurzů a zaměstnavatelé by měli mít více peněz na proplácení vzdělávacích kurzů. Podle mého názoru na tom totiž často ztroskotá účast zájemců. Dále by si zájemci měli sami vybírat kurzy s tím, že za určité dlouhé

období by měli doložit certifikáty do svého portfolia, jako důkaz toho, že absolvovali další vzdělávání. Nejdůležitější je ovšem úroveň školitelů, která může být někdy dost nízká.“

Respondent3: „Myslím si, že by mělo být méně výkladu a prezentace a mnohem více konkrétních zážitkových hodin, vyzkoušení si různých aktivit, diskuze nad poskytnutými materiály, výměna zkušeností a vžití se do určitých rolí. Pokud je již lektor zařadí, zbývá mu na ně většinou bohužel málo času.“

Otázka 5: Jakým způsobem probíhá komunikace mezi Vámi a vedením školy? Věnuje se tato komunikace také oblasti Vašeho vzdělávání?

Respondent 1: „Od vedení školy máme informace o možnosti vzdělávání sebe samotného. Pokud si nějaké školení vyberu, následně je potřeba, aby ho vedení školy schválilo. To samo o sobě nebývá problém.“

Respondent 2: „Vedení školy někdy samo nabízí vzdělávací semináře. Pokud mám zájem o nějaký seminář, osobně to projednám s vedením školy. Musí se totiž vyřešit problém financování a případného suplování. V tomto směru nemám s vedením školy žádný problém.“

Respondent 3: „Komunikace prakticky neprobíhá. Je nám pouze zaslána nabídka dalšího vzdělávání a následně si vybereme školení, které nás zajímá.“

Otázka 6: Jakým způsobem si plánujete účasti na vzdělávacích aktivitách? Zasahuje do toho vedení školy?

Respondent 1: „Vybírám si podle svého zájmu. Vedení školy do toho zasahuje pouze tím, že můj výběr doškolení či kurzu schvaluje.“

Respondent 2: „O některých aktivitách vím několik měsíců dopředu, ale většinou, se rozhoduji hned, jakmile mi přijde nabídka, dobré kurzy jsou téměř hned obsazeny. S vedením školy nemám v tomto směru problém.“

Respondent 3: „Je pouze na nás, jestli se rozhodneme nějakého vzdělávání zúčastnit. Pokud je více zájemců zároveň, rozhodne vedení školy. Jiným způsobem do toho vedení školy nezasahuje.“

Otázka 7: Kde nacházíte motivaci, k neustálému vzdělávání sebe samotného/sama? Vychází spíše od Vás nebo od stanovených nároků vedení školy?

Respondent 1: „Vychází to převážně ode mě, jelikož si ráda vyhledávám nové prvky a aktivity k tomu, jak vyučovací hodiny zpestřit. Na školení tedy chodím především z toho důvodu, abych tam nacházela inspiraci a mohla nové poznatky převést do vlastní praxe.“

Respondent 2: „Vychází ode mne. Jakmile se pracovník zapojí do nějakých projektů, už navazuje další kontakty a otevírají se mu další možnosti. Prvotně je důležitá vlastní iniciativa, pak už jde vše snadněji.“

Respondent 3: „Podle mého názoru je neustálé vzdělávání nezbytné, a to především, pokud chce člověk učit zajímavě a moderně. Je to jenom na nás, vedení školy se o to příliš nezajímá, pokud nejde o nějaké speciální vzdělávání jako například logopedické. Na druhou stranu tato školení nejsou až tak častá.“

Otázka 8: Pokud byste zohlednil/a časovou náročnost vzdělávání pracovníků během jednoho roku, přijde Vám konečný efekt účasti jako dostatečně přínosný?

Respondent 1: „Vzhledem k tomu, že mám školení v rámci své pracovní doby, tak mi to přijde jako v pořádku a tím je pro mě vzdělávání efektivní.“

Respondent 2: „Mně ano, protože si semináře pečlivě vybírám vzhledem k dlouholeté zkušenosti. Na vzdělávání s nízkou úrovní školitele či pro mě nezajímavým tématem nejezdím.“

Respondent 3: „To je zcela individuální. Jsou školení, která jsou nadmíru přínosná, a jiná, která vyhodnotíte jako ztrátu času. Zcela zásadní je tedy samotný výběr školení a kurzů. Záleží také na tom, kdo ten kurz vede a kolik se ho účastní lidí. To vše ve výsledku rozhoduje, zda převažují klady nebo zápory daného školení.“

Otázka 9: Zúčastnil/a jste se v poslední době například doškolení, které se věnovalo moderním vzdělávacím metodám?

Respondent 1: „Ano, zrovna poslední školení bylo na téma využití umělé inteligence ve vyučovacím procesu.“

Respondent 2: „Ano, velmi přínosný je projekt D+, tedy badatelský přístup k výuce dějepisu. Pracuje se zde v malých skupinách, využívá se buď na telefonu nebo tabletu aplikace, díky které je výuka mnohem interaktivnější a pro žáky zajímavější.“

Respondent 3: „Ne, bohužel k tomu nebyla vhodná příležitost a pro mě zajímavá nabídka kurzů.“

Otázka 10: Jakou vzdělávací metodu ve své vyučovací hodině nejvíce využíváte a proč?

Respondent 1: „Vzhledem k mému předmětu nejvíce využívám frontální výuku. Na to pak navazuje forma samostatné práce a rozdělení pracovních úloh podle obtížnosti. Také využívám reciproční metodu, kde probíhá vzájemná kontrola vypracování.“

Respondent 2: „Metody střídám podle potřeby, rozhodně nezavrhuji frontální výklad, zvláště pak u těžšího učiva. Momentálně se snažím více využívat badatelský přístup. Aktivizace žáků při práci v malých skupinách je také velkým přínosem. Zapojení žáků je pak větší a každý se může v dané hodině projevit.“

Respondent 3: „Asi práci s chybou, protože učí žáky pracovat na sobě a mně poskytuje okamžitou zpětnou vazbu. Žáky motivuje k tomu, aby chyby a nedostatky odstranili, snažili se pochopit, proč k nim dochází, a naopak je neskrývali. Také zde využívám možnost individuální pomoci a vysvětlování ze strany spolužáků, kteří již učivo zvládli. Snažím se vždy zajistit, aby byli všichni žáci v hodině aktivní a využili vyučovací hodinu efektivně.“

Otázka 11: Preferujete se držet jedné či dvou vyučovacích metod ve své hodině nebo máte raději kombinaci několika metod a připravovat pro své žáky co nejpestřejší hodiny? Odpověď prosím zdůvodněte.

Respondent 1: „Raději zůstávám u jedné nebo dvou metod, jelikož si myslím, že pro efektivní využití dalších metod nezbyvá příliš časového prostoru.“

Respondent 2: „Kombinace metod je účinnější, pokud jde o aktivizaci žáků. Umožňuje udržet jejich pozornost téměř celou vyučovací hodinu. Různé nové podněty jsou pro žáky zajímavé a díky tomu je snazší aktivovat jejich zájem.“

Respondent 3: „Záleží na typu hodiny. Někdy použiju metod více, jindy třeba jen jednu. Pokud například pracujeme s textem, následuje diskuze a na závěr zařadím třeba dramatizaci. Každá hodina vyžaduje odlišný přístup. Z mého pohledu tedy nelze jednoznačně říct.“

Otázka 12: Využíváte ve své vyučovací hodině moderní technologie? Případně jak často a jakým způsobem?

Respondent 1: „Velmi málo, spíše je využívám pro zpestření hodiny. Tím se odvíjí i to, že je využívám v hodině pouze v rádech minut.“

Respondent 2: „Bez interaktivní tabule, případně tabletu a mobilu se ve svých hodinách už většinou neobejdu. Žáci se vším již umí pracovat, a tak je tento způsob využití technologií vcelku snadný.“

Respondent 3: „Opět záleží na tématu hodiny. Používáme interaktivní tabuli, a to celkem pravidelně. K prezentacím, zápisu do sešitů, vyvozování nebo procvičování učiva, sledování dokumentů i jiným aktivitám. Dále využívám různé online aplikace, kde žákům připravuji různé zábavné aktivity k procvičování. Pracujeme i na počítačích a v různých hrách využijeme i mobilní telefon.“

Otázka 13: Můžete popsat převažující reakce Vašich žáků, pokud do své vyučovací hodiny přijdete s nějakou novou učební aktivitou či metodou?

Respondent 1: „Většinou jsou pozitivní. Ze zkušenosti jsou žáci z novinek nadšení a uvítají každé zpestření. Musím říct, že jsou vcelku otevření přijímat nové metody a zpětná vazba je tedy kladná.“

Respondent 2: „Chvilí trvá, než pochopí, že nepojedou v zajetých kolejkách, ale pokud je učební aktivita dobrá, brzy si ji osvojí a pracují s ní rádi. Z celkového pohledu jsou reakce pozitivní.“

Respondent 3: „Většinou přijímají každou novou aktivitu kladně, někteří trochu rozpačitě, protože netuší, co se od nich bude očekávat. Po vysvětlení a vyzkoušení společně vyhodnotíme, jak se nám pracovalo. Někdy se naše názory na danou aktivitu i rozcházejí. Pak už je jen na mně, zda metodu někdy v budoucnu zařadím znovu či nikoliv.“

Otázka 14: Ve školním prostředí naprosto převažuje frontální způsob výuky. Jakými prostředky byste docílil/a větší individualizace ve výuce?

Respondent 1: „První, co mě napadá, tak snížit počet žáků ve třídě. Mít ve vyučovací hodině menší počet znamená, že se budu více věnovat jednotlivcům nebo menším skupinkám žáků. Zároveň se v menším počtu dají lépe využít další výukové metody, jelikož je to jednodušší na organizaci.“

Respondent 2: „Změnou systému, který ale musí začít nejen od 1. třídy, ale i od středních škol. Dokud bude přijímací řízení nastaveno tak, jak je, těžko budeme zvládat větší individualizaci. V současné době se i část odborné veřejnosti ostře vyhradila proti badatelské učebnici pro 9. ročník, která vede mimo jiné i k individualizaci. Žáci sami obhajují své názory. Učitel musí mít pro individualizaci vytvořené podmínky – materiál či pomůcky. Pomohl by také školní asistent, který by vše po technické stránce učitelé podle jeho pokynů připravil.“

Respondent 3: „Tady se domnívám, že v určité fázi je frontální výuka nezbytná a neefektivnější. Vzhledem k množství učiva nelze vše dlouze vyvozovat a bádát, každá látka se k tomu také nehodí. Nejdříve musím žákům předložit určitá fakta a až potom nad nimi mohou přemýšlet a dávat je do souvislostí. Někdy lze kombinovat obojí. K individualizaci lze přejít až po úvodním vysvětlení nezbytných faktů.“

Otázka 15: Uvítal/a byste i větší individualizaci směrem ke vzdělávání pracovníků nebo preferujete vzdělávání v širším kontextu a mít obecnější přehled ve Vaší pracovní oblasti?

Respondent 1: „Určitě preferuji vzdělávat se ve svém konkrétním oboru, takže širší nabídka by byla určitě ve prospěch mého rozvoje, ačkoliv si myslím, že nabídka je již nyní vcelku pestrá.“

Respondent 2: „Jsem spíše pro individualizaci. Dává mi to větší prostor pro seberealizaci. Tím se budu zlepšovat ve svém oboru, který je pro mou práci tou hlavní oblastí.“

Respondent 3: „Nejprve všeobecný rozhled a potom individualizaci. Každý by měl mít určitý základ, který by měl být dostatečně široký. Pak je prostor vzdělávat se více směrem ke své pracovní oblasti.“

4.3 Statistická metoda Pearsonova korelačního koeficientu

Metoda Pearsonova korelačního koeficientu byla použita v rámci zkoumání druhé výzkumné otázky pro výpočet statistického ukazatele lineární závislosti vztahu mezi dosaženým věkem pedagogických pracovníků a jejich mírou vnitřní motivace se neustále vzdělávat. Výpočet byl proveden pomocí programu MS Excel. K aplikaci výpočtu byla použita získaná data z dotazníkového šetření, a to konkrétně z otázek 2 a 16 v kapitole 4.1.

Pro realizaci výpočtu bylo potřeba hodnoty dosaženého věku respondentů transformovat:

- 25 let a méně = 1
- 26 – 35 let = 2
- 36 – 45 let = 3
- 46 – 55 let = 4
- 56 let a více = 5

Stejně tak byla provedena transformace odpovědí hodnot míry vnitřní motivace:

- Ano = 1
- Spíše ano = 2
- Spíše ne = 3
- Ne = 4

V rámci procesu výpočtu se obecně používá následující vzorec:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i y_i - n \bar{x} \bar{y}}{(n-1) s_x s_y}$$

V tomto vzorci jsou \bar{x} a \bar{y} výběrové průměry, s_x a s_y výběrové směrodatné odchylky.

Ve výpočtu v programu MS Excel se ovšem pro výpočet průměrných hodnot X a Y použije konkrétní funkce: PRŮMĚR.

Pro výpočet směrodatné odchylky hodnot X a Y se použije funkce: SMODCH.VÝBĚR.

Následně se již do programu MS Excel zadá funkce: PEARSON.

Věk respondentů (X)	4	1	3	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3	2	2	2	5	2	4	3	3	3	5	5	2	3	3	5	1	2	4	3	2	5	4	4	4	3	2	4	4	5
Míra vnitřní motivace (Y)	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	3	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2
Průměr hodnot X	3,488372093																																										
Průměr hodnot Y	1,953488372																																										
Směrodatná odchylka X	1,182654259																																										
Smerodatná odchylka Y	0,575428965																																										
Pearsonův korelační koeficient r	0,139132582																																										

Tabulka 1 – Výpočet metodou Pearsonova korelačního koeficientu

Zdroj: Vlastní zpracování

Pearsonův korelační koeficient $r = 0,139132582$

Z výsledku hodnoty Pearsonova korelačního koeficientu vyplývá, že síla lineární závislosti vztahu mezi dosaženým věkem respondentů a jejich mírou vnitřní motivace je kladně velmi slabá.

Interpretace zjištěného výsledku je podrobně uvedena v kapitole 5.2 v rámci odpovědi na druhou výzkumnou otázku.

5 Shrnutí výzkumného šetření

Ze získaných výsledků výzkumného šetření, lze uvést několik východisek. Společné body, které jsou z odpovědí pedagogických pracovníků vyplývající, můžeme rozdělit do jednotlivých částí. Výzkumné šetření uvádí pohled na aktuální stav prostředí vybrané základní školy a jejího přístupu k inovačním metodám vzdělávání pedagogických pracovníků. Následně také vyjadřuje směr, jakým se právě vzdělávání a rozvoj pracovníků udává.

Prostředí vybrané základní školy je z hlediska věkového zastoupení pedagogických pracovníků velmi široké. Stejně východisko platí i z pohledu nabytých zkušeností v pracovní praxi. Vše uvedené se týká jak prvního, tak i druhého stupně.

Pedagogičtí pracovníci jsou s možností vzdělávání a osobnostního rozvoje na škole převážně spokojeni a také vnímají nabídku školení či seminářů jako dostatečnou. Pokud se zmíněného doškolení pedagogové zúčastní, hodnotí ho ve většině případů kladně a považují účast pro ně za přínosnou.

V rámci komunikace vedení školy a pedagogických pracovníků ohledně jejich vzdělávání má základní škola jistě prostor ke zlepšení. Více než třetina respondentů uvedla, že s nimi jejich nadřízený v této oblasti nekomunikuje. Ovšem pokud se na komunikaci na trase vedení školy a pedagoga podíváme z obecného hlediska, tak jsou vyplývající výsledky opět velmi pozitivní.

V tématu konkrétních moderních vzdělávacích metod vyplynuly následující závěry. S moderními metodami, které se ve vzdělávání používají, se na zrealizovaných seminářích či školeních setkává velký počet pedagogů. Ovšem ani jedna z metod nebyla naprosto dominantní, a naopak se spíše jedná o velmi rozčleněné výsledky odpovědí. Stejně východisko platí také i u přenosu těchto metod směrem do vyučovací praxe. Každý pedagogický pracovník je jiná osobnost, a tak i z pohledu vnímání jednotlivých vzdělávacích metod se projevuje odlišný přístup.

Pozitivní skutečností je, že při přenosu nových vzdělávacích metod do vyučovací hodiny, se neprojevuje negativní zpětná vazba. Jedná se ve většině případů buď o zpětnou vazbu kladnou nebo neutrální. I zde je tedy prostor k tomu, aby se pedagogičtí pracovníci více snažili žáky vtáhnout do hodiny a vhodným způsobem zaujali jejich pozornost. Pedagogové by se neměli bát vyzkoušet více metod tak, aby pro daný kolektiv našli tu, která je pro něj nevhodnější. Umění ukázat, že nová metoda může být lepší než ta, kterou žáci znají, je ve schopnostech pedagoga velmi důležité.

Většina respondentů je také k novým vzdělávacím metodám velmi otevřená a naprosto převažující počet pedagogů se zajímá o moderní rozvojové prvky, formy, metody či trendy z vlastní iniciativy. Jde tedy o to, aby byl výběr vzdělávacích seminářů i školení pro každého pracovníka adekvátní a byl celý proces společně se stráveným časem co nejefektivnější.

Velmi diverzifikované odpovědi se ukázaly při sdělení názorů, co by pedagogické pracovníky nejvíce přimělo k absolvování seminářů. Jejich vnitřní motivace je celkově na vysoké úrovni, ovšem to, co by ji ještě více podpořilo, bylo pro každého pedagoga rozdílné.

V oblasti komunikace a přístupu k individualizaci ve vyučovací hodině, se respondenti shodovali na dvou východiscích. První z nich je skutečnost, že naprostá většina pedagogů přistupuje v rámci komunikace ke svým žákům individuálně. Uvědomují si tedy rozdílnosti osobností svých žáků a podle toho s následnou komunikací nakládají. Neznamená to ovšem to, že by každého z nich jinak hodnotili,

jedná se pouze o formu komunikace. Druhé východisko se týká konkrétního řešení pro dosažení větší individualizace ve vyučovacím procesu. Více než tři čtvrtě respondentů se shodlo na tom názoru, že by v této oblasti nejvíce pomohl menší počet žáků ve vyučovací hodině. Tím by se dosáhlo toho, že bude mít pedagog více času na to, aby se věnoval žákům individuálně.

Z výzkumného šetření lze sestavit SWOT analýzu, která se zabývá prostředím moderních vzdělávacích metod na vybrané základní škole. Následně je možné z vyplývajících odpovědí dotazníkového šetření, hloubkových rozhovorů a z aplikace statistické metody Pearsonova korelačního koeficientu odpovědět na dvě stanovené výzkumné otázky.

5.1 SWOT analýza

Na základě výzkumného šetření je sestavena SWOT analýza, která interpretuje prostředí moderních vzdělávacích a rozvojových metod pedagogických pracovníků na vybrané základní škole. SWOT analýza vychází ze získaných odpovědí dotazníkového šetření a hloubkových rozhovorů. Analýza popisuje silné i slabé stránky prostředí a také se věnuje případným příležitostem a hrozbám, které se mohou v budoucnu vyskytnout.

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> Široká nabídka vzdělávacích kurzů, seminářů či jiných aktivit Pozitivní zpětná vazba ze strany pedagogů po absolvování školení Široké spektrum představovaných moderních vzdělávacích metod na školeních Pedagogičtí pracovníci mají vysokou míru vnitřní motivace se vzdělávat 	<ul style="list-style-type: none"> Nedostatečná míra komunikace se všemi pedagogickými pracovníky ohledně možnosti jejich vzdělávání Nízká míra přenosu moderních vzdělávacích metod do vlastní vyučovací praxe Nízká podpora pro možnost systematické identifikace vzdělávacích potřeb pedagogických pracovníků
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> Vedení školy může více využívat své možnosti pro vnější motivaci pedagogů účastnit se vzdělávacích kurzů Více individualizovat téma školení pro užší okruh pedagogických pracovníků Podpora technického vybavení pro kvalitní vzdělávání a rozvoj pracovníků 	<ul style="list-style-type: none"> Ztráta motivace pedagogických pracovníků účastnit se vzdělávacích kurzů Nízký počet kvalitních lektorů, kteří vzdělávací kurzy vedou Zvyšování finančních nákladů na vzdělávání a osobnostní rozvoj pedagogických pracovníků

Tabulka 2 – SWOT analýza vzdělávacího procesu pedagogů
Zdroj: Vlastní zpracování

Mezi silné stránky SWOT analýzy patří široká nabídka vzdělávacích kurzů. Vedení školy posílá možnosti vzdělávacích aktivit přímo pedagogickým pracovníkům, kteří si můžou následně vybrat podle svého uvážení. Dále můžeme k silným stránkám přiřadit pozitivní zpětnou vazbu pedagogů po absolvování školení, na kterém mimo jiné dochází k představení širokého spektra konkrétních vzdělávacích metod. V neposlední řadě je určitě velice pozitivní skutečnost, že pedagogové mají vysokou míru vnitřní motivace se vzdělávat.

Naopak mezi slabé stránky této analýzy se přiřazují východiska jako nedostatečná komunikace s pedagogickými pracovníky ohledně možnosti jejich vzdělávání a také nízká míra přenosu moderních vzdělávacích metod do vlastní praxe. Závěrečným bodem slabých stránek je nedostatečná podpora pro identifikaci jednotlivých vzdělávacích potřeb, tak aby mohl být následný proces co nejefektivnější.

Dále se v rámci SWOT analýzy uvádějí určité příležitosti. Mezi ně patří, že by vedení školy mohlo lépe využívat vnější motivaci a tím podpořit své pracovníky v rámci zúčastnění se vzdělávacích kurzů. Dále by bylo namístě více zacílit na větší individualizaci témat pro školení pedagogických pracovníků tak, aby došlo k opravdu podrobnému doškolení v rámci dané oblasti. Další možnou příležitostí je adekvátně podporovat technické vybavení daného prostředí pro kvalitní vzdělávací rozvoj všech zúčastněných pedagogických pracovníků.

K případným hrozbám se řadí ztráta motivace pedagogů pro zúčastnění se vzdělávacích aktivit a také nízký počet kvalitních lektorů, kteří vzdělávací kurzy vedou. V tomto případě by nebylo zajištěno kvalitní vzdělávání a strávený čas by se tak nestal příliš efektivním. Nedílnou součástí hrozeb je také finanční stránka. Pokud by se zvyšovaly finanční náklady rychlým tempem, mohlo by dojít k problémům z hlediska zajištění financování při realizaci školení či jiných vzdělávacích kurzů.

5.2 Odpovědi na výzkumné otázky

Na základě výsledků výzkumného šetření je možné zodpovědět dvě stanovené výzkumné otázky. Odpovědi vycházejí ze získaných informací, které plynou z dotazníkového šetření, hloubkových rozhovorů s pedagogickými pracovníky a také použití statistické metody Pearsonova korelačního koeficientu.

VO 1: Které inovační metody v rámci vzdělávání, jsou podle pedagogických pracovníků nejvíce přínosné pro osobnostní rozvoj?

Jednotlivé moderní vzdělávací metody byly popsány v kapitole 1.3. Mezi ně se řadí mentorování, koučování, brainstorming i brainwriting, rotace práce, případové studie, hraní rolí a e-learning.

Z výsledků výzkumného šetření vyplývá, že pedagogičtí pracovníci hodnotí jako nejpřínosnější vzdělávací metodu pro osobnostní rozvoj mentorování. Pracovníci se mohou rozvíjet pod dohledem odborníka v dané oblasti. V této metodě je mentor k dispozici pro poskytování rad a celkovému korigování výkonu práce pracovníka. Velmi důležité je zvolit takového mentora, který v rámci procesu rozvoje disponuje dostatečnou schopností předávat své zkušenosti a znalosti.

Druhou nejpřínosnější metodou pro osobnostní rozvoj je podle pedagogických pracovníků hraní rolí. Při této metodě se pracovníci dostávají do modelových problémových situací, ve kterých se snaží vcítit do konkrétní osoby. Rozvíjí tím sociální učení, rozhodovací procesy a emocionální citění. Vlastní

prožitek dané situace lépe pomáhá pro uvědomění si všech okolností a pracovníci tak snadněji pochopí daný problém. Velmi důležité je v rámci této metody zrealizovat zpětnou vazbu.

VO 2: Do jaké míry se pedagogičtí pracovníci zajímají o moderní metody ve vzdělávání z vlastní iniciativy v závislosti na jejich dosaženém věku?

Téma motivace bylo popsáno v kapitole 2.6. Dělí se na vnitřní a vnější motivaci, a především ta vnitřní je velice důležitá pro dlouhodobě kladný přístup ke vzdělávání.

Přes 85 % pedagogických pracovníků uvedlo, že se o moderní vzdělávací metody, prvky a trendy zajímá z vlastní iniciativy. V tomto případě se tedy jedná o vnitřní motivaci. Záleží ovšem zda se tato motivace s přibývajícím zkušeností a s rostoucím věkem mění či naopak.

K zodpovězení této výzkumné otázky se vychází především z výsledků použité statistické metody Pearsonova korelačního koeficientu v kapitole 4.3.

Z výpočtu lze vyčíst, že síla lineární závislosti vztahu mezi dosaženým věkem pedagogických pracovníků a jejich mírou vnitřní motivace se neustále vzdělávat je kladně velmi slabá. Dochází tedy k velmi slabému ovlivnění míry vnitřní motivace ke vzdělávání na základě dosaženého věku pracovníků. Vyplynající odpověď na tuto otázku je, že dosažený věk pedagogů má minimální vliv na jejich vnitřní motivaci ke vzdělávání.

Z hlediska míry vnitřní motivace pedagogických pracovníků ke vzdělávání jde spíše o to, jakou má pedagog osobnost. Někdo má vztah ke vzdělávání a rozvoji kladný a vydrží mu celý život, a naopak jiný člověk má tento vztah přirozeně utlumený. Jedná se tedy o individuální přístup a každý pracovník je v tomto ohledu jiný.

6 Návrhy a doporučení

Na základě vyhodnocení výzkumného šetření, které bylo postaveno na výsledcích dotazníkového šetření, zhodnocení hloubkových rozhovorů a použití statistické metody Pearsonova korelačního koeficientu, byly vypracovány konkrétní návrhy a doporučení pro zlepšení přístupů v oblasti inovačních metod ve vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků dané základní školy.

Návrh 1 – Vhodný výběr pedagogických pracovníků

Pokud má být vzdělávací proces pracovníků co nejefektivnější, je potřeba zohlednit i přístup a vnitřní charakter každého jedince. Vedení školy by mělo každého pedagogického pracovníka důkladně poznat tak, aby bylo schopno vyhodnotit, zda bude práce pedagoga pro školu z dlouhodobého hlediska přínosná. K dosažení efektivního vzdělávacího procesu pedagogických pracovníků je v první řadě potřeba, aby měli k této aktivitě určitým způsobem kladný přístup a měli vlastní chuť se profesně i osobnostně posouvat.

Výsledný výstup práce každého pracovníka se totiž odvíjí od jeho schopností a dovedností. K tomu, aby se pedagogičtí pracovníci neustále rozvíjeli a zlepšovali své profesní znalosti, je žádoucí, aby byli ke vzdělávacímu procesu velmi otevření. Díky tomu pedagogové lépe udrží s přicházejícími inovačními metodami krok a budou se s nimi chtít setkávat. Mít kladný vztah k seberozvoji, je v tomto ohledu velmi důležité.

Dalším vlivem, který má dopad na celkový vztah ke vzdělávání je jistě pracovní prostředí a jeho atmosféra. V momentě, kdy se pracovníci podporují a rádi společně tráví čas, přirozeně roste motivace k tomu, aby se ve své profesní oblasti dále vzdělávali. V uzavřeném prostředí, v tomto případě školy, se lidé navzájem ovlivňují. Pokud je okruh pracovníků složený z osobností, kteří mají správný charakter, zvyšuje se pravděpodobnost, že dlouhodobě vzdělávací proces bude efektivnější.

Udržet zdravý kolektiv, který má kladný vztah k neustálému seberozvoji a vzdělávání je určitě namístě. Tím se zajistí, že budou pedagogičtí pracovníci adekvátně vzdělaní vzhledem k aktuálním trendům a vzdělávacím metodám.

Návrh 2 – Realizace pravidelných informačních schůzek

Více než třetina dotázaných respondentů uvedla, že s nimi jejich nadřízený dostatečně nekomunikuje ohledně jeho možností, jak se dále vzdělávat. Pokud chce vedení školy zacílit na dosažení vyšší úrovně vzdělání a profesní odbornosti pedagogických pracovníků, je vhodné s nimi adekvátně komunikovat a prezentovat veškeré možnosti vzdělávání. V tomto ohledu by mělo pomoci inovovat realizaci pravidelných informačních schůzek v rámci, kterých by se pedagogům prezentovaly aktuální možnosti, jak se osobnostně rozvíjet a vzdělávat.

Tato skutečnost by vedla k větší informovanosti o příležitostech účastnit se vzdělávacích kurzů či školení. Komunikace je zcela klíčová a pokud je využívána správným způsobem, pracovníci ji určitě ocení. Pedagogové pak totiž nabydou dojmu, že s nimi vedení školy adekvátně komunikuje, což povede k posílení jejich vzájemných vztahů.

Konkrétní podoba informačních schůzek by mohla například vypadat tak, že by probíhala jednou měsíčně a prezentovaly by se na ní aktuálně dostupné vzdělávací kurzy či školení. Každý konkrétní kurz by byl detailně popsán a charakterizován. Z časového hlediska by se jednalo o schůzku trvající v řádech minut, proto by bylo možné tyto setkání zrealizovat v pracovní době pedagogů.

Další výhodou inovace v rámci realizace pravidelných informačních schůzek ohledně možnosti vzdělávání pedagogů je zvyšující se pravděpodobnost, že si pracovníci vyberou kurz, který pro ně bude adekvátně přínosný. Pedagogičtí pracovníci se díky větší informovanosti budou v pořádaných školeních lépe orientovat a jejich výběr tak pro ně bude snazší.

Návrh 3 – Personalizované vzdělávání pedagogických pracovníků

Vzdělávací proces pedagogických pracovníků by pro všechny neměl být stejný, jelikož se nestane dostatečně efektivním. Každému pedagogovi vyhovuje odlišný přístup a rozdílné vzdělávací metody, samozřejmě odvíjející se v závislosti na délce pracovní praxe, dosaženého věku i pracovního zaměření. Právě dosažený věk respondentů i délka jejich profesní praxe byla různorodá a spektrum těchto oblastí bylo velmi rozsáhlé. Není vhodné tedy předpokládat, že starší pedagog s mnoholetou praxí bude vyžadovat stejný vzdělávací proces jako pedagogický pracovník, který teprve nedávno dokončil vysokoškolské studium.

Vzdělávací proces pedagogů by měl být co nejvíce personalizovaný a měl by brát v potaz individuální vzdělávací potřeby každého jedince. Kromě dosaženého věku a délky vyučovací praxe je také důležité zohlednit, zda se pedagog převážně pracovně pohybuje na prvním či druhém stupni. Pedagogičtí pracovníci, kteří se pohybují na prvním stupni a pracují s nejmladšími žáky, budou preferovat jiné vzdělávací metody než pedagogové, kteří se pohybují na stupni druhém a pracují se staršími žáky.

Díky aplikované inovaci více personalizovat vzdělávací proces bude účast pedagogických pracovníků na školeních adekvátně přínosná. Dané téma bude pedagogy dostatečně zajímat, jelikož se jedná o oblast, která je pro ně pracovně specifická. Celkovým východiskem zmíněného návrhu je opět vyšší dosažená odbornost pedagogických pracovníků, což je velkým benefitem pro dopracování se prestižní úrovni dané školy.

Návrh 4 – Adekvátní využití moderních technologií

Doba se neustále vyvíjí a moderní technologie se staly nedílnou součástí každodenního vzdělávacího procesu. Ovšem pro zefektivnění vzdělávání pomocí technologií, je zapotřebí adekvátním způsobem zajistit žádoucí technické vybavení. Jedná se například o interaktivní tabule, projektory či počítače.

Dále je potřeba, aby byli pedagogičtí pracovníci dostatečně proškoleni. Znalost pracovníků v oblasti používání technologií zcela jistě povede k jejímu efektivnějšímu využití. Mnoho pedagogů v rámci dotazníkového šetření uvedlo, že mezi jejich hlavní motivační důvody pro vzdělávání patří schopnost udržet krok s moderním vývojem a dobou. Z tohoto hlediska by pedagogičtí pracovníci dostatečně proškolení technického vybavení a jeho vhodného využití určitě uvítali.

Vedení školy by ovšem pedagogy mělo podpořit a k většímu používání technologií je dostatečně motivovat. Použití technického vybavení je totiž nejen pro pedagogy, ale i pro jejich žáky zpestřující, zábavné a vhodným způsobem tak narušuje každodenní vzdělávací stereotyp.

Adekvátní využití moderních technologií se neshledává pouze v tom, že pedagogové umí technické vybavení ovládat. Důležité je také to, aby využili naprostou většinu jejich potenciálu. Tím je například myšleno použití různých programů či inovačních aplikací. I zde je tedy prostor k tomu, aby se pedagogové s neustále vyvíjejícími se aplikacemi učili a seznamovali.

Návrh 5 – Spolupráce s ostatními vzdělávacími subjekty

Vzdělávací proces pracovníků mnohdy probíhá pouze ve vztahu s danou konkrétní institucí. Ovšem tímto přístupem se může stát, že bude okruh pedagogů jedné základní školy v rámci vzdělávání a rozvoje přirozeně zaslepen. Z dlouhodobého hlediska je totiž důležité, aby docházelo k neustále novým podnětům, které mohou nejlépe přicházet z vnějšího prostředí.

Nabízí se tedy přístup inovovat a spolupracovat s ostatními subjekty či institucemi, kteří se vzdělávání také věnují. Jednou z možností je například pozvat si externího lektora, který je odborníkem pro danou problematiku. Škola tímto krokem zajistí nejen kvalitní vzdělávací kurz pro své pedagogické pracovníky, ale také nový a třeba i v něčem lepší pohled na určité téma.

Další možností je naopak přímá návštěva konkrétní instituce ze strany pedagogů. Zúčastní se vzdělávacího procesu v úplně jiném prostředí. Samozřejmě to má kromě jasných kladů, jako například poznání zcela nových přístupů, i své záporné stránky, jelikož každému pracovníkovi nemusí dané prostředí vyhovovat. Nicméně získané zkušenosti a vlastní prožitky z účasti na vzdělávacím procesu jiné organizace dávají dostatečné podněty k tomu, aby si každý pedagog zhodnotil zpětnou vazbu a oba přístupy porovnal.

Naprostou výhodou spolupráce dvou institucí je právě vzájemné sdílení si vlastních zkušeností a informací v rámci dané problematiky. Obě strany mohou přednést své názory a z hlediska svého postoje argumentovat. Výsledkem může být uvědomění si výhod odlišného přístupu, který může vzdělávací proces následně inovovat a zefektivnit.

Návrh 6 – Podpora přímého setkání s moderními vzdělávacími metodami

Z výzkumného šetření vyplynulo, že s moderními vzdělávacími metodami se v rámci školení či jiných edukativních kurzů setkala nízké procento respondentů. Pouze jedna metoda přesáhla hranici 50 %, což znamená, že povědomí o moderních rozvojových metodách pedagogičtí pracovníci příliš nemají. Ovšem to nemusí být pouze jejich chyba. Záleží také na tom, aby byli pedagogové v této oblasti dostatečně podporováni.

Vedení školy může svůj přístup k zajištění konkrétního školení, které se zaměřuje na moderní vzdělávací metody, vhodným způsobem inovovat. Opatřit pro tuto událost kvalitního lektora, vymezit adekvátní čas i prostor a tím dosáhnout potřebné edukace svých pedagogických pracovníků. Vedoucí pracovníci zde mají klíčovou roli. Pokud má být zajištěno kvalitní vzdělávání pedagogů, tak je potřeba mít i nadstandardní management, který se o tento proces postará.

Adekvátní podpora ze strany vedení školy může například spočívat ve finanční podpoře zorganizovat kvalitní vzdělávací kurz pro své pracovníky. Pro představu i částka 20 000 Kč, která by se vyčlenila z rozpočtu dané základní školy, by mohla zajistit dostatečně erudovaného lektora. Poté už by bylo na

jeho domluvě s vedením školy, jestli by se jednalo o jednorázový termín nebo naopak zrealizování pravidelnějších a kratších setkání za určitý časový úsek.

Dále je namístě, aby v rámci školení došlo k bližšímu pochopení daných vzdělávacích metod. Kromě verbálního sdělení silných stránek a výhod při použití metody, je také důležitý vlastní prožitek. Pokud si pedagogové konkrétní metody rovnou vyzkouší, například v modelových situacích, ihned mohou dostat zpětnou vazbu od svých kolegů a vztah k určité metodě si tak více prohloubit.

Důležité je neustále hledat vhodné způsoby, jak se k moderním vzdělávacím metodám dostat. Záleží nejen na vlastní iniciativě pedagogických pracovníků, ale také na adekvátní podpoře z hlediska vedení školy.

Závěr

Vzdělávání a osobnostní rozvoj je v rámci profese pedagogických pracovníků velmi důležitý. Prostředí, ve kterém pedagogové pracují se neustále mění a vyvíjí, proto je žádoucí, aby s přicházejícími moderními aspekty pedagogové drželi krok. Nejlepším možným způsobem, jak toho dosáhnout, je být dostatečně otevřený k novým metodám a mít pozitivní přístup k seberozvoji. Pedagogičtí pracovníci se mohou s inovačními moderními metodami ve vzdělávání setkat při jejich účasti na školení či edukačním kurzu. Kromě kladného přístupu k seberozvoji ze strany pedagoga, je také potřebná adekvátní podpora ze strany zaměstnavatele, tedy vedení dané školy. Spolupráce pedagogického pracovníka a jeho nadřízených je v tomto ohledu naprosto klíčová. Pokud totiž funguje správným způsobem, zvyšuje se pravděpodobnost, že vzdělávací proces pracovníků bude co nejefektivnější.

Cílem diplomové práce bylo prozkoumat inovační metody vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků na vybrané základní škole, posoudit aktuální stav, vyhodnotit výsledky výzkumného šetření, určit následně možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná inovativní řešení. Návrhy a doporučení byla vytyčena zejména za účelem vylepšení přístupů v oblasti inovačních metod vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků, vzhledem k dané základní škole.

Výsledky a následující návrhy na doporučení byly vytyčeny na základě odborné literatury a výzkumného šetření, které se skládalo z dotazníkového šetření, hloubkových rozhovorů a aplikace statistické metody Pearsonova korelačního koeficientu. Dále byla sestavena SWOT analýza a byly zodpovězeny dvě výzkumné otázky.

Z výzkumného šetření vyplynulo, že pedagogičtí pracovníci jsou s aktuálním stavem možností vzdělávání a osobnostního rozvoje na škole převážně spokojeni. Nabídku edukačních kurzů, seminářů či školení vnímají jako dostatečnou a pestrou. Pokud se zmíněného doškolení pedagogové zúčastní, hodnotí ho podobně pozitivním přístupem, jelikož považují svou účast pro seberozvoj jako přínosnou.

Prostor ke zlepšení má vedení školy v rámci komunikace se svými pedagogickými pracovníky, a to konkrétně v oblasti vzdělávání pedagogů. Více než třetina respondentů se vyjádřila, že s nimi vedení školy ohledně tématu vzdělávacích aktivit příliš nekomunikuje. Část pedagogů si musí informace sama aktivně vyhledávat a ocenili by větší zapojení ze strany svých nadřízených.

Z hlediska povědomí pedagogů ohledně moderních vzdělávacích metod se ukázalo, že se s nimi pedagogičtí pracovníci v rámci účasti na vzdělávacích kurzech či školení setkávají. Velký počet respondentů označil alespoň jednu z nich. Ovšem ani jedna moderní vzdělávací metoda nebyla dominantní a výsledné odpovědi byly velmi rozčleněné. Každý pedagog je jiná osobnost, a tak jsou preference při výběru tématu daného školení rozdílné.

Důležitou skutečností, která z výzkumného šetření vyplynula je, že jsou pedagogičtí pracovníci ke vzdělávání a seberozvoji velmi otevření. Rádi se zajímají o moderní rozvojové prvky, trendy či metody z vlastní iniciativy a svojí profesní odborností tímto způsobem vhodně podporují. Respondenti jsou si velmi dobře vědomi, že nová a moderní vzdělávací metoda může být stejně kvalitní nebo i lepší než ta tradiční. Vnitřní motivace vzdělávat se je u pedagogů na vysoké úrovni, což je zcela jistě velmi pozitivní zjištění. Záleží tedy na tom, aby i vedení školy pedagogické pracovníky v seberozvoji adekvátně podporovalo a snažilo se tím celý vzdělávací proces maximálně zefektivnit.

Na základě zjištěných výsledků z výzkumného šetření bylo možné odpovědět na dvě stanovené výzkumné otázky. První výzkumná otázka se zabývala tím, které inovační metody v rámci vzdělávání jsou podle pedagogických pracovníků nejvíce přínosné pro osobnostní rozvoj. Z výsledků vyplynulo, že nejpřínosnější metodou pro rozvoj osobnosti je mentorování. Tato metoda je charakteristická tím, že se určitý pedagog rozvíjí pod dohledem odborníka v dané oblasti. Mentor je pedagogickému pracovníkovi k dispozici a v případě potřeby mu poskytuje cenné rady. Jako další přínosnou metodu z hlediska rozvoje osobnosti pedagogové uvedli hraní rolí. V rámci této metody se pracovníci dostávají do modelových problémových situací a snaží se je podle svého uvážení co nejlépe vyřešit. Vcítění se pedagogického pracovníka do určité role pomáhá rozvíjet sociální učení, rozhodovací procesy a emocionální složku osobnosti.

K zodpovězení druhé výzkumné otázky, která se věnovala vnitřní motivaci ke vzdělávání v závislosti na dosaženém věku pedagoga, byl využit výpočet statistické metody Pearsonova korelačního koeficientu. Z provedeného výpočtu bylo možné vyčíst, že síla lineární závislosti vztahu mezi dosaženým věkem pedagogických pracovníků a jejich mírou vnitřní motivace je velmi slabá. Z odpovědi vychází skutečnost, že dosažený věk pedagogů má naprosto minimální vliv na jejich vnitřní motivaci se neustále vzdělávat. Jedná se tedy spíše o to, jakou má daný pedagog osobnost a jaký má vztah k seberozvoji z hlediska své přirozenosti.

Po vyhodnocení výzkumného šetření a zjištění výsledků zkoumání byly vypracovány konkrétní inovativní návrhy a doporučení pro zlepšení procesu vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků dané základní školy. Cíl práce byl naplněn. Stanovená doporučení se týkají vhodného výběru pedagogických pracovníků, realizace pravidelných informačních schůzek ohledně možnosti vzdělávání, personalizovaného vzdělávání, adekvátního využití moderních technologií, spolupráce s ostatními vzdělávacími subjekty a podporou přímého setkání s moderními vzdělávacími metodami.

Seznam použité literatury

ARMSTRONG, Michael, 2014. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 13. Edition. United Kingdom: Kogan Page. ISBN 978-0-7494-6964-1.

ARMSTRONG, Michael, 2016. *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR: Developing Effective People Skills for Better Leadership and Management*. Fourth Edition. London: Kogan Page. ISBN 978-07-4947-815-5.

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

BĚLOHLÁVEK, František, 2016. *Jak vybrat správného člověka na správné místo: úspěšný personální výběr*. Praha: Grada. Manažer. ISBN 978-80-247-5768-1.

BLAŽEJ, Adam, 2019. *Motivace dětí a mládeže ve sportu*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-9355-3.

BORG, James, 2013. *Umění přesvědčivé komunikace: jak ovlivňovat názory, postoje a činy druhých*. 3., rozš. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4821-4.

ČAPEK, Robert, 2015. *Moderní didaktika: lexikon výukových a hodnoticích metod*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3450-7.

DOLÁK, Radim, 2015. *E-learning jako moderní forma vzdělávání zaměstnanců. Working Paper in Interdisciplinary Economics and Business Research* [online]. No. 14, Silesian University in Opava, School of Business Administration in Karviná. [cit. 2024-01-28]. Dostupné z: https://www.iivopf.cz/wp-content/uploads/2020/08/WPIEBRS_14_Dolak.pdf

GINNIS, Paul, 2019. *Efektivní výukové nástroje pro učitele: strategie pro zvýšení úspěšnosti každého žáka = The teacher's toolkit: raise classroom achievement with strategies for every learner*. Praha: Euromedia Group. Universum (Euromedia Group). ISBN 978-80-7617-582-2.

HÁJKOVÁ, Vanda a Iva STRNADOVÁ, 2010. *Inkluzivní vzdělávání: [teorie a praxe]*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3070-7.

HENDL, Jan, 2022. *Základy matematiky, logiky a statistiky pro sociologii a ostatní společenské vědy v příkladech*. 3., doplněné vydání. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-5400-3.

CHRÁSKA, Miroslav, 2016. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5326-3.

JANÍK, Tomáš, 2016. *Kvalita (ve) vzdělávání: obsahově zaměřený přístup ke zkoumání a zlepšování výuky*[online]. Brno: Masarykova univerzita [cit. 2024-01-12]. ISBN 978-80-210-8258-8. Dostupné z: <https://munispace.muni.cz/library/catalog/view/818/2601/503-1/#preview>

KAZÍK, Petr, 2017. *Rukověť dobrého interního lektora: pro efektivní vzdělávání ve firmách a jiných organizacích*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0287-7.

KOHOUT-DIAZ, Magdalena a Martin STROUHAL, 2022. *Cultures of Inclusive Education and Democratic Citizenship: Comparative Perspectives*. Prague: Karolinum Press. ISBN 978-80-246-5012-8.

LANGER, Tomáš, 2016. *Moderní lektor: průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-0093-4.

LIES, Jan, 2012. *Internal communication as power management in change processes: Study on the possibilities and the reality of change communications*. *Public Relations Review* [online]. 38(2), 255-261 [cit. 2024-01-15]. ISSN 03638111. Dostupné z: doi:10.1016/j.pubrev.2011.12.015

LOONEY, Janet, 2009. *Assessment and Innovation in Education, OECD Education Working Papers, No .24*, OECD Publishing. Dostupné z: doi:10.1787/222814543073

PILAŘOVÁ, Irena, 2016. *Leadership & management development: role, úlohy a kompetence managerů a lídrů*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5721-6.

PRŮCHA, Jan, 2014. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5232-7.

PULVER, Clint, 2022. *Jak se stát lídrem, pro kterého lidé rádi pracují*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3481-6.

RYCHTECKÝ, Antonín a Ludmila FIALOVÁ, 1998. *Didaktika školní tělesné výchovy*. 2., přeprac. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 80-718-4659-7.

ŠIKÝŘ, Martin, Kateřina TOMEŠKOVÁ a Iveta CHMIELOVÁ-DALAJKOVÁ, 2022. *Systémy řízení lidí v organizaci*. Praha: České vysoké učení technické v Praze, 2022. ISBN 978-80-01-06942-4

THOMPSON, Jim, 2017. *Trénink²: výchova k úspěchu ve sportu i v životě*. Praha: Mladá fronta. Edice Českého olympijského výboru. ISBN 978-80-204-4692-3.

TOMEŠKOVÁ, Kateřina, 2022. *A Broader View of the Leadership Mission and the Management Skills Development*. *Regionální rozvoj mezi teorií a praxí* [online]. 01/2022, [cit. 2024-03-11]. ISSN 1805-3246. Dostupné z: <http://www.regionálnírozvoj.eu/202201/broader-view-leadership-mission-and-management-skills-development>

VELIKOVA, Milena, 2020. *THE CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS FOR SCHOOLS' INOVATIVE TEACHING METHODS*. *Trakia Journal of Sciences* [online]. 18(Suppl.1), 331-334 [cit. 2024-01-22]. ISSN 1313-3551. Dostupné z: doi:10.15547/tjs.2020.s.01.055

ZILCHER, Ladislav a Zdeněk SVOBODA, 2019. *Inkluzivní vzdělávání: efektivní vzdělávání všech žáků*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0789-6.

ZORMANOVÁ, Lucie, 2012. *Výukové metody v pedagogice: tradiční a inovativní metody, transmisivní a konstruktivistické pojetí výuky, klasifikace výukových metod*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4100-0.

ZORMANOVÁ, Lucie, 2014. *Obecná didaktika: pro studium a praxi*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4590-9.

ZORMANOVÁ, Lucie, 2017. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0051-4.

Seznam grafů

Graf 1 – Pohlaví.....	38
Graf 2 – Věk	39
Graf 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání	39
Graf 4 – Délka profesní praxe ve školství.....	40
Graf 5 – Na kterém stupni se nyní pracovně převážně pohybujete?.....	41
Graf 6 – Přejde Vám možnost vzdělávání pracovníků dostačující?.....	42
Graf 7 – Jak často absolvujete vzdělávací kurz?.....	43
Graf 8 – Je pro Vás účast na vzdělávacím kurzu přínosná?.....	44
Graf 9 – Komunikuje s vámi o možnosti vzdělávání Váš nadřízený?.....	44
Graf 10 – Jste spokojen/a, jakou formou s Vámi vedení školy komunikuje?.....	45
Graf 11 – Setkal/a jste se s následujícími metodami na nějakém doškolení?	46
Graf 12 – Použil/a jste některou z uvedených metod ve své vlastní vyučovací praxi?	47
Graf 13 – Která z metod Vám přijde jako nejpřínosnější z hlediska osobnostního rozvoje?	48
Graf 14 – Která z metod vám přijde jako nejlépe přenositelná do vyučovací praxe?.....	49
Graf 15 – Jaká je zpětná vazba Vašich žáků při použití nové vyučovací metody?.....	50
Graf 16 – Zajímáte se o moderní prvky ve vzdělávání z vlastní iniciativy?	51
Graf 17 – Jaký je důvod Vašeho zájmu o moderní prvky ve vzdělávání?	52
Graf 18 – Máte odhodlání a časový prostor vzdělávat se i mimo pracovní dobu?	53
Graf 19 – Co by vás nejvíce přimělo k častější účasti na vzdělávacích kurzech	54
Graf 20 – Přistupujete v procesu vyučování ke každému žákovi individuálně?.....	55
Graf 21 – Co by podle Vašeho názoru nejvíce pomohlo k větší individualizaci ve výuce?.....	56

Seznam tabulek

Tabulka 1 – Výpočet metodou Pearsonova korelačního koeficientu	62
Tabulka 2 – SWOT analýza vzdělávacího procesu pedagogů.....	64

Přílohy

Příloha 1

Dotazníkové šetření

Dobrý den,

jmenuji se Adam Gaisler a rád bych Vás požádal o vyplnění dotazníku za účelem následného zpracování praktické části mé diplomové práce. Moje diplomová práce se zabývá tématem inovačních metod ve vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků.

Vyplnění dotazníku by Vám nemělo trvat déle než 10 minut. Vaše odpovědi v dotazníku jsou zaznamenávány zcela anonymně.

Moc děkuji za spolupráci.

1) Pohlaví

- Muž
- Žena

2) Věk

- 25 a méně
- 26 - 35
- 36 - 45
- 46 - 55
- 56 a více

3) Nejvyšší dosažené vzdělání?

- Středoškolské s maturitou
- Bakalářské vzdělání (Bc.)
- Vysokoškolské vzdělání (Mgr. – se zaměřením na pedagogiku)
- Vysokoškolské vzdělání (Mgr., Ing., – jiný obor než pedagogický)

4) Délka profesní praxe ve školství?

- Méně než 1 rok
- 1 - 3 roky
- 4 - 6 let
- 7 - 10 let
- 11 a více let

5) Na kterém stupni (Vaší školy) se nyní pracovně převážně pohybujete?

- 1. stupeň
- 2. stupeň
- Pohybují se zhruba na obou stejně

6) Přejde Vám možnost vzdělávání pracovníků (např.: doškolování) na Vaší škole dostačující?

- Ano

- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

7) Jak často absolvujete doškolení, vzdělávací kurz či jinou aktivitu, která je ve prospěch Vašeho osobnostního růstu nebo profesní odbornosti?

- Chodím na kurzy pravidelně každý měsíc
- Minimálně 1x za půl roku
- 1 - 2x za rok
- 1x za 3 roky
- Vzdělávacích kurzů se neúčastním, učiním tak pouze v případě nutnosti nařízení od vedení školy

8) Je pro Vás účast na vzdělávacím kurzu či doškolení, které je zorganizováno školou přínosná?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

9) Komunikuje s Vámi o možnosti vzdělávání a osobního růstu Váš nadřízený?

- Ano
- Ne

10) Jste spokojen/a, jakou formou s Vámi vedení školy komunikuje?

- Ano (veškeré informace mám včas a vše je komunikováno naprosto transparentně)
- Spíše ano (s komunikací jsme spokojen/a, zřídka proběhne nějaké nedorozumění, ale beru to jako situaci, která se běžně stává i v jiných organizacích)
- Spíše ne (komunikace sice probíhá, ale její forma a způsob mi nevyhovuje)
- Ne (komunikace z mého pohledu nefunguje a většinu informací si musím sám/sama vyžádat)

11) Setkal/a jste se v rámci doškolení či jiného vzdělávacího programu s následujícími metodami? (můžete zaškrtnout více odpovědí zároveň)

- Mentorování
- Koučování
- Brainstorming, brainwriting
- Případové studie
- Hraní rolí
- E-learning
- Rotace práce
- Nesetkal/a jsem se s žádnou z uvedených

12) Použil/a jste některé z uvedených metod ve vlastní vyučovací praxi? (můžete zaškrtnout více odpovědí zároveň)

- Mentorování
- Koučování
- Brainstorming, brainwriting
- Případové studie
- Hraní rolí
- E-learning
- Rotace práce

- Nepoužil/a jsem

13) Která z uvedených metod Vám přijde jako nejpřínosnější z hlediska osobnostního rozvoje?

- Mentorování
- Koučování
- Brainstorming, brainwraiting
- Případové studie
- Hraní rolí
- E-learning
- Rotace práce
- Žádná z uvedených

14) Která z uvedených metod Vám přijde jako nejlépe přenositelná a jednoduše použitelná do vlastní vyučovací praxe? (použitelnost ve Vaší vyučovací hodině)

- Mentorování
- Koučování
- Brainstorming, brainwriting
- Případové studie
- Hraní rolí
- E-learning
- Rotace práce
- Žádná z uvedených

15) Pokud ve své vyučovací hodině použijete nějakou novou metodu pro vzdělávání, jaká je zpětná vazba od Vašich žáků?

- Pozitivní (vždy uvítají cokoliv nového, jsou velmi otevření a dávají pozor i přes delší vysvětlování)
- Negativní (žáci mají radši způsob vyučování, který od Vás znají a raději ví co od Vás očekávat)
- Neutrální (žáci daný vyučovací proces přijmou, protože musí, a tak nemají přehnané reakce)
- Nedokážu posoudit

16) Zajímáte se o moderní prvky, metody, formy a trendy ve vzdělávání z vlastní iniciativy?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

17) Jaký je důvod Vašeho zájmu o moderní prvky, metody, formy a trendy ve vzdělávání?

- Mám vnitřní odhodlání se neustále vzdělávat
- Chci držet krok s vývojem ve vzdělávání a nebýt pozadu oproti ostatním kolegům
- Účastním se vzdělávacích kurzů a podobných aktivit kvůli tomu abych dělal/a dobrý dojem na vedení školy
- Nezajímám se o moderní vyučovací metody
- Mám jiný důvod: (napište)

18) Máte odhodlání a časový prostor vzdělávat se i mimo pracovní dobu?

- Ano
- Ne

19) Co by Vás nejvíce přimělo ze strany zaměstnavatele k tomu, abyste se častěji účastnil/a vzdělávacích kurzů, seminářů či jiných aktivit?

- Realizace vzdělávání v pracovní době
- Benefit volného dne po absolvování vzdělávání
- Finanční odměna
- Nefinanční odměna
- Jiné (napište)

20) Přistupujete v procesu vyučování ke každému žákovi individuálně? Myšleno především z hlediska komunikace.

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

21) Co by podle Vašeho názoru nejvíce pomohlo k větší individualizaci ve výuce?

- Menší počet žáků ve výuce
- Větší využití moderních technologií
- Větší časová dotace vyučovací hodiny
- Jiné (napište)

Příloha 2

Hlubkové rozhovory

- 1) Jaké máte možnosti se v rámci své práce nadále vzdělávat?
- 2) Máte možnost využít buď interní nebo externí vzdělávání i několikrát do roka? Je nabídka vzdělávání podle Vašeho názoru pestrá?
- 3) Pokud byste mohl/a uvést výhody a nevýhody vzdělávání organizované školou, které by to byly?
- 4) Máte pocit, že by způsob vzdělávání pracovníků potřeboval určité změny? Případně jaké máte konkrétně na mysli?
- 5) Jakým způsobem probíhá komunikace mezi Vámi a vedením školy? Věnuje se tato komunikace také oblasti Vašeho vzdělávání?
- 6) Jakým způsobem si plánujete účasti na vzdělávacích aktivitách? Zasahuje do toho vedení školy?
- 7) Kde nacházíte motivaci, k neustálému vzdělávání sebe samotného/sama? Vychází spíše od Vás nebo od stanovených nároků vedení školy?
- 8) Pokud byste zohlednil/a časovou náročnost vzdělávání pracovníků během jednoho roku, přijde Vám konečný efekt účasti jako dostatečně přínosný?
- 9) Zúčastnil/a jste se v poslední době například doškolení, které se věnovalo moderním vzdělávacím metodám?
- 10) Jakou vzdělávací metodu ve své vyučovací hodině nejvíce využíváte a proč?
- 11) Preferujete se držet jedné či dvou vyučovacích metod ve své hodině nebo máte raději kombinaci několika metod a připravovat pro své žáky co nejpestřejší hodiny? Odpověď prosím zdůvodněte.
- 12) Využíváte ve své vyučovací hodině moderní technologie? Případně jak často a jakým způsobem?
- 13) Můžete popsat převažující reakce Vašich žáků, pokud do své vyučovací hodiny přijdete s nějakou novou učební aktivitou či metodou?
- 14) Ve školním prostředí naprosto převažuje frontální způsob výuky. Jakými prostředky byste docílil/a větší individualizace ve výuce?
- 15) Uvítal/a byste i větší individualizaci směrem ke vzdělávání pracovníků nebo preferujete vzdělávání v širším kontextu a mít obecnější přehled ve Vaší pracovní oblasti?