

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Další vzdělávání pedagogických pracovníků v současnosti

Further Education of Pedagogical Staff at Present

STUDIJNÍ PROGRAM

Specializace v pedagogice

STUDIJNÍ OBOR

Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku

VEDOUCÍ PRÁCE

Mgr. Tomešková Kateřina, Ph.D.

ŠMEJKALOVÁ

ROMANA

2020



Zadání bakalářské práce

I. OSOBNÍ a studijní údaje

Příjmení: Šmejkalová Jméno: Romana Osobní číslo: 470474
Fakulta/ústav: Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Zadávající katedra/ústav: Oddělení pedagogických a psychologických disciplín
Studijní program: Specializace v pedagogice (B7507)
Studijní obor: Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku (7507R056)

II. údaje k bakalářské práci

Název bakalářské práce:
Další vzdělávání pedagogických pracovníků v současnosti

Název bakalářské práce anglicky:
Further Education of Pedagogical Staff at Present

Pokyny pro vypracování:

- Hlavním cílem práce bude zjistit, zda dnešní nabídka dalšího vzdělávání uspokojuje nároky a potřeby pedagogických pracovníků. Práce bude obsahovat kromě úvodu a závěru teoretickou a praktickou část.
1. Definování pojmů: pedagogický pracovník, vzdělávání, vzdělávací potřeby, vzdělávací metody dalšího vzdělávání
 2. Pohled na legislativní nastavení dalšího vzdělávání a definování podmínek za jakých kurz může být přijat do nabídky dalšího vzdělávání
 3. Provedení analýzy současné nabídky dalšího vzdělávání
 4. Provedení dotazníkového šetření mezi pedagogickými pracovníky
 5. Vyhodnocení výzkumného šetření a tvorba závěru, včetně doporučení pro praxi.

Seznam doporučené literatury:

LAZAROVÁ, Bohumíra. Cesty dalšího vzdělávání učitelů. Brno: Paido, 2006. ISBN 80-7315-114-6.
MUŽÍK, Jaroslav. Didaktika profesního vzdělávání dospělých. Plzeň: Fraus, 2005. ISBN 80-7238-220-9.
KOHNOVÁ, Jana. Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj. Praha: Univerzita Karlova v Praze - Pedagogická fakulta, 2004. ISBN 80-7290-148-6.
PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. Pedagogický slovník. 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0403-9.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

Mgr. Kateřina Tomešková, Ph.D., oddělení pedagogických a psychologických studií, MÚVS, ČVUT Praha

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 12. 12. 2019 Termín odevzdání bakalářské práce: 30. 4. 2020

Platnost zadání bakalářské práce: 23. 9. 2021

Podpis vedoucí(ho) práce

Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

Podpis děkana(ky)

III. Převzetí zadání

-2. 12. 2020

Datum převzetí zadání

Podpis studenta(ky)

ŠMEJKALOVÁ, Romana. *Další vzdělávání pedagogických pracovníků v současnosti*. Praha: ČVUT 2020. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala 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: 14. 12. 2020

Podpis:

Poděkování

Za odborné vedení, lidský přístup, rychlost, čas, příjemnou spolupráci, a hlavně za cenné a velmi podnětné rady při zpracovávání mé bakalářské práce, bych ráda touto cestou poděkovala **Mgr. Kateřině Tomeškové, Ph.D.**

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků se zaměřením na Plzeňský kraj. Práce je koncipována do teoretické a praktické části. Teoretická část se zabývá definicí základních pojmů souvisejících se vzděláváním pedagogických pracovníků a ukotvením tohoto vzdělávání v legislativě. Cílem praktické části je zmapování současné nabídky a poptávky dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků ve vybrané oblasti ČR. Konkrétně byla realizována analýza současné nabídky vzdělávacích akcí pro pedagogické pracovníky v Plzeňském kraji. Prostřednictvím metod smíšeného výzkumu – rozhovoru a dotazníku – bylo provedeno šetření v oblasti spokojenosti a zájmu o další vzdělávání mezi pedagogickými pracovníky Plzeňského kraje. Následně proběhlo vyhodnocení jednotlivých zjištění a přenos výsledků do závěrů, z nichž vyplynulo, že nabídka v kraji je relativně pestrá a široká. Zároveň bylo zjištěno, že na změny školského prostředí a potřeby těch, kteří jsou zodpovědní za řízení výuky a kteří by si měli rozvíjet profesní kompetence průběžně, reaguje nabídka DVPP pomalu. Pedagogičtí pracovníci nabídky dosud využívají hlavně podle svých individuálních možností a preferencí zpravidla v návaznosti na požadavky školních zařízení a méně s ohledem na řešení aktuálních témat ve vzdělávání. Závěrečná část práce obsahuje praktický návrh aplikace na lepší šíření nabídky vzdělávání a zrychlení reakce vzdělávacích institucí na měnící se požadavky škol i společnosti.

Klíčová slova

Pedagogický pracovník, učitel, další vzdělávání pedagogických pracovníků, vzdělávací instituce, vzdělávací akce, profesní potřeby pedagogických pracovníků, nabídka dalšího vzdělávání v Plzeňském kraji

Abstract

This bachelor thesis deals with the issue of further education of pedagogical staff with a focus on the Pilsen Region. The thesis is divided into a theoretical and practical part. The theoretical part deals with the definition of basic concepts related to the education of pedagogical staff and anchoring this education in legislation. The aim of the practical part is to map the current supply and demand for further education of teaching staff in a selected area of the Czech Republic. Specifically, an analysis of the current offer of educational events for teaching staff in the Pilsen Region was carried out. Through mixed research methods – interview and questionnaire – an investigation was carried out in the area of satisfaction and interest in further education among the pedagogical staff of the Pilsen Region. Subsequently, individual findings were evaluated, and the results are discussed in the conclusion, which shows that the offers available in the region are relatively wide and varied. At the same time, however, it was also found that the DVPP is slow in their offer to respond to changes in the school environment and the needs of those responsible for the management of teaching and who should develop their professional competences on an ongoing basis. Pedagogical staff still use this offer predominantly according to their individual possibilities and preferences, usually in connection with the requirements of school facilities and less with regard to solving current themes in education. The final part of the thesis contains a practical proposal for an application to better disseminate the supply of education and to accelerate the response of educational institutions to the changing demands of schools and society.

Key words

Pedagogical worker, teacher, further education of pedagogical staff, educational institutions, educational events, professional needs of pedagogical staff, offer of further education in the Pilsen region

Obsah

Úvod	12
1 Základní pojmy	15
1.1 Pedagogický pracovník.....	15
1.2 Vzdělávání.....	17
1.3 Profesní dráha učitele.....	17
1.4 Vzdělávací potřeby	19
2 Další vzdělávání	21
2.1 Legislativa dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.....	23
2.1.1 Školský zákon.....	24
2.1.2 Zákon 563/2004Sb.	24
2.1.3 Vyhláška č 317/2005 Sb.	25
2.1.4 Bílá kniha.....	25
2.1.5 Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020	25
2.1.6 Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2019-2023	26
2.1.7 Kariérní řád.....	26
2.2 Vzdělávací formy	27
2.2.1 Aktuální trendy ve vzdělávání.....	32
3 Charakteristika výzkumu	35
3.1 Cíl výzkumu a výzkumný problém.....	35
3.2 Metodologie výzkumného šetření.....	36
3.3 Výzkumný vzorek	37
4 Průzkum trhu nabídek dalšího vzdělávání v Plzeňském kraji	38
5 Vyhodnocení výzkumného šetření	42
5.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	42
5.2 Vyhodnocení rozhovorů.....	58
5.3 Shrnutí výzkumu	60
6 Doporučení pro praxi	64
6.1 Funkce inovativního nástroje	68
Závěr	69

Seznam použité literatury	71
Seznam obrázků	73
Příloha	75

Úvod

Další vzdělávání pedagogických pracovníků je velmi diskutovaným tématem mezi samotnými učiteli, studenty pedagogických fakult i lektory dalšího vzdělávání. Vzdělávání učitelů a pedagogických pracovníků i další vzdělávání má v českých zemích dlouholetou tradici. Dala by se doložit až do desátého století, kdy vzniklo české knížectví. Čeští učitelé byli často vyžadováni i v jiných evropských zemích jako vzdělavatelé mladých šlechticů a byli za své umění vždy vyzdvihováni. V těchto dobách se zpravidla jednalo o šířitele křesťanství. Tento trend je výraznější od dob Mistra Jana Husa. Postupný vývoj evropské kultury zasahoval do práce těchto vzdělavatelů, kteří samostatně dále studovali staré i nově vznikající prameny informací, čímž pružně reagovali na změny a vývoj společenského života nejen v českých zemích. Přizpůsobovali další výuku svým žákům podle tehdejší situace a vývoje i v okolních zemích, díky čemuž byla udržována poměrně vysoká vzdělanost panovníků i šlechty. Za zakladatele moderní pedagogiky je považován Jan Amos Komenský a vysloužil si díky tomu označení Učitel národů. Jako spisovatel se orientoval dvěma směry. Jedním byla filosofie společnosti a tím druhým byla již zmíněná pedagogika. Nejznámější dílo *Orbis pictus*, psané v latině a přeloženo do češtiny jako *Svět v obrazech*, je učebnicí latiny a prezentuje jeho známou metodu: škola hrou. Celkový vývoj učitelství se následně rozšířil mezi všechny vrstvy obyvatelstva a právo na vzdělání získalo své místo také v Listině základních práv a svobod ČR.

V dnešní době je situace v oblasti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků dosti komplikovaná a v některých ohledech ne zcela dořešená. A právě z důvodu velkého zájmu odborné i laické veřejnosti o možnosti vzdělávání pedagogických pracovníků jsem si vybrala toto téma pro svoji bakalářskou práci. Dnešní doba se vyznačuje rychlým globálním rozvojem, svět kolem nás se proměňuje velmi dynamickým tempem, což klade zvýšené nároky na každého z nás. Jsem toho názoru, že na rychlost globálního rozvoje je nutné pružně a rychle reagovat ve všech oborech lidského vědění, zejména pak v dnešním školství. Je nutné vzdělávat mladou generaci v souladu se světovými trendy, přizpůsobovat výuku jako takovou moderním metodám, formám i obsahům vyučování, aby další populace nezůstávala oproti světovému měřítku pozadu. Právě z tohoto důvodu se domnívám, že by se pedagogičtí pracovníci měli

neustále vzdělávat, aby dokázali reagovat na proměny ve společnosti a na využitelnost poznatků předávaných studentům pro dnešní dobu. Pedagogičtí pracovníci, kteří zůstanou rigidní, budou po celou dobu své profesní kariéry vyučovat látku stejným způsobem a budou užívat stejné metody i formy výuky, nemusí mladou generaci vůbec zaujmout, nebo nebudou schopni předat svým studentům hodnotné informace. Výuka se tak stane pro studenty nezajímavou, neefektivní, nudnou a mohou jí vyhodnotit jako pro svou praxi nevyužitelnou. Určitě se to však netýká všech oborů a předmětů stejně. Zjednodušeně řečeno se domnívám, že základní matematické operace se počítaly před několika staletími velmi podobně jako dnes, postupem času se však vyvíjí způsoby výpočtů, výklad a osnovy. Co je ale méně bráno na zřetel je, že i učitel matematiky je pro studenty v další rovině také vychovatelem a zde se s každou generací mění postoje a názory žáků, jejich nároky a preference. I na tyto změny by pedagogičtí pracovníci základních a málo se měnících oborů měli umět reagovat a přizpůsobovat styl výuky moderním trendům a vývoji společnosti. Pedagog nepředává svým žákům a studentům jen informace a vědomosti, dennodenně se při výkonu své profese setkává se situacemi, na které musí v danou chvíli ihned reagovat. U jiných a velmi rychle se rozvíjejících oborů, jako příklad mohu uvést například výpočetní techniku, opraváře automobilů nebo i společenskou výchovu a mnoho dalších, se domnívám, že další vzdělávání pedagogů v takovém oboru je zcela zásadní pro zkvalitnění a aktualizaci výuky. Pedagog by měl být pro své žáky v první řadě vzorem, měl by rozumět oboru v němž se pohybuje takovým způsobem, aby při přípravě a realizaci výuky mohl volit nejefektivnější formy a metody. I tyto faktory se podílejí na vhodné stimulaci studenta a na zvyšování jeho zájmu o daný předmět.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Základní pojmy

V úvodní části bakalářské práce jsou definovány základní pojmy, vztahující se k tématu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků pomocí odborné literatury.

1.1 Pedagogický pracovník

Jedním ze základních pojmů, které je důležité specifikovat, je výraz pedagogický pracovník. Tento pojem je přesně definován v § 2 zákona o pedagogických pracovnících č. 563/2004 Sb. takto:

„ (1) Pedagogickým pracovníkem je ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu¹⁾ (dále jen "přímá pedagogická činnost"); je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb.

(2) Přímou pedagogickou činnost vykonává: učitel, pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, vychovatel, speciální pedagog, psycholog, pedagog volného času, asistent pedagoga, trenér, metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně, vedoucí pedagogický pracovník.“ (Zákon č 563/2004 Sb., Zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů [©2010-2020 online] [cit. 20. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>)

Zde je tedy vymezen pojem pedagogický pracovník. Aby bylo možné významu termínu lépe porozumět, je třeba si přesněji vymezit, za co pedagogický pracovník zodpovídá a jaké k tomu má další podmínky. Práva a povinnosti pedagogických pracovníků vymezuje tentýž zákon pod paragrafem 22a a 22b.

§ 22a hovoří o tom, že pedagogičtí pracovníci mají právo na zajištění potřebných podmínek pro jejich výkon pedagogické činnosti, zejména k zajištění ochrany před fyzickým násilím nebo psychickým nátlakem ze strany dětí, žáků, studentů nebo zákonných zástupců a dalších osob. Dále je zde definováno právo na využívání metod a forem

či prostředků k přímé vyučovací, výchovné, speciálně-pedagogické a pedagogicko-psychologické činnosti, dle vlastního uvážení, a aby do této přímé pedagogické činnosti nemohlo být zasahováno v rozporu s právními předpisy. Dále dává právo na to, být objektivně hodnocen a možnost volit a zároveň být zvolen do školské rady.

§ 22b pojednává o povinnostech pedagogických pracovníků vykonávat pedagogickou činnost v souladu se zásadami a cíli vzdělávání, chránit a respektovat práva dítěte, žáka nebo studenta a chránit jejich bezpečí a zdraví, předcházet všem formám rizikového chování a svým přístupem k výchově a vzdělávání vytvářet pozitivní a bezpečné klima ve školním prostředí. Pedagogičtí pracovníci jsou dále povinni zachovávat mlčenlivost a chránit osobní údaje před případným zneužitím. (Valenta, 2010, str. 22)

Pedagogického pracovníka tak lze chápat jako osobu, která se profesionálně zabývá výchovou nebo vzděláváním žáků různých druhů škol či školských zařízení, je k této činnosti stanoveným způsobem kvalifikována a pověřena jednotlivcem, institucí nebo státem. Nejedná se tak pouze o učitele jako takové, jak by se mohlo na první pohled zdát. Pojmy pedagogický pracovník a učitel však bývají v praxi často používány jako synonyma. Průcha tvrdí, že učitelé jsou spolu s dalšími profesionály součástí širší profesní skupiny nazvané pedagogičtí pracovníci. (Průcha, 2002, str. 173)

Pojmu učitel versus pedagogický pracovník se věnuje také ve své knize Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj J. Kohnová. Ta zde upozorňuje, že užívání termínu „pedagogický pracovník“ nás izoluje od evropské terminologie a terminologie mezinárodních dokumentů. Dále Kohnová uvádí, že v těchto dokumentech je jako základní pojem uváděn pojem „učitel“ a dle definice Mezinárodního úřadu práce v Ženevě a definice UNESCO se tedy pojem „učitel“ týká také ředitelů, inspektorů a všech, kdo pomáhají učitelům v jejich práci prostřednictvím rady nebo přímé akce. Přičemž vycházela z překladu publikace od H. Procházkové – Komentář k paragrafům Charty učitelů z roku 1966 vydaný Mezinárodním úřadem práce v Ženevě v roce 1984 – Status učitele. (Kohnová, 2004, str. 25)

To potvrzuje také Beneš, ten poukazuje na fakt, že pojmy používané v pedagogice a andragogice nejsou světově sjednoceny. Jednotlivé pojmy jsou v různých částech světa chápány a vysvětlovány jinak a získávají jiný význam. (Beneš, 2014, str. 15-21)

1.2 Vzdělávání

V prostředí školy je možné chápat pojem vzdělávání jako proces řízeného učení. Pedagogický slovník odkazuje na pojmy jako jsou: edukace, edukační procesy, vzdělávací procesy, vzdělání a vzdělávací procesy. (Průcha, 2013, str. 369) „Termínem vzdělávání obvykle rozumíme rozvoj vědomostí, dovedností, návyků a schopností“. (Jůva, 1995, str. 24) Průcha uvádí, že pojem vzdělávání je v dnešní době používán v souvislosti s dospělou populací v zemích východní Evropy, kde dominuje kolektivistická kultura. A v západních zemích s individualistickou kulturou je spíše preferován pojem učení. (Průcha, 2014, str. 12-13) Kopecký však tvrdí, že tím Průcha zachytil aspekt reality pouze v jedné rovině. Kopecký hovoří o další neméně důležité rovině, která je vázána na pojetí individualismu, a to z pohledu vytváření individuality nejen kulturně, ale také třeba politicky. Kopecký dále zmiňuje, že české slovo vzdělávání odpovídá mnohem lépe německému pojmu Bildung, na němž se podíleli významní myslitelé jako Kant, Schiller, Humboldt, Fichte, Nietzsche a další. Ve stručnosti k tomuto pojmu připomíná skutečnost, že odkazuje k všeobecnému vzdělání s jedině postupným rozvíjením rozumu na základě systematického snažení bez ukončitelnosti (chápano jako celoživotní proces), je kladen důraz na aktivitu vzdělávajícího se i ve formě sebevzdělávání. (Gigalová, 2015, str. 30-39)

Vzdělávání je tedy možné chápat jako proces, který vede k celkovému rozvoji jedince v různých směrech a převážně se tedy odehrává za pomoci organizací, ale může to být také proces individuální. Proces, který učí jedince se učit a při kterém dochází k rozšíření a ucelení vědomostí, zautomatizování dovedností i zvyšování schopností jedince a v neposlední řadě k ucelení postoje osoby k dalšímu vzdělávání sebe sama i vzdělávání ostatních. I z tohoto tedy vyplývá, že vzdělávání je proces celoživotní a zcela závislý na nutnosti získávat nové poznatky v rámci reakce na nejen subjektivní potřeby jedince. Výsledkem vzdělávání je poté celková vzdělanost společnosti.

1.3 Profesionální dráha učitele

Profesionální dráha učitele začíná volbou tohoto povolání, výběrem příslušné vhodné formy studia a získání odborné kvalifikace, kterou je nutno získat v souladu se zákonem 563/2004 Sb. Zákon o pedagogických pracovnících HLAVA II – Předpoklady pro výkon činnosti pedagogických pracovníků. (Zákon č 563/2004 Sb., Zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů [©2010-2020 online] [cit. 20. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>)

Možností je několik. V ČR se učitelství vyučuje hlavně na devíti pedagogických fakultách, ale také na několika dalších fakultách s primárně jiným zaměřením jako jsou fakulty filozofické, ekonomické, přírodovědecké, zemědělské a tělovýchovné. Každým rokem je zájem o pedagogické vzdělání mnohem vyšší, než zvládnou kapacity fakult pojmout a pedagogické fakulty se díky tomuto hledisku řadí mezi nejatraktivnější vysoké školy vůbec. I navzdory této skutečnosti však dochází k tomu, že část studentů své zaměření během studia vymění za jiné a značná část absolventů pak následně toto povolání z různých důvodů nezačne vykonávat. Pokud se však absolvent rozhodne nastoupit na svou dráhu učitele, nemá zpravidla problém najít volné místo, i když je to velmi závislé na oboru jeho zaměření i místě jeho plánovaného působení.

Následuje profesní start. Začínající učitel má oproti jiným profesím značnou nevýhodu v tom, že je od první chvíle nutné, aby zastával všechny povinnosti učitele a přebral zároveň veškerou zodpovědnost za vykonávanou práci. Ve vyučování se ocitá zpravidla sám a je nutné si poradit v jakékoliv situaci, pružně reagovat, přizpůsobovat se novým situacím. Pedagogické zkušenosti tak získává často metodou pokus omyl, což mnohdy přináší svá úskalí ve formě zvýšeného stresu, možných názorových neshod s kolegy či dokonce se samotnými studenty nebo jejich rodiči. Až zde si někteří ze začínajících učitelů uvědomí, že tato profese je pro ně velmi psychicky náročná, že předchozí studium je nevybavilo dostatkem vědomostí a dovedností potřebných k běžným a rutinním činnostem učitelů, jakou je běžná učitelská agenda, korespondence s rodiči a jiné administrativní práce. Mohou se setkat i s tím, že škola, na které začali vyučovat, nemá dostatek učebních pomůcek, anebo vedení školy není kladně nakloněno k novým nebo jiným vyučovacím metodám.

Začínajícím učitelům bývá proto přidělen uvádějící učitel z řad starších a zkušenějších kolegů působících na škole, jehož úkolem je začínajícímu učiteli pomoci se zorientovat ve školním prostředí školy, s orientací ve školní agendě a v neposlední řadě pomoci radou zkušenějšího, jak řešit některé konkrétní situace, kde si začínající učitel není jistý. Uvádějící učitelé tak mohou mít velký vliv na jejich adaptaci, a to v pozitivním i negativním smyslu slova. Pokud začínající učitel překoná toto období a setrvá u své profese, začíná u něj postupně mizet potřeba pomoci od zkušenějších kolegů, ve většině situací se poté dokáže rychle zorientovat a dokáže na ně reagovat. Zde začíná přicházet období profesní stabilizace a z učitele se začíná stávat zkušený učitel. Toto období je různě dlouhé v závislosti na osobnosti a schopnostech učitele. U jednoho to může být období jednoho roku, u druhého se může jednat o období i několika let.

1.4 Vzdělávací potřeby

„Vzdělávací potřeby vznikají jako hypotetický stav (uvědomovaný nebo neuvědomovaný), kdy jedinci chybí znalosti nebo dovednosti, které mají význam pro jeho další existenci, zachování psychických (i fyzických) nebo společenských funkcí. Také je možno je charakterizovat jako interval mezi aktuálním výkonem a předem definovaným standardem výkonnosti. Tyto potřeby jsou významné především v dalším profesním vzdělávání a v profesně-podnikovém vzdělávání jako nutnost při tvorbě vzdělávacích programů. Problémem je zjišťování vzdělávacích potřeb.“ (Palán, 2002, str. 234)

„Jestliže se analyzují potřeby vzdělávání na úrovni jednotlivců, je možné identifikovat některé společné potřeby vzdělávání, které je možné uspokojovat na úrovni skupin.“ (Armstrong, 2015, str. 354)

Z této formulace tak vyplývá, že pokud bychom analyzovali vzdělávací potřeby učitelů, bylo by možné určité skupině nabídnout v rámci dalšího vzdělávání adekvátní vzdělávací nabídku na uspokojení jejich potřeb v souladu s všeobecnými potřebami školského zařízení. Z tohoto hlediska by mělo vycházet i vedení školy při analýze a následném sestavování plánu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, na tomto základě pak vyhledávat a zprostředkovávat nabídku těchto kurzů pro jednotlivé pedagogy s vazbou na jejich profesní výkon a kompetence.

„Učitelé udávají, že se jejich vzdělávací potřeby v posledních letech hodně mění. Vnímají proměny v učitelské profesi, změny v chování žáků, změny v postojích dětí, rodičů i celé společnosti ke škole, změny klimatu školy, změny na pracovním trhu, změny tlaku na nové dovednosti učitele (především jazykové a práce s novými technologiemi) apod. Podle očekávání vyjadřují učitelé nejčastěji vzdělávací potřeby spojené se stěžejní oblastí jejich profese-přímou prací ve třídě. Preferují témata, která se váží k vlastnímu vyučovacímu předmětu, didaktice, zvládnání třídy a jednotlivců.“ (Lazarová, 2006, str. 68)

Určení hlavních vzdělávacích potřeb učitelů, v návaznosti na kompetence učitelů, provedla stručnou analýzu Lazarová takto:

- **1. Předmětové/oborové** – tyto znalosti si učitelé zpravidla v rámci své odbornosti doplňují samostatně samostudiem z odborné literatury, z internetu, médií apod.

- **2. Didaktické a psychodidaktické** – tato potřeba vzniká u těch, kteří se zajímají především o nové vyučovací metody, formy a prostředky.
- **3. Diagnostické a intervenční** – při potřebě učitele rozpoznávat výchovné a výukové problémy dětí, dětského kolektivu nebo k řešení krizových situací.
- **4. Sociální, psychosociální a komunikativní** – vzniká při potřebě zdokonalení svých schopností a dovedností v jednání s žáky, rodiči, kolegy, nebo s vedením školy apod.
- **5. Manažerské a normativní** – potřeba vzniká, když je nutno doplnit u pracovníka znalosti v oblasti školní legislativy, školské politiky, personalistiky, nebo pro spolupráci na projektech, při organizování stáží a u některých speciálních postupů.
- **6. Osobnostní a profesní kultivace** – vzniká při potřebě osobnostního rozvoje jedince v personální či emoční perspektivě.
- **7. Pedagogické** – dle Lazarové nejméně často pocítované potřeby vztahující se k pedagogickým kompetencím. (Lazarová, 2006, str. 66)

Z výše uvedených citací lze stručně shrnout, že vzdělávací potřebou se stává určitý vědomý nebo neuvědomovaný deficit ve znalostech či dovednostech zaměstnance, který je nutné u pedagogického pracovníka doplnit, ale není lehké jej přesně definovat. Každý z pedagogických pracovníků upřednostňuje tak výběr dalšího vzdělávání na základě svých vlastních vzdělávacích potřeb. Na neuvědomělé deficity bývá zpravidla upozorněn a vhodným plánováním dalšího vzdělávání se vedení škol může aktivně podílet na odstraňování těchto deficitů u svých zaměstnanců i dle potřeb školního zařízení.

2 Další vzdělávání

„Termín má široký význam a zahrnuje různé formy vzdělávání a profesní přípravy osob (mládeže a dospělých), které již prošly nějakým stupněm formálního školního vzdělávání.“ (Průcha, 2013, str. 43)

V andragogickém slovníku je uvedeno: *„Může být realizováno buď v institucích formálního vzdělávacího systému (ve středních a vysokých školách), nebo v institucích neformálního vzdělávání. Je zaměřeno na různorodé spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění se jedince v osobním, občanském a pracovní/profesionálním životě. Člení se na profesní vzdělávání, zájmové vzdělávání a občanské vzdělávání. Významnost dalšího vzdělávání pro rozvoj jedince a společnosti je vysoká, proto je toto vzdělávání legislativně zakotveno, zejména v zákoně č. 179/2016 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.“ (Průcha, 2013, str. 64)*

Všeobecně se pojmu další vzdělávání věnuje i Veteška, který uvádí, že další vzdělávání probíhá ve většině případů až po vstupu jedince na trh práce a může být zaměřeno na různorodé spektrum vědomostí, dovedností, znalostí, zkušeností a kompetencí. Dodává, že je možné další vzdělávání členit na občanské, zájmové a profesní vzdělávání. Připomíná, že se užívá také termín další profesní vzdělávání. Dle něj označuje tento pojem všechny formy profesního a odborného vzdělávání během aktivního pracovního života jedince, a to po ukončení vzdělávání a přípravy na povolání ve školním systému a týká se kvalifikačního vzdělávání, periodických vzdělávacích akcí a rekvizifikačního vzdělávání. (Veteška, 2010, str. 9-15) Mužík se o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků vyjadřuje tak, že pedagogičtí pracovníci se díky dalšímu vzdělávání podílejí na strategických změnách ve školství. Zároveň dodává, že by pedagogičtí pracovníci měli umět na tyto změny pružně reagovat a měli by být schopni posoudit také dopad těchto změn na pojetí vlastní práce a osobnostní i sociální rozvoj žactva. (Mužík, 2012, str. 153-161)

Z toho vyplývá, že další vzdělávání se zaměřuje zejména na dobu po ukončení příslušného vzdělávacího stupně. Zpravidla se dělí do tří forem vzdělávání: formální, neformální a informální vzdělávání.

- Formální vzdělávání – se realizuje většinou ve vzdělávací instituci, a to zejména ve školském zařízení. Legislativa formálního vzdělávání přesně stanovuje a vymezuje funkci, cíl, obsah, organizační formu a způsob evaluace. Zahrnuje na sebe navazující stupně vzdělávání, tj. základní, střední a vysokoškolské a určuje jaká získávají absolventi potvrzení o ukončení vzdělávání v podobě diplomů, vysvědčení, certifikátů, aj.
- Neformální vzdělávání – se realizuje zpravidla formou kurzů, seminářů nebo přednášek v sídlech zaměstnavatele, u různých i soukromých vzdělávacích institucí, ale také v neziskových organizacích podobných běžnému školskému zařízení. Zaměřuje se na získávání a rozšiřování vědomostí, zkušeností, dovedností a mimo jiné také kompetencí. V rámci neformálního vzdělávání se pořádají i jazykové nebo počítačové kurzy, autoškoly, rekvalifikace či různá školení s krátkodobým periodickým charakterem.
- Informální vzdělávání – „*Probíhá vně formálních vzdělávacích organizací jako součást jiných činností. Jedná se o reflexivní zpracování zkušenosti získaných v práci, v rodině, ve styku s jinými lidmi*“. (Beneš 2008, str. 54) Beneš dále uvádí, že tento proces nemusí být vždy sebeurčeným a nemusí být ani individuální, protože je zpravidla odkázán na pomoc druhých. Nabýváním zkušeností tak jedinec rozšiřuje i své kompetence, avšak nemá možnost své nabyté znalosti ověřit. Těchto znalostí a zkušeností však může využít při následném formálním či neformálním vzdělávání a je tak patrná vzájemná propojenost těchto forem vzdělávání.

Z hlediska pedagogického zaměření je tedy zřejmé, že další vzdělávání pedagogického pracovníka navazuje na předchozí dosažené vzdělání a lze tedy tvrdit, že se jedná o profesní vzdělávání, kterému je věnována pozornost i ze strany státu. Toto vzdělávání by mělo být v souladu dle předchozí části s profesní činností učitele, jeho oborového zaměření a také v souladu se vztahem k jeho roli ve školním zařízení. Zároveň by mělo reflektovat jeho vlastní vzdělávací potřeby. Evidentní je, že základ vzdělávání dospělých jistým způsobem ovlivňuje i výchova v rodině, ochota a připravenost jedince se dále vzdělávat, sociální i ekonomické faktory. V neposlední řadě lze zmínit i fakt, že dalším vzděláváním pedagogičtí pracovníci mohou získat nové nebo si zvýšit stávající kvalifikace a nadále tak také rozšiřovat své kompetence. Zvyšování kompetencí může být pro některé hnacím motorem a motivací k dalšímu vzdělávání.

2.1 Legislativa dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Školská legislativa v ČR je tvořena několika zákony, vyhláškami, dalšími nařízeními vlády a dalšími zásadními dokumenty jakými je Bílá kniha, Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2019-2023, Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020, (bude nahrazen dokumentem Hlavní směry vzdělávací politiky ČR do roku 2030+, který byl dne 19.10.2020 schválen vládou. Dokument je zveřejněn na stránkách ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a zpracovala jej externí expertní skupina pro přípravu Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+). Základ právní úpravy vzdělávacího systému v České republice je tvořen několika zákony:

- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. (školský zákon)
- Zákon č. 562/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím školského zákona.
- Zákon č. 563/2004 Sb., zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.
- Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)
- Zákon č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením.
- Zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů.
- zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace
- Zákon č. 115/2001 Sb., o podpoře sportu, ve znění účinném od 31. 7. 2019
- Zákon č. 135/2020 Sb., o zvláštních pravidlech pro přijímání k některým druhům vzdělávání a k jejich ukončování ve školním roce 2019/2020
- zákon 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)

Legislativní rámec dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je ukotven zejména v následujícím výčtu zákonů a dokumentů.

2.1.1 Školský zákon

Zákon č. 561/2004 Sb. - Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání neboli školský zákon. Tento zákon upravuje předškolní, základní, střední, vyšší odborné a některé jiné vzdělávání ve školách a školských zařízeních, stanovuje podmínky, za nichž se vzdělávání a výchova (dále jen "vzdělávání") uskutečňuje, vymezuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob při vzdělávání a stanovuje působnost orgánů vykonávajících státní správu a samosprávu ve školství. V návaznosti na další vzdělávání pedagogických pracovníků pojednává tento zákon o typech školských zařízení určených pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, o financování tohoto vzdělávání a skrze povinnosti ředitele školy pod § 164 hovoří o odpovědnosti za odbornou a pedagogickou úroveň vzdělávání a školních služeb a zároveň vytváří podmínky pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. Lze tedy shrnout, že ředitelům školský zákon určuje odpovědnost za další vzdělávání pedagogů. (Zákon č 561/2004 Sb., *Zákon o předškolním, základním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)* [©2010-2020 online] [cit. 18. 7. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>)

2.1.2 Zákon 563/2004Sb.

Zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Tento zákon definuje pedagogického pracovníka a předpoklady pro výkon jeho činnosti, předpoklady pro výkon činnosti ředitele, pracovní dobu pedagogických pracovníků, přímou pedagogickou činnost, další vzdělávání pedagogických pracovníků, výjimky z předpokladu odborné kvalifikace a kariérní systém pedagogických pracovníků. Z tohoto zákona vyplývá pro pedagogické pracovníky povinnost si během výkonu své pedagogické praxe prohlubovat své kvalifikace, a to ve smyslu obnovení, udržení a doplnění, což navazuje i na zákoník práce (zákon č. 262/2006). Dále je zákonem 563/2004 Sb. stanoveno, že pedagogickému pracovníku náleží volno 12 pracovních dnů za školní rok na samostudium, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Dále je zde uvedeno, že ředitel školy je zodpovědný za organizaci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků dle plánu dalšího vzdělávání, který stanoví po projednání s příslušným odborovým orgánem, a to s přihlédnutím k studijním zájmům pedagogických pracovníků a potřebám a rozpočtu školy. (Zákon č 563/2004 Sb., *Zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů* [©2010-2020 online] [cit. 20. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>)

2.1.3 Vyhláška č 317/2005 Sb.

Vyhláška o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariéřním systému pedagogických pracovníků. Zde jsou popsány druhy dalšího vzdělávání. Popis studia ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů pro pedagogické pracovníky, vedoucí výchovné poradce, k výkonu specializovaných činností a prohloubení odborné kvalifikace. Je zde popsáno složení akreditační komise a její činnost a v neposlední řadě je zde uveden kariéřní systém pedagogických pracovníků a další společná, přechodná a závěrečná ustanovení. (Vyhláška č 317/2005 Sb., *Vyhláška o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariéřním systému pedagogických pracovníků* [©2010-2020 online] [cit. 18. 5. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-317>)

2.1.4 Bílá kniha

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. „Česká Bílá kniha je pojata jako systémový projekt, formulující myšlenková východiska, obecné záměry a rozvojové programy, které mají být směrodatné pro vývoj vzdělávací soustavy ve střednědobém horizontu.“ (Bílá kniha, 2001, str.7) Bílá kniha prozatím nebyla nahrazena žádným dokumentem srovnatelného významu, ačkoli její původní časový horizont strategického dokumentu byl stanoven na rok 2005, v některých jeho částech s potřebným zřetelem až do roku 2010. Její účinnost nebyla nikdy oficiálně ukončena. (MŠMT, *Strategické a koncepční dokumenty* [©2013-2020 online] [cit. 18.7.2020]. ISBN 80-211-0372-8. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelani-v-cr?highlightWords=b%C3%ADI%C3%A1+kniha>)

2.1.5 Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020

Podstata vzniku tohoto dokumentu je podmínka pro čerpání prostředků z Evropské unie, vytvoření jakéhosi zastřešujícího rámce vzdělávací politiky v návaznosti na Bílou knihu a stanovení priorit dalšího rozvoje vzdělávacího systému, jako je snižování nerovnosti ve vzdělávání, podpora kvalitní výuky učitele a budoucích pedagogů na vysokých školách a odpovědné řízení vzdělávacího systému. Strategie vzdělávací politiky 2020 se tedy stala klíčovým dokumentem. V současné době je již schválen navazující

dokument pro další období, a to na více než deset let, pod názvem Strategie vzdělávací politiky 2030+. Priority stanovené pro tento dokument je možné najít na stránkách ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pod názvem Hlavní směry vzdělávací politiky 2030+. Je zde stanoveno několik hlavních cílů, jako je přizpůsobení a zredukování učiva žáků v závislosti na budoucnost technologického a společenského vývoje, způsobu vzdělávání a vytvoření rovných podmínek pro všechny žáky bez ohledu na jejich rodinné zázemí. V dokumentu je navrženo několik strategických cílů a strategická linie proměny obsahu učiva a vzdělávání. (MŠMT, *Strategické a koncepční dokumenty* [©2013-2020 online] [cit. 12.5.2020]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategicke-a-koncepcni-dokumenty-cerven-2009>)

Pomocí tohoto dokumentu by mohl být změněn celý systém dosavadního dalšího vzdělávání, a to také v návaznosti na současnou situaci související s COVID-19. Současná situace a způsoby výuky za nouzového stavu, se mohou zásadním způsobem podílet na změnách běžného způsobu vzdělávání v ČR, tím by mohl být vnesen nový pohled na výuku i při dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.

2.1.6 Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2019-2023

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2019-2023 je implementačním dokumentem Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020 a společně vytváří rámec vzdělávací politiky v České republice. Pro celý systém regionálního školství, určuje rámec dlouhodobých záměrů krajů, sjednocuje přístup státu a jednotlivých krajů zejména v oblasti nastavení parametrů vzdělávací soustavy a cílů vzdělávací politiky ČR. (MŠMT, *Strategické a koncepční dokumenty* [©2013-2020 online] [cit. 12.5.2020]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategicke-a-koncepcni-dokumenty-cerven-2009>)

2.1.7 Kariérní řád

V současnosti žádný kariérní řád pro pedagogické pracovníky v ČR neexistuje, přestože je toto téma na politické i odborné úrovni mnoho let diskutováno a připravováno. Existuje jen kariérní cesta k funkčním pozicím (ředitelé, jejich zástupci) a ke specializovaným pozicím (výchovní poradci...), kariérní rozvoj profesních kompetencí však chybí. Učitelská kariéra je tak plochá a postrádá další motivační prvky

k profesnímu rozvoji. Jsme tak jednou z mála vyspělých zemí, která nemá pro učitele kariérní perspektivu vázanou na promyšlený systém dalšího vzdělávání. Vytvoření kariérního řádu byl prioritou MŠMT pro rok 2017. Cílem tohoto projektu bylo podpořit celoživotní vzdělávání pedagogických pracovníků a stanovit pravidla pro jejich odměňování. Návrh novely zákona však neprošel poslaneckou sněmovnou. (MŠMT, *Kariérní řád* [©2013-2020 online] [cit. 9.5.2020]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/o-webu-msmt/karierni-rad>)

2.2 Vzdělávací formy

Další vzdělávání má několik různých forem. Záleží tedy zpravidla na jednotlivci, jaká forma mu nejlépe vyhovuje, která nejlépe koresponduje s jeho možnostmi a schopnostmi. Záleží však v první řadě na jeho motivaci a zájmu se nadále vzdělávat. Odlišnost od běžné výuky se skrývá v tom, že jsou zde vyučováni dospělí. Zde se předpokládá jakási samostatnost a lektor kurzu je spíše v roli partnera ve vzdělávacím procesu. Každý vzdělávací proces je metoda, kterou představuje standardizovaný postup, jak dosáhnout andragogického cíle. Pojem andragogika lze definovat jako vzdělávání dospělých. Pro představu je možné uvést, že základní formou výuky v pedagogice je vyučovací hodina, ve vzdělávacím procesu dospělých je tato hodina přetransformována do podoby kurzu či přednášky. Jako jedna z možností je přímá výuka, která je časově poměrně náročná, zpravidla se koná na půdě vzdělávací instituce a může tak negativně působit i na výkon vlastní profese. Probíhá ve většině případech jako přednáška, či seminář. Další možností je kombinovaná výuka, která je méně časově náročná a díky tomu bývá i často upřednostňována. Skládá se z úvodního semináře, pokračuje individuálně řízeným samostudiem a je opět zakončena závěrečným seminářem. Tato forma umožňuje individuální přístup, kde může dojít ke spojení poznatků s vlastními dosud nabytými zkušenostmi. Dále si studující může vybrat formu korespondenční, tato forma umožňuje studujícímu studovat dle svých časových možností bez nutnosti snižovat výkon své profese. Je vhodná pro získání kvalifikací především v odborných oblastech, je však cílena pouze na poznatkovou část a naprosto ochuzena o zpětnou vazbu či komunikaci s ostatními účastníky kurzu. Ideálním kompromisem se tak jeví terénní vzdělávání v rámci jednotlivých kurzů. Ty probíhají zpravidla jako jednodenní školení, jako krátký internátní kurz či studijní zájezd. Zde dochází k největší výměně zkušeností i k získání velkého množství poznatků. (Mužík, 2005, str. 102-104)

K prohlubování odborné kvalifikace si mohou pedagogičtí pracovníci vybrat z uvedených forem výuky a prohlubovat si odbornou kvalifikaci průběžným vzděláváním nebo samostudiem. Průběžné vzdělávání je zaměřeno zejména na teoretické a praktické otázky související s procesem vzdělávání a výchovy. Obsah tohoto vzdělávání bývá zpravidla zaměřen na získávání nových poznatků z obecné pedagogiky, obecné a oborové didaktiky, pedagogické a školní psychologie a teorie výchovy. Lze sem zahrnout také jazykové vzdělávání pedagogických pracovníků nebo může být zaměřeno na prevenci sociálně patologických jevů či bezpečnost a ochranu zdraví.

Z výše uvedených forem jsou tvořeny celé vzdělávací programy pro pedagogické pracovníky. Neméně důležitým faktorem podílejícím se na vzniku těchto vzdělávacích programů má i rozvoj informačních a komunikačních technologií, právě díky nim je umožněno studium dokumentů zveřejněných na webech, dohledávání odborných poznatků, učení formou e-learningu, organizování mezinárodních návštěv nebo výměnných pobytů na školách, účast na projektech škol, komunikace v rámci diskusních skupin či účast na vzdáleném výzkumu a je možné si tak dohledat i program šitý sobě na míru. B. Lazarová ve své publikaci *Cesty dalšího vzdělávání učitelů* odkazuje na tzv. plán vzdělávání (project de formation) od Perettiho (1998), kde jsou zahrnuty tyto možnosti dalšího vzdělávání:

- vzdělávání spojené se setkáváním s kolegy jiných škol (výměny zkušeností, exkurze, společné akce ...)
- interní vzdělávání ve škole pro tým učitelů zajištěný externími lektory
- týmové vzdělávání ve škole při práci na nějakém projektu, výzkumu, s konkrétním cílem týkajícím se školy
- samostudium
- individuální nebo skupinové vzdělávání učitelů mimo školu podle vnější nabídky (semináře, kurzy, stáže)
- interní vzdělávání ve škole zajišťované pracovníky škol
- otevřené vzdělávání ve škole pro skupinu učitelů, rodičů, žáků (týkající se například témat perspektiv, profesní orientace, metod práce apod.)
- návštěvy v hodinách kolegů-supervize (Lazarová, 2006)

supervize: *„Může být zaměřena na prohloubení prožívání, lepší porozumění dané situaci, uvolnění tvořivého myšlení a rozvoj nových perspektiv profesního chování. Současně může být supervize také modelem učení.*

Cílem supervize tak může být vyšší uspokojení z práce, zvýšení její kvality, efektivity a může působit jako prevence profesního vyhoření.“ (Český institut pro supervizi, Supervize [©2010] [cit. 12.5.2020]. Dostupné z: <https://www.supervize.eu/>)

V českém školství je další vzdělávání učitelů nejčastěji vázáno na mimoškolní a školní vzdělávací akce ve formě přednášek, školení, seminářů, kurzů, výcviku, dílen, e-learningu, webinářů, workshopů, ale také samostudia. K vysvětlení jednotlivých pojmů:

- Samostudium – samostudiem si jednotlivec za pomoci knih, odborných časopisů, odborných textů, internetu či ze sdělovacích prostředků může doplňovat své znalosti. Slouží jako příprava na vyučování, na průběžnou kontrolu nebo na zkoušky nejrůznějšího charakteru. Samostudium má také sloužit k formování: schopnosti se racionálně učit, samostatnosti v učebně-poznávací činnosti, morálně-volních vlastností, tvůrčích schopností, ke stimulaci zájmu o učení, na sbližování učební činnosti se sebevzděláváním a sebevýchovou.
- Přednáška – přednášku zpravidla uvádí lektor a se spoluprací publika zpravidla nepočítá. Jde o krátkodobou a většinou jednorázovou akci. Může být široce i úzce tematicky orientována a bývá někdy zakončena zkouškou. Cílem je předat co možná největší množství informací v krátkém čase.
- Školení – vede školitel, lektor nebo instruktor. Jde o krátkodobou nebo střednědobou akci zpravidla bývá ukončena testem. Jde o jednorázovou či periodicky se opakující akci. Školení je vždy zaměřeno na určité téma (předpisy, postupy, způsoby ovládnání, metodika práce...) Cílem je předat informace, zkušenosti a upozornit na důležité věci, popřípadě nebezpečí. S aktivitou publika se opět nepočítá.
- Seminář – je veden lektorem nebo facilitátorem (odborník na moderování diskuse, odpovídá za průběh procesu, nikoliv za jeho obsah). Jde o krátkodobou až střednědobou akci, která může být jednorázová nebo navazující. Jejím cílem je další rozvoj teoretických znalostí, k osvojení si vědecko-metodických postupů v oboru, rozvoj kritického a tvořivého myšlení, rozvoj komunikativních dovedností a zároveň slouží jako možnost pro prezentování vlastního samostudia nebo příležitost k uspořádání vlastních myšlenek a upevnění názoru na základě názorů a zkušeností ostatních účastníků semináře. Součástí semináře mohou být animace, cvičení, prezentace apod., celkově se počítá s kreativitou a spolupráce publika.

- Kurz – kurz je řízen instruktorem nebo lektorem. Akce to může být krátkodobá až dlouhodobá, může být jednorázová i navazující. Kurz bývá složen z cyklu několika seminářů a přednášek. Kurz je zaměřen na úzce vymezené dovednosti k určitému tématu. Slouží k rozvoji schopností, získání nových dovedností, naučení se postupů nebo zdokonalení v jazykových schopnostech. Spolupráce publika se vyžaduje a v určitých časových úsecích se střídá aktivita kurzistů a vyučujících. Bývá zakončen zkouškou z teoretické i praktické části.
- Výcvik – jeho cílem je zajistit rozvoj a upevnování teoretických znalostí v praxi. Je dlouhodobou a mnohdy opakovanou akcí. Většinou se jedná o praktické činnosti v oboru. Výcvik vede lektor nebo odborník v oboru. Témata jsou skrze odbornosti velice rozmanitá a v tématu úzce zaměřená (patří sem například psychoterapie, rozvoj osobnosti, rozvoj sociálních dovedností, rozvoj manuální zručnosti v oblasti odborných technických pracovišť, zdokonalení ovládnání specifických grafických či výpočtových programů, sestavování nových technologických postupů, navrhování nebo inovace součástí strojů či zařízení, ekologie v různých odvětvích, projektování staveb, různá měření v terénu).
- Dílny – jsou pod dohledem lektora, mistra odborného výcviku nebo animátora. Primární cíl je nácvičení určité dovednosti u animátora zpravidla za využití her nebo cvičení. Dílna je krátkodobá a obvykle jednorázová akce.
- Workshop – je stále více populární slovo pocházející z angličtiny a dalo by se přeložit jako „dílna“. V odborné literatuře není tento termín přesně definován. Zjednodušeně lze říct, že je něčím mezi seminářem a cvičením. Není teoretický jako seminář a zároveň není tak úzce zaměřen na procvičování jako cvičení. Jeho cílem je nacházet nová řešení využitelná v další práci či praxi na základě vlastních zkušeností získaných z praktických činností z nejrůznějších a někdy i netradičních technik. Předpokladem je, že každý účastník má již potřebné teoretické znalosti, proto se na teoretickou stránku workshop jako takový téměř vůbec nezaměřuje, záměrem je navodit novou zkušenost a v následné diskuzi odborným argumentováním dospět k určitým postojům. Podporuje u účastníků analytické myšlení a současně se jedná o druh týmové práce. Je veden zpravidla facilitátorem.
- Webinář – tento termín vznikl spojením slov web a seminář. Jde o možnost interaktivní spolupráce v rámci reálného času, a to za pomoci online technologií.

Mezi účastníky může být velká vzdálenost. Prostřednictvím webinářů se mohou uskutečňovat školení, konzultace, prezentace a jiné formy vzájemného předávání informací a komunikace. Rychlá komunikace je v případě webinářů hlavní výhodou. Může probíhat oboustranně, jak směrem od lektora k posluchačům, tak i od posluchačů k lektoru, a to audiovizuálně s využitím kamery a mikrofonu, nebo jen textově s využitím chatovacího okna. Trvání bývá kolem hodiny až hodiny a půl, někdy se však účastníci jsou schopni bavit i mnohem déle. Webináře jsou vhodné nejen pro oblast školství, ale je využíván i v jiných profesích, proto v poslední době vzrůstá jejich obliba. Některé webináře probíhají zcela zdarma, webináře s odborníky už bývají zpoplatněny.

- E-learning – je v současné době hojně užíván. Jedná se o výuku za pomoci výpočetní techniky. E-learningové kurzy mohou být pro někoho i efektivnější nežli prezenční výuka. Je do jisté míry i využíván hlavně z důvodu úspory nákladů, času i cestování. Zjednodušeně řečeno studující studuje vlastním tempem ve chvílích, kdy studovat chce a může, a to z pohodlí vlastního domova, přímo v zaměstnání nebo kdekoliv jinde. Pomocí mobilu, přenosného PC a dnešního přístupu k internetu je to opravdu možné naprosto kdekoliv. E-learning lze studovat v on-line i off-line podobě. E-learning používá i mnoho zaměstnavatelů ve firmách, u svých zaměstnanců tak pomocí něj provádí pravidelné proškolení zaměstnanců, které tak není nutné organizovat a zaměstnanec si své školení absolvuje ve chvílích, kdy má méně práce nebo ve chvíli, kdy se mu to hodí. Často zaměstnavatelé za pomoci společností, které se zabývají tvorbou e-learningových kurzů, dokáží vytvořit e-learningový kurz přímo pro potřeby jejich firmy a své zaměstnance tak dokáží proškolit na nové či jiné pracovní pozice. Zároveň je možné proškolit tak i stovky svých zaměstnanců, aniž by se narušil běžný chod firmy. Velikost a obsah e-learningového kurzu může být dle potřeb od velmi krátkého proškolení, které zvládne zaměstnanec do deseti minut, až po několikaměsíční kurz s několika průběžnými a výstupními testy. Vyhodnocování těchto testů je mnohdy kladně hodnoceno z důvodu, že se zde neobjevuje subjektivní zaujatost, protože jsou testy vyhodnocovány samotným systémem.

E-learningový kurz rozhodně může své studenty i bavit. Krom běžného textu se užívají také flashové animace, videa, audio nahrávky nebo odkazy na webové stránky s online texty apod., což může být bráno také částečně jako motivace pro studujícího. Celkově motivace je jedna z nevýhod, kterou právě e-learning nese. V prezenčním studiu tuto roli přejímá vyučující či lektor, zde tato motivační část zpravidla chybí, pokud je však kurz vytvořen zábavnou formou, může působit motivačně. Další nevýhodou může být

chybějící zpětná vazba, kdy studující zcela přesně nechápe problematiku a nemá možnost se dotázat. Tvůrci těchto kurzů však myslí i na tyto faktory a zpravidla ke kurzu přidávají další zdroje s informačními materiály, zakládají i diskusní fóra, chatovací skupiny, pravidelné videokonference nebo spojí kurz s některou ze sociálních sítí.

V souvislosti i s tímto faktorem začal vznikat i tzv.: Blended learning, který je možné brát jako moderní výukovou metodu. Ta kombinuje tradiční prezenční formu výuky s výukou prostřednictvím výpočetní techniky. Zahrnuje řadu efektivních metod, pomocí kterých lze účinně ovlivňovat celý vzdělávací proces u studenta. Mezi jednotlivými prezenčními lekci pracuje student samostatně na zadaném úkolu za podpory e-learningového kurzu (opakuje, rozšiřuje znalosti, učí se novou problematiku, gramatiku, poslech a zároveň získává nové dovednosti). Lektor zase dohlíží na samostatnou práci studenta za pomoci e-learningového programu, kdy vidí studentovy pokroky a výsledky. Při společných hodinách se pak věnují tomu, co studenti nepochopili.

2.2.1 Aktuální trendy ve vzdělávání

Jak bylo uvedeno již v úvodu práce, vzdělávání pedagogů má ve světě velmi dlouhou tradici. Stejně tak, jak se proměňovala společnost, docházelo k proměnám nejen v obsahu vzdělávání, ale také v jeho metodách a formách. V současné době můžeme v nabídkách institucí, které nabízejí další vzdělávání pedagogů (podrobněji v praktické části práce), zaznamenávat stále vzrůstající trend využívání moderních technologií a zvýšenou nabídku takových forem vzdělávání, které uspokojují požadavky na snížení časové i ekonomické náročnosti. Zaznamenávat můžeme i rozvíjející se způsoby vedení online kurzů, konzultací, přednášek atd.

S nastalou situací nouzového stavu okolo pandemie COVID 19 se situace začíná progresivně měnit. Na náhlé uzavření škol bylo nutno rychle reagovat. Zde se ukázalo, že některé školy a jejich zaměstnanci byli schopni velmi rychle spustit on-line výuku. Jinde to trvalo o něco déle, protože vedení školy v rychlém sledu dokázalo proškolit své zaměstnance, ale některá školní zařízení během první vlny šíření COVID 19 byla schopna najet na online výuku až mnohem později. Během první vlny se spustilo mnoho výukových projektů, které reagovali na nenadálou situaci se zaměřením právě na učitele, kteří měli s novými technologiemi málo zkušeností. Rozběhlo se tak velké množství webinářů na vedení online výuky a na jednotlivé programy, které tuto možnost výuky umožňují. Velký tlak byl vyvíjen na vedení škol i ze strany MŠMT a ČŠI,

proto se vedení škol snažilo proškolení svých zaměstnanců urychlit a k vedení online výuky měli i několik interních školení. Právě z toho důvodu, že všechny školy nebyly schopny se rychle tomuto stavu přizpůsobit, byly spuštěny i projekty ČTedu a Učitelka. Do povědomí učitelů se více dostal i hlavní informátor a podporovatel změn ve školství EDUin, který dokázal podpořit distanční výuku a poskytnout mnoho výukových materiálů, videí a inovativních programů pro děti zdarma. Zároveň poskytl informace a nápady také pro učitele, jak vést a řídit výuku z domova a pomohl i s odkazem na vzdělávací instituce, které spustily hlavně webináře na téma vedení online výuky. Hlavní přínos takových kurzů je v:

- časové nenáročnosti a flexibilitě – zájemce si sám rozhoduje o tom, kdy se bude vzdělávat dle vlastních časových možností, dochází tak zejména k úspoře času (např. z dojíždění do vzdálenějšího místa) i finančních prostředků (kdy zájemce je oproštěn od výdajů za dojíždění či ubytování, finanční nároky se tak snižují i zaměstnavateli, a to hlavně z hlediska toho, že nevzniká potřeba shánět za studujícího pedagoga suplující náhradu),
- přístup k informacím – účastník získává informace pro sebe, možnost opakování podle vlastních potřeb.

Samozřejmě vzdělávání pomocí moderních technologií přináší i svá rizika, s nimiž je nutné předem počítat a snížit tak jejich případný dopad na výstup vzdělávacího procesu. Jako rizikové faktory vystupují zejména:

- velmi malá nebo žádná sociální interakce s ostatními účastníky výuky,
- zvýšené nároky na udržení pozornosti účastníka výuky – špatná soustředěnost může být ovlivněna notifikacemi ze sociálních sítí, zvolení nevhodného nebo rušivého zázemí pro výuku či „odbíhání“ k jiným činnostem,
- nutnost využití moderních technologií (notebook, tablet, mobilní telefon aj.) - často s vyžadovaným připojením k internetu, což dnes zpravidla mladší generace bere jako standart, problémem může být u starších účastníků těchto kurzů. Zde může způsobovat problém i nedostatečná uživatelská dovednost v ovládání těchto zařízení.

PRAKTICKÁ ČÁST

3 Charakteristika výzkumu

Současná doba nutí státní i soukromé organizace ke stále trvajícím vzestupnému zdokonalování svých zaměstnanců. Tento trend se nevyhýbá ani školství jako takovému, proto i pedagogičtí pracovníci jsou nuceni se neustále vzdělávat, prohlubovat si a rozšiřovat své znalosti i dovednosti nejen ve svém oboru. V návaznosti na teoretickou část se nabízí otázka, zda dnešní nabídka dalšího vzdělávání uspokojuje nároky a potřeby pedagogických pracovníků. Proto je vhodné práci zaměřit směrem k organizačním zprostředkovávajícím další vzdělávání a zmapovat jejich nabídku.

Tato práce byla zaměřena cíleně na Plzeňský kraj odkud pochází autorka práce. K omezení oblasti je přistoupeno také proto, že celková nabídka dalšího vzdělávání v ČR je velmi bohatá a při zaměření na celou ČR by bylo výzkumné šetření příliš obsáhlé a v daném čase těžko realizovatelné.

3.1 Cíl výzkumu a výzkumný problém

Aby školy, jako základní společenské instituce dokázaly reagovat na potřeby společnosti a mohly cíleně své žáky vzdělávat, je pro jejich rozvoj vzdělávání zaměstnanců klíčové. Charakteristické pro pedagogické pracovníky je, že dalším vzděláváním pokrývají hlavně vlastní mezery a potřeby ve vzdělání. Vedoucí pracovníci zde plní spíše koordinační a poradenskou funkci, aby se zaměstnanci příliš neodchylovali od záměru školního zařízení. Hlavním cílem výzkumu je tedy zjistit, zda nabídka dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v Plzeňském kraji uspokojuje jejich nároky a potřeby.

Hlavním cílem výzkumu je zjistit, zda současná nabídka dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v Plzeňském kraji uspokojuje jejich nároky a profesní potřeby.

Dílčí výzkumné cíle:

- zmapovat nabídku vzdělávacích akcí pro pedagogy v Plzeňském kraji,
- zjistit, jakými způsoby se pedagogičtí pracovníci seznamují s nabídkou dalšího vzdělávání a popsat faktory ovlivňující jejich výběr vzdělávacího programu,
- charakterizovat potřeby, požadavky a preference pedagogických pracovníků v oblasti dalšího vzdělávání.

Na základě hlavního cíle tohoto výzkumu zaměřeného na zjištění pokrytí vzdělávacích potřeb pedagogických pracovníků v Plzeňském kraji a na základě dílčích cílů, byly stanoveny následující výzkumné otázky:

Hlavní výzkumná otázka: Uspokojuje současná nabídka vzdělávacích akcí v Plzeňském kraji profesní potřeby pedagogických pracovníků tohoto kraje?

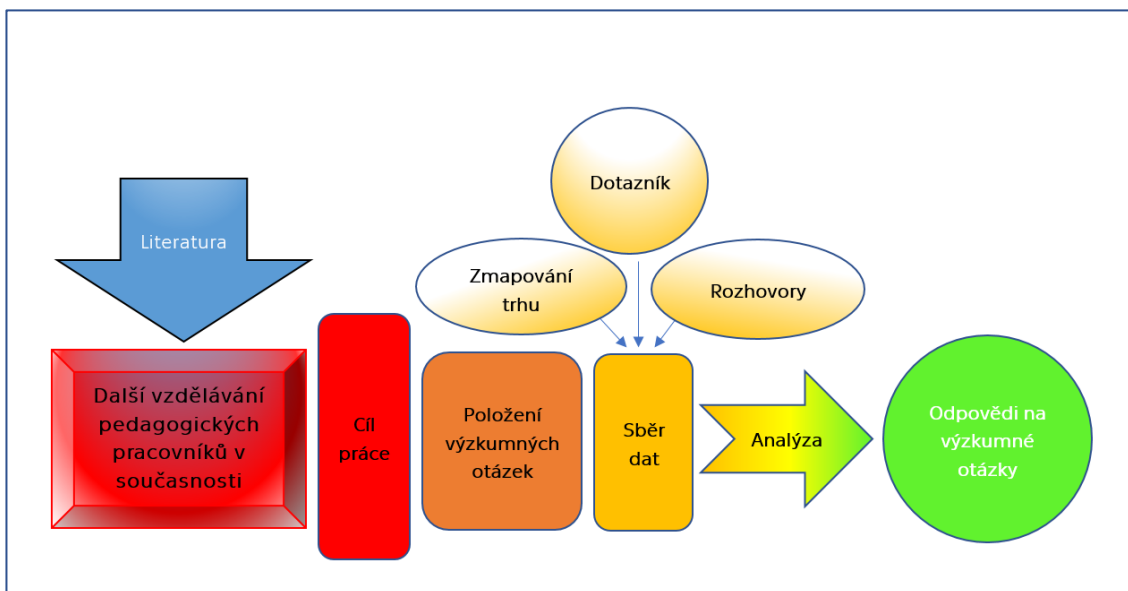
Vedlejší výzkumné otázky:

- Jaká je nabídka dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v plzeňském kraji?
- Jakým způsobem jsou pedagogičtí pracovníci o nabídkách dalšího vzdělávání informováni a které faktory ovlivňují jejich výběr?
- Jaké jsou hlavní vzdělávací potřeby, požadavky a preference pedagogických pracovníků v Plzeňském kraji?

Výzkumný problém spočívá ve zjištění, zda se pedagogičtí pracovníci účastní dalšího vzdělávání, zda dnešní nabídka dalšího vzdělávání uspokojuje nároky a potřeby pedagogických pracovníků a zda se zaměstnavatelé zajímají o odborný růst svých zaměstnanců. Tím vzniká omezenější okruh řešené problematiky pro tvorbu dotazníku.

3.2 Metodologie výzkumného šetření

Pro tvorbu této práce byl vytvořen zjednodušený model výzkumného procesu.



Obrázek 1 Model výzkumného procesu (Zdroj: vlastní zpracování)

Jednotlivé fáze byly dále strukturovány, ale celkový konceptuální rámec byl dodržen.

Vzhledem ke zvolenému tématu byla zvolena metoda empirického smíšeného výzkumu pro lepší pochopení výzkumného problému. Dotazování tak bylo provedeno kvantitativní i kvalitativní metodou. Kvantitativní výzkum ve formě dotazníkového šetření byl doplněn o kvalitativní výzkum provedením osobního (polo)strukturovaného rozhovoru s několika pedagogickými pracovníky. Tyto metody byly zvoleny zejména z důvodu poměrně rychlého a finančně nenáročného sběru dat.

Výzkumné šetření tak bude rozděleno do několika nezávislých fází, které budou zpracovány v jednotlivých částech této práce. V první části bude zanalyzována a zmapována současná nabídka vzdělávacích možností v Plzeňském kraji vyhledáním vzdělávacích institucí, které v kraji nabízí možnosti vzdělávání pedagogickým pracovníkům. V další části bude vyhodnoceno dotazníkové šetření a následovat bude vyhodnocení provedených rozhovorů.

Po vyhodnocení dotazníků a rozhovorů bude proveden celkový souhrn zjištění a následně proběhne zodpovězení výzkumných otázek.

3.3 Výzkumný vzorek

Účelovými kritérii vzorkování pro tuto práci je osoba s výkonem povolání pedagogického pracovníka a vykonávajícího svou práci v Plzeňském kraji.

Výzkumným vzorkem pro tuto bakalářskou práci jsou tedy stanoveni pedagogičtí pracovníci Plzeňského kraje bez dalšího omezení, protože další vzdělávání se týká všech pedagogických pracovníků. Omezovací kritéria tak byla vymezena tématem práce, které se bezprostředně týká všech pedagogických pracovníků a cílem práce primárně zvoleným pro Plzeňský kraj.

Výzkumný vzorek dotazníkového šetření byl, i z důvodu šíření nákazy COVID 19, osloven skrze emailovou poštu a sociální sítě. Dotazník byl vytvořen a vyplňován on-line do doby dosažení 100 vyplněných dotazníků.

U výzkumného vzorku informátorů pro rozhovory byly dalšími omezujícími kritérii: počet respondentů 10, po 2 osobách z MŠ, ZUŠ, ZŠ, SOU a Gymnázíí.

4 Průzkum trhu nabídek dalšího vzdělávání v Plzeňském kraji

Na českém trhu může pořádat odborné kurzy, semináře a školení každá fyzická osoba, která získá k této profesi živnostenský list. Nabídka dalšího vzdělávání je tak opravdu pestrá a široká, další vzdělávání je poskytováno také poměrně velkým množstvím soukromých vzdělávacích agentur. Na trhu můžeme nalézt také nabídku veřejných institucí, a to zpravidla pod záštitou vysokých či středních škol. Většina veřejných institucí nabízí školení, kurzy i semináře s akreditací MŠMT, což v dnešní době dokážou nabídnout i soukromé subjekty. V Plzeňském kraji se vyskytují jen 2 organizace, na které odkazuje i učitelský rozcestník. Prvním je Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola s právem státní zkoušky v Plzni a druhým je krajské pracoviště Národního pedagogického institutu. Plzeň je sídlem Západočeské univerzity, jejíž součástí je také pedagogická fakulta, která nabízí v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků dlouhodobé programy, ale i několik krátkodobých programů. V menším rozsahu poskytují vzdělávací akce také partnerské společnosti vzdělávacích agentur z jiných krajů, nabídka je však neustálená. Některé příklady jsou uvedeny níže.

- **Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky**, Plzeň, sady 5. května. V kraji disponuje největší nabídkou. Kompletní nabídka instituce je dostupná na webových stránkách www.kcjvs.cz. Odkud je možné provést i přihlášení na jednotlivé vzdělávací akce. Přihlášení je možné on-line přes e-přihlášku. Přihlásit se může osoba jak z vlastní potřeby, tak je možné přihlášení zaměstnanců přes zaměstnavatele. Instituce nabízí i individuální přístupy s objednávkou jednotlivých vzdělávacích akcí. Zaměstnavatel tak má možnost objednat lektora kurzu pro své zaměstnance na míru a vyžádat si lektora přímo do své školy. Instituce poskytuje také studium jazykových kurzů na klíč. Nabízí kurzy v oblasti řízení pro ředitele škol a školských zařízení, studium pedagogiky a pro asistenty pedagoga. Dále realizuje semináře v oblasti pedagogiky a psychologie, speciální pedagogiky, předškolního vzdělávání, zájmového vzdělávání, pro pedagogy prvního stupně ZŠ. Z jazykových kurzů a seminářů nejen pro pedagogy je možné vybírat z angličtiny, ruštiny, němčiny, španělštiny a francouzštiny. Výše zmíněná vzdělávací instituce poskytuje rovněž kurzy matematiky, informatiky a výpočetní techniky, fyziky, chemie, biologie, zeměpisu, českého jazyka a literatury, dějepisu, společenských věd nebo hudební, výtvarné či tělesné

výchovy. V nabídce je možné najít také exkurze. Ceny se zpravidla odvíjí od délky vzdělávací akce, způsobu zakončení a odbornosti. Průměrná cena se pohybuje okolo 100 Kč za vzdělávací hodinu, u jazykových kurzů je cena standardně o něco vyšší.

- **Národní pedagogický institut ČR**, k 1. 1. 2020 vznikl sloučením Národního ústavu pro vzdělávání a Národního institutu pro další vzdělávání. Jde o zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, je to příspěvková organizace přímo řízená MŠMT, kdy v jednotlivých krajích fungují jednotlivá krajská pracoviště. Tato pracoviště pak poskytují metodickou podporu školám i pedagogům. Vzdělávací programy probíhají přímo na pobočce krajského pracoviště Čermákova 18, Plzeň, nebo na některých základních školách v kraji. Nabídka jednotlivých vzdělávacích programů je přístupná prozatím stále na stránkách Národního institutu pro další vzdělávání www.nidv.cz, zde je možné nabídku filtrovat dle vzdělávacích oblastí, termínu či místa konání akce. Byl neziskovou organizací, která dokázala čerpat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu v různých projektech a jednou z hlavních institucí, která se zabývala dalším vzděláváním pedagogických pracovníků. Stále má v nabídce vzdělávací kurzy z oblasti managementu, jazykového vzdělávání, předškolního a základního vzdělávání, středního vzdělávání a dalších témat vzdělávání.
- **Západočeská univerzita** nabízí pod fakultou pedagogiky v rámci celoživotního vzdělávání možnost studia akreditovaných programů k získání kvalifikace v oblasti pedagogických věd a k rozšíření odborné kvalifikace, a to v rozsahu několika semestrů s průměrnou cenou 7000 Kč za semestr. Disponuje také nabídkou krátkodobých programů v nejčastějším rozsahu do 25 vyučovacích hodin s cenou kolem 1700 Kč. Nabídka krátkodobých kurzů je rozdělena dle vyučovacích předmětů: Český jazyk, Chemie, Fyzika, Historie, Hudební výchova, Informatika, Matematika, Německý jazyk, Psychologie, Technická výchova, Tělesná výchova a Výtvarná výchova.
- **Středisko služeb školám Plzeň** je účelové školské zařízení, které pomáhá školám. V rámci svého širokého programu nabízí také možnost DVPP v počítačových programech: Word, Excel, PowerPoint, Outlook, Cloud a cloudové služby. Kurzy jsou pořádány v rozsahu 6 hodin za jednotnou cenu 1250 Kč. Nabídku mají zveřejněnu na svých webových stránkách www.pilsedu.cz.
- **www.zretel.cz** je společnost se sídlem v Brně, která v pravidelných intervalech zabezpečuje vzdělávací akce pro pedagogické pracovníky v Plzni. Tato společnost nabízí i velké množství webinářů.

- **www.institut-letec.cz** pořádá v rámci plzeňského kraje u partnerské společnosti v pravidelných intervalech badatelsky orientované kurzy v oblasti chemie potravin, výuky přírodních věd. Kurzy jsou v rozsahu 8 hodin a cena je stanovena na 2400 Kč.
- **Střední a odborné školy** v plzeňském kraji se dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků jako zřizovatelé vzdělávacích akcí příliš neangažují. Některé odborné školy mají akreditace na jeden či dva vzdělávací programy v oboru, často se však jedná o vzdělávací programy pro nepedagogické pracovníky. Přehled akreditací v systému DVPP udělených i zamítnutých je možné dohledat na stránkách MŠMT v sekci dalšího vzdělávání <https://dvpp.msmt.cz/>.

Další možností vzdělávání pedagogických pracovníků v Plzeňském kraji je možné pomocí výpočetní techniky on-line formou webinářů či e-learningových kurzů. Níže uvedu několik nejznámějších poskytovatelů.

- www.descart.cz patří mezi nejznámější vzdělávací agenturu. Disponuje nejširší nabídkou vzdělávacích akcí pro pedagogické pracovníky. Kurzy běžně probíhají v Praze, Brně, Olomouci nebo v Hradci Králové. Agentura poskytuje také možnost účastnit se několikahodinových webinářů. Zde se většinou pohybuje cena do 500 Kč u vícedenních webinářů se cena úměrně násobí. Nabídka on-line výuky se rok od roku rozrůstá.
- www.nidv.cz si rozšířila své seznamy kurzů o webináře i e-learningové kurzy. Pořádá také Blended learningové kurzy. Pro příklad: u 250hodinového kurzu koordinátora školního vzdělávacího programu je výuka koncipována zpravidla na 100 hodin prezenční výuky a 150 hodin e-learningového kurzu, organizačně a časově je tak rozložena výuka na dva semestry. Cena v tomto případě je necelých 12 500Kč. Cena se zpravidla odvíjí od délky a zaměření vzdělávacího programu.
- www.projektsypo.cz, projekt SYPO je systém profesního rozvoje učitelů a ředitelů. Webináře zařazené do projektu SYPO jsou dostupné zcela zdarma. Webináře jsou zaměřené na aktuální informace či nové trendy v jednotlivých oborech. Největší přínos mají pro pedagogy s aprobační na český jazyk, matematiku či informatiku. V době nouzového stavu spustili sérii webinářů se zaměřením na vedení on-line výuky.
- <https://kurzy.infracz.cz/> je akreditovanou vzdělávací agenturou u MŠMT. Vzdělávání probíhá prezenční formou v učebnách nedaleko Třebíče, v učebnách partnerských společností v Praze a Brně, nebo přímo u klientů. Vzdělávání nabízí také v distanční podobě pomocí e-learningových kurzů s počátečním a závěrečným osobním setkáním. Mimo jiné nabízí i individuálně vytvořené kurzy na zakázku, otevřené

kurzy a kurzy pro celé sborovny i s možností konání kurzů z dotačního programu Šablony. Pořádá i odborné konference. Ceny seminářů jsou zpravidla okolo 1 400 Kč za 8hodinový blok.

- <http://www.itveskole.cz/> je akreditovanou institucí nabízející více jak 100 vzdělávacích programů v oblasti IT. Realizace kurzů probíhá po celé ČR u klientů nebo na učebnách partnerských společností převážně ve středočeském kraji. V době nouzového stavu v souvislosti s nákazou COVID 19 se společnost zaměřila na pořádání on-line webinářů převážně pro MŠ a ZŠ. Uhrazení poplatku za semináře je možné pomocí projektu Šablony a v době nouzového stavu probíhala výuka některých programů zcela zdarma.
- www.pmeduca.com nabízí e-learningové kurzy a webináře se zaměřením na zdraví, ochranu zdraví a bezpečnost dětí ve školách a školních zařízeních nejen pro pedagogické pracovníky, ale také pro rodiče. Nabízí i distanční výuku, sídlo společnosti je mimo Plzeňský kraj.
- www.vlavici.cz pořádá akreditované semináře MŠMT z oblasti logopedie u partnerské společnosti v Plzni a zároveň nabízí řadu webinářů.
- www.gradua.cz nabízí e-learningové kurzy na vedení týmů a osobní a manažerské kompetence, kde lze najít i kurzy na lektorské dovednosti či komunikaci v rozsahu cca 160 minut a s cenou kolem 1 500 Kč.

Celkový přehled institucí, které poskytují další vzdělávání pedagogických pracovníků, je velmi složité vytvořit. Do systému dalšího vzdělávání jsou zapojeny i některé základní školy, ale soustřeďují se primárně na vzdělávání vlastních zaměstnanců.

Během tvorby této bakalářské práce došlo k významnému refreshi webových stránek Národního pedagogického institutu. Došlo k rozšíření počtu vypsání kurzů, i přesto nabídka nebyla zcela aktualizována a zobrazují se kurzy vypsání i před aktuálním datem. Vzdělávací akce je stále možné filtrovat jen dle termínu, krajského pracoviště a vzdělávací oblasti. Významně byl navýšen počet vypsání webinářů, nejen na vedení online výuky, jak je poznamenáno v kap 2.2.1, ale celkově se další vzdělávání pedagogických pracovníků začalo také posouvat do on-line prostředí. Webové stránky je možné spustit v ředitelském modulu přihlášením přes školní organizaci. Lepší funkčnost byla zaznamenána také u pedagogického rozcestníku, který začal odkazovat na některé další poskytovatele dalšího vzdělávání pro pedagogické pracovníky.

5 Vyhodnocení výzkumného šetření

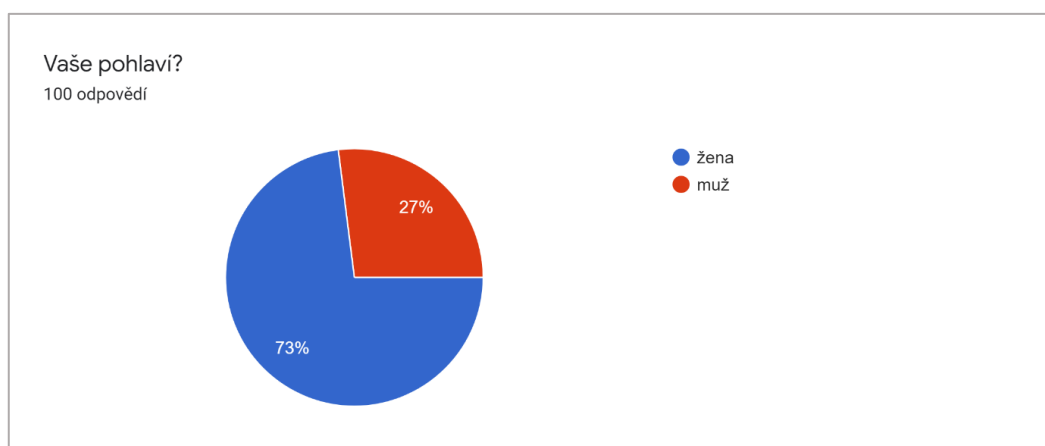
Vyhodnocení bude prováděno postupně v jednotlivých krocích výzkumu. Nejdříve bude vyhodnoceno dotazníkové šetření za pomoci grafů a slovního vyjádření k jednotlivým otázkám. Poté budou vyhodnoceny provedené rozhovory, jejichž písemný záznam bude uveden v příloze. Na základě vyhodnocení těchto dvou částí budou zodpovězeny výzkumné otázky v celkovém souhrnu výzkumu.

5.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Dotazník je tvořen z uzavřených i otevřených otázek, kde se mohli respondenti vyjádřit vlastními slovy. Dotazník byl rozeslán přes emailové zprávy a skrze kontakty přes sociální sítě formou odkazu na přímé vyplňování on-line dotazníku. Pilotní testování bylo vyplněno deseti respondenty. Na jejich podněty byly provedeny formální úpravy textu a některé otázky přeformulovány nebo zjednodušeny pro lepší pochopení. Pilotní testování nebylo zahrnuto do vyhodnocení. Respondenti účastníci se pilotního testování se posléze vyjádřili do oficiálního dotazníkového šetření, které probíhalo od 28.3.2020 do 22.7.2020. Online možnost vyplňování dotazníků byla zastavena na celkovém počtu 100 vyplněných dotazníků.

Otázka č. 1 - Vaše pohlaví

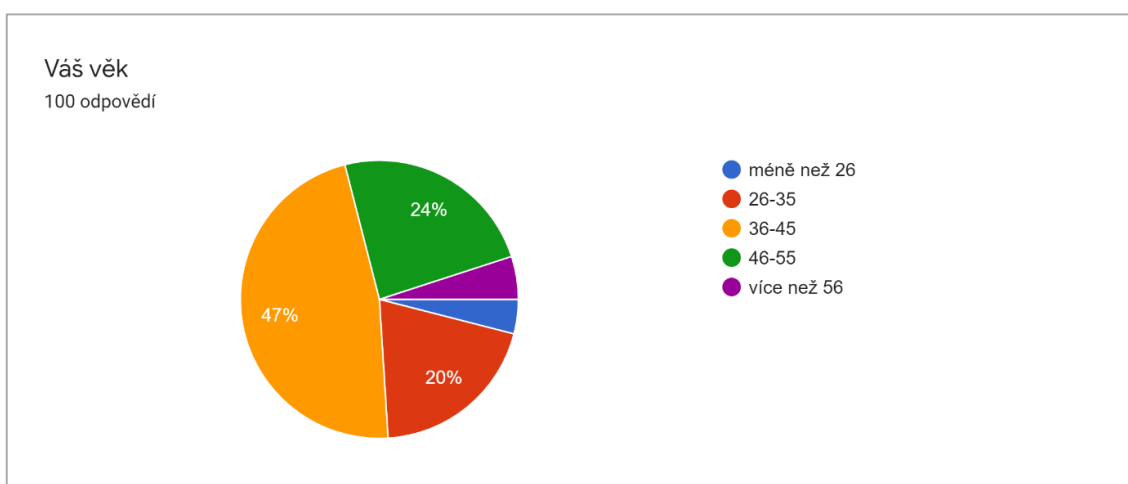
První otázka zaměřující se na pohlaví respondentů nám měla ukázat, jaké bylo složení respondentů. V téměř třech čtvrtinách se jednalo o ženy, což potvrzuje i fakt feminizace českého školství.



Obrázek 2 Rozdělení respondentů podle pohlaví v procentech (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 2 – Váš věk

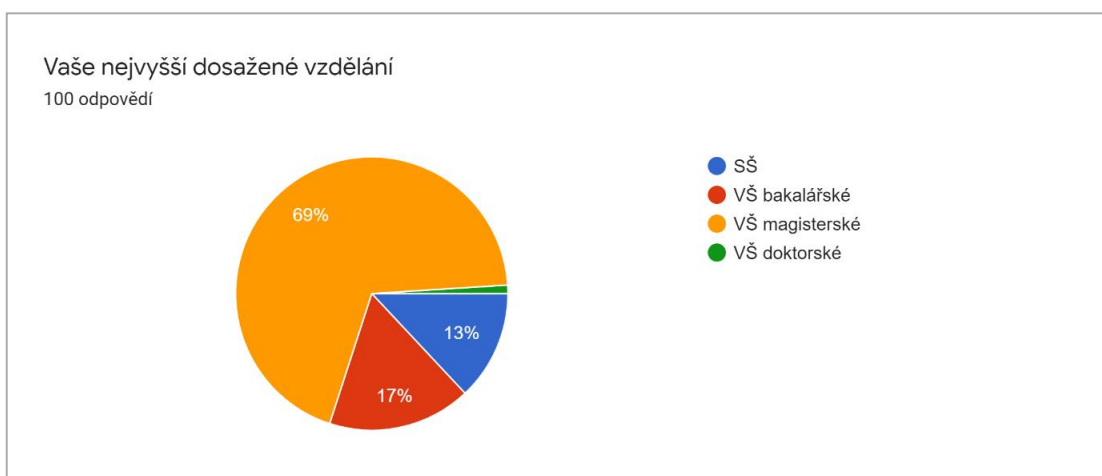
Druhá otázka byla zaměřena na věk respondentů. Pro zajímavost: nejmladší skupina do 26 let byla zvolena čtyřmi respondenty, z toho byl pouze jeden muž. Na otázky v dotazníku odpovídali nejčastěji osoby ve věku 36 až 55 let.



Obrázek 3 Rozdělení respondentů podle věku v procentech (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 3 – Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

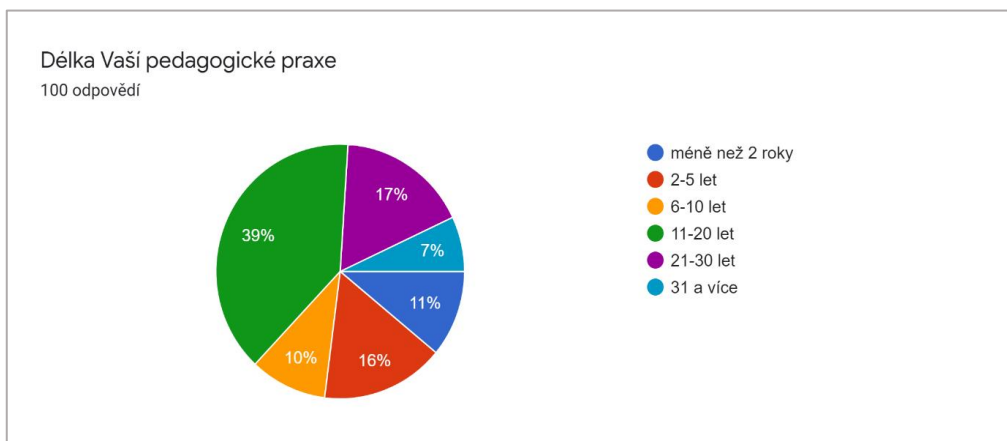
Třetí otázka se týkala nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů. Nejčastěji se objevuje magisterské vzdělání, následuje bakalářské vzdělání a středoškolské vzdělání. Jediný respondent odpověděl, že má vzdělání doktorské.



Obrázek 4 Procentuální rozdělení dosaženého vzdělání u respondentů (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 4 – Délka Vaší pedagogické praxe

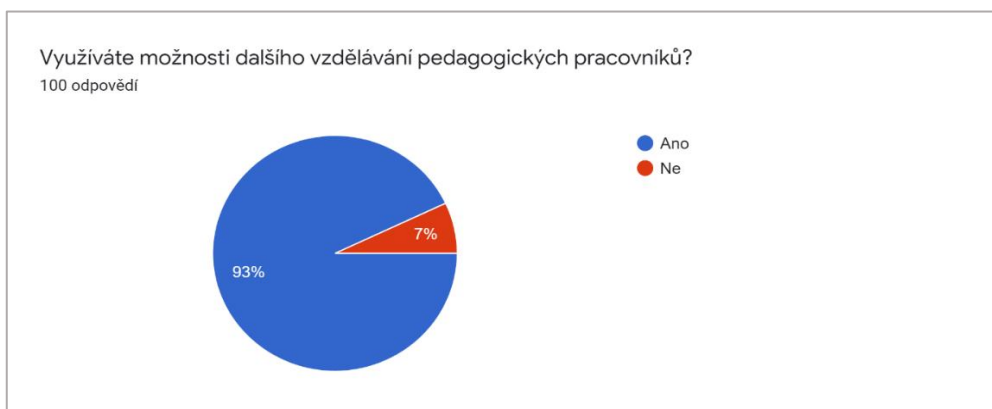
Délka praxe u respondentů zpravidla koresponduje s dosaženým vzděláním a věkem respondentů. Neočekávaný byl vysoký počet respondentů, kteří mají praxi kratší nežli dva roky. Po bližším prozkoumání bylo zjištěno, že tito respondenti jsou buď velmi mladí, nebo mají středoškolské či bakalářské vzdělání. Lze tak usuzovat, že někteří respondenti se dříve věnovali i jinému povolání nežli pedagogické činnosti. 63 z dotázaných uvedlo praxi delší než 10 let.



Obrázek 5 Délka pedagogické praxe respondentů v procentech (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 5 – Využíváte možnosti dalšího vzdělávání?

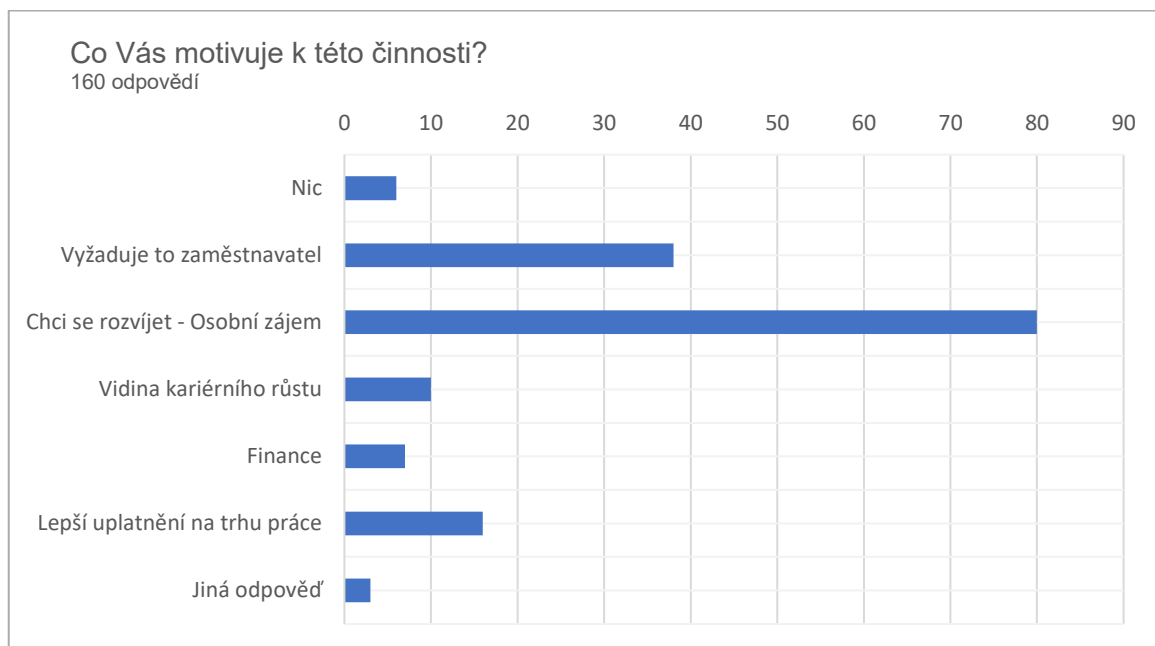
Pátá otázka se již týkala dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, zde se 7 procent vyjádřilo záporně k otázce, zda tuto možnost využívají. Většina z respondentů ale následně uvedla, že se nějakých vzdělávacích akcí zúčastnila, a to převážně na základě požadavku zaměstnavatele. Lze tak konstatovat, že téměř většina respondentů se nějakým způsobem nadále vzdělává.



Obrázek 6 Využívání možnosti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 6 – Co Vás motivuje k této činnosti

Šestá otázka byla mířena na motivaci respondentů se dále vzdělávat. Respondenti měli možnost označit více možností, popřípadě se vyjádřit svými slovy. Celkově byla některá z možností zvolena 160x, někteří z respondentů tedy uvedli více než jednu možnost. Nejčastější odpovědí byl osobní zájem a chuť se dále rozvíjet, tato odpověď byla označena 80x. Varianta, kdy další vzdělávání vyžaduje zaměstnavatel, byla označena 38x. Lepší uplatnění na trhu práce vidí za dalším vzděláváním 16 a vidinu kariérního růstu 10 respondentů. 7 pedagogických pracovníků za své další vzdělávání očekává lepší finanční ohodnocení. 6 osob se necítí motivovaně a 3 respondenti uvedli jinou odpověď: 1. „Podstatné pro mé zaměstnání je hlídání změn.“ 2. „Být stále ve střehu.“ 3. „Reakce na aktuální dění v práci, proměňují se potřeby klientů, přichází s novými problémy, proměny ve společnosti.“



Obrázek 7 Počet odpovědí respondentů u motivačních faktorů (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č.7 – Jak často se účastníte dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků?

Tato otázka byla zaměřena na zjištění, jak často se pedagogičtí pracovníci účastní dalšího vzdělávání během jednoho roku. Čtvrtina respondentů se účastní alespoň jednou ročně, většina pak dvakrát i vícekrát v roce. Jeden respondent uvedl, že se vůbec neúčastní a dva respondenti se účastní vzdělávací akce, jen když jim to nařídí jejich zaměstnavatel.

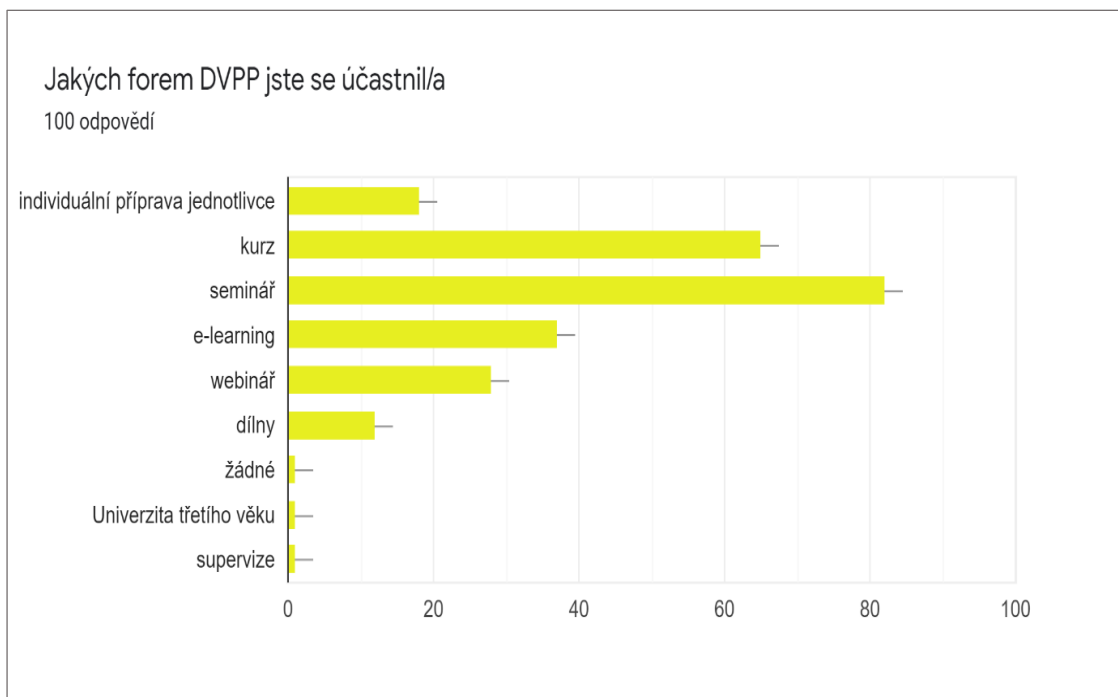


Obrázek 8 Četnost účasti respondentů na dalším vzdělávání během roku (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 8 – Jakých forem DVPP jste se účastnil/a?

Osmá otázka byla cílena na zjištění, jakých forem vzdělávacích akcí se pedagogičtí pracovníci nejčastěji účastnili a s jakými formami mají nejvíce zkušeností. Respondenti mohli označit více možností. Celkově byla zvolena některá z možností 245krát. 23 respondentů označilo jen jednu z možností, ostatní pak označili dvě nebo více forem, kterých se účastnili. Nejčastěji se pedagogičtí pracovníci účastnili seminářů a kurzů. Více jak třetina respondentů má zkušenost s e-learningem a 28 respondentů s webinářem. Individuální přípravě jednotlivce se věnovalo 18 dotázaných a vzdělávací

akce ve formě dílen se účastnilo 12 z dotazovaných. Tři respondenti pak uvedli jinou možnost, kde se jeden z nich vyjádřil, že se dalšího vzdělávání neúčastnil. Jednou bylo uvedeno studium univerzity třetího věku a jednou supervize.

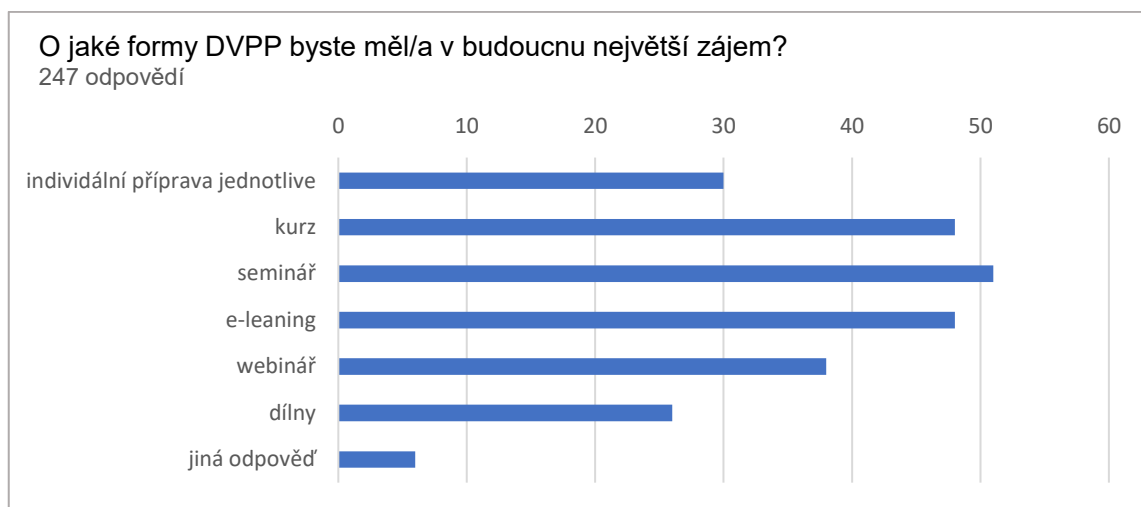


Obrázek 9 Účast respondentů na formách dalšího vzdělávání (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 9 – O jaké formy DVPP byste měl/a v budoucnu největší zájem?

Tato otázka měla za cíl zjistit, o jaké formy dalšího vzdělávání by měli pedagogičtí pracovníci největší zájem a tím zjistit i jimi nejvíce preferované formy výuky. I zde mohli respondenti označit více možností. Celkově bylo zaznamenáno 248 odpovědí. Jako nejpreferovanější formu uvedli respondenti seminář a to v 51 případech, ve 48 případech byla shodně označena forma kurzu a e-learningu. O webinář byl projev zájem u 38 z dotázaných a o individuální přípravu jedince má zájem 30 respondentů. O výuku ve formě dílen by pak mělo zájem 26 pedagogických pracovníků. Respondenti poté uvedli také 6 individuálních odpovědí v tomto znění: 1. „Z časových důvodů se účastnit spíš na dálku.“ 2. „Nemám zájem, nemám čas, není to zaplacené.“ 3. „Už příliš

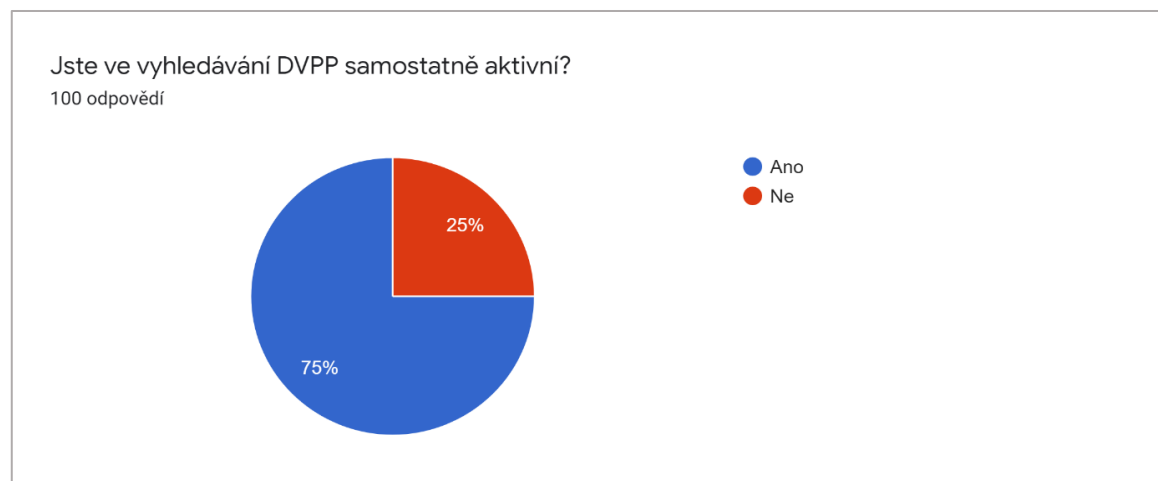
nemám zájem o další kurzy, stále se to opakuje.“ 4. „Získávání praktických speci-
 álně/sociálně pedagogických dovedností, nácvik konkrétní terapeutické práce s klien-
 tem.“ 5. „Co je finančně a datumově přínosné.“ 6. „Nemám už zájem o další vzdělávání.“



Obrázek 10 Zájem o formy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č.10 – Jste ve vyhledávání DVPP samostatně aktivní?

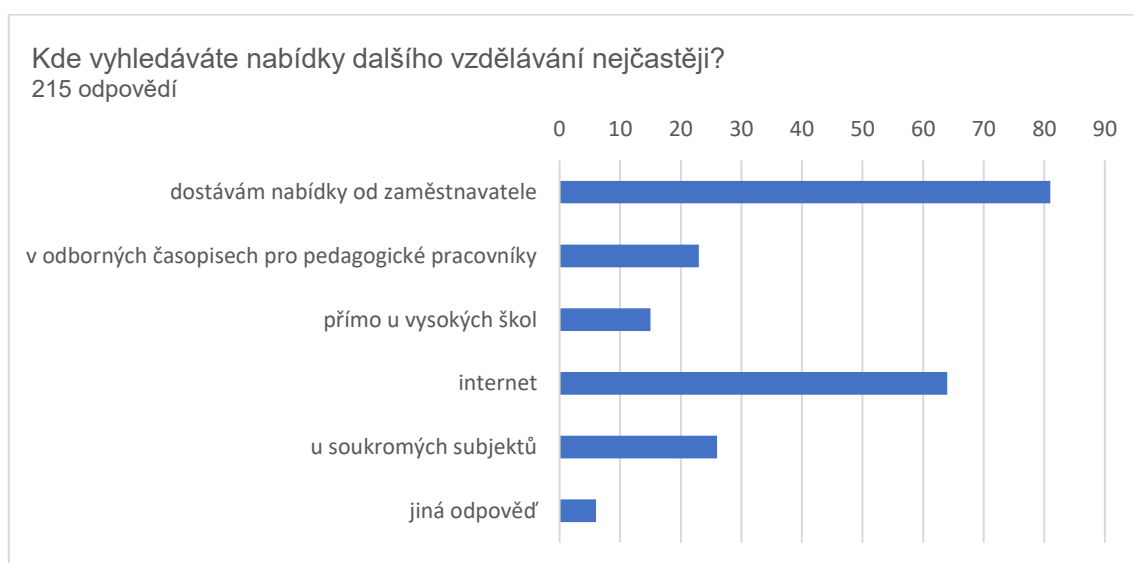
Cílem této otázky bylo zjistit, zda se respondenti zajímají o možnosti dalšího vzdělá-
 vání samostatně. Z grafu jasně vyplývá, že čtvrtina dotazovaných si další vzdělávání
 samostatně nevyhledává.



Obrázek 11 Samostatná aktivita při vyhledávání dalšího vzdělávání v procentech (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č.11 – Kde vyhledáváte nabídky dalšího vzdělávání nejčastěji?

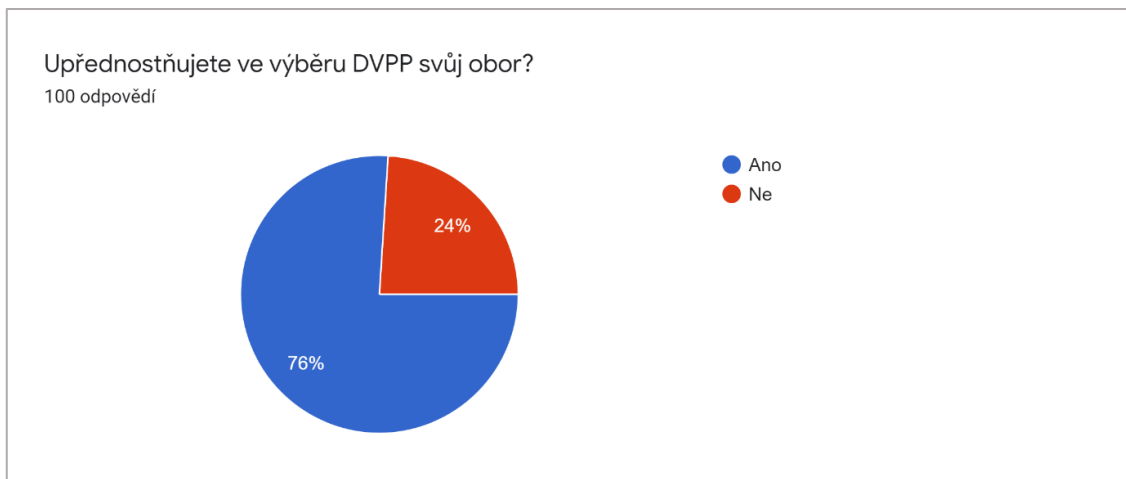
Tato otázka měla objasnit, jakým nejčastějším způsobem se pedagogičtí pracovníci dozvídají o aktuální nabídce dalšího vzdělávání. Respondenti měli opět možnost označit více odpovědí. Celkově bylo zaznamenáno 215 odpovědí. Z grafu tak vyplývá, že nejčastěji jsou zaměstnanci seznámeni s nabídkou přímo od zaměstnavatele, tato odpověď byla v rámci dotazníkového šetření označena 81krát. Jako další nejčastější odpověď byla v 64 případech uvedena možnost vyhledávání na internetu, méně často byla označena možnost soukromých subjektů, pedagogických časopisů a přímo u vysokých škol. Bylo uvedeno 6 jiných odpovědí z nichž 3 se shodovali v tom, že další vzdělávání není vyhledáváno. Jednou byli zmíněny finanční služby a jednou nabídka od subjektu, u kterého respondent již nějakou vzdělávací akci absolvoval. V poslední odpovědi se respondent vyjádřil tak, že se účastní zajímavé vzdělávací akce, pokud se jí účastní někdo známý.



Obrázek 12 Nejčastější zdroj vyhledávání dalšího vzdělávání respondentů (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č.12 – Upřednostňujete ve výběru DVPP svůj obor?

V rámci dvanácté otázky se vyjádřilo 76 respondentů kladně na otázku, zda upřednostňují v rámci dalšího vzdělávání svůj obor.



Obrázek 13 Upřednostnění respondentů vlastního oboru při výběru dalšího vzdělávání v procentech (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č.13 – Co je vaším oborem?

Další otázka byla spíše informativní a v rámci dotazníkového šetření odpočinková. Otázka nebyla uvedena jako povinná, přesto odpovědělo 95 respondentů. Někteří respondenti uvedli i více oborů nebo vyučovacích předmětů. Ve výčtu tak uvedu opakuující se obory jen jednou: Český jazyk a literatura, Český jazyk a psychologie, Český jazyk, Anglický jazyk, Německý jazyk, Ruský jazyk, Latina, jazyková příprava cizinců, matematika, matematika a fyzika, fyzika, chemie, dějepis, biologie a chemie, zeměpis, informatika a výpočetní technika, tělesná výchova a přírodopis, společenská výchova, výtvarná tvorba, výtvarná výchova, hudební výchova, estetická výchova, textilní výtvarnictví, výchovné poradenství, speciální pedagogika, etopedie a sociální pedagogika, předškolní a mimoškolní pedagogika, vychovatelství, učitelství 1.stupně ZŠ, psychologie a cizí jazyk, účetnictví, ekonomie, obchodní management, strojírenství, lektor-vzdělávání dospělých, lingvistika, psychologické poradenství, BOZP, pedagog volného času, praktické vyučování technických předmětů, právo, výuka hry na kytaru, výuka hry na housle, svařování, personalistika, vychovatel ŠD. Z výčtu je tedy patrné, že respondenti jsou velmi rozmanitého zaměření.

Otázka č. 14 – Jste spokojen/a s celkovou nabídkou dalšího vzdělávání pro pedagogické pracovníky?

Tato otázka má objasnit, zda jsou respondenti spokojeni se současnou nabídkou dalších vzdělávacích akcí. Zde se kladně vyjádřilo 69 % dotázaných.

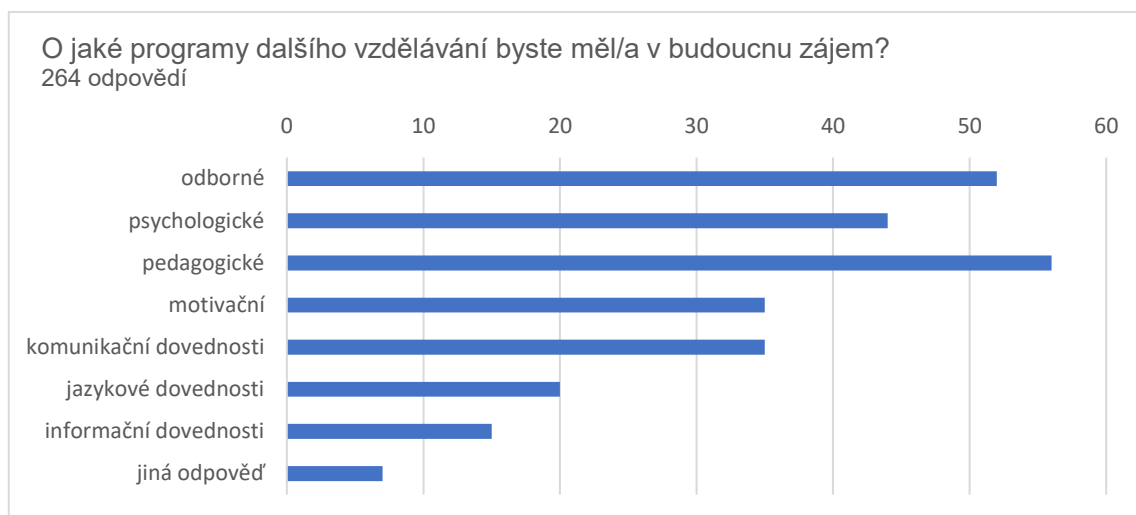


Obrázek 14 Spokojenost respondentů s nabídkou dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v procentech (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č.15 – O jaké programy dalšího vzdělávání byste měl/a v budoucnu zájem?

Účelem této otázky bylo zjistit, jaké akce budou respondenti v nabídce dalšího vzdělávání vyhledávat v následujícím období. I zde bylo umožněno zaškrtnout více z možností a možnost vlastního vyjádření. O pedagogické programy projevilo zájem 56 a o odborné programy 52 respondentů. 44krát byl projev zájem o programy se zaměřením na psychologii a po 35 odpovědích také zájem o programy motivační a akce zaměřené na komunikační dovednosti. 20 respondentů by se rádo zdokonalilo ve svých jazykových schopnostech a 15 pedagogických pracovníků má zájem o akce zaměřené na informační dovednosti. Dále byl zmíněn zájem o terapeutické a poradenské programy, ve čtyřech případech byl vysloven nezájem a v jedné z odpovědí byl projev zájem o statistické zpracování, přehled zákonů a vyhlášek týkajících se školství. Celkový počet odpovědí dosáhl čísla 264, tři čtvrtiny respondentů označily dvě

nebo více z nabídnutých možností. Z jiných odpovědí lze uvést zájem o tyto programy: terapeutické, poradenské, statistické nebo právní.

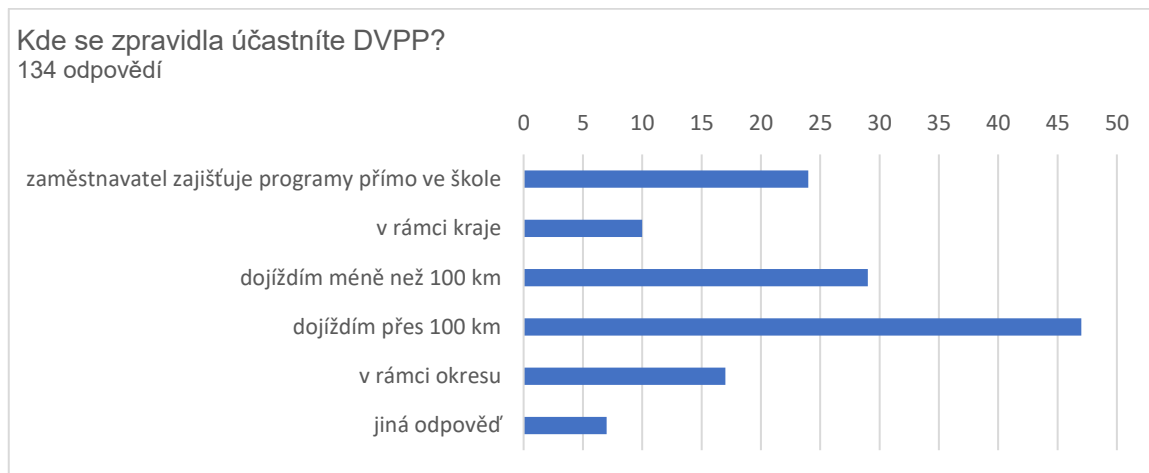


Obrázek 15 Zájem respondentů o programovou náplň dalšího vzdělávání (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č.16 – Kde se zpravidla účastníte DVPP?

Další otázka byla zaměřena na vzdálenost. Jak daleko se pedagogičtí pracovníci zpravidla za svým dalším vzděláváním vypravují. Otázka byla ponechána opět s možností výběru několika odpovědí, tuto možnost využilo 28 respondentů, ostatní zvolili vždy jen jednu z nabízených možností nebo odpovědělo vlastními slovy. Téměř polovina respondentů (47) odpověděla, že dojíždí více než 100 km. Z uvedených odpovědí tedy lze vyčíst, že většina respondentů dojíždí za dalším vzděláváním do vzdálenější lokace, a tudíž mimo plzeňský kraj. 29 respondentů uvedlo, že dojíždí méně než 100 km. To odpovídá dojezdové vzdálenosti téměř z celého kraje do okresního města, ale také vzdálenosti Plzeň-Praha. Že respondenti se účastní více vzdělávacích aktivit mimo kraj vyplývá i z dalších odpovědí, kde respondenti označili dojíždění v rámci okresu pouze 17krát a v rámci kraje jen 10krát, k těmto odpovědím lze přičíst i odpověď jednoho z účastníků dotazníkového šetření, který odpověděl, že odmítá jet dál nežli do Plzně a uvedl vzdálenost 30 km. Dva z respondentů uvedli, že se vzdělávají raději z domova přes internet a jeden se neúčastní vzdělávacích akcí vůbec.

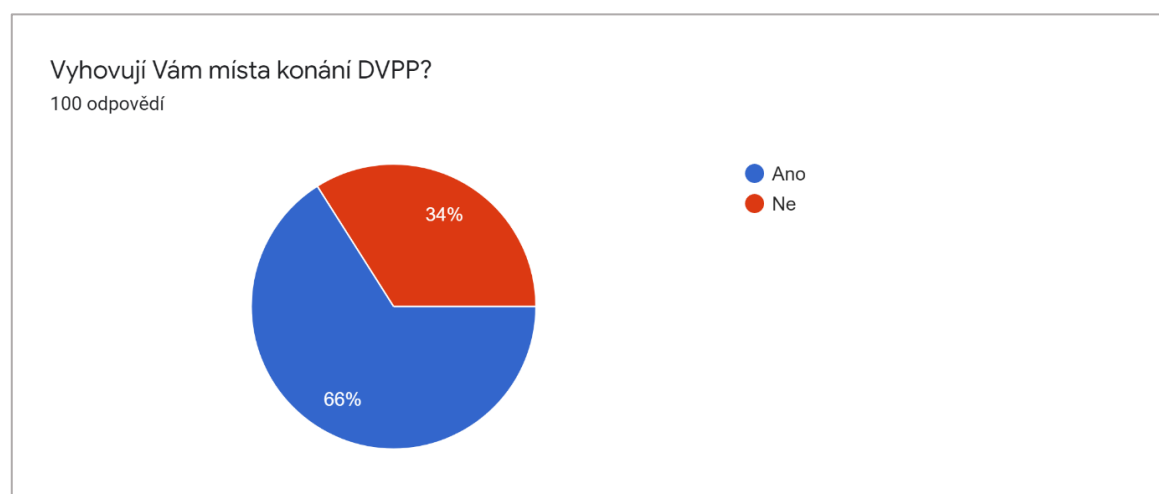
Ve 24 případech byla zvolena možnost, že zaměstnavatel zajišťuje programy přímo ve školním zařízení.



Obrázek 16 Dojezdová vzdálenost respondentů za vzdělávacími akcemi (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č.17 – Vyhovují Vám místa konání DVPP?

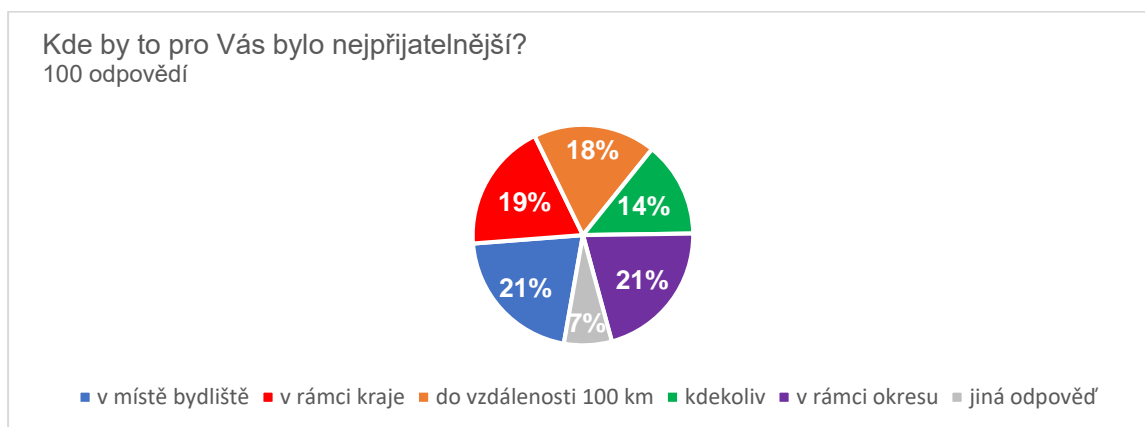
Sedmnáctá otázka volně navazuje na otázku předchozí a jejím cílem je zjistit celkovou spokojenost pedagogických pracovníků s místy konání dalšího vzdělávání, kterého se účastní. Záporně se zde vyjádřilo 34 respondentů, dvě třetiny dotázaných jsou tak s místy konání těchto vzdělávacích akcí spokojeni.



Obrázek 17 Spokojenost respondentů s místy konání dalšího vzdělávání v procentech (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č.18 – Kde by to pro Vás bylo nejpřijatelnější?

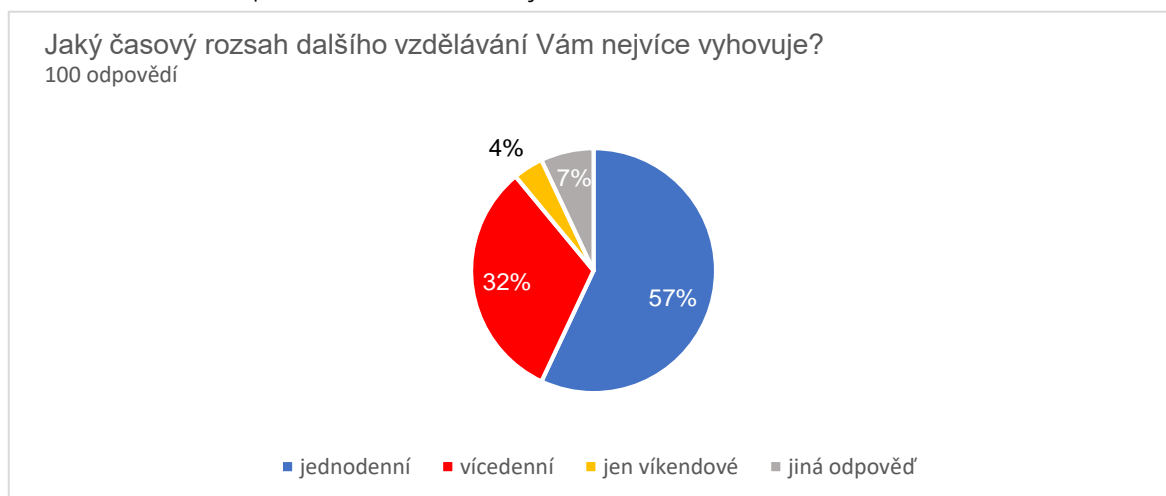
Tato otázka se vztahuje ke dvěma předcházejícím otázkám. Odpovědi jsou poměrně vyrovnané, z jiných odpovědí vyplývá, že někteří mají zájem o studium přes internet, nebo by byli rádi za vzdělávání zprostředkované přímo ve svém školním zařízení. Při prozkoumání grafu lze pozorovat, že 14 % respondentů je ochotno se vydat za dalším vzděláváním kamkoliv.



Obrázek 18 Preference respondentů na místa konání vzdělávacích akcí (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č.19 – Jaký časový rozsah dalšího vzdělávání Vám nejvíce vyhovuje?

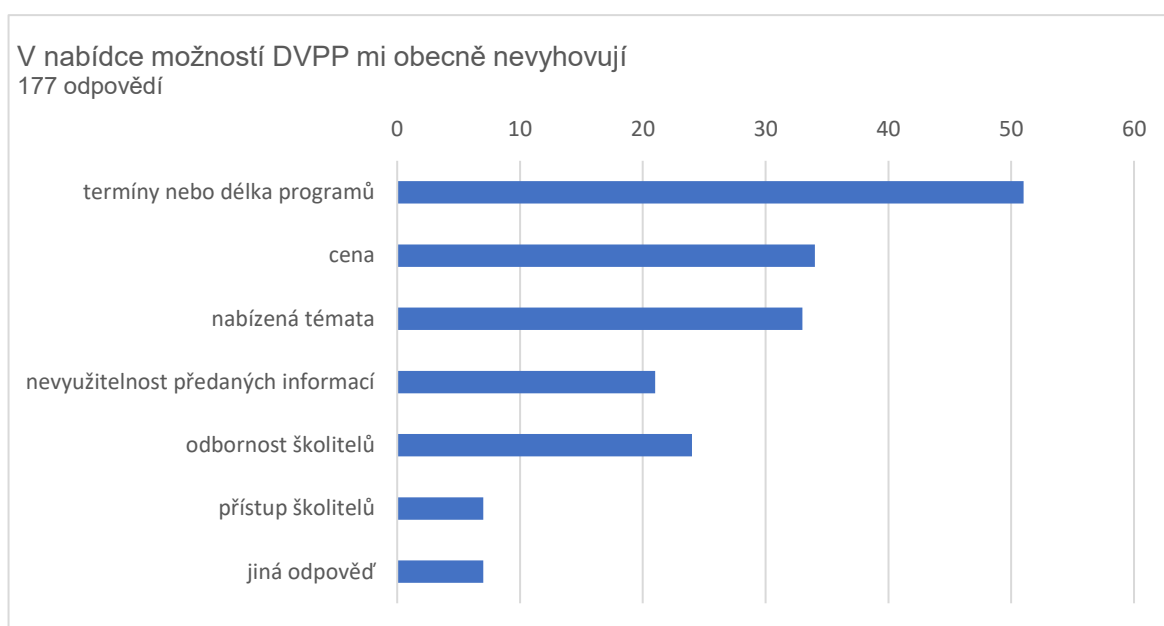
Cílem této otázky je zjistit, jak dlouhý časový úsek jsou nejčastěji pedagogičtí pracovníci ochotni do svého dalšího vzdělávání investovat. 57 osob ze sta je ochotno se věnovat této činnosti nejlépe jeden den. 32 osob preferuje spíše vícedenní výuku, 4 osoby vyhledávají výhradně víkendové programy a u ostatních zájem není žádný, nebo délka kurzu pro ně není rozhodujícím faktorem.



Obrázek 19 Preference respondentů na časové náročnosti vzdělávacích akcí v procentech (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 20 – V nabídce možností DVPP mi obecně nevyhovují

Cílem další otázky bylo zjistit, co respondentům v nabídce dalšího vzdělávání nevyhovuje. Největší nespokojenost byla v souvislosti s termínem nebo délkou programů projevena u 51 osob. Dále byla vyjádřena nespokojenost s cenou vzdělávacích programů u 34 a s nabízenými tématy u 33 respondentů. Ve 24 dotaznících se objevila nespokojenost vztahující se k odbornosti školitelů.



Obrázek 20 Nevyhovující aspekty dalšího vzdělávání podle respondentů (Zdroj: vlastní zpracování)

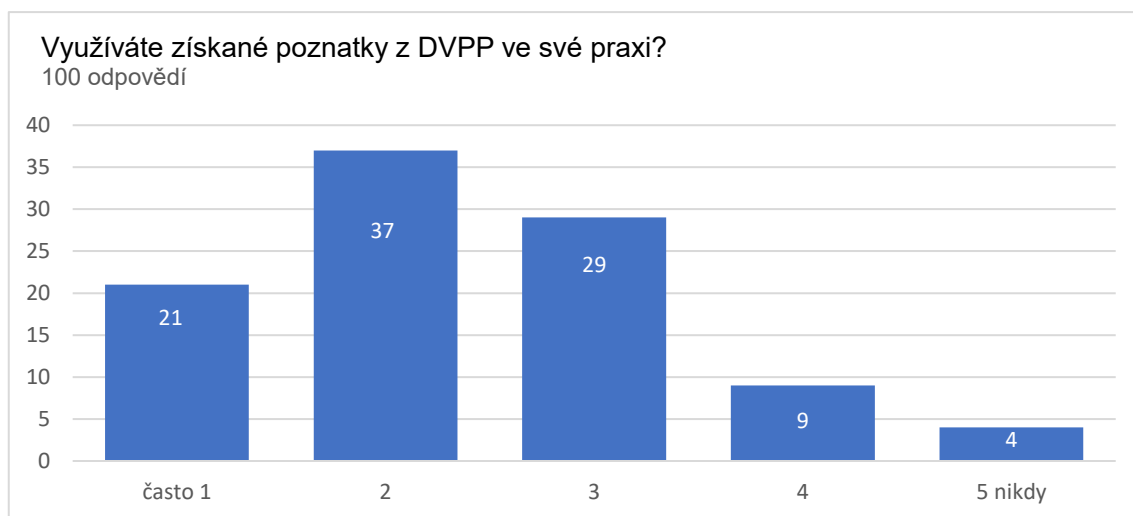
Otázka č. 21 – Uvítal/a bych v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků tyto aspekty:

Tato otázka byla položena v návaznosti na upřesnění své nespokojenosti k předchozí otázce. Zde měli respondenti možnost se slovně vyjádřit a tato možnost byla zvolena z důvodu velké subjektivity. Většinu odpovědí lze použít jako námět na inovaci, či zlepšení, doplnění zaměření, popřípadě jako návrh respondentů na nová témata a některá z nich uvedu v celkovém shrnutí.

Otázka č. 22 – Využíváte získané poznatky z DVPP ve své praxi?

U této otázky bylo využito možnosti škálování kde 1 je často a 5 nikdy. Tato otázka také vypovídá o využitelnosti dalšího vzdělávání v praxi a o jeho přínosu do vzdělávacího

procesu. Dle grafu je viditelné, že převládá více respondentů, kteří své nové poznatky převádí do praxe. Necelá třetina respondentů odpověděla neutrálně na využití dalšího vzdělávání v praxi.



Obrázek 21 Využití poznatků dalšího vzdělávání v praxi na stupnici 1-5 (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 23 – V čem obecně shledáváte hlavní přínos dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků?

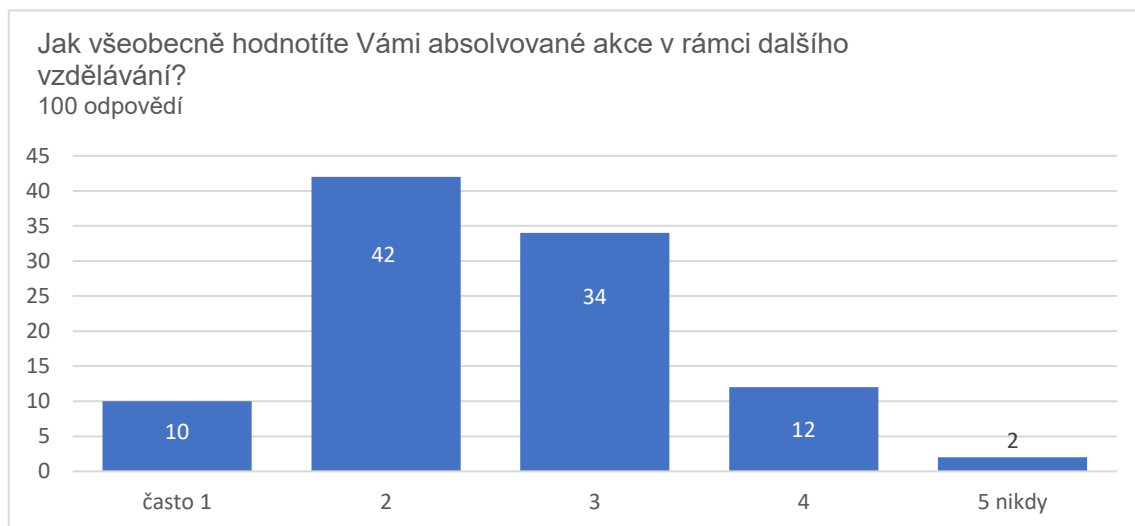
Další otázka byla myšlena pro respondenty motivačně. Měli si uvědomit, co díky dalšímu vzdělávání mohou získat nebo získali. Z grafu je patrné, že většina respondentů se domnívá, že další vzdělávání je primárně osobní záležitostí.



Obrázek 22 Přínosnost dalšího vzdělávání podle respondentů (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 24 – Jak všeobecně hodnotíte Vámi absolvované akce v rámci dalšího vzdělávání?

Předposlední otázka byla položena tak, aby dala přehled o celkové spokojenosti účastníků se vzdělávacími programy. Větší polovina respondentů byla se svými dosud absolvovanými akcemi spokojena, avšak zcela spokojena byla pouze desetina respondentů. Třetina respondentů zvolila neutrální odpověď a 14 respondentů bylo spíše nespokojeno.



Obrázek 23 Hodnocení absolvovaných vzdělávacích akcí (Zdroj: vlastní zpracování)

Otázka č. 25 - Co Vám v DVPP ve vašem kraji obecně chybí?

Poslední otázka byla ponechána opět na subjektivním vyjádření jednotlivých respondentů a nebyla povinná. Na otázku odpovědělo 48 respondentů. Respondenti uváděli, že by ocenili ucelenou nabídku kurzů, rozšíření kurzů s osobní účastí, větší nabídku témat a inovaci stávajících kurzů, které jsou již několik let stejné. Dále byla několikrát zmíněna neodbornost školitelů, neodpovídající vedení výuky a celková kvalita jednotlivých vzdělávacích akcí s velkým množstvím teoretických informací bez uváděných příkladů z praxe. Dále by v rámci kraje uvítali více programů zaměřených na oblast poruch chování, moderní metody a formy vzdělávání, motivaci, komunikaci a cizinecký ruch. Byl projeven také zájem o více uměleckých kurzů, tvoření pro děti a současné teoretické kurzy doplnit o více praktických činností. V neposlední řadě bylo konstatováno, že v rámci kraje je velmi malá informovanost, malá nabídka odborných stáží a celkově chybějící informace o projektech a možnostech čerpání dotačních prostředků.

5.2 Vyhodnocení rozhovorů

V rozhovoru s 10 respondenty ve složení 7 žen a 3 mužů ve věku 29-58 let bylo položeno 5 otázek. Respondenti byli osloveni na půdě jejich školního zařízení. Zvoleni byli vždy dva zástupci z MŠ, ZUŠ, ZŠ, SOU a Gymnázií. Při rozhovoru byli pořizovány psané zápisy a jednotlivé odpovědi těchto respondentů budou přiloženy do přílohy této práce. V následující části bude provedeno vyhodnocení těchto odpovědí.

Otázky:

1. **Jakým způsobem jste informováni o možnostech dalšího vzdělávání?**
2. **Co ovlivňuje Váš výběr?**
3. **Akceptuje zaměstnavatel Váš výběr vzdělávacích akcí?**
4. **Jste spokojen/a s nabídkou vzdělávacích akcí v kraji?**
5. **Jaké formy dalšího vzdělávání preferujete?**

1. „Jakým způsobem jste informováni o možnostech dalšího vzdělávání?“

V tomto případě byly odpovědi od dotazovaných zpravidla shodné. Ve většině případů jsou pedagogičtí pracovníci informováni o nabídce od vedení školy, a to skrze elektronickou poštu. Vedení školy rozesílá nabídky od jednotlivých agentur, které napřímo oslovují vedení či ředitele školy nebo školního zařízení. Nebo zaměstnavatelé seznamují své zaměstnance s touto nabídkou na poradách či při individuálním pohovoru. Dalším často zmíněným způsobem je informace o vzdělávacím programu či přímé doporučení konkrétní vzdělávací akce kolegou či kolegyní. Nabídka bývá také vyvěšována a průběžně aktualizována vedením školy na nástěnkách pracoviště. Informace si někteří vyhledávají i samostatně, pokud jim nabídka od zaměstnavatele nevyhovuje nebo vyhledávají speciálně zaměřený program dle současné situace.

2. „Co ovlivňuje Váš výběr?“

Zde se odpovědi poměrně značně lišily. Ve výběru se u každého jedince objevily rozdílné potřeby. Dotazovaní měli ponětí o tom, co by mělo být předmětem jejich dalšího vzdělávání v návaznosti na sebereflexi a v potřebách doplnit si znalosti dle svého zaměření, vlastních mezer ve znalostech nebo dle situace. Dále byly zmíněny subjektivní pocity ohledně přínosnosti v závislosti na potřebném čase, ceně a aktuálním pracovním vytížením.

3. „Akceptuje zaměstnavatel Váš výběr vzdělávacích akcí?“

Všichni se svými odpověďmi shodli na tom, že se vedení školy či ředitel/ka snažili sloučit plán dalšího vzdělávání a záměr školy s jejich požadavky. Ne vždy jim však bylo plně vyhověno, většinou se jednalo o personální důvody. Zde lze tedy vysledovat, že ředitelé výběr dalšího vzdělávání ponechávají na samotných pedagogických pracovnících, ale jsou jim při výběru nápomocni.

4. „Jste spokojen/a s nabídkou vzdělávacích akcí v kraji?“

Na tuto otázku odpověděli kladně pouze 3 z dotazovaných. Nespokojenost byla spojena s různými souvislostmi, byla zmíněna malá rozmanitost, anebo třeba neprofesionalita školitelů nebo školicích institucí. To, že se vzdělávání účastní respondenti mimo kraj bývá i z jiných důvodů a někteří jezdí po kurzech do vzdálenějších míst právě na základě dobrých referencí vzdělávání v jiné lokalitě. Ostatní nabídku nesledují vůbec nebo jejich výběrovým kritériem není místo konání akce. Je tak možné vysledovat, že dalším neméně důležitým aspektem výběru dalšího vzdělávání u pedagogických pracovníků je při výběru často kladen důraz také na kvalitu a úroveň vzdělávací instituce, popřípadě samotných školitelů.

5. „Jaké formy dalšího vzdělávání preferujete?“

Preference u respondentů nelze přesně specifikovat. Respondenti jsou různí svými obory i potřebami. Z odpovědí lze shrnout, že forma se odvíjí od způsobu vlastní výuky a že není zřejmě preferována ani tak forma jako nabízená témata a využitelnost těchto akcí.

5.3 Shrnutí výzkumu

Do celkového výzkumu se zapojilo 110 respondentů z Plzeňského kraje, z toho s deseti respondenty byl proveden krátký rozhovor obsahující 5 otázek. Dle otázek z dotazníku pod čísly 1, 3, 4 a v součtu s respondenty z rozhovorů jsou respondenti tohoto šetření v poměru 80 žen a 30 mužů, povětšinou s magisterským vzděláním a ve větším počtu respondentů s praxí přes 10 let. Dle otázek č. 5 a 10 přes 90 % dotazovaných jeví o další vzdělávání pedagogických pracovníků zájem a tři čtvrtiny z celkového počtu jej sami aktivně vyhledávají. Největší zastoupení pedagogických pracovníků v tomto výzkumu je ve věku 36-55 let, to vyplývá z grafu u vyhodnocení druhé otázky dotazníkového šetření.

Nyní bude provedeno shrnutí odpovědí k jednotlivým výzkumným otázkám.

Výzkumné otázky:

- **Jaká je nabídka dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v Plzeňském kraji?**
- **Jakým způsobem jsou pedagogičtí pracovníci o nabídkách dalšího vzdělávání informováni a které faktory ovlivňují jejich výběr?**
- **Jaké jsou hlavní vzdělávací potřeby, požadavky a preference pedagogických pracovníků v Plzeňském kraji?**

Jaká je nabídka dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v Plzeňském kraji?

Této otázce je věnována kapitola 2, která je zaměřena na průzkumu trhu s nabídkami dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v plzeňském kraji. Vyhledány byly instituce, které nabízejí další vzdělávání pedagogickým pracovníkům. Jako nejvíce aktivními a vytíženými institucemi v plzeňském kraji jsou v ohledu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků bezpochyby: Krajské centrum vzdělávání a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky a Národní pedagogický institut ČR. V souvislosti s Národním pedagogickým institutem, který k 1.1.2020 vznikl sloučením Národního ústavu pro vzdělávání a Národního institutu pro další vzdělávání, bylo některými respondenty upozorněno, že by zde bylo za potřebí vzdělávací akce častěji inovovat, respondenti měli také připomínky k profesionalitě školitelů a kvalitě kurzů. Dále je v kraji pedagogickými pracovníky využívána v menší míře Západočeská univerzita a Středisko

služeb školám Plzeň. Do systému dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků vstupují i některé střední a základní školy, většinou však jen interním způsobem, kdy si vzdělavatele objednávají zaměstnavatelé přímo do svých školních zařízení. Vzhledem k tomu, že NÚV, který byl jedním ze zdrojů informací i pracovištěm, kterému byly předávány podněty k inovacím se k 1.1.2020 sloučil s Národním institutem pro další vzdělávání, je situace v současné chvíli méně přehledná. Bylo by vhodné vytvořit ucelený přehled jednotlivých vzdělávacích akcí v návaznosti na místo konání.

Jakým způsobem jsou pedagogičtí pracovníci o nabídkách dalšího vzdělávání informováni a které faktory ovlivňují jejich výběr?

Podle dotazníkového šetření i na základě rozhovorů se ukázalo, že nabídka je pedagogickým pracovníkům nejčastěji přeposílána od zaměstnavatele. Jako nejvyužívanější transfer těchto informací je uváděna emailová pošta, pedagogické nebo individuální pohovory a následně využívání školních nástěnek. Dalším způsobem, kterým se pedagogičtí pracovníci seznamují s nabídkou, byl uváděn internet. Z dotazníkového šetření pod otázkou 10 je z výsledků jasné, že 75 % respondentů je ve vyhledávání dalšího vzdělávání samostatně aktivní, což ve své podstatě lze potvrdit i z výsledků na otázku číslo 11. I přesto, že jsou respondenti seznamováni s nabídkami přímo od svého zaměstnavatele, tak vyhledávají nabídky také na internetu, u soukromých subjektů, v odborných časopisech nebo u vysokých škol. Ředitelé škol ponechávají výběr vzdělávání téměř výhradně na samotných pedagogických pracovnících, při výběru jim bývají nápomocni a snaží se jejich výběru následně vyhovět. Pedagogický pracovník tak poté dostane možnost čerpat náhradní volno a bývá vedoucím pracovníkem uvolněn z výuky. Také je využívána výměna vyučovacích hodin s kolegy nebo využívání samostudia ve svém osobním volnu. Některé vzdělávací programy se konají v odpoledních hodinách pracovního dne, čehož využívají hlavně zaměstnanci, kteří působí v blízkosti školícího střediska. Vyhledávány jsou i víkendové akce nebo akce probíhající o státních svátcích. I toto bývá jedním z faktorů ovlivňujících výběr vzdělávací akce. Ve více než polovině odpovědí bylo uvedeno, že preferované jsou převážně jednodenní akce. Částečně může tento výsledek být ovlivňován právě možnostmi uvolňování z vyučovacích hodin, a zvláště pak ve školních zařízeních, kde se potýkají s nedostatečným personálním zabezpečením. Faktorů ovlivňujících výběr dalšího vzdělávání respondentů je více. Často je to ovlivněno právě časovými možnostmi, což vyplývá i z odpovědí dotazovaných, kteří jako nejčastější nespokojenost projevíli v souvislosti s termíny a délkou nabízených programů. Nespokojenost byla zmíněna také

v souvislosti s cenami za vzdělávací akce. Respondenti mají o možnostech financování dalšího vzdělávání nedostatečné informace. V nabídce jednotlivých kurzů bývá uvedena cena, ale možnosti úhrady těchto nákladů pomocí dotací jen v několika málo případech. Úhrady za vzdělávací programy si pedagogičtí pracovníci nemusí hradit vždy sami. Úhrada může být totiž hrazena i z několika jiných různých zdrojů. Může být uhradena školou, kde je proplácení ovlivněno finančními možnostmi školního zařízení, ale náklady mohou být také proplaceny z projektu Evropského sociálního fondu, z různých projektů nebo z dotačního programu MŠMT.

Důležitým faktorem ovlivňujícím výběr vzdělávací akce je také kvalita programů, úroveň vzdělávacích institucí, ale i odbornost a přístup samotných školitelů. Pedagogičtí pracovníci si zpravidla mezi sebou sdělují reference o jimi absolvovaných akcích, čímž se do rozhodovacích procesů dostává také aspekt doporučení. Tento faktor ovlivňující výběr, může být podle některých odpovědí respondentů i důležitějším aspektem, nežli je vzdálenost, kterou musí za dalším vzděláváním překonat. Dalším velmi významným výběrovým kritériem je téma programu, zde se objevuje velká individualita jedinců, což je také odvislé od různosti zaměření pedagogických pracovníků a zde je možné uvést, že více než tři čtvrtiny respondentů upřednostňují svůj obor.

Jaké jsou hlavní vzdělávací potřeby, požadavky a preference pedagogických pracovníků v Plzeňském kraji?

Požadavky jednotlivých pracovníků jsou závislé zpravidla na jejich individuálních potřebách se vzdělávat, zvyšovat si kompetence a potřebách školních zařízení v rámci plánu DVPP. Klíčovou roli hraje přínosnost vzdělávání, kde je kladen důraz především na osobní rozvoj jedince. Každý jedinec by měl v návaznosti na výkon své profese vyhodnotit jaké znalosti mu chybí, které vědomosti a dovednosti by si měl doplnit, popřípadě rozšířit a co mu k lepšímu výkonu při práci pomůže. Jak bylo zmíněno výše, více než tři čtvrtiny respondentů uvádí, že v rámci dalšího vzdělávání upřednostňují svůj obor. Největší přínos dalšího vzdělávání je tak sledován právě v rozšíření odborných znalostí hlavně ve svém, ale i mimo svůj obor. Podle oboru se tedy odvíjí i požadavky na témata programů dalšího vzdělávání v kraji. Dle respondentů budou v budoucnu nejvíce preferovat pedagogické, odborné a psychologické programy, dále chtějí zlepšovat své komunikační, motivační a jazykové dovednosti. Pro Plzeňský kraj bylo respondenty doporučeno zaměřit se na kvalitu, inovace, zlepšení úrovně vzdělávacích programů a školitelů. Krom požadavků na více témat, nižší cenu

a navýšení odborných programů by bylo vhodné uvést ještě další nejčastěji zmiňované aspekty, které by v rámci dalšího vzdělávání respondenti v Plzeňském kraji uvítali. Respondenti vyžadují větší praktičnost vzdělávacích programů, zvýšení jejich aplikovatelnosti do praxe, častější zařazení praktických nácviků a ukázek do výuky, anebo třeba možnost účasti na odborných stážích. K teoretické výuce by ocenili doplnit také aktuální zkušenosti z praxe a více se zaměřit na problematiku chování dětí a mládeže. Respondenti dále uvádějí požadavky na aktualizaci kurzů na novější operační systémy, rychlejší a pružnější reakci dalšího vzdělávání na nové technologie, na možnosti využití IT technologií spolu s moderními výukovými metodami a zapojení tabletů a mobilních telefonů do výuky. Do jazykových kurzů je doporučováno zapojit více rodilých mluvčích.

Další požadavky se týkají také forem vzdělávacích akcí. V dotazníku byla nejčastěji uvedena zkušenost se semináři a kurzy. Velmi překvapující byl počet respondentů, kteří se účastnili e-learningu a webinářů, velký vliv na tuto situaci mohla mít spojitost s vyhlášeným nouzovým stavem a uzavřením všech školních zařízení. MŠMT během nouzového stavu schválilo akreditace více vzdělávacím programům, které probíhaly přes internetové rozhraní. Proto mohlo být zvýšeno povědomí i zkušenosti s těmito formami právě během tohoto stavu v jarních měsících. Na preferencích účastníků výzkumného šetření jsou patrné na vzestupu formy e-learningu, webináře, individuální přípravy jedince a dílen. Stále největší však zůstává zájem o semináře a kurzy. Lze se domnívat, že ti, kteří vyhledávají zásadně výuku spojenou s osobní účastí, očekávají od akce nejen získání nových vědomostí, ale vyhledávají také další rozměr, a to ten psychologický, sociální kontakt a další rozměr zažívání při vnímání předávaných informací. Za účastí v kurzu nehledají tak jen poznání, ale také zážitek, prožitek nebo pohled z jiné strany od ostatních účastníků kurzu.

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, zda nabídka dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v Plzeňském kraji uspokojuje jejich nároky a profesní potřeby. Z předchozího shrnutí vyplývá, že tyto potřeby jsou z větší části vzdělávacími institucemi v Plzeňském kraji pokryty. V současné době je velmi účelně preferováno vzdělávání na dálku, což dokážou pokrýt i instituce z jiných krajů. Do vzdálenějších lokalit jsou ochotni se vydat pedagogičtí pracovníci, kteří od vzdělávací akce očekávají další rozměr či vyšší standard, než který je nastaven v Plzeňském kraji, což se podepisuje na jejich následné nespokojenosti. V Plzeňském kraji pedagogičtí pracovníci postrádají celkovou ucelenou a přehlednou nabídku vzdělávacích akcí.

6 Doporučení pro praxi

Ke zlepšení situace by mohlo přispět vytvoření jednoho nového společného webového portálu nebo spíše aplikace s ucelenou nabídkou pro celou ČR, kde by byla zveřejněna nabídka všech akreditovaných programů v systému dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků za pomoci registru akreditovaných předmětů MŠMT. Celý systém by tak mohl být vytvořen pod záštitou právě ministerstva školství nebo pod Národním pedagogickým institutem ČR (dříve Národním ústavem pro vzdělávání), protože právě pro ně by zabezpečení vzdělávání pedagogických pracovníků mělo být prioritou. Zde by byly shromažďovány aktuální informace od všech subjektů, a to jak státních, tak i soukromých, které nabízejí další vzdělávání pedagogických pracovníků. Mohla by tak být rozšířena celá sekce webových stránek ministerstva nebo vytvořena průběžně aktualizovaná aplikace pro mobilní telefony.

Aby aplikace nebo webový prohlížeč byl pro pedagogické pracovníky přínosný, bylo by dobré dát možnost individuality při výběru. Každý z pedagogických pracovníků dle předchozího výzkumu má jiné potřeby, ubírá se svým vlastním směrem a je ochoten vynaložit různé prostředky pro své další vzdělávání. Systém rozdělení programů a jejich filtrování dle různých požadavků by měl pedagogickým pracovníkům pomoci najít to, co potřebují pro výkon své praxe nebo pro svůj osobní růst.

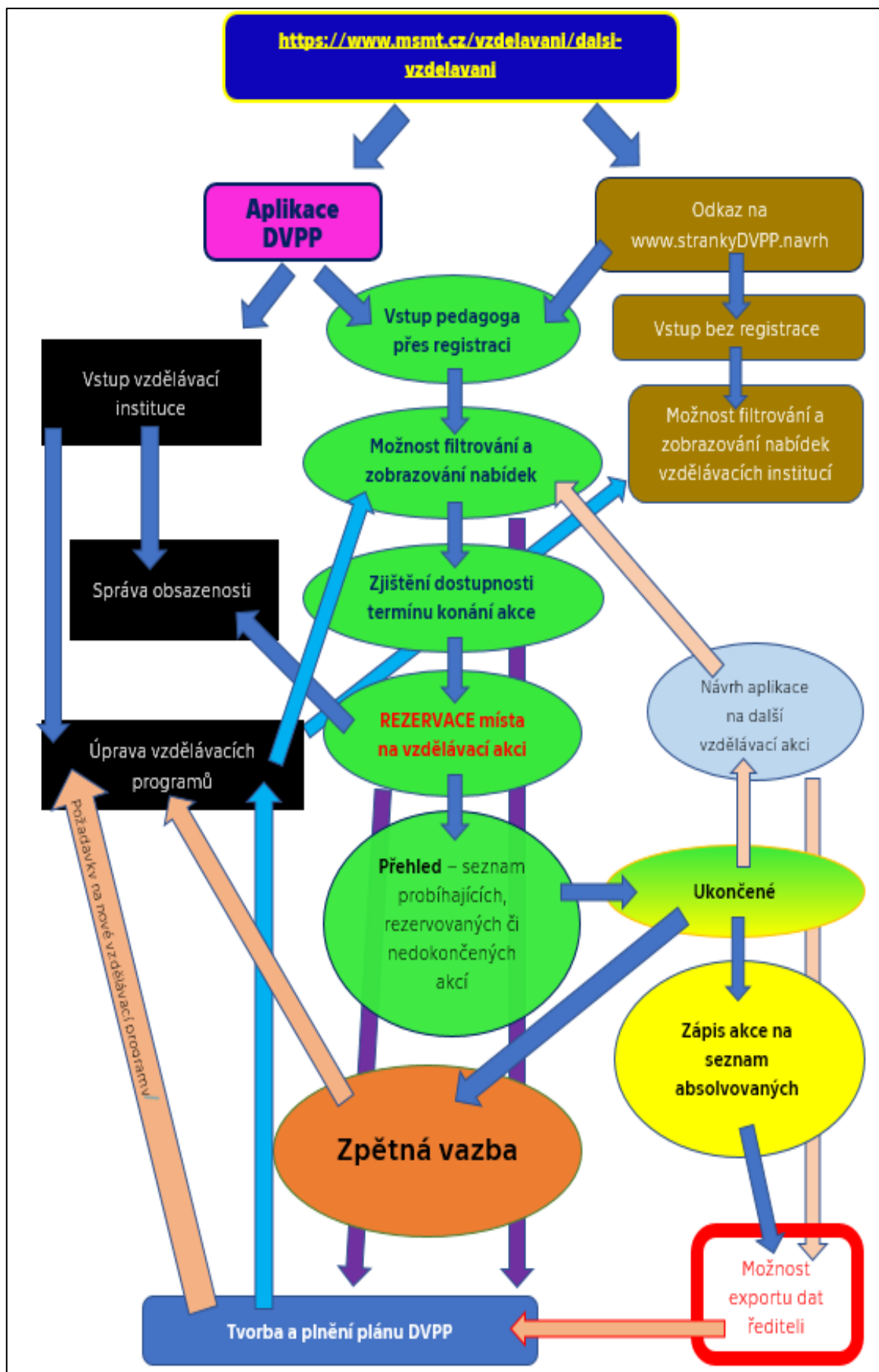
Možnost filtrování nabídek by tak mohl být dle různých kritérií. Jako příklad je možné uvést některé z nich:

- téma vzdělávací akce a její zaměření
- typ vzdělávací akce (rekvalifikace, kurz, projekt, výzkum, navazující program)
- místo konání (kraj, město)
- termín a délka (jednodenní, vícedenní)
- prezenční, distanční, kombinovaná, večerní, stáž, dlouhodobý projekt ...
- druh vzdělávací akce (přednáška, seminář, workshop...)
- pro koho je vzdělání především určeno (všichni, ZŠ, MŠ, SŠ, oborovost)
- možnosti čerpání dotačních programů (Šablony, projekty, výzkum, vývoj)
- cena
- rezervace nebo odkaz přímo na organizátora vzdělávací akce
- hodnocení akcí formou hvězdičkového škálování nebo recenzí
- možnost objednání lektora přímo pro své školní zařízení ze strany ředitele

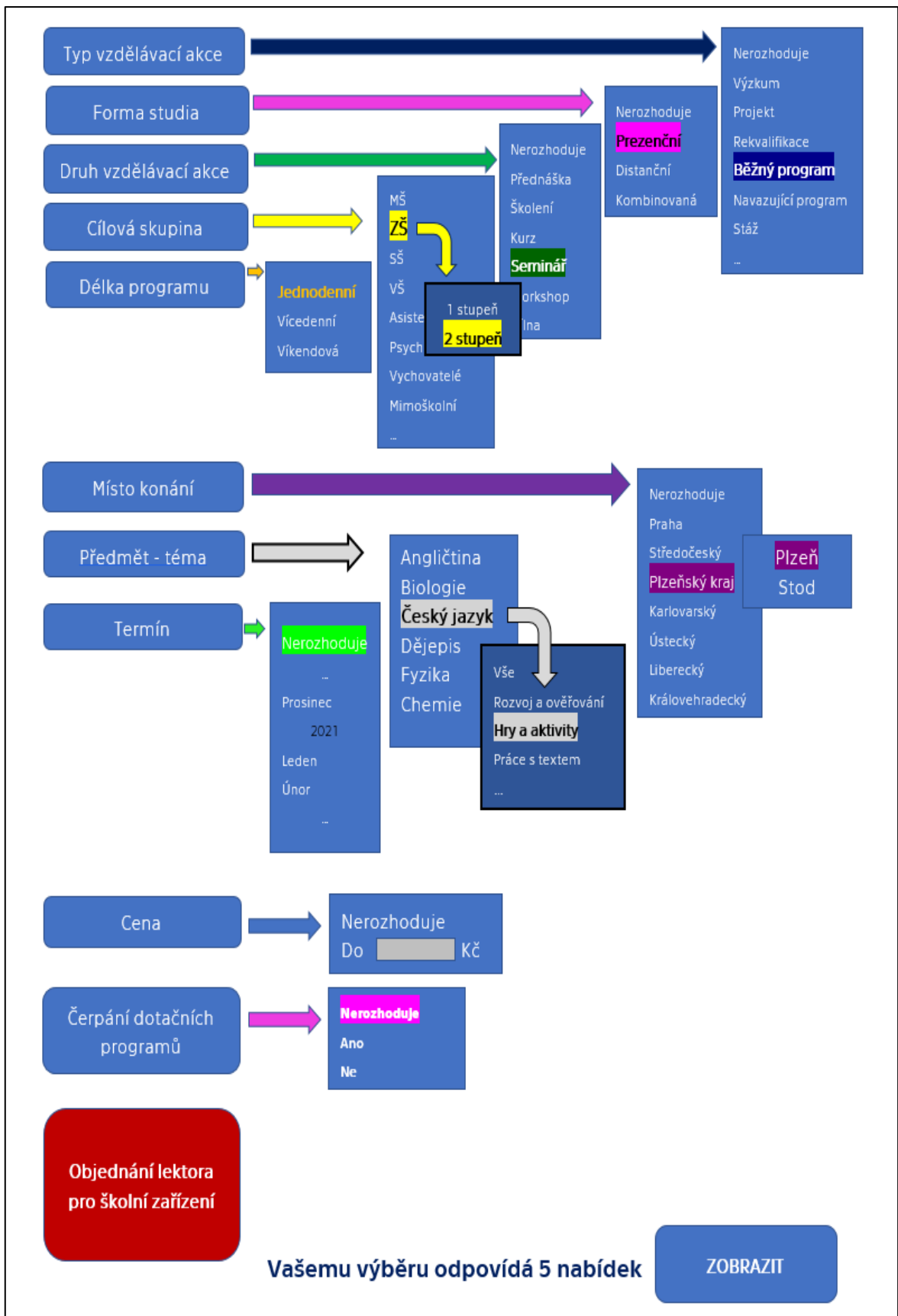
Po vyhledání příslušných vzdělávacích akcí dle svých stanovených kritérií, by se měl vyhledávající dozvědět veškeré informace o vyhledaném programu včetně jeho organizace, průběhu, vzdělávacího cíle a způsobu jeho ukončení, popřípadě současnou obsazenost. Pokud by byla zavedena i možnost hodnocení vzdělávacích akcí, měl by možnost se dozvědět i recenze na zvolenou vzdělávací akci. Po absolvování akce by se zase on mohl vyjádřit v několika bodech k proběhlé akci a tím dávat zpětnou vazbu vzdělávacím institucím, a to formou textovou, škálováním pomocí počtu hvězdiček nebo kombinovanou formou. V případě umožnění registrovaného vstupu, kdy si vytvoří pracovník svůj účet na základě emailového kontaktu, by měl následně každý z pedagogických pracovníků přehled o svých již absolvovaných akcích a aplikace by mu automaticky mohla dávat návrh na další vzdělávací akce, které by mohl a nemusel využít. V případě registrovaného vstupu by mohl mít pedagogický pracovník také možnost odesílat tyto informace svému nadřízenému. Ředitelé škol by tak měli ucelený přehled pro tvorbu a plnění plánu dalšího vzdělávání svých zaměstnanců nebo by mohli mít umožněn vstup do aplikace v ředitelském modulu jako je stávající možnost pod NPI. Ministerstvo školství by tak mohlo sbírat anonymně v souladu GDPR vyhodnocovací data z této aplikace pro svou další činnost, například pro tvorbu kariérního řádu nebo úpravu akreditačních programů.

Pro pedagogické prostředí by se jednalo o pokrokový krok pro budoucí vzdělávání a zároveň koherenci s dnešní dobou. Výhody této aplikace by mohly být v několika směrech:

- Pedagogičtí pracovníci i jejich nadřízení by měli možnost vyhledávání akreditovaných vzdělávacích akcí rychleji, s menším úsilím a možná i efektivněji ke svým či zaměstnancovým potřebám a potřebám školy. Měli by možnost se vyjádřit k proběhlé výuce a navrhnout změny, popřípadě poptávat další témata.
- Vzdělávací instituce by byly viditelnější pro více pedagogických pracovníků, kteří by je nemuseli cíleně vyhledávat, viděli by nabídku jiných vzdělávacích institucí a měli by zpětnou vazbu od svých absolventů. Na základě těchto informací by dokázali pružně a rychle reagovat na podněty a změny v programovém zaměření i obsahu jednotlivých vzdělávacích akcí a tím také reagovat rychleji na potřeby pedagogických pracovníků v současné době. Vzdělávací instituce by měla možnost zobrazovat počet volných míst, hlídat si celkovou obsazenost, sledovat ekonomičnost a využitelnost programů a upravovat jejich množství dle potřeb.
- Ministerstvo školství by mělo možnost sběru vyhodnocovacích dat v souladu s GDPR pro svou další činnost.



Obrázek 24 Myšlenková mapa k funkci návrhu aplikace (Zdroj: vlastní zpracování)



Obrázek 25 Myšlenková mapa pro použití filtrování v aplikaci (Zdroj: vlastní zpracování)

6.1 Funkce inovativního nástroje

Pro návrh aplikace byla použita myšlenková mapa. Toto grafické znázornění pomohlo přenést vlastní myšlenky autorky do názorné podoby, jak si představuje základní princip funkce aplikace. Zároveň může myšlenková mapa v ostatních vyvolávat kreativní myšlení na prohloubení, vylepšení nebo celé pozměnění funkce aplikace. Myšlenková mapa zobrazuje souvislosti mezi jednotlivými subjekty zainteresovaných do dalšího vzdělávání pedagogů a měla by sloužit jako nástroj pro zkvalitnění dalšího vzdělávání nejen pedagogických pracovníků, ale v přeneseném slova smyslu přes pedagogické pracovníky zkvalitňování českého školství jako takového v rychlejším tempu a na požadavky měnících se potřeb společnosti a škol i například v době nouzového stavu.

Na jednom místě by tak vznikla celostátně ucelená nabídka dalších vzdělávacích programů primárně určených právě pro pedagogické pracovníky. Aplikace by dala umožnit sledování využití jednotlivých vzdělávacích akcí, jejich přínosnosti a aplikovatelnosti do praxe, dokázala by tak podat objektivní zpětnou vazbu a zároveň by mohla upozorňovat na chybějící témata potřebná pro profesní rozvoj pedagogických pracovníků v daném čase.

Tento nástroj by mohl být pro školství přínosným, pro dnešní dobu vhodným i realizovatelným a v jistých ohledech by mohl být také nástrojem k zefektivnění financování. O vývoj funkční aplikace by se mohla pokusit některá z vysokých škol, nebo by mohl vývoj aplikace být součástí studentské soutěže fakult informačních technologií, čímž by mohlo dojít i ke snížení nákladů na vývoj aplikace.

Závěr

Cílem práce bylo zmapovat aktuální nabídku vzdělávacích institucí v rámci Plzeňského kraje a srovnání této nabídky se spokojeností/nespokojeností a jejich využíváním/nevyužíváním ze strany pedagogických pracovníků. Ukázalo se, že nabídka veřejných i soukromých subjektů je poměrně pestrá a široká, pedagogičtí pracovníci těchto nabídek také podle svých individuálních možností (časových i finančních) využívají. Z dotazníkového šetření však vyplynul požadavek na větší obměňování nabídek tak, aby více odpovídaly potřebám pedagogické praxe (např. v oblasti řešení výchovných problémů, poruch chování u žáků a studentů, řešení náročných a mnohdy stresových situací, které vyvstávají při výkonu pedagogické profese. Respondenti ve svých odpovědích častěji zmiňovali také požadavek na ucelené programy, které by měly jistou návaznost a přinášely tak hlubší vědomosti a dovednosti, které by pro ně pak byly využitelné v praxi.

Pozitivně hodnotím fakt, že do programů dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků pronikají nové metody a formy vzdělávání – především internetové formy, které jsou pro respondenty výhodnější v tom ohledu, že nekladou na účastníky kurzů zvýšené nároky na dojíždění do místa konání akce, šetří tak čas i finanční zdroje. Další nespornou výhodou je, že se vzdělávací akce přes internet může účastnit mnohem větší skupina lidí, tím se mohou také celkově snižovat náklady vzdělávacích institucí, odpadá také potřeba zabezpečení zázemí pro studenty. Pro některé studenty se díky výuce na dálku může přiblížit i kurz, který by za jiných okolností z časových a finančních důvodů byl pro ně nedostupným. Tímto ekonomickým směrem se ovšem vydává i čím dál větší počet zaměstnavatelů, kteří pro své zaměstnance častěji využívají možnosti vzdělávání ve svém vlastním školním zařízení.

Prioritně by měla být zaměřena pozornost právě na profesní potřeby pedagogických pracovníků, aby byla zajištěna jejich odbornost a možnost růstu jejich kompetencí. Nelze s přesností určit, co kantoři přesně potřebují, protože jejich individuální potřeby jsou velmi různorodé, ale v zájmu společnosti, školského systému, vzdělávacích institucí i ředitelů škol by mělo být umožněno pedagogickým pracovníkům, aby své další vzdělávání směřovali právě tam, kam potřebují oni sami. Jedině spokojený a vzdělaný pedagog dokáže své studenty nadále udržovat v současné době na dostatečné vzdělávací úrovni. Tato komunikace mezi pedagogy (žáky) i vzdělávacími institucemi v současnosti funguje na základě dotazníků spokojenosti s proběhlou vzdělávací akcí. Celkovému zlepšení by však prospěl aktuální tok informací bez velké prodlevy,

čemuž by mohl vhodně napomoci předložený návrh pro praxi. Pro pedagogické prostředí by se tak mohlo jednat z mého pohledu o pokrokový posun v zajišťování dalšího vzdělávání. Vznik této podpůrné platformy pro profesní rozvoj učitelů má velkou šanci na využití také v době krizových stavů, například v čase korony.

S ohledem na téma práce se v jejím samotném závěru nabízí ještě připomenout často diskutovanou nutnost vzniku systémového řešení problému, kdy ke zlepšení v oblasti dalšího vzdělávání by přispěla jednoznačně i změna v oblasti možnosti kariérního postupu u těch pedagogických pracovníků, kteří by se do systému dalšího vzdělávání zapojili – např. formou odměňování. Zvýšila by se tak motivace ke vzdělávání, v důsledku čehož by pak bylo možné očekávat také zkvalitnění celého vzdělávacího systému. Pozitivní je také to, že mnoho pedagogů dnes chápe důležitost vlastního vzdělávání v kontextu zvyšování funkčnosti a konkurenceschopnosti školy, což úzce souvisí i se současnými nároky na úspěšné školní zařízení.

Výše uvedená praktická doporučení jsou jedním z možných způsobů, jak jít naproti zlepšujícímu procesu vzdělávání pedagogických pracovníků v praxi.

Seznam použité literatury

- BAREŠOVÁ, Andrea. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. Praha: 1. VOX, 2011. ISBN 978-80-87480-00-7.
- BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.
- ČMEJRKOVÁ, Světlá, Jindra SVĚTLÁ a František DANEŠ. *Jak napsat odborný text*. Praha: Leda, 1999. ISBN 80-85927-69-1.
- EGER, Ludvík. *Vzdělávání dospělých a ICT: aktuální stav a predikce vývoje*. Plzeň: Nava, 2012. ISBN 978-80-7211-428-3.
- GAVORA, P.: Úvod do pedagogického výzkumu. Brno: Paido, 2000. ISBN 808593179-6
- GIGALOVÁ, Veronika. *Dospělý jedinec v hypermoderní společnosti*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. ISBN 978-80-244-4809-1.
- KOHNOVÁ, Jana. *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Praha: Univerzita Karlova v Praze - Pedagogická fakulta, 2004. ISBN 80-7290-148-6.
- KOHNOVÁ, Jana a Iva MACHÁČKOVÁ, ed. *Další profesní vzdělávání učitelů a jeho perspektivy: sborník z konference k 60. výročí založení Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v Praze*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2007. ISBN 978-80-7290-303-0.
- LAZAROVÁ, Bohumíra. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů*. Brno: Paido, 2006. ISBN 80-7315-114-6.
- MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.
- MUŽÍK, Jaroslav. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2005. ISBN 80-7238-220-9.
- MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-581-6.
- NAVARRŮ, Miroslav. *Excel 2016: podrobný průvodce uživatele*. Praha: Grada, 2016. Průvodce (Grada). ISBN 978-80-271-0193-1.
- PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4806-1.
- POL, Milan. *Když se školy učí*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6130-9.
- PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5232-7.
- PRŮCHA, Jan. *Moderní pedagogika*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-717-8631-4.
- PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0403-9.
- PUNCH, Keith. *Úspěšný návrh výzkumu*. Vydání druhé. Přeložil Jan HENDL. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0980-5.

ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.

TURECKIOVÁ, Michaela, ed. *Další vzdělávání jako nástroj rozvoje jednotlivce i společnosti*. Praha: Educa Service ve spolupráci s Českou andragogickou společností, 2008. Česká a slovenská andragogika. ISBN 978-80-87306-00-0.

TURECKIOVÁ, Michaela. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada Publishing, 2004. Psyché. ISBN 80-247-0405-6.

VALENTA, Jiří. *Zákon o pedagogických pracovnících prakticky a přehledně*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-567-0.

VANĚČEK, David. *Didaktika technických odborných předmětů*. Praha: České vysoké učení technické v Praze, 2016. ISBN 978-80-01-05991-3.

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-86723-98-3.

VETEŠKA, Jaroslav. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího profesního vzdělávání*. [Praha]: Česká andragogická společnost, 2013. Česká a slovenská andragogika. ISBN 978-80-905460-0-4.

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

Zákon č 561/2004 Sb., *Zákon o předškolním, základním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)* [©2010-2020 online] [cit. 18. 7. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

Vyhláška č 317/2005 Sb., *Vyhláška o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků* [©2010-2020 online] [cit. 18. 5. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-317>

MŠMT, *Strategické a koncepční dokumenty* [©2013-2020 online] [cit. 18.7.2020]. ISBN 80-211-0372-8. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/bilakniha-narodni-program-rozvoje-vzdelani-v-cr?highlightWords=b%C3%ADI%C3%A1+knih>

MŠMT, *Strategické a koncepční dokumenty* [©2013-2020 online] [cit. 12.5.2020]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategicke-a-koncepcni-dokumenty-cerven-2009>

MŠMT, *Kariérní řád* [©2013-2020 online] [cit. 9.5.2020]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/o-webu-msmt/karierni-rad>

Český institut pro supervizi, *Supervize* [©2010] [cit. 12.5.2020]. Dostupné z: <https://www.supervize.eu/>

Eduin, *Eduin.cz* [2020 online] [cit. 23.11.2020]. Dostupné z: <https://www.eduin.cz/>

Seznam obrázků

Obrázek 1 Model výzkumného procesu (Zdroj: vlastní zpracování).....	36
Obrázek 2 Rozdělení respondentů podle pohlaví v procentech (Zdroj: vlastní zpracování).....	42
Obrázek 3 Rozdělení respondentů podle věku v procentech (Zdroj: vlastní zpracování).....	43
Obrázek 4 Procentuální rozdělení dosaženého vzdělání u respondentů (Zdroj: vlastní zpracování).....	43
Obrázek 5 Délka pedagogické praxe respondentů v procentech (Zdroj: vlastní zpracování).....	44
Obrázek 6 Využívání možnosti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (Zdroj: vlastní zpracování).....	44
Obrázek 7 Počet odpovědí respondentů u motivačních faktorů (Zdroj: vlastní zpracování).....	45
Obrázek 8 Četnost účasti respondentů na dalším vzdělávání během roku (Zdroj: vlastní zpracování).....	46
Obrázek 9 Účast respondentů na formách dalšího vzdělávání (Zdroj: vlastní zpracování).....	47
Obrázek 10 Zájem o formy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (Zdroj: vlastní zpracování).....	48
Obrázek 11 Samostatná aktivita při vyhledávání dalšího vzdělávání v procentech (Zdroj: vlastní zpracování).....	48
Obrázek 12 Nejčastější zdroj vyhledávání dalšího vzdělávání respondentů (Zdroj: vlastní zpracování).....	49
Obrázek 13 Upřednostnění respondentů vlastního oboru při výběru dalšího vzdělávání v procentech (Zdroj: vlastní zpracování).....	50
Obrázek 14 Spokojenost respondentů s nabídkou dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v procentech (Zdroj: vlastní zpracování).....	51
Obrázek 15 Zájem respondentů o programovou náplň dalšího vzdělávání (Zdroj: vlastní zpracování).....	52
Obrázek 16 Dojezdová vzdálenost respondentů za vzdělávacími akcemi (Zdroj: vlastní zpracování).....	53
Obrázek 17 Spokojenost respondentů s místy konání dalšího vzdělávání v procentech (Zdroj: vlastní zpracování).....	53
Obrázek 18 Preference respondentů na místa konání vzdělávacích akcí (Zdroj: vlastní zpracování).....	54
Obrázek 19 Preference respondentů na časové náročnosti vzdělávacích akcí v procentech (Zdroj: vlastní zpracování).....	54
Obrázek 20 Nevyhovující aspekty dalšího vzdělávání podle respondentů (Zdroj: vlastní zpracování).....	55
Obrázek 21 Využití poznatků dalšího vzdělávání v praxi na stupnici 1-5 (Zdroj: vlastní zpracování).....	56

Obrázek 22 Přínosnost dalšího vzdělávání podle respondentů (Zdroj: vlastní zpracování).....	56
Obrázek 23 Hodnocení absolvovaných vzdělávacích akcí (Zdroj: vlastní zpracování)	57
Obrázek 24 Myšlenková mapa k funkci návrhu aplikace (Zdroj: vlastní zpracování)	66
Obrázek 25 Myšlenková mapa pro použití filtrování v aplikaci (Zdroj: vlastní zpracování)	67

Příloha

Příloha č 1:

Respondent 1: Žena 29, 2roky praxe, ZUŠ. O možnostech dalšího vzdělávání jsem informována od vedení školy emailem a později při osobním pohovoru s ředitelem mi zpravidla některé z nich přímo doporučí. Často se toto téma probírá i na školních poradách. V několika případech jsem se zúčastnila doporučených seminářů, několikrát jsem si vyhledávala i informace samostatně o kurzech na internetu, o které bych měla zájem. Prozatím jsem si některé akce předběžně vyhlédla a čekám, zda mi bude vyhovovat některý z dalších termínů konání. Během minulého roku jsem se zúčastnila 3 jednodenních akcí. Vícedenní akci jsem prozatím neměla možnost navštívit z časových a trochu i finančních důvodů, protože jsme se s přítelem stěhovali a plánovali svatbu. Suplovala jsem však hodiny své kolegyně a předpokládám, že se mi bude snažit mou aktivitu oplatit ona i ředitel, který nám ke všemu dal své svolení. Vyhledávám zpravidla akce zaměřené na didaktiku vzdělávání. V Plzeňském kraji jsem se účastnila dvou seminářů, ze kterých jsem si ani jednou neodnesla žádné zásadní nové poznatky. Proto nyní hodlám další výběr orientovat i dle doporučení svých kolegů spíše jinač. Nebráním se žádné formě, zkusit se má vše.

Respondent 2: Muž 38, 8 let vyučujícím, ZUŠ. Ředitel mi hází nabídky rovnou do mailu. Ví, o co bych měl zájem, takže mi neposílá rozhodně všechno. Na poradách se pak dozvídám, že nabídka je opravdu velká, když to probírá s ostatními. Asi jednou jsem si prohlížel více nabídek, co si vytiskla kolegyně z jejího mailu, byla nová a měl jsem pocit, že jí ředitel poslal snad úplně všechno, kolik toho bylo. Já se nyní věnuji z větší části hlavně zpracování hudby s využitím výpočetní techniky. Pohybuji se tak hodně i na internetu a velmi často se účastním různých webinářů, nabídku tak vyhledávám hlavně sám na internetu. Když jsem ale s tímhle začínal, jezdil jsem na doporučení mých kamarádů na kurzy až do Brna. Byl jsem moc spokojený, akce probíhali dokonce o víkendech, takže jsem si sehnal za sebe jen náhradu do orchestru. Kdybych měl mluvit o celém průběhu, bylo by to asi na dlouho. Nabídky v kraji vůbec nesleduji, jdeme především o téma, kterému se teď věnuji.

Respondent 3: žena 43, vyučuje 12let, SOU. Na naší škole se věnuji výuce ekonomických předmětů, vedení školy mi na mé přání posílá na email nabídky kurzů

z managementu, ekonomie a výpočetní techniky. V minulém roce jsem se setkala s jedním problematickým třídním kolektivem a popravdě jsem se začala trochu poohlížet po nějakém školení na tohle téma. Spolu s kolegyní nám vedení školy sehnalo několik volných akcí na říjen a listopad a zároveň při plánování výuky už i vytvořilo podmínky pro to, abychom mohly jet. Normálně se účastním vzdělávacích aktivit tak dvakrát do roka, nebo jak to zrovna vyjde a jsou to vždy jednodenní záležitosti. Někdy i mimo další vzdělávání pedagogů, hlídám si hlavně změny v daňovém systému a hledám si nabídky na internetu. Jezdím na semináře, kurzy, školení, některá běžná školení máme i přímo ve škole. Ještě jsem nevyzkoušela žádný e-learning, workshop ani dílny. Zajímavým zážitkem byl webinář, ale radši mám tu výuku, kde je nás víc. V kraji mi chybí větší rozmanitost kurzů a přístup některých školitelů mi přijde přinejmenším zvláštní. Určitě se ještě podívám na nabídku webinářů, ale jinak mám asi nejraději ty jednodenní face to face.

Respondent 4: muž 38, vyučuje 8let, SOU. Já tohle moc nesleduji, nabídky mi posílá vedení školy, jsem za to rád, ale když nikam nemusím, nejedu. Učím vařit a dělám, co umím, některý děcka jsou strašně šikovný, ale v dnešní době hrozně líný. Vzpomínám si, že jsem byl na kurzu motivace. Bylo to osm hodin teorie a když byl prostor k dotazům a já ho vznesl, začal lektor opakovat jen některé z teoretických pasáží. Ve své podstatě mi nedokázal odpovědět. Mluvil jsem pak s kolegy, kteří na tom kurzu byli taky a dodnes jsem s jedním v kontaktu, občas zajdeme na kávu a ve své podstatě tuhle problematiku probíráme spolu. Učí v Plzni na učňáku elektro, vzal mě dvakrát do své výuky a jsem mu za to moc vděčný. Vedení pak chtělo zpětnou vazbu, jak se mi to líbilo. Sám si kurzy nevyhledávám, jedu většinou na doporučení, že ten a ten kurz za to stojí a mám rád spíš praktické záležitosti. Člověk se tam také dozví, alespoň o nějakých projektech, popřípadě soutěžích a tím ty svoje děcka občas dokážu motivovat. Vedení s tím většinou nemá problém, pokud to příliš nenaruší výuku. Byl jsem jednou na motivačním kurzu tady v Plzni, většinou pak v Praze a jednou v Hradci Králové na víkendovce, ale to bylo náhodou místo nemocného kolegy. To byl kurz na první pomoc, ale bylo to hodně zážitkové a moc se mi to líbilo. Forma výuky je mi asi lhostejná, u mě vítězí téma a praktické využití.

Respondent 5: žena 33, 7 let praxe, MŠ. Máme skvělou ředitelku, o všech vzdělávacích akcích zjišťuje spoustu informací a pak nám na poradě některé doporučí, vůbec nemusím nic hledat. Jen si zavoláme, jestli mají volno v termínu, který nám nic neblokuje. Co se týká financí, tak to Libuška vždy udělá tak, aby to šlo pokrýt z nějakých dotací

a z finančních prostředků, co má k dispozici, anebo rovnou řekne, že to není schopna finančně celé pokrýt. Samozřejmě jsem byla i na akcích, které jsem si našla sama, ale popravdě na doporučení od Libušky to byla vždy trefa do černého. Víím, že mě kdykoliv podpoří a co se týká vzdělávání, je to spíš ona, kdo nás tak trochu honí. Jezdíme hodně do jižních Čech a do Prahy, protože tam máme vytvořeno spřátelené výukové prostředí, tak popravdě ani nevím, jaká je tady nabídka. Mám ráda dílny, tvořivé semináře, ale jezdím i za didaktickými a pedagogickými kurzy.

Respondent 6: žena 31, asistentkou 3 roky, MŠ. Nastoupila jsem do MŠ původně jako asistentka pedagoga pro dítě mojí kamarádky. Prošla jsem si kurzem pro pedagogické asistenty v Plzni. I přesto mi ředitelka umožňuje, a dokonce doporučuje navštívit několik seminářů během roku, zpravidla jednodenních akcí někde poblíž. Vzdělávacích seminářů jsem už několik prošla, vždy jsem se něco naučila a něco byla schopna i aplikovat do své praxe. Jsem původně vyučená jako kadeřnice a ve své podstatě se stále učím. Víím, že potřebuji zpracovat hlavně na dětské psychologii. S nabídkou jsem spokojená a mám ráda jednodenní akce, kde se mluví hlavně o tom, co se v praxi osvědčilo a jaké přístupy k dětem jsou spíš na škodu. Začínám přemýšlet i o psychologických kurzech. Zatím jsem byla na kurzu a seminářích. Holky hodně mluví o dílnách. Jak jste mluvila o e-learningu, workshopu a webináři, popravdě vůbec netuším, co je to za možnosti.

Respondent 7: žena 58, praxe 25 let, ZŠ. Nabídky rozesílá ředitel elektronickou poštou, také je vyvěšuje na nástěnce ve sborovně a mluví se o tom na pedagogických poradách. Občas kouknu na internet, když hledám něco konkrétního. Zpravidla se snažíme dostat do jednoho kurzu po dvou, ředitel je potom rád, když na pedagogické poradě řekneme, o čem kurz byl a zda jej doporučujeme dalším pedagogům. Pokud mají ostatní zájem, tak někdy uděláme větší poradu, kde zmíníme nejzajímavější poznatky nebo ve své podstatě kurz zopakujeme ve své režii. Pokud na kurzu obdržíme nějaké zajímavé podkladové materiály, tak si je půjčujeme. Můj výběr je ovlivněn hlavně mým rozvrhem, učím Český jazyk a literaturu na druhém stupni a momentálně se potýkáme s personálními problémy, jelikož dvě češtinářky jsou na mateřské dovolené. Pokud to je možné jezdím alespoň dvakrát do roka na nějaké jednodenní záležitosti. Zkusila jsem webinář České slovo v KonTextu, protože o této aplikaci mluvila mladší kolegyně. Bylo to zajímavé z hlediska obsahu, ale prezentující neměl ideální přednes a z mého pohledu to bylo velmi neprofesionální. I přesto jsem se připojila na další navazující webinář, ale jen z důvodu obsahu. Ředitel se snaží vyhovět každému, co se týká dalšího

vzdělávání, ale ne vždy je v jeho silách vyhovět všem. S nabídkou v kraji spokojená příliš nejsem, národní institut pro další vzdělávání v Plzni nabízí mnoho vzdělávacích akcí, většinu z nich prezentuje bez inovací několik let stejně, a víme to právě díky našim poradám. Formy preferuji v podobě školení, semináře nebo kurzu, teď mám v plánu připojit se ještě jednou k nějakému webináři.

Respondent 8: žena 39, praxe 10 let, ZŠ. Emaily s nabídkami od ředitele už ani neotevírám, protože jich tam je prostě hodně. Ale chodí mi nabídky od zprostředkovatelů kurzů, kde už jsem byla a většinou rovnou s tématem, o které bych měla zájem. Další nabídka je ve sborovně na nástěnce a pak mi většinou něco doporučí někdo z kolegů. Občas mě překvapí cena některých kurzů, kterou si ověřuji i u jiných institucí na internetu. Ceny jsou ale dost podobné a těch peněz většinou pak nelituji, dělám to hlavně pro sebe. Taky se občas povede si něco nechat proplatit nebo čerpat z nějakého projektu. Většinou mě limituje jen čas, který tomu mohu věnovat, ale mám kolegyně, se kterými si vzájemně v tomhle ohledu pomáháme, takže s ředitelem nikdy nebyl problém. V kraji znám jen institut pro další vzdělávání v Plzni a ten nikoho z nás ze sborovny příliš neláká. Mám shodný názor jako jedna z kolegyně, která se o tomto institutu vyjádřila tak, že je to jen pásová výroba certifikátů, osvědčení a je tu jen proto, aby se vlk nažral. Já mám ráda didaktické kurzy, ráda zkusím nové věci ve výuce. Preferuji formy s osobní účastí.

Respondent 9: muž 33, praxe 5 let, Gymnázium. Informuje mě ředitelka při pohovoru a posílá mi nabídku do emailu. Můj výběr ovlivňuje cena, téma a využitelnost. Reference se někdy dají dohledat na internetu. Ředitelka všem akceptuje jejich výběr, pokud to není v rozporu se záměrem školy. Jsem spokojený s nabídkou témat. Preferuji jednodenní semináře.

Respondent 10: žena 30, praxe 3 roky, soukromé Gymnázium. Ředitelka školy si nás zve na osobní pohovory. Tam mi většinou po nějakém profesním ohodnocení doporučí směr, kterým bych se mohla dál rozvíjet, nebo v čem vidí mé mezery. Nabídne i některé vzdělávací akce nebo mi doporučí některou z institucí. Vyžaduje po nás alespoň jednou ročně se nějakého školení zúčastnit. Na poradě si každý rok zvolíme nějaké kolektivní téma a jednou za rok se uskuteční nějaký seminář pro celou sborovnu, většinou to bývá psychologie, didaktika nebo teď naposledy to bylo využití mobilních telefonů ve výuce. Sama si vybírám právě informační technologie, pedagogiku nebo psychologické zaměření, a to zpravidla vícedenní, kde je to spojené například s nácvikem

jednání v některých situacích. Špatně se mi totiž komunikuje se staršími žáky, hlavně s těmi z oktávy. Ředitelka plně akceptuje i náš osobní výběr s tou podmínkou, že ne vždy nám pomůže s úhradou nákladů. Tady v Plzni je velká nabídka jednodenních seminářů, za těmi vícedenními semináři a kurzy jezdím do Olomouce, kde nabízejí i navazující kurzy. Tyto akce spojuji s návštěvou rodiny a přátel. Preferuji vícedenní výcviky a kurzy.

Příloha č 2: Dotazník

DVPP

Další vzdělávání pedagogických pracovníků-Plzeňský kraj *Povinné pole

Pedagogičtí pracovníci z Plzeňského kraje:

Vážená paní kolegyně, vážený pane kolego,

tímto se na vás obracím s prosbou o vyplnění krátkého dotazníku, který je zaměřen na problematiku dalšího vzdělávání učitelů v Plzeňském kraji. Pro tento dotazník jste vhodným respondentem, pokud splňujete podmínku pedagogického pracovníka Plzeňského kraje. Vyplnění dotazníku je anonymní.

Jeho vyplnění vám zabere přibližně 10 minut a informace budou použity pouze v mé bakalářské práci na téma: Další vzdělávání pedagogických pracovníků v současnosti.

Předem Vám děkuji za Váš čas, který tomuto dotazníku věnujete.

S pozdravem a přáním pevného zdraví Šmejkalová Romana, studentka studijního programu Specializace v pedagogice, MÚVS při ČVUT v Praze.

1. Vaše pohlaví? * Označte jen jednu elipsu.

žena

muž

2. Váš věk * Označte jen jednu elipsu.

méně než 26

26-35

36-45

46-55

Více než 56

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání * Označte jen jednu elipsu.

- SŠ
- VŠ bakalářské
- VŠ magisterské
- VŠ doktorské

4. Délka Vaší pedagogické praxe * Označte jen jednu elipsu.

- méně než 2 roky
- 2-5 let
- 6-10 let
- 11-20 let
- 21-30 let
- 31 a více

5. Využíváte možnosti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků? * Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne

6. Co Vás motivuje k této činnosti? * Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Nic
- Vyžaduje to zaměstnavatel
- Chci se rozvíjet-Osobní zájem
- Vidina kariérního růstu
- Finance
- Lepší uplatnění na trhu práce

Jiné: _____

7. Jak často se účastníte DVPP? * Označte jen jednu elipsu.

- 1krát ročně
- 2krát do roka
- 3krát v roce
- 4krát v roce
- 5Jiné: _____

8. Jakých forem DVPP jste se účastnil/a * Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- individuální příprava jednotlivce
- kurz
- seminář
- e-learning
- webinář
- dílny
- jiné: _____

9. O jaké formy DVPP byste měl/a v budoucnu největší zájem? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti

- Individuální příprava jednotlivce
- kurz
- seminář
- e-learning
- webinář
- dílny

Jiné: _____

10. Jste ve vyhledávání DVPP samostatně aktivní? * Označte jen jednu elipsu.

- Ano
- Ne

11. Kde vyhledáváte nabídky dalšího vzdělávání nejčastěji? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti

- dostávám nabídky od zaměstnavatele
- V odborných časopisech pro pedagogické pracovníky
- přímo u vysokých škol
- internet
- u soukromých subjektů

Jiné: _____

12. Upřednostňujete ve výběru DVPP svůj obor? * *Označte jen jednu elipsu.*

Ano

Ne

13. Co je Vaším oborem?

14. Jste spokojen/a s celkovou nabídkou dalšího vzdělávání pro pedagogické pracovníky? * *Označte jen jednu elipsu.*

Ano

Ne

15. O jaké programy dalšího vzdělávání byste měl/a v budoucnu zájem? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti

- odborné
- psychologické
- pedagogické
- motivační
- komunikační dovednosti
- jazykové dovednosti
- informační dovednosti

Jiné: _____

16. Kde se zpravidla účastníte DVPP? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti

Zaměstnavatel zajišťuje programy přímo v našem zařízení

V rámci kraje

Dojíždím méně než 100 km

Dojíždím více než 100 km

Jiné: _____

17. Vyhovují Vám místa konání DVPP? * *Označte jen jednu elipsu.*

Ano

Ne

18. Kde by to pro Vás bylo nejpříjemnější? * *Označte jen jednu elipsu.*

V místě bydliště

V rámci kraje

Do vzdálenosti 100 km

Kdekoliv

Jiné: _____

19. Jaký časový rozsah dalšího vzdělávání Vám nejvíce vyhovuje? *

Označte jen jednu elipsu.

jednodenní

vícedenní

jen víkendové

Jiné: _____

20. V nabídce možností DVPP mi obecně nevyhovují *

Zaškrtněte všechny platné možnosti

- termíny nebo délka programů
- cena
- nabízená témata
- nevyužitelnost předaných informací
- odbornost školitelů
- přístup školitelů

Jiné: _____

21. Uvítal/a bych v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků tyto aspekty: *

22. Využíváte získané poznatky z DVPP ve své praxi? * Označte jen jednu elipsu.

často nikdy

1 2 3 4 5

23. V čem obecně shledáváte hlavní přínos dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků? *

Zaškrtněte všechny platné možnosti

- rozšíření odborných znalostí
- osobní rozvoj
- rozšíření znalostí mimo vlastní obor
- získání nových kontaktů
- výměna zkušeností s jinými účastníky
- porovnání se s ostatními
- žádný přínos to nemá

Jiné: _____

24. Jak všeobecně hodnotíte Vámi absolvované akce v rámci dalšího vzdělávání? *Označte jen jednu elipsu.

nejlepší nejhorší

1 2 3 4 5

25. Co Vám v DVPP ve Vašem kraji obecně chybí

Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Vaše jméno ...

V Praze dne: Klikněte nebo klepněte sem a Podpis:
zadejte datum.

Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis