

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

Možnosti zvyšování kvalifikace zaměstnanců

ve vybraném oboru

Bakalářská práce

Autor: Marie Herdová

Vedoucí práce: Ing. Kateřina Tomšíková, Ph.D.

2022

Zadávací list

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

„Možnosti zvyšování kvalifikace zaměstnanců ve vybraném oboru“

Vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Velké díky patří hlavně paní Ing. Kateřině Tomšíkové, Ph.D., za vedení bakalářské práce, ale také za konzultace, připomínky a veškerou pomoc, kterou mi při psaní poskytla. Děkuji také za čas, trpělivost a ochotu, které mi věnovala.

Dále také děkuji všem pracovníkům oboru Speciální pedagogika, kteří mi zodpověděli na veškeré dotazy a pomohli mi získat potřebné údaje pro zpracování praktické části práce.

Abstrakt

V bakalářské práci na téma „Možnosti zvyšování kvalifikace zaměstnanců ve vybraném oboru“ byly v teoretické části definovány pojmy s tématem související, jako řízení lidských zdrojů, řízení lidského kapitálu, dále rozvoj lidských zdrojů, celoživotní vzdělávání, celoživotní učení, kvalifikace, kompetence, speciální pedagogika, speciální pedagog a školský vzdělávací systém. V souvislosti s pozicí speciálního pedagoga byly zmíněny právní normy, které upravují kvalifikaci, která je pro výkon této práce potřebná. Tyto pojmy byly definovány na základě analýzy dat z odborných monografií autorů, kteří se těmito tématy zabývají a adekvátních elektronických zdrojů.

V praktické části byl nejprve charakterizován region Praha a školy, které se zde nachází. V této části byly použity tři metody, a to metoda individuálních hloubkových rozhovorů s vybranými specialisty, metoda dotazníkového šetření a metoda analýzy aktuální nabídky studijních oborů a vzdělávacích kurzů. Cílem bylo zjistit, jak se pedagogičtí pracovníci dále vzdělávají, jestli o další vzdělávání mají zájem a popřípadě, co jim v této oblasti dále chybí. Na základě získaných informací byla navržena vlastní doporučení ostatním zaměstnancům v tomto oboru jak kariérně růst a vzdělávat se a také doporučení vzdělávacím institucím a vysokým školám jak jim v tomto pomoci.

Klíčová slova

řízení lidských zdrojů, zvyšování kvalifikace, speciální pedagogika

Abstract

In the Bachelor's thesis „**Possibilities of increasing the qualification of employees in the chosen area**,“ were defined in the theoretical part terms related to the topic, as human resource management, human capital management, human resources development, lifelong learning, qualifications, competences, special education, special pedagogue and school education system. In connection with the position of a special pedagogue were mentioned the legal norms that regulate qualifications necessary for the performance of this work. These terms were defined on the basis of analysis from professional monographs of authors who deal with these topics and adequate electronic resources.

In the practical part, at first, the Prague region and the schools located here were characterized. Three methods were used in this section – method of individual in-depth interviews with selected specialists, questionnaire survey method and method of analysis of the current offer of study fields and educational courses. The aim was to find out how pedagogical staff are continuing their education, if they are interested in further education and what they lack in this area. Based on the information obtained, own recommendations were proposed to other employees in this field as to career growth and education, as well as recommendations educational institutions and universities to help them in this.

Keywords

human resource management, qualification increase, special education

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ VÝCHODISKA	
1 Cíl a metodika.....	11
2 Řízení lidí.....	12
2.1 Řízení lidských zdrojů.....	12
2.1.1 Systém lidských zdrojů.....	12
2.1.2 Cíle řízení lidských zdrojů.....	13
2.1.3 Charakteristiky řízení lidských zdrojů.....	13
2.1.4 Výhrady k řízení lidských zdrojů.....	14
2.1.5 Funkce spojené s řízením lidských zdrojů.....	14
2.2 Řízení lidského kapitálu.....	15
2.3 Rozvoj lidských zdrojů.....	16
2.3.1 Složky procesu učení / vzdělávání a rozvoje.....	17
3 Celoživotní vzdělávání a učení.....	18
3.1 Celoživotní vzdělávání.....	18
3.1.1 Formální vzdělávání.....	19
3.1.2 Neformální vzdělávání.....	19
3.2 Celoživotní učení.....	20
4 Kvalifikace a kompetence.....	22
4.1 Kvalifikace.....	22
4.2 Kompetence.....	22
5 Speciální pedagogika.....	24
5.1 Členění speciální pedagogiky.....	24
5.2 Vzdělávání pedagogických pracovníků.....	25
5.2.1 Kvalifikace pedagogických pracovníků.....	26

5.2.2	Speciální pedagog	26
6	Školský vzdělávací systém	28
6.1	Zřizovatelé škol	28
6.2	Stupně vzdělávacího systému	28
PRAKTICKÁ ČÁST		
7	Vlastní šetření	31
7.1	Charakteristika místa šetření	31
7.1.1	Charakteristika regionu	31
7.1.2	Charakteristika zvolené školy	31
7.2	Realizace individuálních rozhovorů	32
7.3	Realizace dotazníkového šetření	32
7.4	Analýza aktuální nabídky studijních oborů a vzdělávacích kurzů	32
7.5	Výsledky individuálních rozhovorů	37
7.5.1	Individuální rozhovor s respondentem 1 – speciální pedagog – tyflopedem	38
7.5.2	Individuální rozhovor se respondenty 2 a 3 – speciálními pedagogy	39
7.5.3	Individuální rozhovor s respondentem 4 – psychologem SPC	42
7.5.4	Individuální rozhovor s respondentem 5 – sociálním pracovníkem ..	43
7.6	Zhodnocení výsledků individuálních rozhovorů	44
7.7	Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření	46
8	Vlastní doporučení	56
ZÁVĚR		58
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		59
SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ		61
SEZNAM PŘÍLOH		62

ÚVOD

Již Jan Amos Komenský prosazoval, že se má výuka dostat všem – bez rozdílu stavu a pohlaví. Díky těmto průkopnickým myšlenkám, které přetrvaly, žijeme ve společnosti, kdy se každý může vyučit tím, kým chce být. Je potřeba se vzdělávat celý život. Stále se objevují nové a nové metody, díky kterým mohou zaměstnanci lépe vykonávat svou práci, pracovníky v pedagogických oborech nevyjímaje.

Pedagog není jen učitel. Tato pozice v sobě kombinuje mnoho různých oborů – psychologii, poradenství, vychovatelství, ale také třeba diagnostiku. A právě v souvislosti s ní je třeba brát práci v pedagogice jako poslání. Žákům musí být pedagog oporou a průvodcem na cestě od úplných začátků vzdělávání. Platí to obzvlášť pro pedagogy, kteří se věnují speciální pedagogice.

Jedním z prvních děl, které se zabývalo problematikou speciální pedagogiky, byla Pädagogische pathologie od Ludwiga Adolfa Strümpela. Právě zde se autor zabýval diagnostikou různých vad dětí. V současné době tento obor získává na popularitě, podstata ale zůstává stejná. Aby pracovník v tomto oboru mohl poskytovat kvalitní péči, kterou bude schopen individuálně přizpůsobit každému dítěti, je třeba, aby se nadále vzdělával.

Mým důvodem pro vybrání tohoto tématu, byl hlavně zájem o danou problematiku. Zajímalo mě tedy, jak a proč se pracovníci v tomto oboru dále vzdělávají a hlavně, jestli je v současné době dostatek možností, jak si rozšiřovat obzory.

V teoretické části jsem charakterizovala pojmy řízení lidských zdrojů a řízení lidského kapitálu, dále rozvoj lidských zdrojů, celoživotní vzdělávání (CŽV) a celoživotní učení (CŽU), kvalifikace a kompetence, speciální pedagogika, kde jsem se věnovala jak jejímu členění, tak speciálnímu pedagogovi jako zaměstnanci z právního hlediska, a také jsem stručně charakterizovala školský vzdělávací systém. V této části jsem využila analýzu informací z různých monografických a elektronických zdrojů. V praktické části jsem využila tři různé metody – dotazníkové šetření, individuální rozhovory s vybranými specialisty a také analýzu nabídky dalšího vzdělávání. Mým cílem bylo zjistit, jak se pracovníci v oboru Speciální pedagogika dále vzdělávají,

z čehož jsem vyvodila hlavní cíl bakalářské práce, a to doporučit ostatním zaměstnancům v tomto oboru, jak kariérně růst a vzdělávat se.

TEORETICKÁ VÝCHODISKA

1 Cíl a metodika

Cílem této bakalářské práce bylo na základě individuálních rozhovorů s vybranými specialisty v oblasti speciální pedagogiky, analýzy nabídky studijních oborů a vzdělávacích kurzů zaměřených na speciální pedagogiku, a dotazníkového šetření s pracovníky ve speciální pedagogice zjistit, zda mají možnost se v tomto oboru dále vzdělávat, případně jaké jsou možnosti pro absolventy různého stupně vzdělávání.

Dalším cílem bylo zjistit, jaké se nachází nedostatky v nabízených možnostech vzdělávání, či co by pracovníci v tomto oboru uvítali. Na základě komparace získaných poznatků byly s využitím metody syntézy vyslovena vlastní doporučení.

V teoretické části byla použita metoda analýzy informací z odborných monografií a elektronických zdrojů.

2 Řízení lidí

Termín „řízení lidí“ v sobě zahrnuje dvě příbuzná pojetí, tj. řízení lidských zdrojů a řízení lidského kapitálu. Skutečnost je ale taková, že tyto termíny nahradily dříve užívaný jednotný termín „personální řízení“, jehož filozofie a praxe ještě stále tvoří základy filozofie a praxe řízení lidských zdrojů a řízení lidského kapitálu (Armstrong, 2007, s. 25).

2.1 Řízení lidských zdrojů

Armstrong (2007, s. 27) definuje řízení lidských zdrojů jako strategicky a logicky promyšlený přístup řízení lidí, kteří pracují v dané organizaci a individuálně i kolektivně přispívají k dosažení cílů, které si organizace stanoví. Koubek (2005, s. 16) dodává, že řízení lidských zdrojů „se stává jádrem řízení organizace, jeho nejdůležitější složkou, neboť vyjadřuje význam člověka, lidské pracovní síly jako nejdůležitějšího výrobního vstupu a motoru činnosti organizace“.

Armstrong (2007, s. 27) také zmiňuje čtyři aspekty, které tvoří smysluplnou verzi lidských zdrojů, jež uváděl už Storey. Jsou to:

1. zvláštní, specifická konstelace přesvědčení a předpokladů,
2. strategické podněty poskytující informace pro rozhodování o řízení lidí,
3. ústřední role liniových manažerů,
4. spoléhání na soustavu „pák“ k formování zaměstnaneckých vztahů.

2.1.1 Systém lidských zdrojů

„Řízení lidských zdrojů funguje prostřednictvím systému lidských zdrojů, které logickým a promyšleným způsobem propojují:

- Filozofie lidských zdrojů popisující klíčové a zastřešující hodnoty a základní principy uplatňované v řízení lidí.
- Strategie lidských zdrojů definující směr, jímž chce řízení lidských zdrojů jít.
- Politiky lidských zdrojů, což jsou zásady definující, jak by měly být tyto hodnoty, principy a strategie uplatňovány a realizovány v jednotlivých oblastech řízení lidských zdrojů.

- Procesy v oblasti lidských zdrojů obsahující formální postupy a metody používané k uskutečňování strategických plánů a politik lidských zdrojů.
- Praxe v oblasti lidských zdrojů zahrnující neformální přístupy používané při řízení lidí.
- Programy v oblasti lidských zdrojů umožňující, aby se strategie, politika a praxe v oblasti lidských zdrojů realizovaly podle plánu“ (Armstrong, 2007, s. 27).

2.1.2 Cíle řízení lidských zdrojů

Dle Armstronga (2007, s. 30) je obecným cílem zajistit, aby organizace prostřednictvím lidí úspěšně plnila své cíle. Řízení lidských zdrojů se týká plnění cílů v těchto oblastech:

- efektivnost organizace,
- řízení lidského kapitálu,
- řízení znalostí,
- řízení odměňování,
- zaměstnanecké vztahy,
- uspokojování rozdílných potřeb,
- překlenování propasti mezi rétorikou a realitou.

2.1.3 Charakteristiky řízení lidských zdrojů

Díky práci průkopníků i pozdějších autorů vyplývá, že řízení lidských zdrojů je:

- rozmanité,
- strategické, přičemž klade důraz na integraci,
- orientované na oddanost a angažovanost,
- založené na tom, že s lidmi by mělo být zacházeno jako s bohatstvím,
- unitaristické a individualistické v přístupu k zaměstnaneckým vztahům
- záležitost manažerů,
- zaměřené na podnikové hodnoty (Armstrong, 2007, s. 32, 33).

2.1.4 Výhrady k řízení lidských zdrojů

Armstrong ale také zmiňuje výhrady, které se nad řízením lidských zdrojů vznášejí. Podle něj bylo toto téma určitou dobu kontroverzní téma, obzvláště pak v akademických kruzích. Jako hlavní výhrada bylo uváděno to, že řízení lidských zdrojů slibuje více než poskytuje, a že jeho morálka je podezřelá a pochybná (2007, s. 36).

K výhradám se ale ještě přidávají problémy, které Armstrong představil. Jedná se o:

- globalizaci,
- ziskovost prostřednictvím růstu,
- techniku a technologii,
- intelektuální kapitál,
- změnu (2007, s. 44-45).

2.1.5 Funkce spojené s řízením lidských zdrojů

Mezi hlavní funkce, které souvisí s řízením lidských zdrojů řadí Urban (2013, s. 13-14) především:

- „motivování,
- delegování
- podpora,
- předávání a získávání informací“.

Motivace je důležitým předpokladem pro spokojenost zaměstnanců. Dle Švarcové (2020, s. 215) má „sladit osobní zájem a pracovní úsilí pracovníka s potřebami kolektivu či firmy“. Existuje řada teorií motivace a způsobu motivování lidí, z pohledu této práce však není nutné se této problematice věnovat podrobněji.

Delegování pravomocí bývá pro některé manažery obtížné či neefektivní, neboť jsou perfekcionalisty a domnívají se, že žádoucího cíle je možné dosáhnout pouze pod jejich vedením. Přitom je delegováním pro podřízené motivující příležitostí pro jejich rozvoj a manažerovi to ušetří čas (Thomson, 2007, s. 37).

Podpora spočívá v té, že vedoucí dokáže svým podřízeným navrhovat možnosti dalšího vzdělávání a podílet se na něm, např. tím, že se snaží odstraňovat překážky, které zaměstnancům v jejich rozvoji brání (Urban, 2013, s. 14).

Informování zaměstnanců (jiný výraz pro předávání a získávání informací) o vývoji organizace a jejích strategických plánech přispívá nejen k lepšímu pochopení práce ze strany zaměstnanců, ale i k včasné reakci organizace na problémy či příležitosti (Urban, 2013, s. 14).

2.2 Řízení lidského kapitálu

Podle OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) lze chápat lidský kapitál jako soubor znalostí, dovedností, schopností a vlastností, které zjednodušují vytváření hodnot jak osobních, společenských, tak ekonomických a blahobytu (Tomšíková, 2014, s. 7).

Armstrong (2007, s. 47) tvrdí, že řízení lidského kapitálu se týká získávání, analyzování a předkládání zpráv, které informují o tom, jak probíhá strategické investování a operativní rozhodování na celood organizační a liniové úrovni. Charakteristickým rysem definice řízení lidského kapitálu je užívání nástrojů, které měří řízení lidí, což je považováno za bohatství a aktiva organizace. Zdůrazňuje, že právě strategická investice do tohoto bohatství může přinést konkurenční výhody.

Dle Bělohávka (2000, s. 13) má způsob, jakým manažeři vedou své pracovníky, rozhodující vliv na efektivnost práce pracovních skupin, oddělení i celých organizací.

Tomšíková (2014, s. 7) uvádí, že „obecným cílem řízení lidského kapitálu je zabezpečení kvantitativní a kvalitativní stránky lidského kapitálu tak, aby bylo dosahováno cílů organizace“.

Podle Tomšíkové (2014, s. 7) je nejpodstatnější formou lidského kapitálu vzdělání. Vzdělání v určitém okamžiku značí výdej zdrojů, který má ale v budoucnu zvýšit produktivitu. Vzdělání, lépe řečeno učení se, značí získávání znalostí a rozvíjení schopností vzděláváním na všech stupních škol a také poznatky a zkušenosti, které lze získat pomocí CŽV, ale i zkušenostmi z osobního života.

Lidský kapitál

Bontis (in Armstrong, 2007, s. 50) lidský kapitál definoval jako lidský faktor v organizaci, jako kombinaci inteligence, dovedností a zkušeností, co dává organizaci její charakter. Dále tvrdí, že lidské složky organizace jsou schopny učení se, změny, inovace a kreativního úsilí, což zabezpečuje dlouhodobé přežití organizace. Také Scarborough a Elias (in Armstrong, 2007, s. 50) sdělili, že lidský kapitál je do značné míry nestandardní, dynamický a závislý na okolnostech.

Intelektuální kapitál

Armstrong (2007, s. 51) definoval intelektuální kapitál jako zastřešující pojetí lidského kapitálu, který znamená jako zásoby a toky znalostí v organizaci. Mohou být považovány za nehmotné zdroje a společně s hmotnými zdroji tvoří tržní hodnotu podniku.

Společenský kapitál

Jako další složku intelektuálního kapitálu definoval Armstrong (2007, s. 51) společenský kapitál. Ten je podle něj tvořen znalostmi odvozenými ze sítě vztahů uvnitř organizace i mimo ni. Podle Světové banky (in Armstrong, 2007, s. 51) se „společenský kapitál vztahuje k institucím, vztahům a normám, které tvoří kvalitu a kvantitu sociálních interakcí ve společnosti“.

Organizační kapitál

„Organizační kapitál jsou institucionalizované znalosti vlastněné organizací, které jsou uchovávány v databázích, manuálech apod.“ (Armstrong, 2007, s. 51).

2.3 Rozvoj lidských zdrojů

Hall (in Armstrong, 2007, s. 443) definoval strategický rozvoj lidských zdrojů jako identifikování potřebných dovedností a řízení učení a vzdělávání, které se vztahují k podnikatelské strategii.

Harrisová (in Armstrong, 2007, s. 443) tvrdí, že strategický rozvoj lidských zdrojů je rozvoj, který vyplývá z jasné vize o schopnostech a potenciálu lidí a který probíhá v souladu se strategickým rámcem podniku.

Armstrong (2007, s. 443) tuto myšlenku dále rozvíjí tak, že tento rozvoj představuje dlouhodobý pohled na politiku a praxi, jež mohou přispět k uskutečnění podnikových strategií. Jako základní cíl stanovil zvýšení schopností lidských zdrojů v souladu s přesvědčením, že lidský kapitál je hlavním zdrojem konkurenční výhody. To tedy znamená, že by organizace měla pro uspokojování svých potřeb mít správnou kvalitu lidí.

2.3.1 Složky procesu učení / vzdělávání a rozvoje

Koubek (2011, s. 139) konstatuje, že „Vzdělávání zajišťuje, aby pracovníci firmy měli znalosti a dovednosti potřebné k uspokojivému vykonávání práce nejen v současnosti, ale i v budoucnosti a zvyšuje jejich spokojenost a vazbu na firmu“.

Armstrong (2007, s. 445) také představil složky, které definují proces učení, či vzdělávání a rozvoje. Tyto složky jsou:

- **Učení se** – dle Basse a Vaughana se jedná o permanentní změnu v chování, ke které dochází díky praxi a zkušenosti.
- **Vzdělávání** – rozvoj znalostí, hodnot a vědomostí, které jsou požadovány obecně ve všech oblastech života.
- **Rozvoj** – růst osobních schopností a potenciálu.
- **Odborné vzdělávání (výcvik)** – plánované a strukturované formování chování pomocí příležitostí k učení, akcí, programů a instrukcí, které jedinci pomáhají k efektivnímu výkonu práce.

3 Celoživotní vzdělávání a učení

Dle webu Medium spousta lidí pravděpodobně mezi CŽU a CŽV nevidí rozdíl, ačkoli se tam přesto nachází.

V CŽU se klade největší důraz na vůli studenta, který se sám a dobrovolně chce učit, protože pokud někdo nechce, nemohou mu být žádné vědomosti předány.

I CŽV lze do jisté míry chápat stejně, protože tento proces spočívá ve studiu libovolných programů vysokých škol, u kterých se předpokládá, že student o jeho studium má zájem a může postupně své znalosti prohlubovat.

Vrátíme-li se zpět k CŽU, zjistíme, že tento proces nemusí probíhat pouze na vysokých školách. Osoby, které se chtějí učit, tak mohou činit například díky nepřeberného množství kurzů, které mohou absolvovat online nebo fyzicky (Medium, 2022).

Reynolds a kol. (in Armstrong, 2007, s. 453) uvádí, že je třeba rozlišovat mezi učením a vzděláváním. Podle nich je učení proces, v němž osoba získává znalosti, dovednosti a schopnosti, ale vzdělávání je pouze jedním ze způsobů, které organizace podniká za účelem podpory učení.

3.1 Celoživotní vzdělávání

Armstrong definuje pojem vzdělávání jako proces, během kterého osoba získává a rozvíjí nové znalosti, dovednosti, schopnosti a postoje (2007, s. 461).

Tento pojem vysvětlil i Williams (in Armstrong, 2007, s. 461) jako cíleně orientované a založené na zkušenosti, se schopností ovlivňovat chování a poznávání.

Podle Harrisonové existují čtyři typy vzdělávání:

1. Instrumentální – usnadňuje vzdělávání při výkonu práce, osoba se vzdělává, aby lépe vykonávala práci poté, co dosáhla základní úrovně.
2. Poznávací – výsledkem je zlepšení znalostí a pochopení určité problematiky
3. Citové – výsledkem je formování postojů a pocitů
4. Sebereflektující – spočívá ve formování a utváření nových vzorců nazírání, myšlení a chování, na jejichž základě se vytváří nové znalosti (Armstrong, 2007, s. 461).

Podle Armstronga je hlavním cílem vzdělávání zabezpečit kvalifikované, vzdělané a schopné lidi, kteří uspokojí současné i budoucí potřeby organizace. K dosažení je ale nutné zabezpečit, aby se lidé bylo připravení vzdělávat a chápali podstatu své práce a odpovědnost za své vzdělávání (2007, s. 461).

3.1.1 Formální vzdělávání

„Formální vzdělávání je plánované a systematické a používá strukturované vzdělávací programy skládající se z instruktáže a praktického vyzkoušení si naučené látky“ (Armstrong, 2007, s. 466). Dle Votavy (2011, s. 43) „je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách a jeho funkce, cíle, organizační formy a způsoby hodnocení jsou vymezeny právními předpisy“.

3.1.2 Neformální vzdělávání

Armstrong neformální vzdělávání definoval jako učení se zkušeností. Podle něj většina učení neprobíhá ve formálních vzdělávacích programech. Lidé se mohou naučit více než polovinu toho, co vědí, zcela neformálně, pomocí procesů, které nejsou organizovány nebo podporovány organizací (2007, s. 465). Votava (2011, s. 44) doplňuje, že „je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou absolventovi zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění“.

Podle Sterna a Sommerlada (in Armstrong, 2007, s. 465) probíhá neformální vzdělávání na pracovišti a spadají do něj:

1. Semináře (workshopy) jako místa, kde dochází k učení.
2. Pracoviště jako prostředí, kde dochází ke vzdělávání.
3. Neoddělitelnost učení a práce.

Z neformálního vzdělávání Votava (2011, s. 44) vyčleňuje informální vzdělávání, které „je chápáno jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, rodině, ve volném čase, a zahrnuje také sebevzdělávání“.

3.2 Celoživotní učení

Dle Vetešky a Tureckiové (2008, s. 13) je pojem CŽU vnímán jako proces, který je nezbytný a který vede k aktivní zaměstnanosti a uplatnění se jedince na trhu práce. Tímto klíčovým aspektem se zabývají všechny členské státy Evropské unie včetně České republiky (ČR) a společně určují efektivní rámec pro podporu strukturálních reforem, jako jsou ekonomické, školské a sociální.

„Celoživotní učení je v rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady EU č. 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006, kterým se zavádí akční program v oblasti celoživotního učení, definováno jako „veškeré všeobecné vzdělávání, odborné vzdělávání a odborná příprava, neformální vzdělávání a informální učení v průběhu života, jejichž výsledkem je zdokonalení znalostí, dovedností a schopností v osobní, občanské, sociální nebo se zaměstnáním související perspektivě“ (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 13).

Dle Palána (2022) „celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, jeho organizačního principu, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života“.

Kim (in Armstrong, 2007, s. 453) zase definuje učení jako zvyšování schopnosti člověka něco vykonávat. Veteška a Tureckiová (2008, s. 13) také zmiňují, že CŽU se stává předpokladem pro trvalý rozvoj osobnosti a zahrnuje již výše zmíněné formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální vzdělávání a učení. Uvádí také na pravou míru pojem CŽU, v angličtině známý též jako Lifelong learning. Tento pojem definují jako souhrn všech vzdělávacích a rozvojových aktivit v průběhu celého života. K CŽU patří ale také zvyšování kvalifikace a rozvoj klíčových kompetencí, neboť tyto dva faktory přímo souvisejí s uplatněním člověka na trhu práce (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 13-14).

Veteška a Tureckiová (2008, s. 16) také nazvali vzdělávání dospělých jako subsystémem CŽU. To zahrnuje všeobecné vzdělávání, ale také profesní, které probíhá

po dosažení daného stupně vzdělání. Vzdělávání podle nich už není jen nástrojem, nýbrž se stalo neoddelitelnou součástí jedince a společnosti. Učící se jedinec totiž stojí v centru pozornosti. CŽU zdůrazňuje osobní volbu každého jedince a jeho vzdělávací potřeby Styly učení.

Kolb a kol. (in Armstrong, 2007, s. 455) představili cyklus učení, který tvoří čtyři fáze.

Obrázek 1: Kolbův cyklus učení



Zdroj: Armstrong, 2007, s. 455

Tyto fáze definovali jako:

- Konkrétní zkušenost – může být plánovaná nebo náhodná.
- Reflexivní pozorování – aktivní přemýšlení o zkušenostech a významu.
- Abstraktní vytváření pojetí – generalizování na základě zkušenosti za účelem tvorby pojetí a myšlenek.
- Aktivní experiment – testování pojetí nebo myšlenek v nových situacích.

V ČR je hlavním dokumentem, který se danou problematikou zabývá Strategie CŽU ČR. Skládá se ze 4 částí – úvodu je definováno samotné pojetí CŽU, na které navazuje část analytická. Nejdůležitější je část strategická, kde jsou již definovány potřebné kroky a úkoly, které by měly vést ke zlepšení stávající situace (MŠMT, 2022).

4 Kvalifikace a kompetence

„Každá kvalifikace je definována jednotlivými kvalifikačními požadavky. Tyto požadavky se nazývají způsobilosti, resp. kompetence – jde o pojmy vyjadřující totéž“ (NÚV, 2022).

4.1 Kvalifikace

Pojem kvalifikace definovali Veteška a Tureckiová (2008, s. 43) jako soustavu schopností potřebných k získání způsobilosti k výkonu určité specifické činnosti, tedy vztah člověka a práce.

„Kvalifikace jako způsobilost pro určité profesní uplatnění se tedy skládá z jednotlivých kompetencí (způsobilostí). Tyto způsobilosti (kompetence) jsou dvojího typu: odborné kompetence a obecné kompetence“ (NÚV, 2022).

Průcha, Walterová a Mareš (2009, s. 137) dodávají: „Pojem kvalifikace souvisí s pojmem kompetence, není však totožný. Kvalifikace je sociálně-ekonomický znak pracovníka, relativně stálý, určující jeho pracovní zařazení. Profesní kompetence jsou součástí kvalifikace, mohou se měnit“.

4.2 Kompetence

Veteška a Tureckiová (2008, s. 25) tvrdí, že pojmu kompetence je v dnešní době přikládán poněkud jiný význam. Veřejnost totiž stále tento pojem chápe jako synonymum pro možnost se vyjádřit k nějakému problému nebo jako pravomoc či oprávnění o něčem rozhodnout. Také je spojován s dalšími termíny, jako je moc, vliv, či autorita. Zároveň oba připouští, že lze tento pojem vymezit jako oprávnění, či pravomoc jednotlivce činit rozhodnutí. S tím by se také měla pojít odpovědnost za výsledek rozhodovacího procesu.

Dostávají se také k dalšímu možnému pojetí, které je uváděno především v kurikulárních dokumentech a tento pojem vymezují jako soubor znalostí, dovedností, zkušeností, metod, postupů a postojů, které jednatelce využívá k úspěšnému řešení různých úkolů a životních situací. Tato obě pojetí považují autoři

za komplementární. Domnívají se, že se mohou vhodně doplňovat ve vzdělávací a řídicí teorii a praxi.

„Pojem kompetence tedy můžeme definovat také jako jedinečnou schopnost člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného souboru vlastních zdrojů, a to v konkrétním kontextu různých úkolů a životních situací, spojenou s možností a ochotou (motivací) rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost“ (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 27).

5 Speciální pedagogika

Fischer speciální pedagogiku definuje jako obor, který se zabývá zákonitostmi výchovy a vzdělávání, a rozvojem jedinců, kteří jsou nějakým způsobem znevýhodněni oproti většinové populaci v oblasti fyzické, psychické nebo sociální, a mají speciální výchovně vzdělávací potřeby.

Předmětem speciální pedagogiky jsou jedinci, kteří mají specifické či speciální potřeby právě ve výše zmíněných oblastech. K dosažení uspokojování těchto potřeb je ale nutné aplikovat v praxi speciální metody a postupy. Jedná se především o potřeby edukační a potřeby související se společenskou seberealizací a rozvojem jedince.

Jako základní cíl Fischer (2014, s. 14) označuje dosažení maximální možné míry socializace znevýhodněného jedince s ohledem na charakter, rozsah a závažnost jeho znevýhodnění v jedné či vícero oblastí. K tomuto cíli je ale zapotřebí vytvářet podmínky a předpoklady, které jsou k dosažení nezbytné.

5.1 Členění speciální pedagogiky

Podle Fischera (2014, s. 20) „členění ve své podstatě reflektuje druh poruchy a handicapu, a z něho vyplývající znevýhodnění vůči většinové populaci“.

Speciální pedagogika se věnuje následujícím dílčím disciplínám:

1. somatopedie,
2. oftalmopedie,
3. surdopedie,
4. logopedie,
5. psychopedie,
6. etopedie (Fischer, 2014, s. 20-21).

Dále lze klasifikovat znevýhodnění podle druhu:

1. tělesné poruchy,
2. poruchy komunikace,
3. poruchy mentální,
4. poruchy chování,

- a. disociální,
- b. asociální,
- c. antisociální.

A také podle stupně závažnosti:

- 1. handicap a poruchy lehkého stupně,
- 2. handicap a poruchy středního stupně,
- 3. handicap a poruchy těžkého stupně (Fischer, 2014, s. 24-26).

5.2 Vzdělávání pedagogických pracovníků

Podle zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů lze dohledat, kdo všechno je pedagogickým pracovníkem. Detaily uvádí § 2 Pedagogický pracovník, podle kterého:

„(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 předpisu (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

- a) učitel,
- b) pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků,
- c) vychovatel,
- d) speciální pedagog,
- e) psycholog,
- f) pedagog volného času,
- g) asistent pedagoga,
- h) trenér,
- i) metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně,

j) vedoucí pedagogický pracovník“ (Zákony pro lidi, 2022).

5.2.1 Kvalifikace pedagogických pracovníků

Při posuzování kvalifikace pracovníků je nutné brát v úvahu to, jaký druh práce bude zaměstnanec vykonávat. Ve škole se jedná o to, zda má daný zaměstnanec potřebnou kvalifikaci pro daný druh či stupeň školy.

Ze zákona o pedagogických pracovnících vyplývá, že „ředitel školy nejen že musí zajistit vhodné podmínky pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, ale musí toto vzdělávání organizovat, a to podle plánu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků“ (Šikýř, Borovec a Lhotková, 2012, s. 154). Dle ustanovení zákona o pedagogických pracovníků jsou přípustné následující formy prohlubování kvalifikace:

- další vzdělávání pedagogických pracovníků na vysokých školách, či zařízeních dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, či dalších zřízeních na základě akreditace udělené MŠMT,
- samostudium,
- další vzdělávání zdravotnických pracovníkův případě učitelů zdravotnických oborů“ (Šikýř, Borovec a Lhotková, 2012, s. 154).

Tytéž právní předpisy se vztahují též na zvyšování kvalifikace pedagogických pracovníků.

5.2.2 Speciální pedagog

Podle § 18 zákona o pedagogických pracovnících se lze dočíst, jaké jsou kvalifikační požadavky pro speciálního pedagoga.

„Speciální pedagog získává odbornou kvalifikaci vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném magisterském studijním programu v oblasti pedagogických věd

- a) zaměřené na speciální pedagogiku,
- b) zaměřené na pedagogiku předškolního věku nebo na přípravu učitelů základní školy (ZŠ) nebo na přípravu učitelů všeobecně-vzdělávacích předmětů střední školy nebo na přípravu vychovatelů a doplňujícím studiem k rozšíření odborné kvalifikace uskutečňovaném vysokou školou, nebo

- c) studijního oboru pedagogika a doplňujícím studiem k rozšíření odborné kvalifikace uskutečňovaném vysokou školou“ (Zákony pro lidi, 2022).

6 Školský vzdělávací systém

Veteška a Tureckiová (2008, s. 75) představili čtyři cykly vzdělávání – primární, sekundární, terciární a další. Tyto cykly by měly být kurikulárně a legislativně propojeny a měla by být zajištěna jejich návaznost a prostupnost.

6.1 Zřizovatelé škol

Školy spravované v rámci veřejné správy

- MŠMT
- kraje
- obce

Soukromí zřizovatelé

- registrované církve
- právnické osoby
- fyzické osoby

6.2 Stupně vzdělávacího systému

Podle Eurydice se vzdělávání dělí na šest stupňů.

Preprimární (předškolní) vzdělávání – ISCED 0¹

O toto vzdělávání pro děti od 2 do 6 let se starají mateřské školy. Přednostně se ale přijímají děti od 3 let. Poslední ročník před nástupem do školy je povinný.

Primární vzdělávání – ISCED 1

Toto vzdělávání se zpravidla pojí spolu s nižším sekundárním (ISCED 2). Primární vzdělávání probíhá od začátku 1. do ukončení 5. třídy na základních školách. V praxi tedy první stupeň.

Nižší sekundární vzdělávání – ISCED 2

¹ International Standard Classification of Education – Mezinárodní klasifikace vzdělání

Nižší sekundární vzdělávání poskytují jak druhé stupně základních škol, jedná se tedy o 6. – 9. třídu, tak například víceletá gymnázia nebo osmileté konzervatoře. V těchto dvou případech se jedná o první čtyři ročníky.

Vyšší sekundární vzdělávání – ISCED 3 a ISCED 4

Po ukončení povinné školní docházky přechází většina žáků právě do tohoto stupně vzdělávání. Jedná se tedy o navazující 4 ročníky víceletých gymnázií nebo osmiletých konzervatoří, nebo studium na všeobecných či odborných oborech (vše ISCED 3). Absolventi dosahují jednoho z těchto tří stupňů vzdělání:

- střední vzdělání s maturitní zkouškou
- střední vzdělání s výučním listem
- střední vzdělání

Ve všeobecném i odborném vzdělávání lze absolvovat maturitní zkoušku, která je podmínkou pro nástup do terciárního vzdělávání. I střední odborná učiliště nabízí složení maturitní zkoušky. V tomto případě se jedná o nástavbové studium (ISCED 4). Výjimku tvoří konzervatoře, které poskytují i terciární vzdělávání. Do tohoto vzdělávání spadají také jazykové školy (ISCED 4).

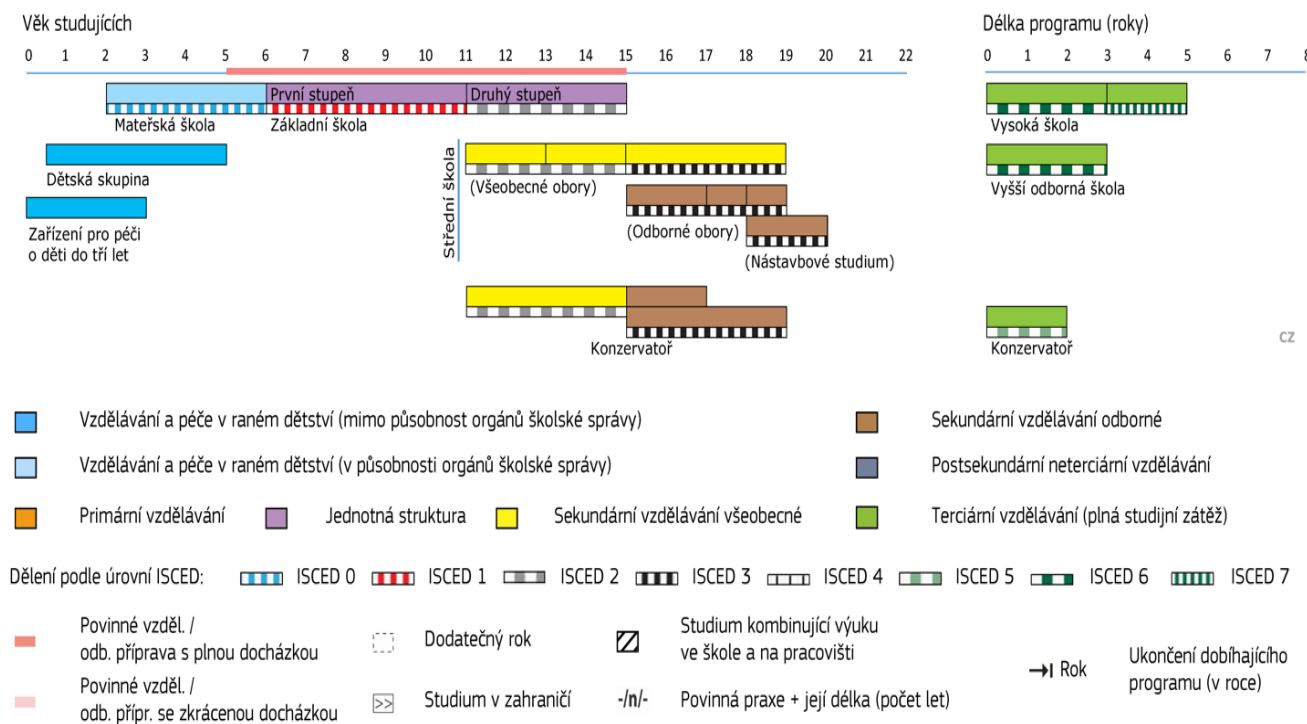
Terciární vzdělávání – ISCED 5 A ISCED 6

Do tohoto stupně vzdělávání patří vyšší odborné školy a vysoké školy. Vyšší odborné vzdělávání probíhá ve tříletých studijních programech (ISCED 5). Vysoké školy nabízejí vzdělávání ve třech cyklech – bakalářský studijní program (ISCED 5), magisterský (ISCED 5) a doktorský (ISCED 6), případně dlouhý magisterský program (ISCED 5).

Do tohoto vzdělávání patří také již výše zmíněné terciární vzdělávání, které poskytují konzervatoře (ISCED 5) (Eurydice, 2022).

Obrázek 2: Stupně vzdělávacího systému

Česká republika – 2021/22



Zdroj: Eurydice, 2022

PRAKTICKÁ ČÁST

7 Vlastní šetření

7.1 Charakteristika místa šetření

7.1.1 Charakteristika regionu

Praha je jedním ze 14 krajů, na které je ČR rozdělena. Praha je také statutárním městem, které je řízeno městským zastupitelstvem v čele s primátorem a dělí se na městské části. Těch má Praha 57 a také 22 správních obvodů (ČSÚ, 2022).

Vzdělávání

V letech 2020/2021 se v mateřských školách vzdělávalo 42 578 dětí. Na základních školách se nachází 110 975 žáků, což je o téměř 12 000 žáků více než v letech 2016/2017. Na středních školách se učí 68 651 žáků a na vysokých školách 35 562 studentů (ČSÚ, 2022).

Základní školy speciální

Tyto ZŠ umožňují vzdělávání pro žáky se středně těžkým a těžkým mentálním postižením, žáky se souběžným postižením, s více vadami a autismem. ZŠ speciální se od běžných základních škol odlišují jiným obsahem výuky a organizačními formami výuky (NÚV, 2022).

V Praze se nachází celkem 371 ZŠ praktických a speciálních (Katalog škol, 2022).

7.1.2 Charakteristika zvolené školy

Šetření probíhalo na nejmenované ZŠ speciální v Praze. ZŠ se zaměřuje na vzdělávání slabozrakých žáků, nebo žáků s dalším zrakovým postižením a dále také žáků s vadami řeči. Škola zajišťuje komplexní odbornou péči – přímou vyučovací či poradenskou speciálně pedagogickou, pedagogicko-psychologickou, sociální a zdravotní.

Součástí školy je také Speciálně pedagogické centrum (SPC), což je školské poradenské zařízení, které poskytuje odborné služby dětem, žákům a studentům se zrakovým postižením, ale také jejich rodičům a pedagogům. Například pro pedagogické pracovníky SPC nabízí doporučení pro vzdělávání žáků ve školách,

stanovení podpůrných opatření ve vzdělávání, odbornou pomoc při zpracování individuálních vzdělávacích programů (IVP), konzultace a semináře k problematice vzdělávání zrakově postižených, pravidelné vzdělávání v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP) pro učitele a asistenty pedagoga a mnoho dalšího. Dále jsem na internetu oslovila široké spektrum zaměstnanců v oboru Speciální pedagogika z celé ČR.

7.2 Realizace individuálních rozhovorů

Svou bakalářskou práci jsem se rozhodla propojit i s praxí, kterou jsem absolvovala v září roku 2021 a lednu roku 2022 právě na výše uvedené ZŠ speciální. Díky tomu jsem měla možnost už v této době vést rozhovory s vybranými specialisty v oboru a získávat tak cenné podklady pro praktickou část mé bakalářské práce.

Rozhovory jsem vedla s následujícími respondenty: vedoucí SPC, speciální pedagog – tyflop (dále jen jako respondent 1), speciální pedagogové (dále jen jako respondent 2 a respondent 3), psycholog SPC (dále jen jako respondent 4) a sociální pracovník (dále jen jako respondent 5). Otázky pro individuální rozhovory jsou součástí Přílohy 1. Rozhovory probíhaly v průběhu února a března 2022.

7.3 Realizace dotazníkového šetření

Respondenty dotazníkového šetření byli specialisté z oboru Speciální pedagogika. V šetření jsem se zaměřila na zjištění informací, které se týkaly jejich studia na střední škole, vysoké škole, studovaných oborů, aktuální pracovní pozice, dostatečnosti jejich kvalifikace pro výkon práce, zájmu ke zvyšování kvalifikace, názoru na nabídku dalšího vzdělávání či na obohacení možnosti rozšiřování kvalifikace. Dotazník byl realizován na internetu. Jeho podobu obsahuje Příloha 2.

7.4 Analýza aktuální nabídky studijních oborů a vzdělávacích kurzů

Vzhledem k tomu, že absolventi středních škol většinou mohou na vysoké škole studovat úplně odlišný obor, než kterému se věnovali doposud, zaměřila jsem se nejprve na analýzu oborů, které nabízí vysoké školy. Vycházela jsem z webových stránek škol, které jsem vybrala na základě webu Vysoké školy.

Přijímací zkoušky k bakalářskému studiu a klasickému magisterskému studiu se většinou skládají pouze z testu všeobecných znalostí. Uchazeč není omezen tím, že na střední škole studoval jiný obor.

Ovšem u přijímacího řízení k navazujícímu magisterskému studiu je potřeba, aby uchazeč doložil řádně absolvovanou státní závěrečnou zkoušku ze speciální pedagogiky.

Bakalářské studijní programy

Studium bakalářského oboru Speciální pedagogika nabízí minimálně 14 vysokých škol po celé ČR. Dle webu Vysoké školy jsou to:

- Univerzita Jana Amose Komenského v Praze
- Slezská univerzita v Opavě – Fakulta veřejných politik
- Ostravská univerzita – Pedagogická fakulta
- Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích – Pedagogická fakulta
- Západočeská univerzita v Plzni – Pedagogická fakulta
- Technická univerzita v Liberci – Fakulta přírodovědně-humanitární a pedagogická
- Univerzita Karlova v Praze – Pedagogická fakulta
- Univerzita Hradec Králové – Pedagogická fakulta
- Univerzita Palackého v Olomouci – Pedagogická fakulta
- Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem – Pedagogická fakulta
 - o Možnost studovat obor Speciální pedagogika - intervence

Navazující magisterské studijní programy

Po ukončení bakalářského studia mají studenti možnost věnovat se speciální pedagogice i v rámci navazujícího magisterského studia. To nabízí už jen 5 vysokých škol.

- Ostravská univerzita – Pedagogická fakulta
- Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích – Pedagogická fakulta
- Univerzita Karlova v Praze – Pedagogická fakulta
- Univerzita Palackého v Olomouci – Pedagogická fakulta
 - o Speciální pedagogika – poradenství

- Speciální pedagogika – dramaterapie
- Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem – Pedagogická fakulta
 - Speciální pedagogika - poradenství

Magisterské studijní programy

Studenti, kteří po střední škole míří rovnou na pětiletý studijní obor, mohou využít nabídku těchto 3 vysokých škol, které nabízí studium speciální pedagogiky v kombinaci s učitelstvím pro 1. stupeň základních škol.

- Univerzita Palackého v Olomouci – Pedagogická fakulta
- Univerzita Jana Evangelisty Purkyně - Pedagogická fakulta
- Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích – Pedagogická fakulta

Programy CŽV

Zájemci i studium speciální pedagogiky, kteří tento obor doposud nestudovali, mají možnost přihlásit se do programu CŽV. Zde si každá škola určuje sama, pro jaké zájemce je program určený.

Speciální pedagogiku v programu CŽV je možné studovat na těchto vysokých školách:

- Univerzita Jana Amose Komenského v Praze
 - Speciální pedagogika
 - studium je určené pro „absolventy akreditovaných magisterských studijních programů pedagogického zaměření, kteří působí nebo budou působit jako učitelé na základních nebo středních školách
 - absolventy akreditovaných magisterských studijních programů neučitelského zaměření, kteří min. absolvovali v rámci CŽV studium v oblasti pedagogických věd podle § 2 vyhlášky č. 317/2005 Sb., popř. v případě učitelů odborných předmětů také studium pedagogiky podle § 3 vyhlášky č. 317/2005 Sb., kteří působí nebo budou působit jako učitelé na základních nebo středních školách
 - absolventy s vyšším odborným vzděláním nebo s úplným středním vzděláním s maturitou v oboru, který odpovídá charakteru vyučovacího předmětu, kteří min. absolvovali v rámci CŽV

studium v oblasti pedagogických věd podle § 2 vyhlášky č. 317/2005 Sb., popř. studium pedagogiky podle § 3 vyhlášky č. 317/2005 Sb., kteří působí nebo budou působit jako učitelé praktického vyučování nebo odborného výcviku na středních školách“ (UJAK, 2022).

- Ostravská univerzita
 - Rozdílové studium speciální pedagogiky
 - „Kurz je určen studentům/absolventům bakalářského, popř. navazujícího magisterského studia pedagogického, psychologického zaměření, případně dalších studijních programů tzv. pomáhajících profesí, které nejsou považovány za příbuzné obory z hlediska přijetí k navazujícímu magisterskému studiu speciální pedagogiky na PdF OU. Absolvováním kurzu (úspěšné ukončení všech studijních předmětů, úspěšné obhajobě práce a splnění podmínek závěrečného kolokvia) případný zájemce o navazující magisterské studium speciální pedagogiky na PdF OU splní podmínku příbuznosti absolvovaného předchozího bakalářského, popř. navazujícího magisterského studia“ (OSU, 2022).
 - Pedagogické studium speciální pedagogiky pro absolventy VŠ s pedagogickým zaměřením
 - cílovou skupinou jsou učitelé a další pedagogičtí pracovníci s magisterským titulem
- Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
 - „Studium v oblasti pedagogických věd – speciální pedagogika pro pedagogické pracovníky
 - Program je určen pro absolventy magisterského studijního programu v oboru:
 - Učitelství pro druhý stupeň ZŠ
 - Předškolní pedagogika (Učitelství pro MŠ)
 - Speciální pedagogika (možnost doplnění další pedie)

- Vychovatel
 - Učitelství pro 1. stupeň ZŠ
 - Učitelství všeobecně-vzdělávacích předmětů SŠ“ (JCU, 2022).
- Technická univerzita v Liberci
 - Studium v oblasti pedagogických věd se zaměřením na speciální pedagogiku
 - požadované je pouze vysokoškolské bakalářské studium s pedagogickým vzděláním
 - Univerzita Karlova
 - Speciální pedagogika pro absolventy SŠ s pedagogickou kvalifikací
 - podmínkou je středoškolské vzdělání s maturitou pedagogického zaměření nebo jiné SŠ vzdělání s pedagogickou kvalifikací
 - Speciální pedagogika pro učitele
 - podmínkou je ukončené vysokoškolské magisterské studium zaměřeného na učitelství, nebo jiného oboru doplněného o učitelskou způsobilost
 - Univerzita Hradec Králové
 - Speciální pedagogika pro vychovatele, učitele odborného výcviku a praktického vyučování
 - Požadováno je středoškolské vzdělání s maturitou. Je také požadována kvalifikace vychovatele, učitele odborného výcviku nebo praktického vyučování. Pokud ji uchazeč nemá, může si ji doplnit souběžným absolvováním těchto programů.
 - Speciální pedagogika
 - podmínkou je ukončené magisterské studium pro 1. či 2. stupeň ZŠ či učitelství pro SŠ
 - Speciální pedagogika (přípravný kurz)
 - kurz je určen pro uchazeče bakalářského studijního programu Speciální pedagogika
 - Univerzita Palackého v Olomouci

Programy CŽV

- Speciální pedagog
- Speciální pedagogika
- Speciální pedagogika – logopedie se zaměřením na činnost logopedického asistenta
- Speciální pedagogika – surdopedie se zaměřením na znakový jazyk
- Speciální pedagogika – pro učitele mateřských škol
- Speciální pedagogika – pro učitele odborného výcviku
- Speciální pedagogika – pro učitele praktického vyučování nebo odborného výcviku
- Speciální pedagogika – pro vychovatele
- Speciální pedagogika – pro výchovné poradce

Krátkodobé kurzy – speciální pedagogika

- jedná se o 39 krátkodobých kurzů, které jsou určeny k prohlubování znalostí v určitých problematikách
- Ostravská univerzita
 - Rozdílové studium speciální pedagogiky
 - pro zájemce o navazující magisterské studium speciální pedagogiky
 - Pedagogické studium speciální pedagogiky pro učitele praktického vyučování, odborného výcviku, mateřských škol a pro vychovatele
 - určeno pro absolventy středních škol
 - Pedagogické studium speciální pedagogiky pro absolventy VŠ s pedagogickým zaměřením
 - Doplňující studium k rozšíření odborné kvalifikace v oblasti speciální pedagogiky se zaměřením na poradenství
 - určeno pro absolventy akreditovaných magisterských oborů v oblasti pedagogiky.

7.5 Výsledky individuálních rozhovorů

Autentický přepis rozhovorů je součástí Přílohy 3.

7.5.1 Individuální rozhovor s respondentem 1 – speciální pedagogem – tyflopodem

Individuální rozhovor proběhl dne 24. února 2022. Autentický přepis viz Příloha 3.

Otázka č. 1 – Jak dlouho pracujete jako vedoucí SPC a jak dlouho jako speciální pedagog?

- Jako vedoucí SPC od ledna 2022, jako speciální pedagog od září 2017.

Doplňující otázka: Jak dlouhá je vaše praxe?

- Od roku 1996.

Otázka č. 2 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Vysokoškolské magisterské.

Otázka č. 3 – Jak konkrétně vyžadujete či nevyžadujete doplňování kvalifikace po svých zaměstnancích?

- V gesci to má paní ředitelka. Spíše možnosti nabízíme, například zaškolení s testovými materiály. Nabídky průběžně jsou, dostáváme je. Tím, že jsou nabízeny, předpokládáme, že se toho zaměstnanci zúčastní. Jsou většinou rádi.

Doplňující otázka: Určujete přímo Vy, kdo a jak se bude vzdělávat?

- Paní ředitelka.

Otázka č. 4 – Je dle Vašeho názoru nabídka dalšího vzdělávání v oboru dostačující?

- Ano.

Doplňující otázka: Je nějaká oblast, která Vám v této nabídce chybí?

- Nabídka prostorové orientace.

Otázka č. 5 – Napadá Vás ještě nějaký návrh, který by možnost dalšího vzdělávání obohatil?

- Ne.

Otázka č. 6 – Jak se dozvídáte o nabídkách dalšího vzdělávání?

- Prostřednictvím e-mailů, dále přes profesní sdružení, asociace pracovníků SPC, z tyflosekce, prostřednictvím nabídek komerčních sdružení, NPI – přes webové stránky.

Otázka č. 7 – Jak často využívá SPC nabídky různých kurzů?

- Několikrát za rok. S financováním ze strany vedení není problém.

Otázka č. 8 – Jakým způsobem získáváte od zaměstnanců zpětnou vazbu ohledně absolvovaných kurzů?

- Jednou za měsíc máme schůze SPC. Na této schůzi mají absolventi pro ostatní seminář o tom, co se dozvěděli. Dále se ptáme na zpětnou vazbu, jestli tam někoho dalšího poslat nebo ne.

Otázka č. 9 – Jak tuto zpětnou vazbu realizujete v praxi?

- Na základě přednášek od absolventů. Co se týče kurzů, které nabízí sama škola, zpětnou vazbu vyžadujeme a na základě názorů se další kurzy přizpůsobují.

Otázka č. 10 – V jakých oblastech by se dle Vašeho názoru měli zaměstnanci vzdělávat?

- V oblasti legislativy, v jejímž rámci dochází ke změnám. Noví pracovníci by se měli vzdělávat ve speciálních dovednostech, tzv. prostorové orientaci. Vzdělávání na VŠ je dle mého názoru nedostatečné. Dále v oblastech speciální pedagogiky.

7.5.2 Individuální rozhovor se respondenty 2 a 3 – speciálními pedagogy

Individuální rozhovory proběhly dne 24. února 2022. Autentický přepis viz Příloha 3.

Otázka č. 1 – Jak dlouho pracujete jako speciální pedagog v tomto SPC?

Respondent 2

- Od září 2020.

Respondent 3

- Asi 21 let.

Otázka č. 2 – Jaká je délka Vaší praxe v tomto oboru?

Respondent 2

- Rok v družině a potom jsem šla pracovat sem.

Respondent 3

- Nejdříve jako speciální pedagog-učitel 14 let a jako speciální pedagog SPC 10 let.

Otázka č. 3 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**Respondent 2**

- Magisterské.

Respondent 3

- Doktorské.

Otázka č. 4 – Máte možnost si dále zvyšovat kvalifikaci?**Respondent 2**

- Ano.

Respondent 3

- Ano.

Otázka č. 5 – Kolik a jaké kurzy jste během svého působení zde v SPC absolvovala?**Respondent 2**

- Loni to bylo celkem omezené, asi šest. Předbraillovská příprava, online semináře – v souvislosti s distanční výukou. A dále pak Setkání tyflosekce SPC.

Respondent 3

- Za dobu mé praxe mnoho. Z velké části to byly jednodenní semináře – prostorová orientace, samostatný pohyb, poruchy učení, český jazyk a matematika, školní zralost. Dále workshopy ke vzdělávání zrakově postižených, kurz na poruchy binokulárního vidění, kurzy zaměřené na kompenzační pomůcky a také semináře a kurzy na inkluzi, práce s diagnostickými materiály, na diagnostiku oblastí žáků a studentů bez handicapu. Každý rok je to jiné, ale 4-5 seminářů ročně.

Otázka č. 6 – Máte zájem si svou kvalifikaci průběžně zvyšovat?

Respondent 2

- Ano.

Respondent 3

- Ano.

Otázka č. 7 – Je podle Vás nabídka dalšího vzdělávání dostačující?

Respondent 2

- Ano.

Respondent 3

- Ano.

Otázka č. 8 – Je nějaká oblast, která Vám v nabídce dalšího vzdělávání chybí?

Respondent 2

- Asi ne.

Respondent 3

- Práce s věkovou skupinou adolescentů.

Otázka č. 9 - Napadá Vás nějaký návrh, který by možnost dalšího vzdělávání obohatil?

Respondent 2

- Ne.

Respondent 3

- Ne.

Otázka č. 10 – Spatřujete během rozšiřování své kvalifikace problém z hlediska času a financí?

Respondent 2

- Ne, pokud včas oznámím zájem.

Respondent 3

- Ne u krátkodobých seminářů, u dlouhodobých jsou problém finance.

7.5.3 Individuální rozhovor s respondentem 4 – psychologem SPC

Individuální rozhovor proběhl 1. března 2022. Autentický přepis viz Příloha 3.

Otázka č. 1 – Jak dlouho pracujete jako psycholog v tomto SPC?

- 5 let.

Otázka č. 2 – Jaká je délka Vaší praxe v tomto oboru?

- 30 let.

Otázka č. 3 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- VŠ – obor psychologie – pedagogika na FF UK Praha, rozšiřující studium jednooborové psychologie FF MU Brno, atestace z klinické psychologie, následně z dětské klinické psychologie. Praxe – středoškolská učitelka na střední zdravotnické škole cca 7 let, pak klinická praxe v ambulanci pro zrakově postižené 25 let.

Otázka č. 4 – Myslíte si, že je tato práce náročná? V čem konkrétně?

- Spíše zodpovědná, je nutná správná diagnostika. Náročná jsou někdy jednání s některými rodiči, zvláště, když jsou v rozporu se zájmy dítěte.

Doplňující otázka – Myslíte si, že by člověk měl mít nějaké předpoklady pro výkon této práce?

- Ano, dobré komunikační schopnosti a empatii.

Otázka č. 5 – Myslíte si, že je důležité se v této oblasti dále vzdělávat?

- Ano, je nutné se seznamovat s novými trendy, metodami, výzkumy, zkušenostmi jiných kolegů, sledovat odborný tisk, ...

Otázka č. 6 – Zvyšujete si nebo máte v plánu zvyšovat si svou kvalifikaci?

- Ano. Každý rok jich absolvuji několik. Sama organizuji semináře pro psychology pracující se zrakově postiženými.

Otázka č. 7 - Je podle Vás nabídka dalšího vzdělávání dostačující?

- Ano.

Otázka č. 8 - Je nějaká oblast, která Vám v nabídce dalšího vzdělávání chybí?

- Aktuálně mě napadá: vlivy střídavé péče rodičů na vývoj dítěte.

Otázka č. 9 – Myslíte si, že se ve výkonu této práce liší teorie od praxe? Jak konkrétně?

- Praxe je vždy bohatší a objevují se nové problémy, které se dříve třeba ani nevyskytovaly – např. nové druhy závislostí, problémy střídavé péče rodičů o děti.

Otázka č. 10 - Napadá Vás nějaký návrh, který by možnost dalšího vzdělávání obohatil?

- Kdo má zájem, vždy si najde témata, která mu doplní obzor.

7.5.4 Individuální rozhovor s respondentem 5 – sociálním pracovníkem

Individuální rozhovor proběhl dne 24. února 2022. Autentický přepis viz Příloha 3.

Otázka č. 1 – Jak dlouho pracujete jako sociální pracovníce v tomto SPC?

- Od ledna 2022.

Otázka č. 2 – Jaká je délka Vaší praxe v tomto oboru?

- Dva roky jsem dělala kurátora na OSPODu², v družině jsem rok a půl a nyní ještě ty dva měsíce zde.

Doplňující otázka: Jak se výkon této práce liší od práce v OSPODU?

- V OSPODu jsem pravidelně komunikovala s policií, se soudy, školami. Byla tam začleněna terénní práce.

Otázka č. 3 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Vyšší odborné.

Otázka č. 4 – Myslíte si, že je důležité si ve Vašem oboru zvyšovat kvalifikaci?

- Ano.

Otázka č. 5 – Plánujete si nějak zvyšovat kvalifikaci konkrétně Vy?

² Orgán sociálně-právní ochrany dětí

- Aktuálně studuji program CŽV – Speciální pedagogika pro absolventy středních škol na Univerzitě Karlově.

Otázka č. 6 – Spatřujete nějaké nedostatky v praktickém hledisku Vaší práce?

- Spíše pracuji s administrativou, zatím se mě výjezdy a šetření netýkají, hlavně kvůli organizačním změnám, ke kterým zde došlo, je to aktuálně složité.

Otázka č. 7 – Je nějaká oblast, kterou byste měla zájem studovat, či si za pomoci jejího studia zvýšit kvalifikaci?

- Po absolvování programu CŽV. Přemýšlím o studiu Bc.

Otázka č. 8 - Je nějaká oblast, která Vám v nabídce dalšího vzdělávání chybí?

- Ne.

Otázka č. 9 – Myslíte si, že se ve výkonu této práce liší teorie od praxe? Jak konkrétně?

- Náplň práce je sice daná, ale v praxi se mě týkají i jiné činnosti.

Otázka č. 10 – Napadá Vás něco, co byste na výkonu své práce chtěla změnit?

- Začlenit více práce s klientem.

7.6 Zhodnocení výsledků individuálních rozhovorů

Získané informace od vedoucí SPC:

- zaměstnanec je kvalifikovaný pro výkon své práce,
- vedoucí SPC sama neřídí další vzdělávání zaměstnanců, toto řeší ředitelka školy,
- nabídka dalšího vzdělávání je dostačující a pestrá,
- škola dostává nabídky dalšího vzdělávání několika různými cestami,
 - o pomocí e-mailů,
 - o díky profesnímu sdružení,
 - o díky asociaci pracovníků SPC,
 - o díky webovým stránkám komerčních sdružení,
- zaměstnanci nemají povinnost tyto nabídky přijímat, ale předpokládá se, že jí využijí,

- dle zjištěných informací mají zaměstnanci sami chuť se dále vzdělávat,
- v nabídce chybí kurzy prostorové orientace,
- SPC nabídky využívá několikrát za rok, problém s financováním není,
- zpětná vazba od absolventů se získává na semináři, kde mají reflektovat své dojmy,
- zaměstnanci by se měli vzdělávat v legislativě, dovednostech, které souvisí s prací v SPC a zaměřením školy a také v oblastech poruchách učení.

Získané informace od speciálních pedagogů v SPC:

- pedagogové jsou kvalifikováni pro výkon své práce,
- oba mají možnost se dále vzdělávat,
 - o jednoho aktuálně kurz čeká,
- oba absolvují průměrně 5 kurzů či seminářů za rok,
- dosud absolvované kurzy či semináře pokryly širokou škálu zaměření,
- oba mají zájem se dále vzdělávat,
- nabídek na další vzdělávání je dostatek,
- jeden speciální pedagog uvedl, že mu chybí oblast práce s adolescenty,
- oba pedagogové tvrdí, že s financováním dalšího vzdělávání není problém,
 - o jeden pedagog uvedl, že s řízením své pracovní doby problém nemá,
 - o druhý uvedl, že pouze dlouhodobé výcviky představují problém z hlediska času a financí.

Získané informace od psychologa SPC:

- pracovník má dlouholetou praxi v oboru,
- je plně kvalifikován pro výkon své práce,
- myslí si, že zájemce o studium tohoto oboru a výkon této práce by měl mít dobré komunikační schopnosti a empatii, práce je podle něj zodpovědná,
- pracovník ročně absolvuje několik kurzů či seminářů a sám semináře organizuje,
- nabídku dalšího vzdělávání shledává jako pestrou,
- v této nabídce by uvítal oblast vzdělávání, která se zabývá vlivy střídavé péče rodičů na vývoj dítěte,

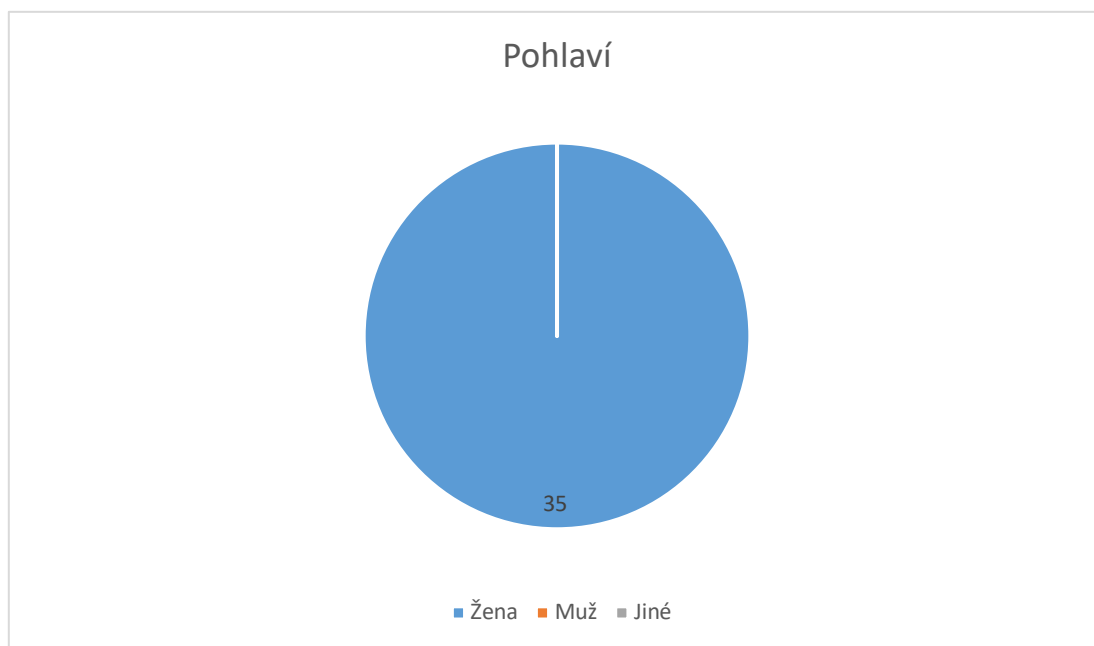
- pracovník tvrdí, že se objevují nové problémy, které se dříve v praxi neobjevovaly.

Získané informace od sociálního pracovníka SPC:

- pracovník je kvalifikován pro výkon své práce,
- pracovníkova praxe je pestrá,
- pracovník uvedl, že si aktuálně zvyšuje kvalifikaci a přemýšlí o dalším studiu,
- jako nedostatek spatřuje v nejasně vymezeném popisu práce sociálního pracovníka SPC,
- nechybí mu žádná oblast, díky které by se dále vzdělával.

7.7 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření

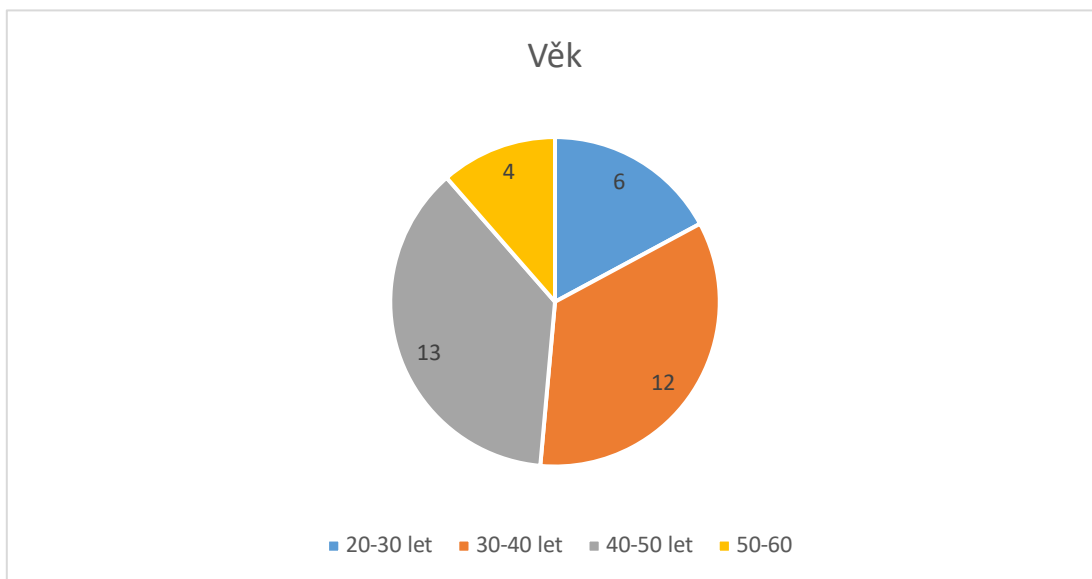
Graf 1: Otázka č. 1 - Uveďte své pohlaví



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 35 respondentů, všechno byly ženy. Z toho lze vyvodit, že v pedagogických oborech, v tomto případě v oboru Speciální pedagogika, pracují převážně ženy.

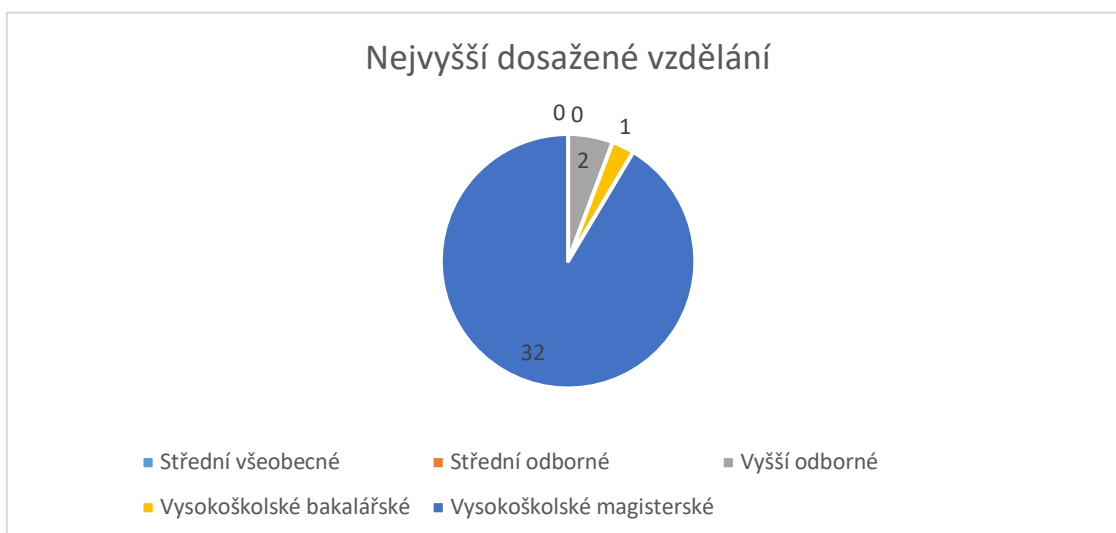
Graf 2: Otázka č. 2 – Uved'te, kolik je Vám let



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Na základě těchto odpovědí lze vyvozovat, že nejvíce zaměstnanců, 37 % z dotázaných, je ve věku starší dospělosti. Druhý nejvyšší počet, 12 zaměstnanců, 34 %, je v období střední dospělosti. Zajímavé také je, že 17 % dotázaných je ve věku mladší dospělosti a 11 % se pohybuje mezi starší dospělostí a počátečním stářím.

Graf 3: Otázka č. 3 - Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

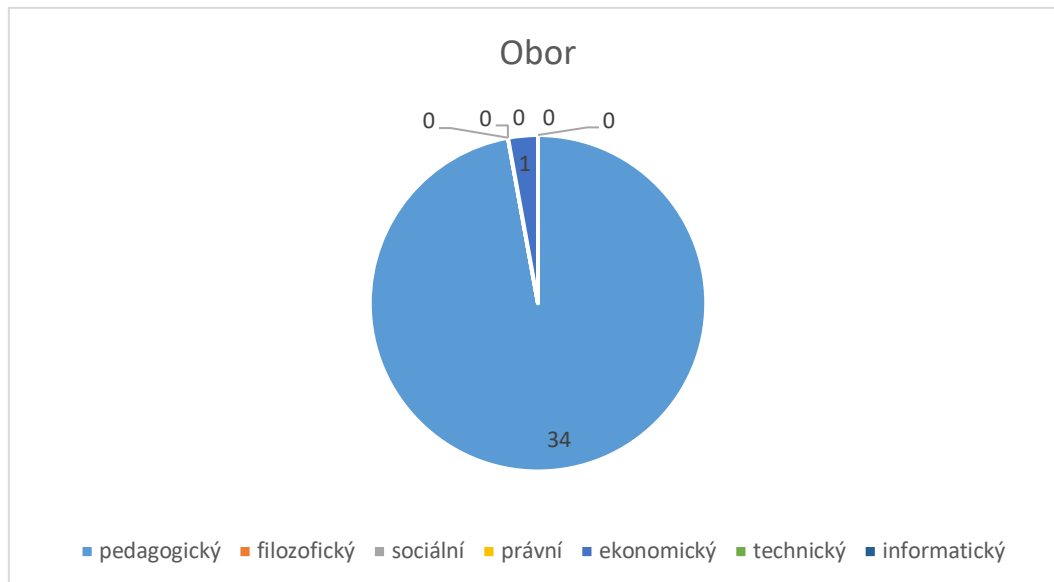


Zdroj: vlastní šetření, 2022

Podle těchto odpovědí si lze udělat celkem vypovídající obrázek o aktuální kvalifikaci zaměstnanců. Drtivá většina, 91 % z dotázaných, disponuje vysokoškolským

magisterským vzděláním. 6 % z nich studium zakončilo titulem DiS. A 3 % jsou bakaláři.

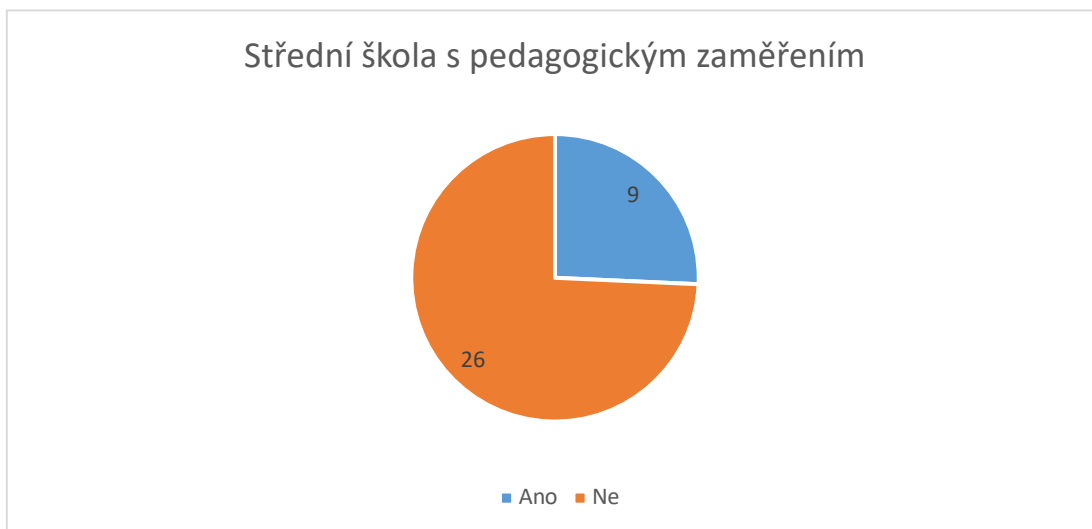
Graf 4: Otázka č. 4 - Jaký obor jste studoval/a?



Zdroj: vlastní šetření, 2022

97,1 % respondentů uvedlo, že na vysoké škole studovali pedagogický obor. Tedy pravděpodobně neřešili problémy ohledně získávání znalostí v oboru. Avšak 1 respondentka uvedla, že na vysoké škole se věnovala ekonomickému oboru. Pokud přihlídneme k faktu, že všichni respondenti se nějakým způsobem věnují speciální pedagogice, lze předpokládat, že si musela doplnit minimálně pedagogickou kvalifikaci, či si ji aktuálně doplňuje.

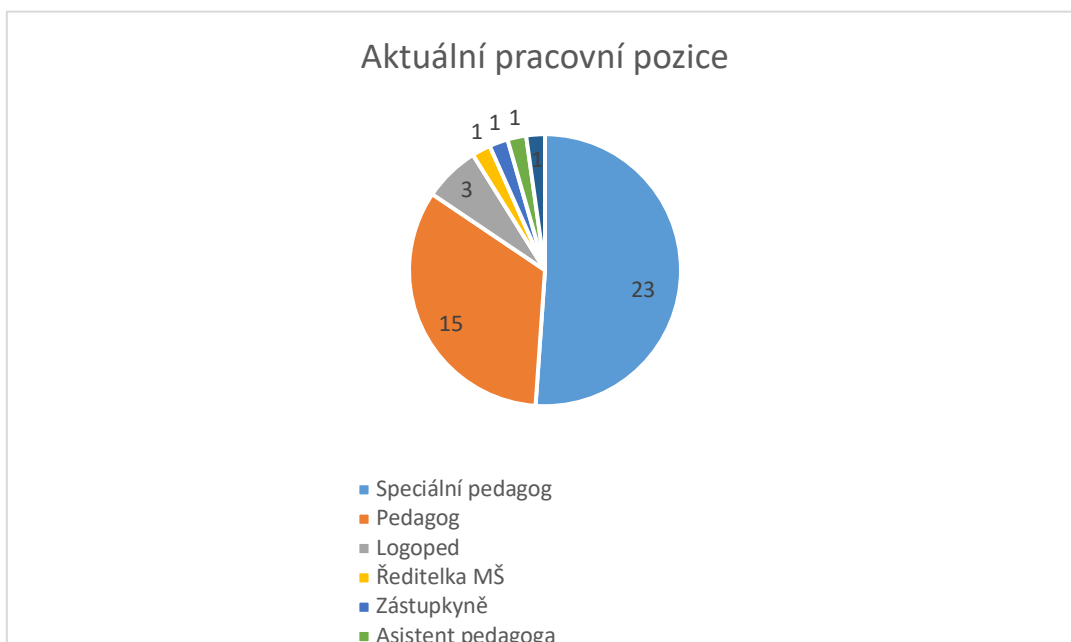
Graf 5: Otázka č. 5 - Studoval/a jste střední školu s pedagogickým zaměřením?



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Cílem této otázky bylo zjistit, jestli respondenti už po absolvování ZŠ věděli, jakým směrem se v životě chtějí ubírat. Na základě odpovědí mohu říct, že 74,3 % z nich to nevědělo a nevěnovali se střední škole přímo s pedagogickým zaměřením. Jen 25,7 % z nich získalo maturitní vysvědčení v pedagogickém oboru.

Graf 6: Otázka č. 6 - Jaká je Vaše aktuální pracovní pozice?

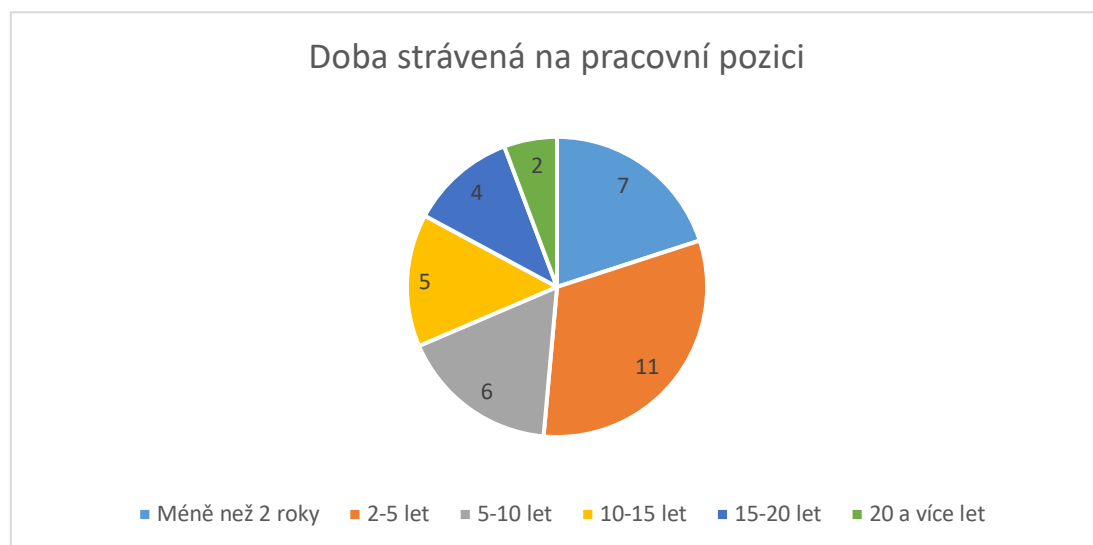


Zdroj: vlastní šetření, 2022

Kompletace těchto odpovědí byla náročná. Ač se na první pohled může zdát, že více než polovina dotázaných pracuje jako speciální pedagog a 33 % z nich jako klasický pedagog, není tomu tak. Nejméně 7 z nich zastává práci speciálního pedagoga i klasického pedagoga. Jedna respondentka dokonce k těmto dvěma pozicím připsala i zástupkyni, dvě dotázané kombinují práci speciálního pedagoga spolu s prací logopeda. Jednu jedinou pozici zastává 24 respondentek, avšak náplň jejich práce je rozdílná.

Navíc lze také předpokládat, že některé respondentky pracují na vícero místech zároveň. Pokud vezmeme v úvahu, že pracují jako pedagog na ZŠ speciální, ZŠ, či vyšší odborné škole a následně také jako speciální pedagog v mateřské škole, speciálně pedagogickém centru nebo na ZŠ, lze soudit, že ne každá škola provozuje také SPC a na základě toho můžeme předpokládat, že dané respondentky mají nejméně 2 zaměstnavatele.

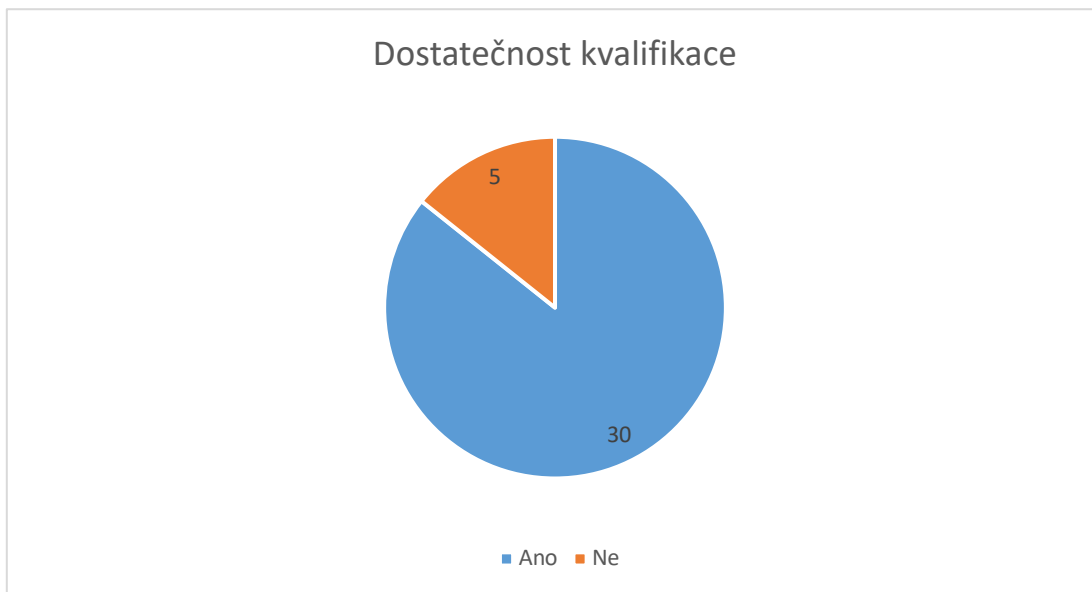
Graf 7: Otázka č. 7 - Jak dlouho na této pozici pracujete?



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Zde se odpovědi na otázku lišily. 31 % respondentek na aktuální pracovní pozici pracuje poměrně krátkou dobu, 2-5 let. 20 % z nich dokonce ještě kratší dobu, méně než 2 roky. 17 % se aktuální pozici věnuje 5-10 let, 14 % 10-15 let, 11 % 15-20 let a pouze 6 % 20 a více let.

Graf 8: Otázka č. 8 - Je pro výkon Vaší práce Vaše dosažená kvalifikace dostačující?



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Na základě odpovědí na tuto otázku lze odvodit, že 85,7 % respondentů má pro výkon své práce kvalifikaci dostačující a pouhých 14,3 % ne. Na základě toho lze předpokládat, že těchto 5 respondentek si kvalifikaci buď zvyšují nebo zvyšovat plánují.

Otázka č. 9 - Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a „Ne“, plánujete svou kvalifikaci zvýšit? Uveďte, prosím, jak.

Ačkoliv na předchozí otázku odpověděly „Ne“ 4 respondentky, odpovědí na tuto otázku se sešlo 6. 3 respondentky odpověděly, že aktuálně studují na VŠ a kvalifikaci si tak doplňují právě studiem, případně studiem dalších aprobací. 1 respondentka uvedla, že se účastní vzdělávacích kurzů, přednášek a seminářů a poslední respondentka uvedla, že si kvalifikaci aktuálně zvyšuje. Bohužel nspecifikovala jak. Poslední respondentka uvedla, že si kvalifikaci zvyšovat neplánuje.

Otázka č. 10 - Máte zájem svou kvalifikaci průběžně zvyšovat či rozšiřovat? Pokud ano, proč a jak?

Odpovědi na tuto otázku byly velmi zajímavé. Pouze 2 respondentky uvedly, že si kvalifikaci zvyšovat či rozšiřovat neplánují. Jedna tuto informaci dále nspecifikovala,

druhé sdělila, že se takto rozhodla vzhledem ke svému věku. Dalších 33 respondentek se shodlo, že o to zájem mají. Případně už na tom pracují.

Odpovědi byly pestré a různorodé. 1 respondentka uvedla, že ji baví studovat, dalších 10 uvedlo, že plánují studovat další oblasti na VŠ, či aktuálně studium dokončují. Dalších 10 se věnuje samostudiu, četbě odborných publikací, absolvují kurzy, semináře a workshopy. Zbytek se shodl na tom, že je to v podstatě nutnost. Tyto odpovědi pro mě byly nejcennější, protože mě utvrdily v tom, že tyto respondentky svou práci chápou jako poslání a rozumí tomu, co to obnáší. Odpovědi byly například takovéto:

„Ano, pro zkvalitnění práce.“

„... chci zůstat "v obraze" a rozšiřovat si obzory.“

„Ano, pro práci ve školství je sebevzdělávání povinnost, sama si chci rozšiřovat znalosti a schopnosti.“

„Ano, čím větší rozhled, tím větší možnosti. V poradenství je nezbytné se neustále dál vzdělávat.“

„...inkluze je moje téma, o kterém chci vědět víc a víc.“

„Je důležité se i nadále vzdělávat a hlídat tak aktuální trendy a inovace.“

„Nových poznatků a přístupů je stále dost, obohacují praxi.“

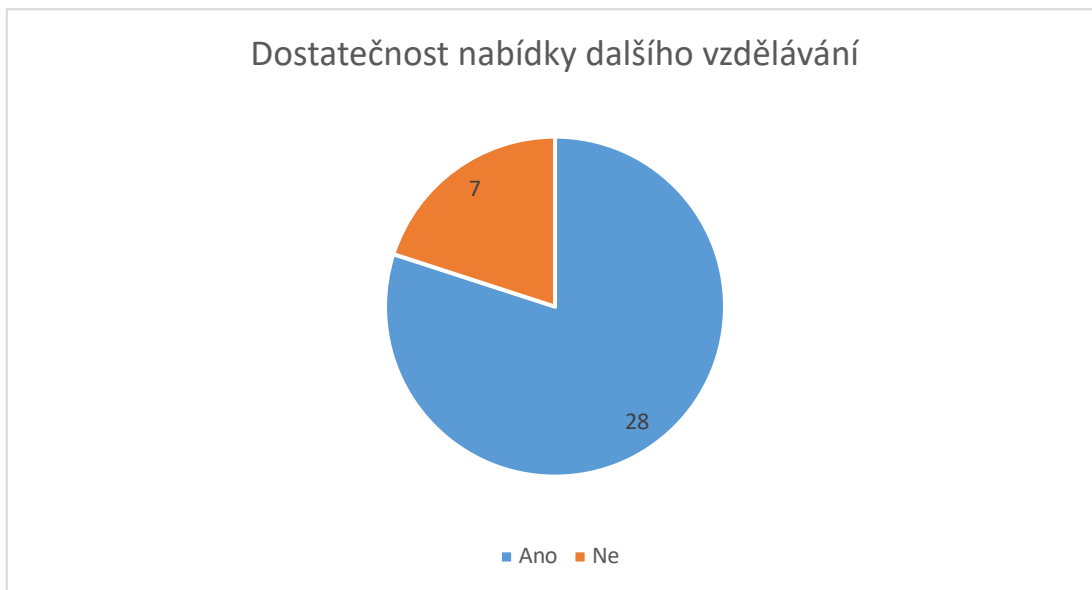
„Ano, dovzdělávat se v oblastech dalších postižení, pro možnost komplexního pohledu na osobnost dítěte.“

„Myslím si, že je důležité se v tomto oboru pořád udržovat v pozoru. Každé dítě je jiné a je potřeba znát více cest, abychom mohli dětem cíleně pomoci.“

„Vzdělávám se neustále, postupně. V rámci oboru je velký vývoj v postupech, metodách, nových přístupech. Chci mít přehled o různých možnostech a směrech. U každého klienta lze využít něco jiného.“

„Podle mého názoru se má každý vzdělávat po celý život. Každou chvíli jsou nové myšlenky, postupy a nápady v jakémkoliv oboru.“

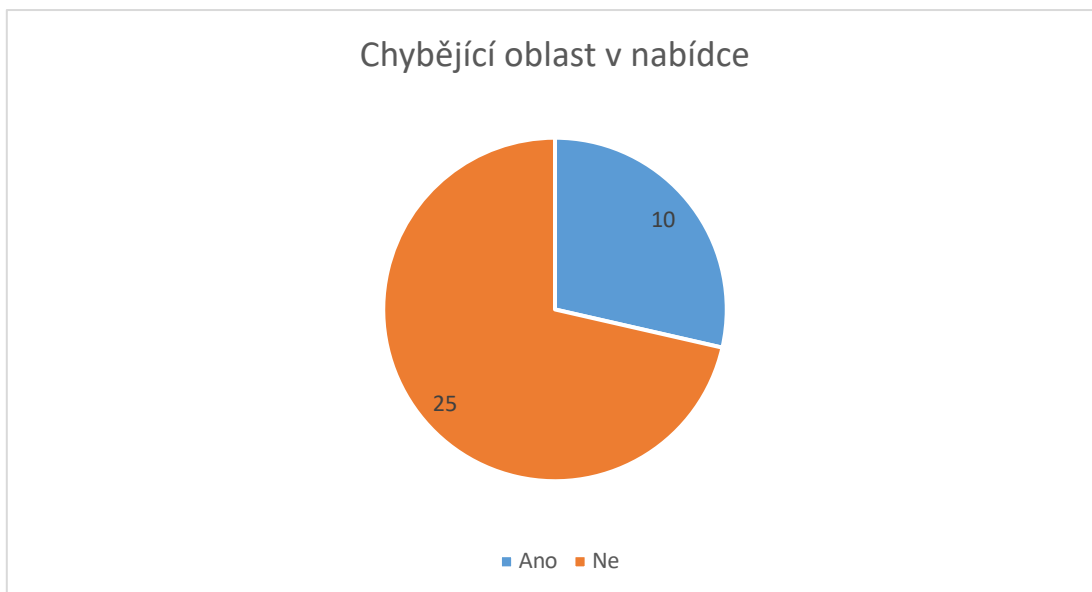
Graf 9: Otázka č. 11 - Je dle Vašeho názoru nabídka dalšího vzdělávání v oboru Vašeho zájmu dostačující?



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Zde se 80 % respondentek shodlo na tom, že jim nabídka dalšího vzdělávání přijde dostačující. I tak 20 % tvrdí, že ne.

Graf 10: Otázka č. 12 - Je nějaká oblast, která Vám v nabídce vzdělávání chybí?



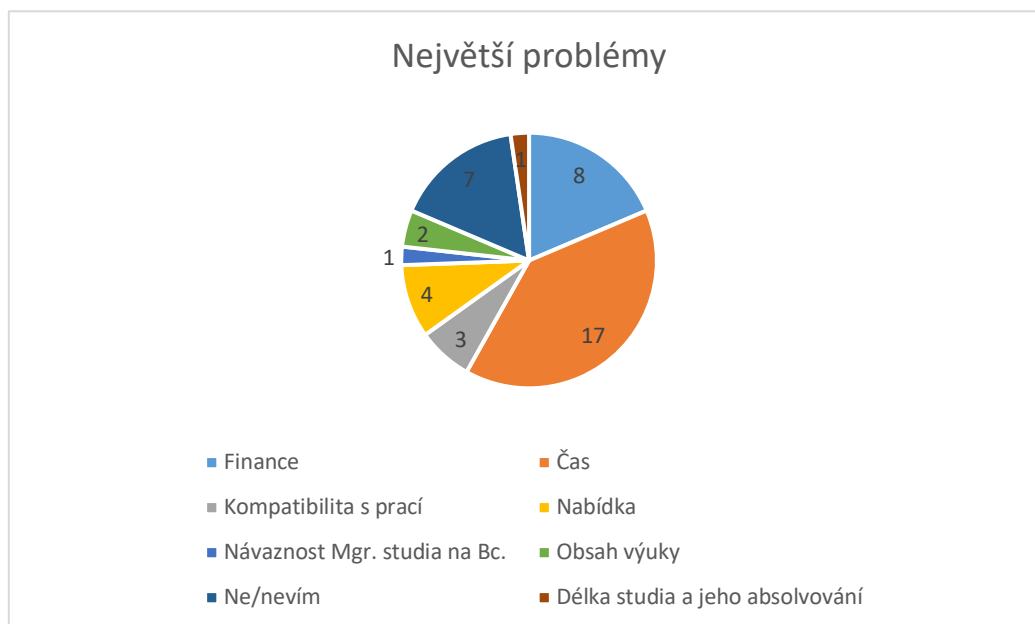
Zdroj: vlastní šetření, 2022

Zde 71,4 % respondentek uvedlo, že jim žádná oblast nechybí. 28,6 % ale tvrdí, že ano.

Otázka č. 13 - Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a „Ano“, uveďte, prosím, která.

Zde se 3 respondentky shodly na tom, že jim ve studiu chybí více praxe a praktických ukázek, zkušeností a konkrétních postupů. 2 uvedly absenci diagnostiky, další respondentce chybí odborná školení, která zahrnují didaktické metody a pomůcky, další respondentka uvedla, že by jí pomohlo, kdyby jí bylo předáváno, jak být uvádějícím učitelem, jak psát posudky na studenty, a také kdyby bylo více prostoru věnováno etopedii a agresivitě žáků. Jedna respondentka také uvedla, že jí chybí více vzdělávání určeného pro speciální pedagogy a logopedy. Jako příklad uvedla, že pro logopedy ve zdravotnictví existují semináře v rámci specializačního vzdělávání. Další respondentka zmínila, že by ocenila možnost studia speciální pedagogiky pro výkon práce speciálního pedagoga v rámci ČŽV, a také zmínila, že by ale bylo potřebné, aby to bylo uznáváno. Poslední respondentka uvedla, že je třeba myslet na mladé lidi a děti s různými duševními poruchami.

Graf 11: Otázka č. 14 - V čem spatřujete největší problém při rozšiřování či zvyšování své kvalifikace?



Zdroj: vlastní šetření, 2022

40 % z dotázaných uvedlo, že největším problémem je čas, který je třeba rozšiřování kvalifikace věnovat, či je výuce přímo věnován. S tím se pojí 7 %, pro které je problém studium spojit se svou aktuální prací, protože je složité najít za sebe náhradu, či je

zkrátka nemožné čas rozvrhnout. 19 % uvedlo, že problém spatřují ve financích. Dalším 9 % přijde nedostačující aktuální nabídka. 5 % respondentek uvedlo, že je nevyhovující obsah výuky a nekvalifikovanost vyučujících. Jedna respondentka vidí problém při studiu navazujícího magisterského studia po ukončení bakalářského studia, jedna uvedla problém s délkou studia a nutností absolvovat znovu státní závěrečné zkoušky a zbylých 16 % nespatřuje problém v ničem.

Otázka č. 15 - Napadá Vás ještě nějaký návrh, který by rozšířil či obohatil možnost rozšiřování kvalifikace v oblasti Vašeho zájmu?

Zde jen 5 respondentek uvedlo, že je nic nenapadá, případně o ničem neví. Dále se objevily odpovědi, kde respondentky vyjádřily, že jim chybí více webinářů, hrazených seminářů, konferencí s odborníky, besed, kvalitních lektorů, projektových činností a dostupných a jednoduchých možností.

Velice zajímavý je názor respondentky, která vyjádřila názor ohledně severských zemí. Podle ní by do budoucna bylo dobré si z nich vzít příklad jak ohledně vzdělávání budoucích pedagogů, tak kurzů na zvýšení kvalifikace a znalostí.

Podle další respondentky by mělo být vzdělávání pro speciální pedagogy ve školství ucelené. Jako například specializační přípravy pro logopedy ve zdravotnictví.

Další respondentka tvrdí, že uplatnění speciálního pedagoga na školách je velmi složité, jelikož pro ně neexistuje tabulkový systém. Z její zkušenosti zastává na jejím pracovišti speciální pedagog vícero pozic, aby byl řádně finančně ohodnocen.

Jedna respondentka uvedla, že chybí kvalitní lektori,

Poslední respondentka tvrdí, že by se systém měl více zajímat o to, jak probíhá praxe. Teorie, s jakou se při studiu setkala, se podle ní od praxe liší.

8 Vlastní doporučení

Na základě analýzy aktuální nabídky studijních oborů jsem zjistila, že jen některé školy nabízí přípravné kurzy speciální pedagogiky pro absolventy odlišných bakalářských oborů a zájemce navazujícího magisterského oboru Speciální pedagogika. Pokud vezmeme v potaz, že zájemce si chce svou kvalifikaci zvyšovat při svém zaměstnání, a to se potvrdilo i díky odpovědím v dotazníku, určitě pro něj bude problém dojíždět v rámci ČR. Právě kvůli tomu se bude prohlubovat jeden z nejvíce zmiňovaných problémů v oblasti vzdělávání – čas.

Jedním z doporučení tedy je, aby se i ostatní vysoké školy snažily o akreditaci či zavedení přípravných kurzů pro zájemce, kteří sice mají ukončené bakalářské studium, ale v odlišném oboru, než je požadovaný Speciální pedagogika.

Z výpovědí zaměstnanců SPC je zřejmé, že postrádají další krátkodobé kurzy, jako je například kurz prostorové orientace, orientace v legislativě, práce s dítětem s poruchami učení, či práce s adolescenty. Právě na práci s adolescenty se v této oblasti poněkud zapomíná. Ačkoli se může zdát, že pomoc SPC potřebují hlavně děti primárního vzdělávání, tak trochu se zapomíná na to, že žáci a studenti se speciálními vzdělávacími potřebami dochází do SPC až do svých 26 let. Mé doporučení tedy je, aby vzdělávací instituty nabídly jednodenní kurzy na toto téma.

Jako další oblast, na kterou doporučuji se zaměřit, je rozšíření povědomí o vlivech střídavé péče rodičů na dítě. Zde došlo ke shodě s dalším pracovníkem, podle kterého se objevují nové problémy, které se dříve v praxi neobjevovaly. S tím souhlasili i respondenti, kteří vyplnili dotazník.

Posledním doporučením je vytvořit jednotný web, který by spravovalo MŠMT, a do kterého by mohly vzdělávací instituty a školy evidovat jak bakalářské a magisterské obory, či kurzy CŽV, které nabízí, tak krátkodobé a dlouhodobé kurzy, pomocí nichž si mohou pedagogičtí pracovníci prohlubovat své znalosti.

Během analýzy aktuálních oborů a kurzů, které lze studovat, jsem se nejménou setkala s nepřehledností webových stránek škol. Zde došlo ke shodě během rozhovoru, kdy mi respondentka sdělila, že ačkoli jim nabídky dalšího vzdělávání chodí, je třeba často

pátrat. Právě jednotný web by dle mého velmi usnadnil hledání toho pravého kurzu jak zájemcům o studium tohoto oboru, tak pedagogickým pracovníkům.

V závěru této kapitoly lze konstatovat, že poznatky zjištěné v této práci potvrdily fakt, že každý pedagogický pracovník by se měl po celou dobu svého profesního života vzdělávat. Objevují nové metody a přístupy i problémy, a právě kvůli udržení kvality své práce je důležité mít povědomí o tom, k čemu v oblasti vzdělávání dochází a jak řešit případné problémy.

ZÁVĚR

Bakalářskou práci na téma „Možnosti zvyšování kvalifikace zaměstnanců ve vybraném oboru“ jsem si vybrala z důvodu zájmu o tuto oblast. V teoretické části práce byla použita metoda analýzy vybraných monografických a elektronických zdrojů. V praktické části byly použity metody individuálních hloubkových rozhovorů s vybranými specialisty, dotazníkového šetření a analýzy aktuální nabídky studijních oborů a vzdělávacích kurzů. Dále byla využita metoda komparace získaných výsledků a v závěru na základě této komparace byla vyslovena doporučení vzdělávacím organizacím a školám, jak mohou zkvalitnit nabídku svých kurzů a tím pomoci ke kariéernímu růstu pedagogům.

V teoretické části byly charakterizovány pojmy řízení lidských zdrojů, řízení lidského kapitálu, rozvoj lidských zdrojů, celoživotní vzdělávání, celoživotní učení, kvalifikace, kompetence, speciální pedagogika, speciální pedagog a školský vzdělávací systém. V praktické části byl charakterizován region Praha, představen počet škol, které se v této oblasti nachází a také byla představena místa, ve kterých byla prováděna šetření.

Hlavním cílem bylo zjistit, jak se pracovníci v oboru Speciální pedagogika dále vzdělávají, z čehož byl vyvozen hlavní cíl bakalářské práce, a to doporučit ostatním zaměstnancům v tomto oboru, jak kariéerně růst a vzdělávat se. Současně s tím bylo vysloveno doporučení pro vytvoření jednotného webu, na kterém by zájemce o vzdělávání našel přehledně co jaké vzdělávací instituty a vysoké školy nabízí. Doporučení bylo konzultováno s pedagogy, kteří tuto myšlenku podporují.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

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

BĚLOHLÁVEK, František. *Jak řídit a vést lidi*. Praha: Computer Press, 2000. Business books (Computer Press). ISBN 80-722-6308-0.

FISCHER, Slavomil. *Speciální pedagogika: edukace a rozvoj osob se specifickými potřebami v oblasti somatické, psychické a sociální: učebnice pro studenty učitelství*. Praha: Triton, 2014. ISBN 978-80-7387-792-7.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. vydání. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3823-9.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů – základy moderní personalistiky*. 3. vydání. Praha: Management Press, 2005. ISBN 978-80-726-1033-3.

PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška a MAREŠ, Jiří. *Pedagogický slovník*. 6. vydání. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-647-6.

ŠIKÝŘ, Martin, BOROVEC, David a LHOTKOVÁ Martina. *Personalistika v řízení školy*. Praha: Wolters Kluwer, 2012. ISBN 978-80-7357-901-2.

ŠVARCOVÁ, Jena. *Ekonomie – stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech: učebnice*. Zlín: CEED, 2020. ISBN 978-80-87301-28-8.

THOMSON, Rosemary. *Řízení lidí*. Praha: Wolters Kluwer, 2007. ISBN 978-80-7357-267-9.

TOMŠÍKOVÁ, Kateřina. *Personální řízení ve vzdělávacích institucích: textová studijní opora*. Vyd. 1. V Praze: Česká zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství, 2014. 90 s. ISBN 978-80-213-2458-9.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.

VOTAVA, Jiří. *Úvod do pedagogiky*. 1. vydání. Praha: ČZU, IVP, 2011. ISBN 978-80-213-2229-5.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

- ČSÚ. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2022-03-01]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/xa/>
- EURYDICE *Národní politiky*. [online]. [cit. 2022-02-23]. Dostupné z:
https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/czech-republic_cs
- JCU. *Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích* [online]. [cit. 2022-03-06].
Dostupné z: <https://www.jcu.cz/cz/>
- KATALOG ŠKOL. *Praktické a speciální základní školy* [online]. [cit. 2022-03-01].
Dostupné z: <https://www.katalog-skol.cz/dle-vykonu/prakticke-a-specialni-zakladni-skoly/hlavni-mesto-praha>
- MEDIUM. *Celoživotní učení nebo vzdělávání?* [online]. 2017 [cit. 2022-02-09].
Dostupné z: <https://medium.com/edtech-kisk/celozivotn%C3%AD-učen%C3%AD-nebo-vzděláván%C3%AD-6fde6ce69769>
- MŠMT. *Strategie celoživotního učení*. [online]. [cit. 2022-02-09]. Dostupné z:
<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>
- NÚV. *Národní ústav pro vzdělávání* [online]. [cit. 2022-02-23]. Dostupné z:
<http://www.nuv.cz/>
- OSU. *Ostravská univerzita* [online]. [cit. 2022-03-06]. Dostupné z:
<https://www.osu.cz>
- PALÁN, Zdeněk. *Andromedia. Andragogický slovník*. [online]. [cit. 2022-02-23].
Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník>
- UJAK. *Univerzita Jana Amose Komenského v Praze* [online]. [cit. 2022-03-06].
Dostupné z: <http://www.ujak.cz>
- ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů* [online]. 2016 [cit. 2022-02-27]. Dostupné z:
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>

SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Obrázek 1: Kolbův cyklus učení.....	21
Obrázek 2: Stupně vzdělávacího systému	30
Graf 1: Otázka č. 1 - Uved'te své pohlaví.....	46
Graf 2: Otázka č. 2 – Uved'te, kolik je Vám let.....	47
Graf 3: Otázka č. 3 - Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?	47
Graf 4: Otázka č. 4 - Jaký obor jste studoval/a?.....	48
Graf 5: Otázka č. 5 - Studoval/a jste střední školu s pedagogickým zaměřením?	49
Graf 6: Otázka č. 6 - Jaká je Vaše aktuální pracovní pozice?	49
Graf 7: Otázka č. 7 - Jak dlouho na této pozici pracujete?	50
Graf 8: Otázka č. 8 - Je pro výkon Vaší práce Vaše dosažená kvalifikace dostačující?	51
Graf 9: Otázka č. 11 - Je dle Vašeho názoru nabídka dalšího vzdělávání v oboru Vašeho zájmu dostačující?	53
Graf 10: Otázka č. 12 - Je nějaká oblast, která Vám v nabídce vzdělávání chybí?	53
Graf 11: Otázka č. 14 - V čem spatřujete největší problém při rozšiřování či zvyšování své kvalifikace?.....	54

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Otázky k individuálnímu rozhovoru

Příloha 2: Dotazník „Zvyšování kvalifikace zaměstnanců v oboru Speciální pedagogika“

Příloha 3: Autentické přepisy individuálních rozhovorů

Příloha 1: Otázky k individuálnímu rozhovoru

Otázky pro individuální rozhovor s respondentem 1 – speciálním pedagogem – tyflopodem

Otázka č. 1 – Jak dlouho pracujete jako vedoucí SPC a jak dlouho jako speciální pedagog?

Doplňující otázka: Jak dlouhá je vaše praxe?

Otázka č. 2 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Otázka č. 3 – Jak konkrétně vyžadujete či nevyžadujete doplňování kvalifikace po svých zaměstnancích?

Doplňující otázka: Určujete přímo Vy, kdo a jak se bude vzdělávat?

Otázka č. 4 – Je dle Vašeho názoru nabídka dalšího vzdělávání v oboru dostačující?

Doplňující otázka: Je nějaká oblast, která Vám v této nabídce chybí?

Otázka č. 5 – Napadá Vás ještě nějaký návrh, který by možnost dalšího vzdělávání obohatil?

Otázka č. 6 – Jak se dozvídáte o nabídkách dalšího vzdělávání?

Otázka č. 7 – Jak často využívá SPC nabídky různých kurzů?

Otázka č. 8 – Jakým způsobem získáváte od zaměstnanců zpětnou vazbu ohledně absolvovaných kurzů?

Otázka č. 9 – Jak tuto zpětnou vazbu realizujete v praxi?

Otázka č. 10 – V jakých oblastech by se dle Vašeho názoru měli zaměstnanci vzdělávat?

Otázky pro individuální rozhovor s respondenty 2 a 3 – speciálními pedagogy

Otázka č. 1 – Jak dlouho pracujete jako speciální pedagog v tomto SPC?

Otázka č. 2 – Jaká je délka Vaší praxe v tomto oboru?

Otázka č. 3 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Otázka č. 4 – Máte možnost si dále zvyšovat kvalifikaci?

Otázka č. 5 – Kolik a jaké kurzy jste během svého působení zde v SPC absolvovala?

Otázka č. 6 – Máte zájem si svou kvalifikaci průběžně zvyšovat?

Otázka č. 7 – Je podle Vás nabídka dalšího vzdělávání dostačující?

Otázka č. 8 - Je nějaká oblast, která Vám v nabídce dalšího vzdělávání chybí?

Otázka č. 9 - Napadá Vás nějaký návrh, který by možnost dalšího vzdělávání obohatil?

Otázka č. 10 – Spatřujete během rozšiřování své kvalifikace problém z hlediska času a financí?

Otázky pro individuální rozhovor s respondentem 4 – psychologem SPC

Otázka č. 1 – Jak dlouho pracujete jako psycholog v tomto SPC?

Otázka č. 2 – Jaká je délka Vaší praxe v tomto oboru?

Otázka č. 3 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Otázka č. 4 – Myslíte si, že je tato práce náročná? V čem konkrétně?

Doplňující otázka – Myslíte si, že by člověk měl mít nějaké předpoklady pro výkon této práce?

Otázka č. 5 – Myslíte si, že je důležité se v této oblasti dále vzdělávat?

Otázka č. 6 – Zvyšujete si nebo máte v plánu zvyšovat si svou kvalifikaci?

Otázka č. 7 - Je podle Vás nabídka dalšího vzdělávání dostačující?

Otázka č. 8 - Je nějaká oblast, která Vám v nabídce dalšího vzdělávání chybí?

Otázka č. 9 – Myslíte si, že se ve výkonu této práce liší teorie od praxe? Jak konkrétně?

Otázka č. 10 - Napadá Vás nějaký návrh, který by možnost dalšího vzdělávání obohatil?

Otázky pro individuální rozhovor s respondentem 5 – sociálním pracovníkem

Otázka č. 1 – Jak dlouho pracujete jako sociální pracovníce v tomto SPC?

Otázka č. 2 – Jaká je délka Vaší praxe v tomto oboru?

Doplňující otázka: Jak se výkon této práce liší od práce v OSPODU?

Otázka č. 3 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Otázka č. 4 – Myslíte si, že je důležité si ve Vašem oboru zvyšovat kvalifikaci?

Otázka č. 5 – Plánujete si nějak zvyšovat kvalifikaci konkrétně Vy?

Otázka č. 6 – Spatřujete nějaké nedostatky v praktickém hledisku Vaší práce?

Otázka č. 7 – Je nějaká oblast, kterou byste měla zájem studovat, či si za pomoci jejího studia zvýšit kvalifikaci?

Otázka č. 8 - Je nějaká oblast, která Vám v nabídce dalšího vzdělávání chybí?

Otázka č. 9 – Myslíte si, že se ve výkonu této práce liší teorie od praxe? Jak konkrétně?

Otázka č. 10 – Napadá Vás něco, co byste na výkonu své práce chtěla změnit?

Příloha 2: Dotazníkové šetření

Vážení respondenti,

jmenuji se Marie Herdová a studuji program Poradenství v odborném vzdělávání na Institutu vzdělávání a poradenství České zemědělské univerzity v Praze. Ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který bude sloužit pro potřeby mé bakalářské práce s názvem „Možnosti zvyšování kvalifikace zaměstnanců ve vybraném oboru“. Dotazník je anonymní.

Děkuji za ochotu a Váš čas.

1. Uveďte své pohlaví:

- a) žena
- b) muž
- c) jiné

2. Uveďte, kolik je Vám let:

- a) 20-30 let
- b) 30-40 let
- c) 40-50 let
- d) 50-60 let
- e) 60-70 let
- f) 70 a více let

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) střední všeobecné
- b) střední odborné
- c) vyšší odborné
- d) vysokoškolské bakalářské
- e) vysokoškolské magisterské

4. Jaký obor jste studoval/a

- a) pedagogický
- b) filosofický
- c) lékařský
- d) technický
- e) sociální

- f) právní
- g) ekonomický
- h) inženýrský
- i) jiný, doplňte, prosím, jaký

5. Studoval/a jste střední školu s pedagogickým zaměřením?

- a) Ano
- b) Ne

6. Jaká je Vaše aktuální pozice?

Text stručné odpovědi

7. Jak dlouho na této pozici pracujete?

- a) méně než 2 roky
- b) 2-5 let
- c) 5-10 let
- d) 10-15 let
- e) 15-20 let
- f) více než 20 let

8. Je pro výkon Vaší práce Vaše dosažená kvalifikace dostačující?

- a) Ano
- b) Ne

9. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a „Ne“, plánujete svou kvalifikaci zvýšit? Uveďte, prosím, jak.

Text stručné odpovědi

10. Máte zájem svou kvalifikaci průběžně zvyšovat či rozšiřovat? Pokud ano, proč a jak?

Text dlouhé odpovědi

11. Je dle Vašeho názoru nabídka dalšího vzdělávání v oboru Vašeho zájmu dostačující?

- a) Ano
- b) Ne

12. Je nějaká oblast, která Vám v nabídce vzdělávání chybí?

- a) Ano

b) Ne

13. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a „Ano“, uveďte, prosím, která.

Text stručné odpovědi

14. V čem spatřujete největší problém při rozšiřování či zvyšování své kvalifikace?

Text stručné odpovědi

15. Napadá Vás ještě nějaký návrh, který by rozšířil či obohatil možnost rozšiřování kvalifikace v oblasti Vašeho zájmu?

Text dlouhé odpovědi

Příloha 3: Autentický přepis individuálních rozhovorů

Individuální rozhovor s respondentem 1 – speciálním pedagogem – tyflopodem

Otázka č. 1 – Jak dlouho pracujete jako vedoucí SPC a jak dlouho jako speciální pedagog?

- Jako vedoucí SPC od ledna, teprve měsíc. Jako speciální pedagog zde v SPC působím od září 2017.

Doplňující otázka: Jak dlouhá je vaše praxe?

- Jako speciální pedagog pracuji od roku 1996.

Otázka č. 2 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Vysokoškolské magisterské.

Otázka č. 3 – Jak konkrétně vyžadujete či nevyžadujete doplňování kvalifikace po svých zaměstnancích?

- Tyto personální záležitosti koriguje paní ředitelka. Kolegy do SPC si i před mým nástupem vybírala paní ředitelka. Spíše než vyžadujeme tyto věci nabízíme, například zaškolení s testovými materiály. Nabídky průběžně jsou, dostáváme je. Tím, že jsou nabízeny, předpokládáme, že se toho zaměstnanci zúčastní. Jsou většinou rádi.

Doplňující otázka: Určujete přímo Vy, kdo a jak se bude vzdělávat?

- Paní ředitelka.

Otázka č. 4 – Je dle Vašeho názoru nabídka dalšího vzdělávání v oboru dostačující?

- Dle mého názoru ano.

Doplňující otázka: Je nějaká oblast, která Vám v této nabídce chybí?

- Myslím si, že v této oblasti obecně chyběla nabídka prostorové orientace. Myslím si, že se situace ale zlepšuje.

Otázka č. 5 – Napadá Vás ještě nějaký návrh, který by možnost dalšího vzdělávání obohatil?

- Asi ne.

Otázka č. 6 – Jak se dozvídáte o nabídkách dalšího vzdělávání?

- Chodí nám hodně e-mailů, ve kterých se o nabídkách dozvídáme. Dále přes profesní sdružení, asociace pracovníků SPC, z tyflosekce - tato sekce se snaží přes granty a univerzity vzdělávání zajišťovat. Jsou to nabídky komerčních sdružení, NPI – přes webové stránky. Někdy je ale třeba pátrat.

Otázka č. 7 – Jak často využívá SPC nabídky různých kurzů?

- Několikrát za rok. S financováním ze strany vedení není problém.

Otázka č. 8 – Jakým způsobem získáváte od zaměstnanců zpětnou vazbu ohledně absolvovaných kurzů?

- Jednou za měsíc máme schůze SPC. Na této schůzi mají absolventi pro ostatní seminář o tom, co se dozvěděli. Dále se ptáme na zpětnou vazbu, jestli tam někoho dalšího poslat nebo ne.

Otázka č. 9 – Jak tuto zpětnou vazbu realizujete v praxi?

- Právě na základě přednášek od absolventů se rozhodujeme, zda v kurzech do budoucna pokračovat.
- Co se týče kurzů, které nabízí sama škola, zpětnou vazbu vyžadujeme a na základě názorů se další kurzy přizpůsobují.

Otázka č. 10 – V jakých oblastech by se dle Vašeho názoru měli zaměstnanci vzdělávat?

- K velkým změnám dochází, když se mění legislativa. Myslím si, že je důležité se ve změnách orientovat. Například právě tyto kurzy v letech 2017 a 2018 probíhaly, ale i nyní by pro nás byla důležité.
- Noví pracovníci by se měli vzdělávat ve speciálních dovednostech, tzn. prostorová orientace. Na fakultách se to učí, ale je to například jeden semestr. Sami cítí, že by to potřebovali rozšířit. Speciální pedagog ví, že existují nějaké testy, ale zaškolení v práci s nimi potřebují i nadále.
- Dále také v oblastech, které nejsou úplně nejpodstatnější v naší práci, ale tím, přichází děti s více handicapem a nadáním, s poruchami autistického spektra,

poruchami pozornosti, ADHD apod. tak si myslím, že tyto ostatní obory bychom měli studovat dále, abychom mohli svou práci přizpůsobovat dětem.

Individuální rozhovory s respondenty 2 a 3 – speciálními pedagogy

Otázka č. 1 – Jak dlouho pracujete jako speciální pedagog v tomto SPC?

Respondent 2

- Od září 2020.

Respondent 3

- Asi 21 let.

Otázka č. 2 – Jaká je délka Vaší praxe v tomto oboru?

Respondent 2

- Po škole jsem pracovala rok v družině a potom jsem šla pracovat sem.

Respondent 3

- Nejdříve jako speciální pedagog-učitel 14 let a jako speciální pedagog SPC 10 let.

Otázka č. 3 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Respondent 2

- Magisterské.

Respondent 3

- Doktorské.

Otázka č. 4 – Máte možnost si dále zvyšovat kvalifikaci?

Respondent 2

- Ano, čeká mě zrovna teď kurz – školní připravenost.

Respondent 3

- Ano.

Otázka č. 5 – Kolik a jaké kurzy jste během svého působení zde v SPC absolvovala?

Respondent 2

- Loni to bylo celkem omezené, asi šest. Předbraillská příprava, online semináře – v souvislosti s distanční výukou. A dále pak Setkání tyflosekce SPC.

Respondent 3

- Za dobu mé praxe mnoho. Z velké části to byly jednodenní semináře - prostorová orientace, samostatný pohyb, kurzy Bednářové, poruchy učení, český jazyk a matematika, školní zralost. Dále workshopy ke vzdělávání zrakově postižených, kurz na poruchy binokulárního vidění, kurzy zaměřené na kompenzační pomůcky a také semináře a kurzy na inkluzi, práce s diagnostickými materiály, DGTV 2, na diagnostiku oblastí žáků a studentů bez handicapu.
- Je to průběžné, každý rok je to jiné, ale 4-5 seminářů ročně.

Otázka č. 6 – Máte zájem si svou kvalifikaci průběžně zvyšovat?

Respondent 2

- Ano, určitě.

Respondent 3

- Ano.

Otázka č. 7 – Je podle Vás nabídka dalšího vzdělávání dostačující?

Respondent 2

- Myslím si, že nám chodí dost nabídek.

Respondent 3

- Myslím si, že ano.

Otázka č. 8 - Je nějaká oblast, která Vám v nabídce dalšího vzdělávání chybí?

Respondent 2

- Asi ne.

Respondent 3

- Práce s věkovou skupinou adolescentů. Je to hodně zaměřené spíše na děti základní školy.

Otázka č. 9 - Napadá Vás nějaký návrh, který by možnost dalšího vzdělávání obohatil?

Respondent 2

- Ne.

Respondent 3

- Teď ne.

Otázka č. 10 – Spatřujete během rozšiřování své kvalifikace problém z hlediska času a financí?

Respondent 2

- Z hlediska financí ne, paní ředitelka je vstřícná. Když je to dostatečně dopředu, tak si práci můžeme uzpůsobit. Klienty si objednáváme sami a mám jen pár daných bloků, takže si práci mohu přizpůsobit.

Respondent 3

- Je to pravda, aspoň co se týče dlouhodobých výcviků – ten trvá týden a je finančně náročný. Ty jednodenní semináře nejsou problém.

Individuální rozhovor s respondentem 4 – pracovníkem SPC

Otázka č. 1 – Jak dlouho pracujete jako psycholog v tomto SPC?

- Již pět let.

Otázka č. 2 – Jaká je délka Vaší praxe v tomto oboru?

- Jako psycholožka pracuji více jak 30 let.

Otázka č. 3 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- VŠ – obor psychologie – pedagogika na FF UK Praha, rozšiřující studium jednooborové psychologie FF MU Brno, atestace z klinické psychologie, následně z dětské klinické psychologie

- praxe – středoškolská učitelka na střední zdravotnické škole cca 7 let, pak klinická praxe v ambulanci pro zrakově postižené 25 let.

Otázka č. 4 – Myslíte si, že je tato práce náročná? V čem konkrétně?

- Spíše zodpovědná. Správně diagnostikovat. Náročná jsou někdy jednání s některými rodiči, zejména jsou-li rodiče navzájem ve sporu ohledně dítěte, kdy je nutno hájit zájmy dítěte.

Doplňující otázka – Myslíte si, že by člověk měl mít nějaké předpoklady pro výkon této práce?

- Ano, dobré komunikační schopnosti a empatii.

Otázka č. 5 – Myslíte si, že je důležité se v této oblasti dále vzdělávat?

- Samozřejmě je důležité, seznamovat s novými trendy, metodami, výzkumy, zkušenostmi jiných kolegů, sledovat odborný tisk,...

Otázka č. 6 – Zvyšujete si nebo máte v plánu zvyšovat si svou kvalifikaci?

- Ano. Každý rok jich absolvuji několik.
- Organizuji semináře pro psychology pracující se zrakově postiženými.

Otázka č. 7 - Je podle Vás nabídka dalšího vzdělávání dostačující?

- Nabídka je celkem pestrá.

Otázka č. 8 - Je nějaká oblast, která Vám v nabídce dalšího vzdělávání chybí?

- Aktuálně mě napadá: vlivy střídavé péče rodičů na vývoj dítěte.

Otázka č. 9 – Myslíte si, že se ve výkonu této práce liší teorie od praxe? Jak konkrétně?

- Praxe je vždy bohatší a objevují se nové problémy, které se dříve třeba ani nevyskytovaly – př. nové druhy závislostí, problémy střídavé péče rodičů o děti.

Otázka č. 10 - Napadá Vás nějaký návrh, který by možnost dalšího vzdělávání obohatil?

- Kdo má zájem, vždy si najde témata, která mu doplní obzor.

Individuální rozhovor s respondentem 5 – sociálním pracovníkem

Otázka č. 1 – Jak dlouho pracujete jako sociální pracovníce v tomto SPC?

- Od ledna 2022.

Otázka č. 2 – Jaká je délka Vaší praxe v tomto oboru?

- Dva roky jsem dělala kurátora na OSPODu, v družině jsem rok a půl a nyní ještě ty dva měsíce zde.

Doplňující otázka: Jak se výkon této práce liší od práce v OSPODU?

- V OSPODu jsem pravidelně komunikovala s policií, se soudy, školami. Byla tam začleněna terénní práce.

Otázka č. 3 – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Vyšší odborné.

Otázka č. 4 – Myslíte si, že je důležité si ve Vašem oboru zvyšovat kvalifikaci?

- Ano, rozhodně.

Otázka č. 5 – Plánujete si nějak zvyšovat kvalifikaci konkrétně Vy?

- Aktuálně studuji program CŽV – Speciální pedagogika pro absolventy středních škol na Univerzitě Karlově.

Otázka č. 6 – Spatřujete nějaké nedostatky v praktickém hledisku Vaší práce?

- Spíše pracuji s administrativou, zatím se mě výjezdy a šetření netýkají. Hlavně kvůli organizačním změnám, ke kterým zde došlo, je to aktuálně složité.

Otázka č. 7 – Je nějaká oblast, kterou byste měla zájem studovat, či si za pomoci jejího studia zvýšit kvalifikaci?

- Po absolvování programu CŽV. Přemýšlím o studiu Bc.

Otázka č. 8 - Je nějaká oblast, která Vám v nabídce dalšího vzdělávání chybí?

- O žádném nevím.

Otázka č. 9 – Myslíte si, že se ve výkonu této práce liší teorie od praxe? Jak konkrétně?

- Náplň práce je sice daná, ale v praxi se mě týkají i jiné činnosti.

Otázka č. 10 – Napadá Vás něco, co byste na výkonu své práce chtěla změnit?

- Začlenit více práce s klientem.