

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY  
A KULTURNÍ ANTROPOLOGIE

BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH  
PRACOVNÍKŮ

BARRIERS IN THE EDUCATION OF PEDAGOGICAL STAFF

Magisterská diplomová práce

Obor studia: Andragogika

**Autor:** Bc. Andrea Jurůjová, DiS.

**Vedoucí práce:** PhDr. Miroslava Dvořáková, Ph.D.

Olomouc 2017

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma „*Bariéry ve vzdělávání pedagogických pracovníků*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne. ....

Podpis .....

## **Poděkování**

Děkuji paní PhDr. Miroslavě Dvořákové, Ph.D. za poskytování cenných rad, připomínky, a především čas, který mi věnovala při odborném vedení mé diplomové práce.

Bc. Andrea Jurůjová, DiS.

## Anotace

<b>Jméno a příjmení:</b>	Bc. Andrea Jurůjová, Dis.
<b>Katedra:</b>	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
<b>Obor studia:</b>	Andragogika
<b>Obor obhajoby práce:</b>	Andragogika
<b>Vedoucí práce:</b>	PhDr. Miroslava Dvořáková, Ph.D.
<b>Rok obhajoby:</b>	2018

<b>Název práce:</b>	Bariéry ve vzdělávání pedagogických pracovníků
<b>Anotace práce:</b>	Diplomová práce se zabývá bariérami ve vzdělávání pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání. První část je zaměřena na celoživotní vzdělávání a učení, formy vzdělávání, další vzdělávání pedagogických pracovníků, pedagogického pracovníka a bariéry a motivace ve vzdělávání dospělých. Druhá část se věnuje výzkumu bariér v dalším vzdělávání u pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělání ve městě Brně a jejich proměnlivostí v závislosti na věku.
<b>Klíčová slova:</b>	bariéry, pedagogičtí pracovníci, preprimární vzdělávání, celoživotní vzdělávání, forma vzdělávání, motivace
<b>Title of Thesis:</b>	Barriers in the education of pedagogical staff
<b>Annotation:</b>	Master thesis deals with barriers in the education of pedagogical staff in pre-primary education. The first part is focused on lifelong learning, forms of education, further education of pedagogical staff, pedagogical worker and barriers and motivation in adult education. The second part is devoted to the research of barriers in further education of pedagogical staff in pre-primary education in the Brno town and their variability depending on the age.

<b>Keywords:</b>	barriers, pedagogical staff, pre-primary education, lifelong learning, form of education, motivation
<b>Názvy příloh vázaných v práci:</b>	Příloha 1 - Dotazník
<b>Počet literatury a zdrojů:</b>	61
<b>Rozsah práce:</b>	101 s. (115 751 znaků s mezerami)

# Obsah

Úvod.....	9
1 Celoživotní vzdělávání a učení.....	11
2 Formy vzdělávání.....	15
2.1 Formální vzdělávání.....	15
2.1.1 Preprimární vzdělávání.....	17
2.2 Neformální vzdělávání.....	19
2.3 Informální vzdělávání.....	21
3 Další vzdělávání pedagogických pracovníků.....	22
3.1 Legislativní rámec dalšího vzdělávání.....	23
3.2 Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020.....	28
4 Pedagogický pracovník.....	30
4.1 Učitel v preprimárním vzdělávání.....	31
4.2 Kvalifikace učitele.....	32
4.3 Osobnost učitele.....	35
5 Bariéry a motivace ve vzdělávání dospělých.....	37
5.1 Bariéry ve vzdělávání dospělých.....	37
5.2 Motivace ve vzdělávání dospělých.....	43
6 Praktická část.....	47
6.1 Metodologie výzkumu.....	47
6.2 Výsledky dotazníkového šetření.....	50
6.2.1 Pohlaví.....	50
6.2.2 Kolik je Vám let?.....	51

6.2.3	Jaká je délka Vaší praxe ve školství? .....	52
6.2.4	Využil/a jste někdy ve svém životě dalšího vzdělávání (nad rámec Vaší kvalifikace)?.....	54
6.2.5	Pokud Ano, jakou formu dalšího vzdělávání využíváte (možné zvolit i více odpovědí).....	56
6.2.6	Máte dostatečný výběr seminářů, školení, kurzů apod.?.....	58
6.2.7	Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících nějakého semináře, školení, kurzu apod.?.....	59
6.2.8	Pokud Ano, byla kvalita navštíveného semináře, školení, kurzu apod. podle Vás dostačující?.....	61
6.2.9	Respektuje Váš zaměstnavatel Vámi vybraný seminář, školení, kurz apod.?.....	63
6.2.10	Absolvujete některý z Vámi vybraných seminářů, školení, kurzů apod. ve svém volném čase z vlastní iniciativy? .....	65
6.2.11	Hradí Váš zaměstnavatel všechny semináře, školení, kurzy apod., kterých se chcete zúčastnit?.....	67
6.2.12	Pokud Ne, hradíte si semináře, školení, kurzy apod., kterých se chcete zúčastnit z vlastních finančních zdrojů?.....	69
6.2.13	Je ve Vašem životě nějaká bariéra, která Vám brání v dalším vzdělávání? .....	71
6.2.14	Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou. ....	73
6.3	Diskuze.....	82
	Závěr .....	87
	Literatura a zdroje .....	90
	Seznam obrázků, grafů, schémat .....	97

Seznam tabulek.....	99
Seznam příloh .....	101



## Úvod

V naší diplomové práci se zabýváme problematikou bariér v dalším vzdělávání pedagogických pracovníků působících v preprimárním vzdělávání. Domníváme se, že většina z nás má v životě nějakou vlastní bariéru, kvůli které nemůže dosáhnout cíle. Ať už se jedná o nedostatek financí, nedostatek volného času či nedostatek vlastní motivace. Některé bariéry lze prolomit. Je však ale nezbytnost nejprve zjistit, o jaké se jedná a aplikovat vhodná řešení. Další vzdělávání je nedílnou součástí osobního rozvoje nejen každého pedagogického pracovníka, a proto je potřeba se jím zabývat.

Cílem naší práce je popsat a analyzovat bariéry v dalším vzdělávání, které se mohou vyskytovat u pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání a poukázat na fakt, že toto téma je aktuálním problémem nejen školního prostředí.

Diplomová práce je členěna na dvě části.

Teoretická část se skládá z pěti kapitol. Úvodem se zabýváme celoživotním vzděláváním a učením, kde také přibližujeme historii těchto pojmů. Druhá kapitola je věnována formám vzdělávání. V dalších kapitolách se zabýváme dalším vzděláváním pedagogických pracovníků, samotným pedagogickým pracovníkem, a především bariérami a motivací ve vzdělávání dospělých.

Praktická část představuje šestou kapitolu práce a samotný výzkum. Zvolili jsme metodu dotazníkového šetření. Cílem bylo zjistit, jaké bariéry v dalším vzdělávání mají pedagogičtí pracovníci v preprimárním vzdělávání ve městě Brně a jak tyto bariéry ovlivňuje věk. Kvůli našemu působení v oblasti preprimárního vzdělávání a městě Brně jsme náš cíl takto specifikovali. Velice nás zajímá, jaká je současná situace námi řešené problematiky v této lokalitě. Faktor věku jsme zvolili, protože z vlastní

zkušenosti víme, že před dvaceti lety jsme měli jiné bariéry v dalším vzdělávání než teď. Domníváme se tedy, že věk může ve velké míře ovlivňovat bariéry. Výzkum jsme prováděli ve vybraných mateřských školách v Brně.

# 1 Celoživotní vzdělávání a učení

Celoživotní vzdělávání je velmi aktuálním tématem a patří neodmyslitelně k našemu životu. Dnešní společnost prochází rychlým vývojem v mnoha oblastech. Dochází tak k navyšování požadavků na člověka, z čehož vyplívá potřeba dalšího vzdělávání, a to především v zájmu svého osobního rozvoje.

Myšlenky o celoživotním vzdělávání nejsou však jen záležitostí současné doby. Zaměříme se proto na evropskou historii, která je pro naši zemi nejdůležitější, a především Jana Amose Komenského. Existují dvě odlišné myšlenky, které se vyskytují v historii celoživotního vzdělávání. V jedné je celoživotní vzdělávání určeno elitě, v druhé je určeno všem. Ve své republice stanovil Platon způsob, jak má být vzdělávání využito jako prostředek k oslabování různých vrstev společnosti. Definoval čtyři společenské třídy – zlato, stříbro, železo a bronz. Pouze ale muži – zlato dále pokračovali ve vzdělávání po celý život. Nyní se posuneme až do 17. století, kdy objasníme vztah J. A. Komenského a celoživotního vzdělávání. J. A. Komenský navrhoval celoživotní vzdělávání pro všechny. Zaměřil se na dokonalou společnost, na realizaci ideálního zdokonalování společnosti samovolně prostřednictvím zlepšení člověka za účasti všech. Jeho vzdělávací systém je považován za demokratický. Nejprve ve svém pojetí založeném na rovnosti mužů a pak důrazu na nutnost vynaložit veškeré úsilí ve vzdělání každého z nich. Komenský navrhl systém jedinečné školy, zdarma a otevřené pro všechny. Byly zde třídy pro žáky, ve které byli rozděleni podle předchozích znalostí. Třída obsahovala pouze materiál, který byl potřebný k jejich výuce (Matheson & Matheson, 1996, 221).

Kromě výše uvedeného také J. A. Komenský také svou *Pampaedií*<sup>1</sup> předznamenal dnešní andragogiku a celý systém pedagogických věd. Jedinec má mít možnost vstoupit do vzdělávání v kterémkoli okamžiku či etapě životní cesty v souladu se svými úkoly, cíli nebo potřebami. To, co Komenský v 17. století proklamoval, se dá považovat za nadčasový projekt celoživotního vzdělávání (Barták, 2007, str. 13).

V následujících odstavcích se budeme zabývat objasněním pojmu celoživotní vzdělávání a učení v rámci 21. století.

Beneš (2003, s. 31) uvádí, že velkou roli při celoživotním vzdělávání dospělých sehráli mezinárodní organizace *OECD*<sup>2</sup>, *UNESCO*<sup>3</sup>.

Terminologie dalšího vzdělávání je poměrně složitá. Výklad není vždy jednoznačný. Pojem vzdělávání může v každém z nás vyvolat různé představy a může být také spojován s podobnými pojmy, jako jsou např. celoživotní učení, profesní rozvoj či profesní růst.

Celoživotní učení lze časově vymezit naším početím na jedné straně a smrtí na straně druhé. Evropský parlament a Rada EU (MŠMT ČR, 2006) vydali v roce 2006 podrobnou definici celoživotního učení: „*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. Zahrnuje poskytování poradenských služeb.*“

Podle Rabušicové (2006, s. 17) má „*koncept celoživotního učení svého předchůdce v podobě konceptu celoživotního vzdělávání, jež by se dalo vymezit jako institucionalizovaný a plánovaný sled událostí směřující k učení a porozumění, k němuž může docházet v kterékoli životní fázi člověka.*“

---

<sup>1</sup> Vševýchova – název spisu J. A. Komenského v českém jazyce.

<sup>2</sup> Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj.

<sup>3</sup> Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu.

Bartoňková (2013, s. 21) uvádí že: „Zásadní rozdíl mezi vzděláváním a učením je spatřován v tom, že učení je činností jedince, zatímco vzdělávání (a výchova) je relativně souvislou řadou sociálních aktivit, která je obvykle spjata s určitou institucí. Současně platí, že výchova a vzdělávání nejsou možné bez učení.“

Cílem celoživotního vzdělávání je podle Bartoňkové (2013, s. 14) vytvořit takové sociální, politické a ekonomické prostředí, které umožní jedinci rozvinout svůj potenciál a dosáhnout osobních cílů. Jedná se o permanentní proces rozvíjející vědomosti, schopnosti, způsobilosti získávání nových zkušeností. Neustále se přizpůsobuje nově vznikajícím potřebám. Charakteristickým znakem celoživotního vzdělávání je dynamičnost.

Bočková (2002, s. 11) uvádí, že celoživotní vzdělávání je založeno na potřebě permanentní kultivace a rozvoje. Podílí se na socializaci člověka. Ve své podstatě je celoživotní vzdělávání demokratické, to znamená, že umožňuje přístup ke vzdělávání každému v kterékoliv etapě jeho života.

Dvořáková a Šerák (2006, s. 121) píše ve své knize, že se Česká republika v rámci srovnávání účasti dospělé populace na vzdělávání ve vybraných zemích Evropské unie umístila těsně za severskými zeměmi, které mají tradičně nejvyšší účast.

Vzdělávání dospělých tvoří velkou část celoživotního vzdělávání. Pokud nahlédneme do andragogického slovníku Palána (2002, s. 237), najdeme zde definici vzdělávání dospělých: „Vzdělávání dospělých je obecný pojem pro vzdělávání dospělé populace a zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity realizované jako řádné školské jedinec, jenž se pro své případné další vzdělávání rozhoduje v takové životní fázi, kdy se již obecně vzdělávání nepovažuje za samozřejmost a za předpoklad profesní kariéry.“

Celoživotní vzdělávání dobře znázorňuje schéma Bartoňkové (2013, s. 16), která ho uvádí ve své publikaci (viz Obr. 1).



Obr. 1: Systém celoživotního vzdělávání (Zdroj: Bartoňková, 2013, s. 16)

## 2 Formy vzdělávání

V této kapitole se zaměříme na formy vzdělávání, jejichž prostřednictvím lze dosáhnout vědomostí, dovedností a kompetencí. Jedná se o *formální*, *neformální* a *informální* vzdělávání.

Souhrnný přehled jednotlivých typů vzdělávání graficky znázornila v roce 2013 Bartoňková (viz Obr. 2).



Obr. 2: Typy celoživotního vzdělávání (Zdroj: Bartoňková, 2013, s. 17)

### 2.1 Formální vzdělávání

Formální vzdělávání je strukturované a směřuje k získání určitého stupně vzdělání, získání vysvědčení či diplomu. Poskytuje tedy absolventům oficiální potvrzení nabytých znalostí a schopností.

Tato forma vzdělávání je realizována ve vzdělávacích institucích neboli školách prostřednictvím vzdělávacího programu. Funkce, obsahy, cíle a způsoby hodnocení jsou vymezeny legislativou (Dvořáková, Šerák, 2016, s. 107).

Vzdělávací program musí splňovat následující kritéria, aby jej bylo možné zařadit do formálního vzdělávání:

- Hierarchická úroveň: ucelený žebříček vyžadující úspěšné zakončení nižšího stupně před započítáním studia vyššího stupně;
- přijímací požadavky: určitý věk, dříve dosažený stupeň vzdělání či přijímací zkoušky;
- registrační požadavky: registrace formálních vzdělávacích programů;
- požadavky na trvání: delší než jeden semestr či pololetí;
- požadavky na uznání: uznání relevantními národními autoritami (Český statistický úřad, 2012).

*Mezinárodní standardní klasifikace vzdělání – ISCED 2011* vymezuje 9 úrovní vzdělávání (0–9):

0 – Vzdělávání v raném dětství

1 – Primární vzdělávání

2 – Nižší sekundární vzdělávání

3 – Vyšší sekundární vzdělávání

4 – Postsekundární neterciární vzdělávání

5 – Terciární vzdělávání krátkého cyklu

6 – Bakalářské nebo ekvivalentní studium

7 – Magisterské nebo ekvivalentní studium

8 – Doktorské nebo ekvivalentní studium

9 – Není jinak klasifikováno (Český statistický úřad, 2014, s. 14)

Vzhledem k tématu diplomové práce se budeme dále zabývat úrovní vzdělávání *ISCED 0 – Vzdělávání v raném dětství*. Tuto úroveň lze ještě rozdělit na dvě kategorie. První se jmenuje *rozvoj vzdělávání v raném dětství* a můžeme sem zařadit obsah vzdělávání pro nejmenší děti, tedy do 3 let věku. Druhá kategorie je *preprimární vzdělávání* určená dětem od 3 let do věku



určeného pro zahájení úrovně vzdělávání *ISCED 1 – Primárního vzdělávání*. Pro potřeby diplomové práce se v následující podkapitole zaměříme na druhou zmiňovanou kategorii (Český statistický úřad, 2014, s. 18).

### **2.1.1 Preprimární vzdělávání**

Preprimární vzdělávání je součástí formálního vzdělávání. Jeho frekventovanější pojmenování je však předškolní vzdělávání. Jedná se o počáteční stupeň organizované výuky. Tato výuka je určena dětem raného věku. Jedná se o prvotní uvedení dětí do prostředí školního typu. Aby se jednalo o preprimární vzdělávání, musí se tyto děti vzdělávat v mateřské škole nebo v jiném zařízení. Nejedná se tedy o výuku v domácím prostředí (Český statistický úřad, 2014).

Česká republika a její vzdělávací politika vychází z přesvědčení, že člověk se musí vzdělávat po celý život. Důležité je probudit jeho zájem o vzdělávání, učení i vědění, které mu může umožnit dokonalejší a bohatší interakci s okolním světem. Právě předškolní vzdělávání je považováno za prvopočátek tohoto procesu a zejména z tohoto důvodu dnes nachází velmi významnou podporu našeho státu. (Smolíková, 2004)

Předškolní vzdělávání nachází základní legislativní oporu v *Zákonu č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)*, ve znění pozdějších předpisů. Díky tomuto právnímu předpisu se tak předškolní vzdělávání stává legitimní součástí vzdělávacího systému naší republiky. Obecně je toto vzdělávání organizované a řízené požadavky a pokyny *Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR*. Koncepce předškolního vzdělávání je orientovaná k tomu, aby si dítě od útlého věku dokázalo průběžně osvojovat základy klíčových kompetencí a získávalo tak předpoklady pro své celoživotní vzdělávání. Díky těmto schopnostem se potom může snáze a spolehlivěji uplatnit v dnešní společnosti (RVP PV, 2017, s. 6).

Předškolní vzdělávání zajišťují institucionálně mateřské školy (dále jen MŠ) a lesní MŠ. Pro děti s odkladem školní docházky mohou toto vzdělávání zajišťovat i přípravné třídy v základních školách. Podle školského zákona mohou navštěvovat tyto instituce děti ve věku zpravidla od 3 do 6 let, nejdříve však děti od 2 let. Od začátku roku 2017 je předškolní vzdělávání stanoveno od počátku školního roku, který následuje po dni, kdy dítě dosáhne pátého roku věku, do zahájení povinné školní docházky. Děti jsou v MŠ rozděleny do tříd obvykle podle jejich věku (RVP PV, 2017, s. 6).

Existuje několik základních úkolů, které by mělo toto vzdělávání plnit:

- doplňovat a podporovat rodinnou výchovu;
- pomáhat zajistit dítěti prostředí s dostatkem mnohostranných a přiměřených podnětů k jeho aktivnímu rozvoji a učení;
- smysluplně obohatit denní program dítěte v průběhu jeho předškolních let;
- poskytnout dítěti odbornou péči;
- usilovat, aby první vzdělávací krůčky dítěte byly stavěny na promyšleném, odborně podepřeném a lidsky i společensky hodnotném základě;
- zajistit dětem čas prožitý v MŠ plný radosti, příjemnou zkušeností a zdrojem dobrých a spolehlivých základů do života i vzdělávání;
- usnadnit dítěti jeho další životní i vzdělávací cestu;
- rozvíjet osobnost dítěte;
- podporovat tělesný rozvoj a zdraví dítěte, jeho osobní spokojenost a pohodu;
- napomáhat dítěti v chápání okolního světa a motivovat je k dalšímu poznávání a učení;
- učit dítě žít ve společnosti ostatních a přiblížit mu normy a hodnoty touto společností uznávané;

- maximálně podporovat individuální rozvojové možnosti dětí;
- atd. (RVP PV, 2017 s. 6-7).

Předškolní vzdělávání se podílí na rozvoji osobnosti dítěte, podporuje rozvoj emotivní, kognitivní a tělesné složky. Napomáhá si osvojení základních pravidel chování, získání životních hodnot a mezilidských vztahů (Dvořáková & Šerák, 2016, s. 107).

Hlavními složkami programu jsou řízené a spontánní hry, pohybové činnosti dětí. Rozvoj dětí je též podporována literární, uměleckou a mravní výchovou. Jednotlivé mateřské školy stále více také preferují diferenciaci a individualizaci svých programů. Rozšiřují jejich nabídku například o výuku cizích jazyků, plavání, terapie poruch řeči či umělecké aktivity (Bartoňová, 2013, s. 80).

## **2.2 Neformální vzdělávání**

Neformální vzdělávání představuje dominantní část edukace dospělých. Tato forma vzdělávání probíhá nejčastěji ve firmách, soukromých vzdělávacích institucích, neziskových organizacích a různých asociacích (Dvořáková & Šerák, 2016, s. 109).

Tato forma vzdělávání se strukturou podobá formálnímu vzdělávání, zpravidla však nevede k získání oficiálního stupně vzdělání. I zde je vzdělávání podmíněno přítomností vzdělávací autority, kterou může být odborný lektor, zaškolený vedoucí apod. (Český statistický úřad, 2012).

Neformální vzdělávání se realizuje formou kurzů nebo seminářů. Lze sem zahrnout organizované vzdělávací aktivity odehrávající se mimo formální vzdělávací systém. Jedná se o záměrné učení, které je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností, zkušeností a kompetencí, které jedinci dávají sílu zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění (Veteška & Tureckiová, 2008, s. 8).

Z obsahového hlediska člení Dvořáková a Šerák (2016, s. 109) neformální vzdělávání na tři oblasti: profesní, zájmové a občanské.

### **Profesní vzdělávání**

Zahrnuje vzdělávání po skončení vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému. Rozvíjí znalosti a schopnosti potřebné pro výkon konkrétní profese (Palán,2017).

Zpravidla souvisí s profesí či pracovní pozicí. Jedná se tedy o *kvalifikační vzdělávání*, jehož podstatou je zvyšování, prohlubování a rozšiřování kvalifikace, případně zaučení či zaškolení. Do oblasti dalšího profesního vzdělávání patří také *rekvalifikační vzdělávání* zaměřené na jedince, kteří změní během pracovního života svoji kvalifikaci (Mužík, 2009, s. 5).

Do oblasti profesního vzdělávání spadají veškeré formy odborného vzdělávání a přípravy na povolání v rámci daného pracoviště, nebo externě, kdy je edukace realizovaná mimo danou organizaci. Příkladem tohoto typu vzdělávání mohou být kurzy cizích jazyků, rekvalifikační kurzy, počítačové kurzy a mnohé jiné organizované aktivity (Český statistický úřad, 2013).

### **Zájmové vzdělávání**

Jedná se o vzdělávání iniciované obvykle ze strany jednotlivce. Charakteristickými rysy jsou dobrovolnost, orientace do oblasti volného času, svoboda výběru. Tento typ vzdělávání je zaměřen především na rozvoj zálib, ačkoliv výsledky lze využít i v profesní sféře (MŠMT ČR, 2001, s. 83).

### **Občanské vzdělávání**

Jako součást dalšího vzdělávání rozšiřuje předpoklady pro kultivaci člověka jako občana, vytváří předpoklady pro socializaci a orientaci v občanských hodnotách. Zahrnuje oblast etickou, estetickou, právní, politickou, občanskou, náboženskou, sociální, ekologickou a jiné (Palán, 2017).

## 2.3 Informální vzdělávání

Informální vzdělávání (učení) je příležitostné získávání vědomostí, osvojování dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, rodině i volném čase. Informální učení je neorganizované, nesystematické, nekoordinované a není zde možnost ověřit si nabyté zkušenosti. Je jedním z nejstarších způsobů nabývání znalostí a dovedností. Tento typ učení je spontánní a bezděčný. Má však pro rozvoj vysokou důležitost, neboť člověk se „informálně“ učí během celého života již od raného dětství (Průcha & Veteška, 2014, s. 138-139).

V běžném životě dochází často k přenosu poznatků, postojů a hodnot mezi jednotlivci. Lidé se navzájem od sebe učí, aniž by si danou skutečnost uvědomovali. Typická je vzájemná výměna informací a zkušeností v prostředí rodiny nebo zaměstnání (Průcha, 2014, s. 61).

Do informálního učení lze zařadit četbu knih, novin časopisů, sledování vzdělávacích televizních pořadů, návštěvy kulturních zařízení v rámci volnočasových aktivit apod. (Průcha, 2014, s. 71).

V následující podkapitole se zaměříme na oblast dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.

### 3 Další vzdělávání pedagogických pracovníků

Celoživotní vzdělávání je specifické podle cílové skupiny, která jím prochází. Legislativní rámec je upraven *Zákonem č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících* a bude popsán níže.

Podle definice z knihy *Celoživotní učení v podmínkách středních a vysokých škol* je další vzdělávání pedagogických pracovníků „...systematický kontinuální a koordinovaný proces navazující na předchozí formální vzdělávání pedagogických pracovníků a trvající po celou dobu jejich profesní dráhy. Zajišťuje vyrovnávání obsahu i metod vzdělávání a výchovy ve školství. Plní dvě hlavní funkce – standardizační, která stanovuje a udržuje úroveň vzdělanosti učitelů i žáků, a rozvojovou, která zprostředkovává inovace v oblasti vzdělávání do škol. Rozvíjí profesní kompetence pedagogů.“ (Danielová a kol., 2013, s. 12)

Průcha s Veteškou (2012) spatřují další vzdělávání pedagogických pracovníků jako „celoživotní rozvíjení profesních kompetencí, které navazuje na přípravné vzdělávání. [...] Toto další vzdělávání se uskutečňuje ve dvou formách: Jednak na vysokých školách a ve vzdělávacích zařízeních s akreditací MŠMT, jednak samostudiem.“

Kohnová (1995, s. 20) uvádí základní cíle dalšího vzdělávání učitelů:

- zdokonalování profesionální dovednosti učitelů,
- vnitřní rozvoj škol,
- zdokonalování vyučovacího a učebního procesu,
- instrumentalista v inovační politice a změnách ve vzdělávání,
- osobní vývoj učitelů.

Pro potřeby naší práce se budeme v následujících podkapitolách zabývat legislativou dalšího vzdělávání a přiblížíme strategii vzdělávací politiky ČR do roku 2020.

### 3.1 Legislativní rámec dalšího vzdělávání

Vzdělávání dospělých má svůj postupný vývoj. Systémové ukotvení celoživotního vzdělávání dospělých však přichází až v posledních třech desítkách let. Ať už mluvíme o vzdělávání dospělých v jakémkoliv oboru, např. úředník/ice, truhlář/ka, učitel/ka v mateřské škole apod.

V této kapitole uvedeme nejdůležitější dokumenty současné vzdělávací politiky ČR, které se týkají vzdělávání pedagogických pracovníků.

Legislativa pro oblast vzdělávání začíná u základního zákona České republiky – *Ústavy České republiky* z 16. prosince 1992. *Ústava* se o školství a vzdělávání sice přímo nezmiňuje, ale odkazuje na „součást ústavního pořádku“, kterou je *Listina základních práv a svobod*. V *Listině základních práv a svobod* je o školství zmínka v Hlavě čtvrté – Hospodářská, sociální a kulturní práva – v článku 33. V něm je uvedeno, že každý má právo na vzdělání; školní docházka je povinná po dobu, kterou stanoví zákon; občané mají právo na bezplatné vzdělání v základních a středních školách, podle schopností občana a možností společnosti též na vysokých školách; zřizovat jiné školy než státní a vyučovat na nich lze jen za podmínek stanovených zákonem; na takových školách se může vzdělání poskytovat za úplatu; zákon stanoví, za jakých podmínek mají občané při studiu právo na pomoc státu.

Jedním ze zásadních zákonů pro oblast školství je tzv. školský zákon ze dne 24. září 2004 a jeho celý název zní *Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, školním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání*. Tento zákon upravuje všechny typy vzdělávání s výjimkou vysokoškolského, které je definováno v zákoně o vysokých školách ze dne 22. dubna 1998 – *Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů*.

Kromě těchto dvou zákonů je dalším důležitým dokumentem zákon o pedagogických pracovnících – *Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických*

*pracovnících a o změně některých zákonů*; a zákoník práce ze dne 22. 4. 2006 – *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*.

Obsah zákonů je dále doplňován a specifikován ve vyhláškách a nařízeních, právních výkladech, směrnicích a příkazech ministra/ministryně školství, které jsou pro školy rovněž závazné. Jsou to předpisy s nižší právní silou než zákony, které smí být vydávány jen na základě výslovného „zmocnění“ zákonem, a nesmí obsahovat nic, co by bylo v rozporu se zákonem.

Takovými předpisy jsou např. *vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, vyhláška č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku, vyhláška č. 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání, vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí*.

Problematika legislativního rámce českého vzdělávání není nijak jednoduchá, protože v ní dochází k neustálým změnám. Povinností školy a školského zařízení je tyto změny sledovat, aby se v žádné z oblastí svého působení nedostala do rozporu se zákonem.

Nyní se budeme podrobněji zabývat některými souvislostmi obecné a speciální úpravy problematiky dalšího vzdělávání. Odborný rozvoj zaměstnanců upravuje v obecné rovině zákoník práce v ustanovení § 227 a následujících.

Speciální právní úpravu týkající se dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků tvoří *Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů*, ve znění pozdějších předpisů (naposledy novelizovaný zákonem č. 379/2015 Sb., účinným od 12. 1. 2016), konkrétně Hlava IV – Další vzdělávání a kariérní systém pedagogických pracovníků škol



zřizovaných ministerstvem, krajem, obcí a svazkem obcí a zařízení sociálních služeb § 24 (Česko, 2004):

- (1) *Pedagogičtí pracovníci mají po dobu výkonu své pedagogické činnosti povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, udržují a doplňují kvalifikaci.*
- (2) *Pedagogičtí pracovníci se mohou účastnit dalšího vzdělávání, kterým si zvyšují kvalifikaci. Zvýšením kvalifikace se podle zvláštního právního předpisu rozumí též její získání nebo rozšíření.*
- (3) *Ředitel školy organizuje další vzdělávání pedagogických pracovníků podle plánu dalšího vzdělávání, který stanoví po předchozím projednání s příslušným odborovým orgánem. Při stanovení plánu dalšího vzdělávání je nutno přihlížet ke studijním zájmům pedagogického pracovníka, potřebám a rozpočtu školy.*
- (4) *Další vzdělávání pedagogických pracovníků se uskutečňuje a) na vysokých školách, v zařízeních pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a v jiných zařízeních (dále jen "vzdělávací instituce") na základě akreditace udělené ministerstvem, b) samostudiem, c) dalším vzděláváním zdravotnických pracovníků podle zvláštního právního předpisu v případě učitelů zdravotnických studijních oborů.*
- (5) *Dokladem o absolvování dalšího vzdělávání podle odstavce 4 písm. a) je osvědčení vydané vzdělávací institucí, která další vzdělávání uskutečňovala.*
- (6) *Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem druhy a podmínky dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a způsob jeho ukončení. Ministerstvo vnitra nebo Ministerstvo obrany stanoví prováděcím právním předpisem druhy a podmínky dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a způsob jeho ukončení pro pedagogické pracovníky škol, které zřizuje.*

- (7) *K dalšímu vzdělávání uvedenému v odstavci 4 písm. b) pedagogickým pracovníkům přísluší volno v rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody nebo účast pedagogického pracovníka na dalším vzdělávání podle odstavce 1 nebo 2; dobu čerpání volna určuje ředitel školy. Za dobu čerpání tohoto volna přísluší náhrada platu, která se rovná výši ušlého platu. Trvá-li pracovní poměr jen část školního roku, přísluší za každý měsíc trojina pracovního poměru jedna dvanáctina volna podle věty první. Při sjednání kratší, než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží rozsah volna podle věty první. Nevyčerpané volno či jeho poměrná část bez dalších nároků zaniká. Volno podle věty první se pro pracovněprávní účely považuje za překážku v práci na straně zaměstnance.*
- (8) *Další vzdělávání pedagogických pracovníků se nepovažuje za rekvalifikaci podle zvláštního právního předpisu.*

Dále vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků a vyhláška č. 412/2006 Sb., kterou se mění vyhláška č. 317/2005 Sb. Tato vyhláška definuje požadavky na kvalifikační vzdělávání, na prohlubování odborné kvalifikace, dále se zabývá složením akreditační komise, její činností a v přílohách obsahuje definice kariérních stupňů pedagogických pracovníků.

Obecně prohlubování kvalifikace upravuje zákoník práce v § 230. Rozumí se jím průběžné doplňování kvalifikace, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Zákon o pedagogických pracovnících v § 24 používá shodnou terminologii jako zákoník práce. Tak jako § 230 odst. 2 zákoníku práce ukládá povinnost zaměstnanci prohlubovat si svou kvalifikaci k výkonu sjednané práce, tak i podle zákona o pedagogických pracovnících § 24 odst. 1 mají pedagogičtí pracovníci po dobu výkonu své pedagogické činnosti povinnost dalšího

vzdělávání, kterým si obnovují, udržují a doplňují kvalifikaci. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studium za účelem prohloubení kvalifikace jsou v souladu s § 230 odst. 3 *zákoníku práce* považovány za výkon práce, za který zaměstnanci přísluší plat.

V *Zákonu č. 561/2004 Sb.* jsou uzákoněny tzv. *Rámcové vzdělávací programy* (dále jen *RVP*). Každá úroveň vzdělávání má vlastní *RVP*. Pro potřeby tématu naší práce jsme využili dokumentu *Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání*, kde se o dalším vzdělávání zmiňuje kapitola *Personální a pedagogické zajištění*, kapitola 7.6.

Uvádíme pouze body, které se zabývají dalším vzděláváním (Národní ústav pro vzdělávání, 2017, s. 34):

- Pedagogičtí pracovníci se sebevzdělávají, ke svému dalšímu vzdělávání přistupují aktivně.
- Ředitel podporuje profesionalizaci pracovního týmu, sleduje udržení a další růst profesních kompetencí všech pedagogů (včetně své osoby), vytváří podmínky pro jejich další systematické vzdělávání.

K poslednímu bodu náleží poznámka pod čarou, kde se píše: „*Další vzdělávání je zabezpečováno v rozsahu možností mateřských škol a zřizovatelů.*“ (Národní ústav pro vzdělávání, 2017, s. 34)

Tzv. „rozsah možností“ není nikde definován a záleží tedy na ředitelích/kách, jak dokáží hospodařit s finančním rozpočtem svého zařízení. Každý ředitel/ka dostává určitou finanční částku vymezenou pouze na další vzdělávání svých pedagogických pracovníků, ovšem výše částky dokáže pokrýt pouhé minimum kurzů či seminářů. Na jednu stranu stát požaduje další vzdělávání, a je to i podmínka pro kariérní růst, ale podmínky vytváří mizivé.

Podstatné je ale to, že povinnost dalšího vzdělávání (nejen) pedagogických pracovníků je dána zákonem, přičemž mají občané při plnění této povinnosti právo na pomoc státu, která by měla působit zejména motivačně.

### **3.2 Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020**

Dne 9. července 2014 byla usnesením vlády č. 538 schválena *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020*, která se stala základním kamenem české vzdělávací politiky. Byl vydán dokument *Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období let 2015–2020*, který hovoří o dalším vzdělávání a kariérním růstu (MŠMT ČR, 2015 s. 56-57): „*Zvyšování profesionality a zlepšování pracovních podmínek pedagogických pracovníků je jednou z priorit Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Podpora pedagogickým pracovníkům bude v následném období zaměřena především na dokončení a realizaci kariérního systému učitelů a ředitelů, na zlepšení odměňování pedagogických pracovníků. Současně bude pozornost zaměřena na modernizaci počítačného vzdělávání učitelů a posílení jejich dalšího vzdělávání. Důraz bude také kladen na podporu a zlepšení postavení a vzdělávání ředitelů škol.*“

Sama vláda poukazuje na nedostatečnou kvalitu systému vzdělávání: „*Řada domácích i zahraničních studií ukazuje, že kvalita vzdělávacího systému je přímo závislá na kvalitě učitelů, jejich kvalifikaci, profesní zdatnosti, pedagogické erudici a entuziasmu. S tím souvisí i postavení učitelů ve společnosti, jejich prestiž a zprostředkovaně i odpovídající platové ocenění. Systém, který by motivoval učitele splňovat tyto atributy, zatím v České republice chybí a je třeba tento nedostatek v následujícím období napravit.*“ (MŠMT ČR, 2015, s. 57)

Řešením by mělo být zavedení kariérního systému, který by pomohl učitelům a ředitelům škol ve zkvalitňování jejich práce pomocí odměn. Zároveň by se mělo vytvořit řád standardů a podmínky pro postup

v kariérním systému a navrhnout institucionální a finanční zajištění celého projektu.

Kariérní systém by měl zlepšit kvalitu výuky zejména tím, že (MŠMT ČR, 2015, s. 57):

- změní se příprava budoucích učitelů a propojí se pregraduální příprava na fakultách vzdělávající učitele (a SŠ a VOŠ připravujících učitele) s praxí škol,
- dojde ke změnám hodnocení práce učitele a vlastního hodnocení ze strany učitelů,
- zefektivní se systém dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a změní se pohled na plánování profesního rozvoje učitelů,
- dojde ke sdílení příkladů dobré praxe uvnitř škol i mezi školami, vytvoří se podmínky pro předávání zkušeností, mentoring a koučování,
- dojde ke změnám v práci se začínajícími učiteli.

Na vzdělání učitelů jsou na základě strategie politiky České republiky kladeny nemalé nároky. Jednotlivé školy musí zajistit bezproblémový provoz při nepřítomnosti studujících učitelů. Absolvování dalšího vzdělávání je rovněž pro učitele často finančně náročné. A proto vyvstává opět požadavek finančního zajištění ze strany nadřízených orgánů, ať již formou odměn nebo uhrazení vzdělávání.

Následující kapitola bude věnována problematice pedagogického pracovníka.

## 4 Pedagogický pracovník

Pedagogičtí pracovníci tvoří rozsáhlou profesní skupinu. Do této skupiny patří všichni pracovníci vykonávající pedagogickou činnost. Koho je možné nazvat pedagogickým pracovníkem, určuje *Zákon 563/2000 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů* (dále jen „zákon o pedagogických pracovnících“).

V ustanovení § 2 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících je uvedeno: *„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; 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.“*

Ustanovení § 2 odst. 2 zákona o pedagogických pracovnících vymezuje profese, které spadají do dané profesní skupiny pracovníků vykonávající přímou pedagogickou činnost:

- 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.

#### **4.1 Učitel v preprimárním vzdělávání**

Učitel v mateřské škole patří obecně mezi pedagogické pracovníky. Předpoklady pro výkon činnosti pedagogických pracovníků, pracovní dobu nebo třeba systém dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků včetně obecných zásad jejich kariérního systému upravuje již zmíněný *Zákon o pedagogických pracovnících č. 563/2004 Sb.*

Uvedený pracovník je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školského zařízení. V preprimárním vzdělávání se jedná o učitele MŠ.

Zákon o pedagogických pracovnících vymezuje také předpoklady, které jsou nutností pro daný profesní výkon. Dle § 3 odst. 1 pedagogický pracovník musí splňovat následující předpoklady:

- a) je plně způsobilý k právním úkonům;
- b) má odbornou kvalifikaci pro pedagogickou činnost, kterou vykonává;
- c) je bezúhonný;
- d) je zdravotně způsobilý;
- e) prokázal znalost českého jazyka, není-li stanoveno jinak (MŠMT ČR, 2016).

Jak je uvedeno v novém občanském zákoníku, způsobilost k právním úkonům znamená způsobilost nabývat práv a brát na sebe povinnosti vlastními úkony. Způsobilost k právním úkonům vzniká zletilostí, dosažením 18 let, před dosažením 18 roku věku je možné způsobilost získat uzavřením manželství na základě soudního povolení (Marková, Venglářová, & Babiaková, 2006, s. 67).

Šikýř, Borovec, Lhotková (2012, s. 148) uvádí nutnost posoudit, zda má daný zaměstnanec odpovídající kvalifikaci k vzdělávání, a to na patřičném stupni a typu školy.

Dalším předpokladem pro výkon pedagogického pracovníka je bezúhonnost. Dle § 29 a zákona o pedagogických pracovnících se za bezúhonnou osobu pro potřebu činnosti pedagogického pracovníka nepovažuje fyzická osoba, jež byla odsouzena za trestný čin spáchaný úmyslně, nebo za trestný čin z nedbalosti v souvislosti s činností pedagogického pracovníka. Bezúhonnost je zapotřebí prokázat vždy před vznikem pracovního poměru předložením výpisu z evidence *Rejstříku trestů*. Výpis nesmí být starší než 3 měsíce.

Pedagogický pracovník by měl být také zdravotně způsobilý k výkonu své profese. Zákon o pedagogických pracovnících nedefinuje přímo podmínky zdravotní způsobilosti. Posuzování zdravotní způsobilosti pedagogických pracovníků se řídí *Vyhláškou o pracovně lékařských službách a některých druzích posudkové péče* (Puškinová, 2014, s. 66).

Velice důležitou kompetencí pro pedagogickou činnost je v neposlední řadě prokázání znalosti českého jazyka. Prokazování této znalosti je specifikováno v § 4 zákona o pedagogických pracovnících.

Kromě výše zmíněných předpokladů vyžadovaných zákonem nemohou samozřejmě chybět i znalosti či dovednosti učitele potřebné ke komplexnímu rozvoji, výchově a vzdělávání dětí v mateřské škole. Z osobních kompetencí by neměla chybět dobrá komunikace, příjemný vzhled, odpovídající vystupování a co nejlepší reprezentace organizace na veřejnosti.

## **4.2 Kvalifikace učitele**

Kvalifikaci lze vnímat jako způsobilost pro výkon daného povolání nebo konkrétní pracovní činnosti, je vždy utvářena prostřednictvím určitého



typu edukace. Kvalifikovanost učitele, lze vnímat jako souhrn požadovaných předpokladů pro výkon funkce pedagogického pracovníka (Průcha, Walterová, & Mareš, 2009, s. 137).

Učitelské profese se týká mnoho nových požadavků na odbornost. Na učitele jsou v oblasti kvalifikovanosti kladeny mnohem vyšší nároky než na zástupce většiny jiných profesí. Každý by měl dosáhnout vysokoškolského vzdělání a stát se tak odborníkem na vyučování.

Tento požadavek pro výkon činnosti a získávání odborné kvalifikace je dokonce ustanoven zákonem o pedagogických pracovnících.

Podle § 6 zákona 563/2400 Sb. učitel mateřské školy získává odbornou kvalifikaci:

- a) vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na přípravu učitelů mateřské školy,
- b) vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na přípravu učitelů prvního stupně základní školy nebo vychovatelství nebo pedagogiku volného času nebo studijního oboru pedagogika a vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na přípravu učitelů mateřské školy,
- c) vyšším odborným vzděláním získaným ukončením akreditovaného vzdělávacího programu vyšší odborné školy v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu učitelů mateřské školy,
- d) vyšším odborným vzděláním získaným ukončením akreditovaného vzdělávacího programu vyšší odborné školy v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu vychovatelů a vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na přípravu učitelů mateřské školy,

- e) středním vzděláním s maturitní zkouškou získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu učitelů mateřské školy,
- f) středním vzděláním s maturitní zkouškou získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu vychovatelů a vykonáním jednotlivé zkoušky, která svým obsahem a formou odpovídá zkoušce profilové části maturitní zkoušky z předmětu zaměřeného na pedagogiku předškolního věku, nebo
- g) vzděláním podle odstavce 2 písm. a) nebo b).

Učitel mateřské školy, který vykonává přímou pedagogickou činnost ve třídě nebo škole zřízené pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami, získává odbornou kvalifikaci:

- a) vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku,
- b) vyšším odborným vzděláním získaným ukončením akreditovaného vzdělávacího programu vyšší odborné školy v oboru vzdělání zaměřeném na speciální pedagogiku,
- c) vzděláním stanoveným pro učitele mateřské školy podle odstavce 1 a vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném bakalářském studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku,
- d) vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na speciální pedagogiku.

Kvalifikovanost učitele lze tedy vnímat jako souhrn požadovaných předpokladů pro jeho funkce, které je možné získat absolvováním

stanoveného studia. Učitel by měl být schopen a ochoten přistoupit na cestu celoživotního vzdělávání, měl by sledovat vývoj svého oboru a neustále rozšiřovat svůj životní obzor (Vališová & Kasiková, 2007, s. 16).

### 4.3 Osobnost učitele

Učitel byl podle Průchy, Walterové a Mareše (2009, s. 236) tradičně vnímán jako osoba předávající poznatky. Učitelské povolání charakterizují jako sociální pracovní roli, jejímž smyslem je působit na chování, přesvědčení a cítění žáků. Předávat jim dovednosti, poznatky a návyky kultury předcházejících generací.

Pedagog hraje v životě dětí významnou roli, zodpovídá za výchovu a vzdělání, napomáhá jim vkročit do života a společnosti. V poslední době je na školách stále více kladen důraz nejen na vzdělávání, ale také na výchovu dětí. Není výjimkou, že učitelé zastávají výchovnou roli rodičů, obzvláště pak u dětí vyrůstajících v nefunkčním rodinném prostředí. Je však důležité si uvědomit, že rodič nemůže být nahrazen pedagogem (Grecmanová, Holoušová, & Urbanovská, 2002, s. 165).

Vlivem rychle se měnící doby a dnešní společnosti se profese učitele musí vyrovnávat se stále se zvyšujícími nároky. V učitelství se jedná především o práci s lidmi, z tohoto důvodu pedagog musí disponovat komunikačními dovednostmi na odpovídající úrovni. Denně je vystaven kontaktu nejen s dětmi, ale i rodiči, svými kolegy. Kromě samotné pedagogické činnosti učitel musí obstát při řešení problémů dětí, zejména jejich chování, ale také musí zvládat komunikaci s rodiči apod. (Průcha, Walterová, & Mareš, 2009, s. 281) Učitel se tak každý den setkává s různorodými situacemi, které musí co nejefektivněji vyřešit nejen po odborné, ale také osobnostní stránce.

Učitel se podílí na spoluvytváření edukačního prostředí, organizaci a koordinaci žáků. Řídí proces učení a vyhodnocuje jeho výsledky. Ovlivňuje tak nemalou měrou klima třídy (Průcha, Walterová, & Mareš, 2009 s. 326).

Náročnost v povolání učitele spočívá také v tom, že ve srovnání s ostatními profesemi působí učitel celou svou osobností. Profese učitele vyžaduje nejen intelektové dovednosti, ale i osobnostní kvality nezbytné k výkonu a neustálému rozvoji.

Učitel v mateřské škole by měl být nejenom osamělým profesionálem ve svém oboru, ale je velmi důležité, aby dokázal dobře pracovat v celém pedagogickém týmu mateřské školy. Poté může docházet k vytvoření opravdu funkčního prostředí dané organizace a ke kvalitnímu předškolnímu vzdělávání a výchově dětí.

V učitelství se jedná především o práci s lidmi, z tohoto důvodu pedagog musí disponovat komunikačními dovednostmi na odpovídající úrovni. Denně je vystaven kontaktu nejen s dětmi, ale i rodiči a svými kolegy.

K nepostradatelným vlastnostem patří také výborné organizační schopnosti, naplánovat a efektivně vést svoji výuku. Přizpůsobit tak své jednání dané situaci. Neméně důležitou vlastností je také schopnost objektivně hodnotit nejen děti, ale být schopen ohodnotit i sám sebe, případně své kolegy či nadřízené. Toto velice úzce souvisí se zdravým sebevědomím a vyrovnaností. K dalším osobnostním rysům, kterými by měl disponovat každý dobrý pedagog, patří vysoká míra empatie, dostatečné sebeovládání, akceptování a respektování druhých (Kolář, 2012, s. 157).

Kromě těchto povahových vlastností by měl do značné míry disponovat kreativním myšlením a schopnostmi.

Lze tedy konstatovat, že učitel je stěžejní součástí výchovně-vzdělávacího procesu uskutečňovaného v prostorách školy. Svým působením zásadně ovlivňuje rozvoj jednotlivých složek osobnosti dítěte. Dále také ovlivňuje svým přístupem vzájemné vztahy.

## 5 Bariéry a motivace ve vzdělávání dospělých

### 5.1 Bariéry ve vzdělávání dospělých

Dosažení stanoveného cíle nemusí být vždy jednoduché, a často se člověk setkává s různými překážkami. Jako bariéry jsou označovány překážky, které stojí člověku v cestě ke splnění daného cíle.

Bariérami v dalším vzdělávání se již v roce 1981 zabývala K. P. Crossová, která rozlišuje bariéry na tři typy: *situační*, *institucionální* a *dispoziční* (Matějů, Straková, & Veselý, 2010, s. 378).

*Situační bariéry* jsou překážky vyplývající z životních podmínek a z postavení člověka. Patří sem problémy s hrazením nákladů, nedostatek času, pracovní či rodinné povinnosti (Matějů, Straková, & Veselý, 2010, s. 378).

*Institucionální bariéry* souvisejí především s nabídkou vzdělávání a jeho organizací. Mezi tento typ patří nedostatečná nabídka kurzů, nevhodná nabídka kurzů, požadovaný určitý stupeň kvalifikace pro účast na kurzu (Matějů, Straková, & Veselý, 2010, s. 378).

*Dispoziční bariéry* souvisí s postoji lidí ke vzdělávání. Patří sem například názory na věk, kdy člověk je starý na vzdělávání, dále nedostatek sebevědomí, nezájem či nechuť k dalšímu vzdělávání (Matějů, Straková, & Veselý, 2010, s. 378).

Analýzou několika výzkumů z let 1981 až 2001 bylo zjištěno, že i přes stále větší důraz na vzdělávání se bariéry příliš nemění. K největším překážkám dalšího vzdělávání patří čas a náklady. U žen souvisejí bariéry s rodinnými důvody a u mužů jsou to překážky spojené s prací či nezájmem (Matějů, Straková, & Veselý, 2010, s. 378-379).

Česká republika se v roce 2008 účastnila mezinárodního výzkumu *Adult Education Survey* (dále jen AES) (Matějů, Straková, & Veselý, 2010, s. 379).

Šetření se koná každých pět let. Týká se všech států Evropské unie a dále také Norska, Švýcarska, Srbska, Turecka.

„Cílem pravidelného šetření je zjistit, jak se dospělá populace zapojuje do vzdělávání.“ (Český statistický úřad, 2016). Další výzkum týkající se vzdělávání dospělých probíhal od 11. července 2016 do 16. ledna 2017 a výsledky budou dostupné nejdříve na podzim roku 2017 (Český statistický úřad, 2016).

Z těchto důvodů uvádíme výzkum z roku 2011.

Výzkum *AES* rozděluje bariéry do čtyř kategorií (Přístupy ke vzdělávání a důvody neúčasti, 2011, s. 137):

- *Situační obtíže* odpovídající životní situaci jednotlivce (např. nedostatek času z pracovních či rodinných důvodů);
- *Institucionální obtíže* pramenící z praktik a procedur upravujících zapojení do vzdělávání (kurzovné, vstupní požadavky);
- *Dispoziční obtíže* vztahující se k postojům jednotlivce k dalšímu vzdělávání (jedná se o obtíže, které často pramení z nedostatku motivací);
- *Informační obtíže* týkající se nedostatku informací o aktuální nabídce vzdělávání.

Bariéry, které zabraňují dospělým znovu studovat, jsou také popsány ve výzkumu společnosti *Donath-Burson-Marsteller* (Vzdělávání dospělých v ČR, 2009, s. 8), který uvádí tyto nečastější bariéry:

- finanční náročnost,
- časová náročnost,
- nedostatek motivace,
- nízká informovanost,

- nedůvěra v efektivnost dalšího vzdělávání při hledání práce, popřípadě nízké sebevědomí starších lidí.

Česko je pod vlivem evropského trendu, který udává, že bychom se vzděláváním dospělých a bariérami s tím spojenými měli zabývat. Konkrétně u pedagogických pracovníků „...je řada dalších obtíží, které jsou typické pro studium při zaměstnání. Patří mezi ně časová a finanční náročnost, nedostatek podpory od zaměstnavatele či obtížnost studia.“ (Danielová a kol., 2013, s. 26).

Podle Palána (2005) v České republice jasně dominují jako bariéry dalšího vzdělávání finance a pracovní vytížení. Rodinné důvody najdeme až na nižších příčkách.

Bariéry ve vzdělávání dospělých shrnuje Bočková (2002), která je vnímá obecněji:

- *tradiční postoje* – vzdělávání je spojeno se školním vzděláváním dětí a mládeže, naopak vzdělávání dospělých je něco mimořádného a je spojeno pouze s kvalifikací;
- *odlišný vztah* – různé společenské vrstvy mají na vzdělávání jiný náhled, je rozdíl mezi muži a ženami, mezi mladšími a staršími, mezi pracovníky vyššího a nižšího postu;
- *dostupnost* – pro občany starší generace je vzdělávání složitější; trpí nedostatkem volného času, který by mohli věnovat vzdělávání; negativně působí množství pracovních, rodinných a dalších povinností;
- *organizace* – vzdělávání je koncentrováno do větších měst, účast je tak vázána na dojíždění, které zabírá finance i čas; z tohoto pohledu jsou znevýhodněni lidé pracující na venkově, ale také lidé nějakým způsobem handicapovaní;

- *motivace* – panuje rozdílná motivace u osob různých věkových kategorií; problém je v tom, aby si lidé uvědomili a akceptovali potřebu celoživotně se vzdělávat, aby byli k celoživotnímu vzdělávání pozitivně motivováni; zahrnuje to i zodpovědnost za rozvíjení své osoby;
- *psychologické charakteristiky* – je nutné je zahrnout u vzdělávajících se osob a zaměřit se na psychodidaktické charakteristiky vzdělávacího procesu; hledání optimálních vzdělávacích postupů a zabezpečení efektivnosti výsledků vzdělávacích činností;
- *neexistuje výrazná potřeba celoživotního vzdělávání* – poměrně vysoká úroveň vzdělanosti obyvatelstva na jedné straně a stále ještě existující možnosti nalézt zaměstnání bez dalšího vzdělávání a záměrného zdokonalování nevytvářejí dostatečně silný tlak, který by tuto situaci změnil;
- *chybí systém celoživotního vzdělávání* – setkáváme se spíše s množstvím vzdělávacích akcí, které nejsou vzájemně propojeny a koordinovány tak, aby pokrývaly potřeby celoživotního vzdělávání;
- *nerespektování vzdělávacích potřeb lidí.*

V naší práci se budeme dále zabývat zkoumáním bariér podle dělení Rabušicových a Čiháčka.

Čiháček (2006, s. 122) ve svém výzkumu *Bariéry účasti dospělých v kurzech celoživotního vzdělávání*, došel k seřazení těchto překážek podle relativní četnosti:

1. nedostatek financí,
2. kurzy nemají pro účastníka smysl,
3. pracovní vytížení,
4. nedostatek času pro vzdělávání,



5. obava ze selhání,
6. rodinné důvody,
7. nízké dosažené vzdělání,
8. nedostupnost informací o kurzech,
9. nízká nabídka vzdělávacích kurzů,
10. neodpovídající kvalita kurzů,
11. jiné důvody,
12. zdravotní důvody.

Dále se v České Republice analýzou bariér zabývali také Rabušicová a Rabušic (2008), kteří rozdělují bariéry účasti na dalším vzdělávání podobně jako K. P. Crossová na *situační, institucionální a osobnostní*:

- *situační bariéry* – finanční prostředky, zaměstnanost v práci, hodně koníčků, rodina, zdravotní problémy;
- *institucionální bariéry* – nedostatek informací o vhodných kurzech, nedostatek kurzů samotných, nízká kvalita kurzů;
- *osobnostní bariéry* – účast na dalším vzdělávání nemá smysl, obavy z neúspěchu, nedostatek předchozího vzdělání.

Z provedeného výzkumu Rabušicových vyplývá, že k hlavním bariérám u většiny dospělé populace patří tyto níže popsané.

*Situační bariéry* souvisejí s aktuální životní situací. Mezi tyto překážky patří především nedostatek finančních prostředků potřebných k úhradě vzdělávacích kurzů, nákup knih a studijních materiálů. Další bariérou může být pracovní vytíženost a zaneprázdněnost, tedy nedostatek času pro další vzdělávání a zvyšování kvalifikace. S nedostatkem času pro další vzdělávání úzce souvisí také čas věnovaný rodině nebo péči o děti, tedy osobní život. K situačním bariérám lze zařadit také zdravotní důvody či využití svého volného času pro jinou zájmovou činnost. Další možnou překážkou

při rozhodování, zda se dále vzdělávat, může být nesouhlas rodiny, případně přátel (Rabušicová & Rabušic, 2008, s. 99-106).

Institucionální bariéry zahrnují nedostatek informací o vhodném vzdělávání, nedostatečnou nabídku vzdělávání a nízkou úroveň vzdělávání. Problém může také nastat v komunikaci mezi lektorem a vzdělávajícím se, která je důležitým faktorem mezi účastníky edukačního procesu. Překážkou v dalším vzdělávání může být také neuspokojivá nabídka kurzů, které by splňovaly požadavky zájemců (Rabušicová & Rabušic, 2008, s. 99-106).

*Osobnostní bariéry* jsou překážky, které si většinou klade člověk sám sobě. Lze sem zařadit převážně nedostatek motivace, s čímž úzce souvisí nedůvěra v prospěch a užitek dalšího vzdělávání. K těmto překážkám lze zařadit i nedostatek sebevědomí. Člověk může mít obavy z nezvládnutí studia, nepochopení studijní látky nebo obavy z neúspěchu při absolvování např. závěrečných zkoušek. Nedostatečné sebevědomí může být jednou z nejčastějších bariér. S tím souvisí nejistota, obava z možné kritiky, ostych vystupovat před kolegy, ostatními učiteli, stud se projevit, říci svůj názor. Člověk se zdravým sebevědomím se nevyhýbá obtížnějším úkolům, snaží se určit priority a plnit úkoly co nejlépe. Z případného neúspěchu se poučí, a za své chyby dokáže nést odpovědnost (Rabušicová & Rabušic, 2008, s. 99-106).

Případnou osobnostní bariérou, která souvisí se sebevědomím, mohou být také předsudky o tom, že jakmile člověk vystoupí z procesu vzdělávání, je obtížné se ke studiu opět vrátit (Rabušicová & Rabušic, 2008, s. 109).

U mnohých může přetrvávat názor na zbytečnost vzdělávání. Důležitou roli může hrát také nedostatek předchozího vzdělání při rozhodování, zda si dále zvyšovat vzdělání či kvalifikaci. (Rabušicová & Rabušic, 2008, s. 105).

Dále je to vlastní přesvědčení o dostatečnosti znalostí, demotivující zkušenosti ze školy („ve škole se mi nedařilo“ nebo „ve škole se mi nelíbilo“). Dalším faktorem, proč není nutné studovat je nízká motivace. Dojem, že v zaměstnání to není potřeba, nedojde ke kariérnímu postupu, finančnímu ocenění a není ani důvod studovat pro udržení stávající pozice (Rabušicová, Rabušic, & Šedřová, 2008, s. 104-105).

Pokud se dospělý jedinec rozhodne dále vzdělávat, musí si být vědom toho, že mohou přijít určité překážky.

V manažerské literatuře od Bělohlávka (2001) je vzdělávání dospělých dáno těmito překážkami:

- mají méně času a jsou snáze unavitelní;
- myšlení je méně pružné, za to mají více zkušeností;
- dávají přednost praktickým aplikacím, abstraktní výuka je unavuje.

Názor na vzdělávání se mírně mění v průběhu absolvování dalšího vzdělávání. *„Opětovně se tudíž potvrzuje již dříve zjištěný fakt, že pro další vzdělávání dospělých je nesmírně důležité, aby se člověk alespoň jednou takového vzdělávání zúčastnil. Pak se zvyšuje pravděpodobnost, že v něm bude pokračovat a snižuje se také počet proků, které člověk vnímá jako překážky ve svých neformálních aktivitách.“* (Rabušicová & Rabušic 2008, s. 107-108).

## **5.2 Motivace ve vzdělávání dospělých**

Motivace člověka konat určitou činnost je spojená s potřebami, zálibami, postoji, emocemi apod. Spolu s dalšími atributy mají velký vliv na zahájení, průběh a výsledek učení dospělého. Důležité je si vyjasnit, co nás směřuje k tomu se dále vzdělávat. *„To, co nás vede, je naprosto nutné, zejména*

to pomáhá při překonávání eventuálních obtížných úseků učiva vedoucích k cíli učení.“ (Mužík, 2005, s. 9).

Motivace je energie, která směřuje lidské jednání k určitému cíli. Ve vztahu k vzdělávání dospělých je možné ji pochopit jako obecný stav připravenosti k učení. Podstatou motivace je prospěch, odměna za dané úsilí a odhodlání se vzdělávat (Rabušicová & Rabušic, 2008, s. 97-98).

Podle Rabušicových (Rabušicová & Rabušic, 2008 s. 97-98) se motivace dělí na vnitřní a vnější motivaci.

*Vnitřní motivace* vychází přímo z jedince. Daná aktivita, nejen vzdělávání, je pro člověka potěšující.

*Vnější motivace* je chápána jako výsledek působení prostředí, kdy jedinec vstupuje do vzdělávání, aniž by si to sám přál.

Obě formy motivace se mohou prolínat a jedince navzájem ovlivňovat.

Hlavní důvody, proč se dospělý rozhodne dále vzdělávat, jsou spíše pragmatické, spojené s uplatnitelností na trhu práce a s kariérním růstem, jak uvádí ve svém výzkumu Skácelová a Vojtěch Průcha (2014, s. 79).

Důvody dalšího vzdělávání z hlediska pracovního uplatnění byly tyto:

- chci získat větší plat,
- chci si udržet práci,
- chci si najít novou práci,
- chci dělat jinou práci u stejného zaměstnavatele,
- chci začít podnikat – získat živnostenský list.

Motivace a přístup pedagogů k dalšímu vzdělávání se promítají také v chování při výkonu jejich profese. Otevřenost vůči změnám, ochota a chuť zapojit se do vzdělávacích akcí souvisí s osobnostními rysy, předchozími zkušenostmi, postoji a očekáváním. Pozitivní přístup a důvěra učitelů v další vzdělávání je velice důležitá. Jak konstatuje Lazarová (2006, s. 85):

*„...jen v otevřené atmosféře získává učitel dobrou zkušenost, nabývá potřebné důvěry a přesvědčení, že vzdělávání je užitečné a příjemné.“*

Nacházet motivaci v dospělém věku je obtížné, protože se dnes většina odborníků shoduje v názoru, že výstupem ze školního vzdělávání by měla být mimo jiné motivace a schopnost jedince se dále celoživotně vzdělávat (Kolektiv autorů, 2004).

Podle Měšřanové není vzdělávací systém v České republice dalšímu vzdělávání přizpůsoben. V rámci školského zařízení nejsou motivováni ani vybaveni dovednostmi pro další vzdělávání. Primární školství podle ní v žácích nebuduje potřebu stále se učit. Soustředěnost míří pouze na studijní typy, kterým se dostává všeobecného vzdělání, a osobní nastavení k dalšímu vzdělávání je u těchto dětí vstřícnější. Ostatní jsou vedeni tak, že jim do konce života stačí to, co se naučili na základní škole. Změnit by se proto podle ní měl přístup učitelů. Musí k učení motivovat všechny děti (Měšřanová, 2005). Je možno s touto myšlenkou polemizovat. Potvrzuje to i fakt, že dospělí jsou spíše neochotni investovat do svého dalšího vzdělávání, což se odráží sníženou šancí na trhu práce. V minulosti se jednalo o různých formách podpory a spolufinancování v systému vzdělávání (například v roce 2000 na Mezinárodní konferenci *„Lebenslanges Lernen als erschwingliche Investition“*<sup>4</sup>), stále se však situace neposouvá dopředu (Čiháček, 2006).

Motivace ke vzdělání by měla zahrnovat i utvoření postojů ke světu, zájmu i přesvědčení, ke skutečnosti, utváření potřeb apod. (Hlásná, Šauerová, & Veteška, 2012).

Jedinci, již jsou zástupci profesní skupiny, kterých se týká legislativní povinnost se vzdělávat (učitelé, zdravotní sestry atd.), se často nacházejí pod vnějším tlakem. Okolnost zisku certifikátu či diplomu je pro ně velmi důležitá, ale v této kategorii se setkáváme s nízkou motivací k plnění

---

<sup>4</sup> V české překlada *„Celoživotní učení jako cenově dostupné investice“*.

studijních povinností. Také nepreferují neformální či informální učení, neboť výsledky nemohou prokázat „papírem“ (Šauerová & Veteška, 2012).

V tomto směru je nutné říci, že v motivaci dospělých se dále vzdělávat jsou nejen „...psychické (osobnostní) charakteristiky, ale také postupy a nástroje, jež vycházejí (resp. měly by vycházet) z vnějších zdrojů, které toto vzdělávání organizují a prosazují. Týká se to zejména zaměstnavatelů v případě podnikového vzdělávání nebo institucí, které vzdělávání dospělých provádějí.“ (Průcha, 2014, s. 34).

Jako motivaci k podporování dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků pro zaměstnavatele uvádí Vyhnánková (2007, s. 98-99) přínosy v těchto oblastech:

- kvalitnější, odbornější pracovní síla;
- větší pružnost zaměstnanců;
- vyšší produktivita (nemusí být pokryta vyšším platem);
- motivace státu v dalším vzdělávání pedagogických pracovníků (Vyhnánková, 2007, s. 99);
- kvalifikovaná a adaptabilní pracovní síla (v potřebném množství a profesní struktuře);
- produktivnější a konkurenceschopnější pracovní síla;
- hospodářský růst státu;
- vyšší daňové příjmy a další obecně ekonomické přínosy.

## 6 Praktická část

Tato část diplomové práce je zaměřená na vlastní výzkumnou činnost, kde prostřednictvím provedeného dotazníkového šetření jsou zjišťovány odpovědi na stanovené výzkumné otázky. Na základě zjištěných dat jsou pak následně vyvozovány závěry.

### 6.1 Metodologie výzkumu

#### Cíle výzkumu

Cílem výzkumu je zjištění a srovnání četnosti bariér ve vzdělávání pedagogických pracovníků v preprimárním (předškolním) vzdělávání v rámci města Brna na základě jejich věku.

Domníváme se totiž, že věk velmi ovlivňuje bariéry, které v průběhu života postupně mohou nastávat.

Na základě otázek v sestaveném dotazníku jsme zvolili následující dílčí cíle:

- zjistit, zda se pedagogičtí pracovníci dále vzdělávají nad rámec své kvalifikace;
- zjistit, zda zaměstnavatel hradí další vzdělávání svých pedagogických pracovníků;
- zjistit, jaká je největší bariéra v dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.

Na základě dílčích cílů jsme si položili tyto výzkumné otázky:

1. Jsou mezi pedagogickými pracovníky v preprimárním vzdělávání stále více ženy než muži?
2. Jak ovlivňuje věk pedagogických pracovníků působících v preprimárním vzdělávání typ bariéry v dalším vzdělávání?

3. Jsou pedagogičtí pracovníci v preprimárním vzdělávání ochotni si hradit další vzdělávání z vlastních zdrojů?
4. Jakou formu vzdělávání nejvíce využívají pedagogičtí pracovníci v preprimárním vzdělávání?
5. Je kvalita nabízených seminářů, školení, kurzů apod. pro pedagogické pracovníky v preprimárním vzdělávání na dostatečné úrovni?

### **Výběrový soubor**

Jako metoda výběru respondentů byl stanoven skupinový výběr škol. Školy jsou vybírány tak, aby ve vzorku byly zastoupeny všechny městské části a školy různých velikostí.

V Brně působí celkem 907 učitelů, 131 asistentů pedagoga a 80 školních asistentů (OŠMT<sup>5</sup>, 2016).

Respondenty tvořili všichni pedagogičtí pracovníci působící na vybraných mateřských školách. Záměrem bylo získat přibližně 280 responsí (1/4 všech pedagogických pracovníků v Brně), což reprezentuje dostatečné množství dostačující pro cíl naší práce.

Celkem se ale výzkumu zúčastnilo pouze 224 respondentů z důvodu nepřítomnosti některých pedagogických pracovníků na pracovišti v průběhu dotazníkového šetření.

Respondenti byli rozděleni podle věku: *18-29 let, 30-45 let a 46 a více let.*

Dotazník vyplňovali všichni samostatně a anonymně.

---

<sup>5</sup> Odbor školství mládeže a tělovýchovy Magistrátu města Brna.



Tab. 1: Početní zastoupení respondentů podle věku

Pohlaví	18-29 let	30-45 let	46 a více let	Celkem
Muž	12	0	0	12
Žena	36	98	78	212

Zdroj: Vlastní zpracování

### Metoda sběru dat

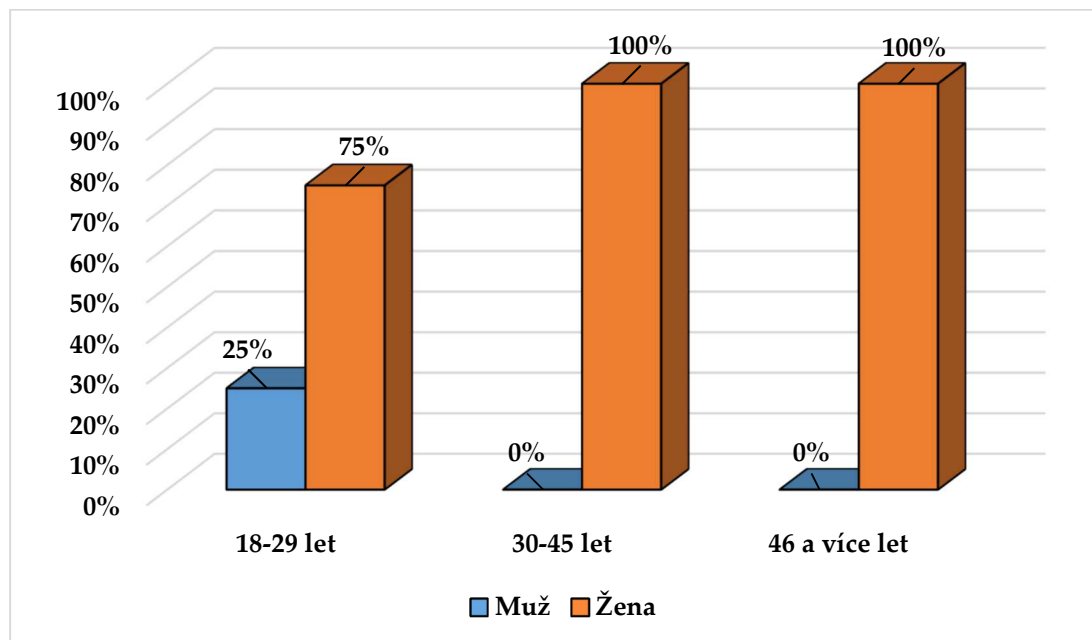
Pro dosažení cíle výzkumu byl zvolen kvantitativní výzkum. Sběr dat proběhl formou dotazníkového šetření, které nám umožnilo v krátkém čase oslovit větší počet respondentů a umožnilo tak rychlý sběr a analýzu dat. Je nutné však brát v potaz i nevýhody kvantitativního výzkumu, kdy výsledky mohou být příliš obecné a nepopsat daný problém do hloubky.

Podle Chársky (2007, s. 163-164) je dotazník velmi častou používanou metodou pro zjišťování dat v pedagogickém výzkumu. Dotazník se skládá z předem vypracovaných a dobře položených otázek, které jsou vhodně seřazené za sebou. Respondenti odpovídají na otázky písemnou formou. Nejvíce vytýkanou skutečností je fakt, že dotazník u jednotlivých respondentů zjišťuje jen vlastní vnímání sebe sama nebo tak, jak chtějí být viděni a ne to, jací doopravdy jsou.

Pro výzkumné šetření byl vytvořen strukturovaný dotazník (viz Příloha 1) zaměřený na zjištění bariér, které pedagogickým pracovníkům brání v dalším vzdělávání. Obsahuje 14 uzavřených otázek. Otázky obsahově pokrývají výzkumné otázky. Dotazník byl vytvořen v papírové podobě a následně osobně předán konkrétním respondentům.

## 6.2 Výsledky dotazníkového šetření

### 6.2.1 Pohlaví



Graf 1: Pohlaví

Tab. 2: Pohlaví

Pohlaví	18-29 let	30-45 let	46 a více let
Muž	25 %	0 %	0 %
Žena	75 %	100 %	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

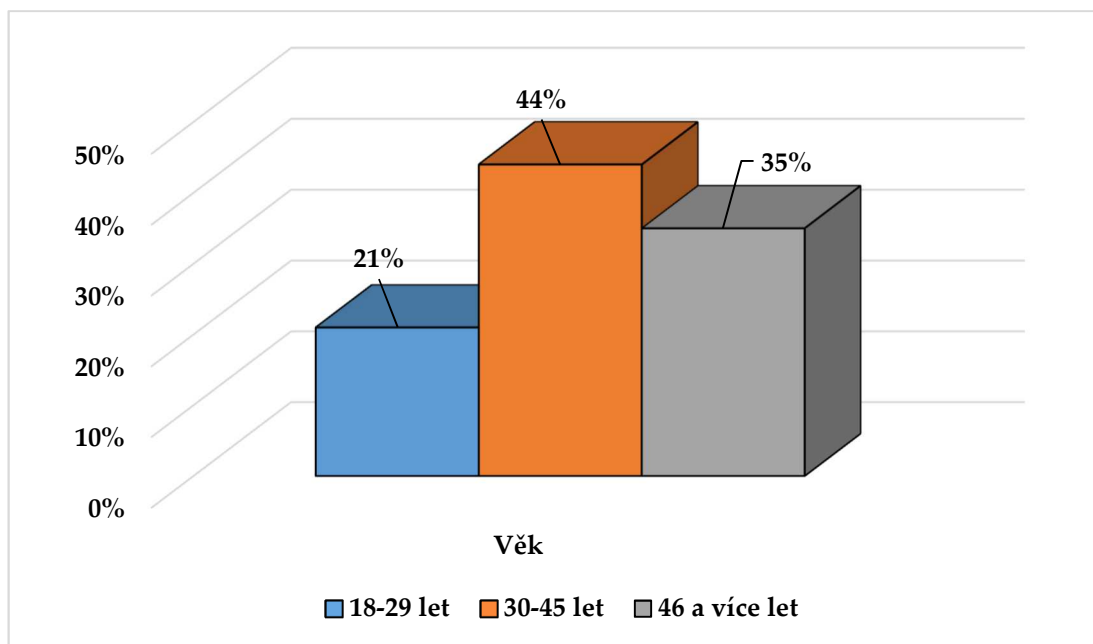
Z celkového počtu 48 (100 %) respondentů ve věku 18-29 let bylo pouze 25 % mužů a 75 % žen.

Všech 98 (100%) respondentů ve věku 30-45 let bylo ženského pohlaví.

Ve věku 46 a více let bylo ze 79 (100 %) respondentů 100 % žen.

Z grafu vyplývá, že v preprimárním vzdělávání pracují převážně pedagogičtí pracovníci ženského pohlaví.

## 6.2.2 Kolik je Vám let?



Graf 2: Kolik je Vám let?

Tab. 3: Kolik je Vám let?

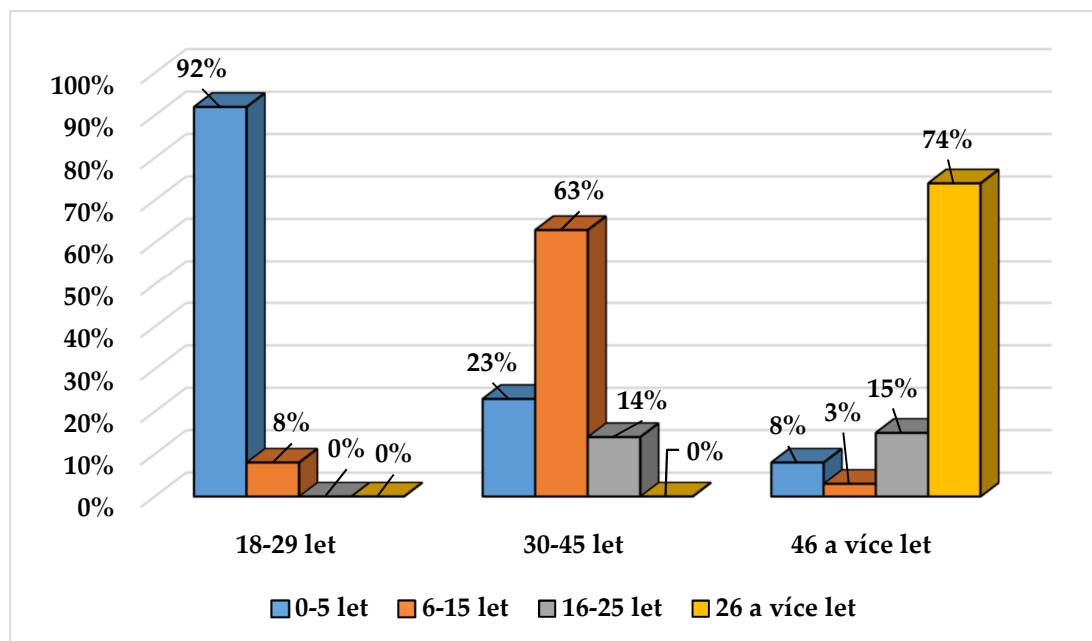
Věk	
18-29 let	21 %
30-45 let	44 %
46 a více let	35 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z celkového počtu 224 (100 %) respondentů bylo 21 % ve věku 18-29 let, 44 % ve věku 30-45 let a posledních 35 % byli pedagogičtí pracovníci ve věku 46 a více let.

Z grafu lze tedy vyčíst, že v preprimárním vzdělávání pracuje téměř polovina dotazovaných v rozpětí 30-45 let.

### 6.2.3 Jaká je délka Vaší praxe ve školství?



Graf 3: Jaká je délka Vaší praxe ve školství?

Tab. 4: Jaká je délka Vaší praxe ve školství?

Délka praxe ve školství	18-29 let	30-45 let	46 a více let
0-5 let	92 %	23 %	8 %
6-15 let	8 %	63 %	3 %
16-25 let	0 %	14 %	15 %
26 a více let	0 %	0 %	74 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z celkového počtu 48 (100 %) respondentů ve věku 18-29 let uvedlo 92 % z nich jako délku jejich praxe ve školství 0-5 let. Zbýlých 8 % zvolilo možnost 6-15 let.

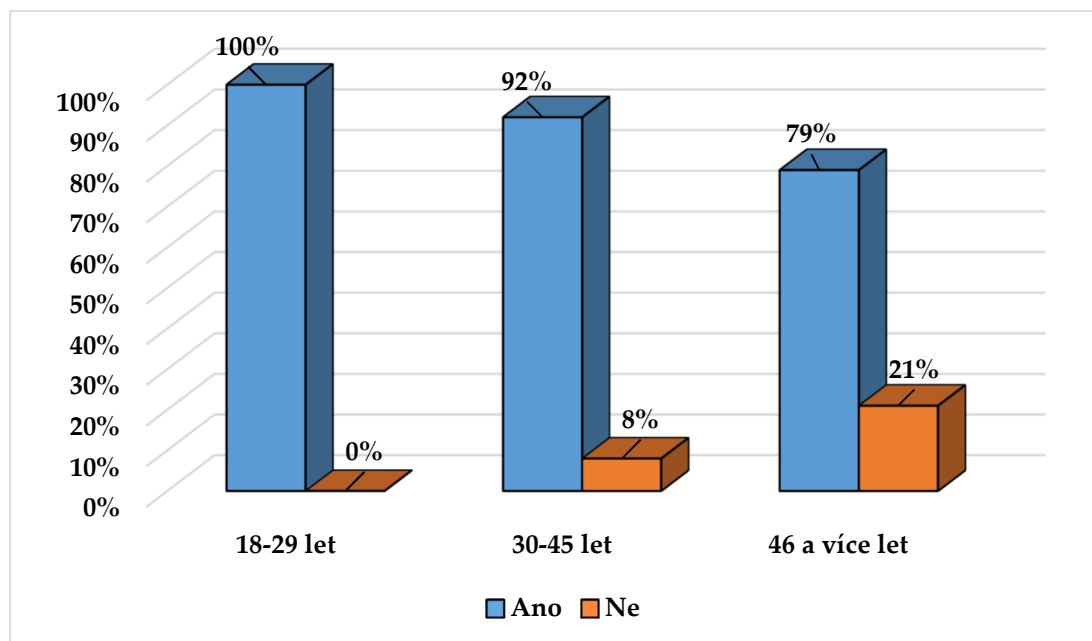
Z celkového počtu 98 (100%) respondentů ve věku 30-45 let pracuje v preprimárním vzdělávání 23 % 0-5 let, 63 % 6-15 let a 14 % 16-25 let.

U respondentů starých 46 a více let z celkových 78 (100 %) respondentů má pouze 8 % délku praxe 0-5 let, míznvá 3 % 6-15 let, 15 % 16-25 let a téměř dvě třetiny 74 % 26 a více let.

Z grafu vyplývá, že respondenti ve věku 18-29 let mají praxi ve školství 0-5 let, délka praxe 6-15 let je téměř u dvou třetin respondentů starých 30-45 let a u kategorie respondentů ve věku 46 a více let uvedly tři čtvrtiny z nich jako délku praxe ve školství 26 a více let.

Můžeme se tedy domnívat, že délka praxe je přímo úměrná věku respondentů.

#### 6.2.4 Využil/a jste někdy ve svém životě dalšího vzdělávání (nad rámec Vaší kvalifikace)?



Graf 4: Využil/a jste někdy ve svém životě dalšího vzdělávání (nad rámec Vaší kvalifikace)?

Tab. 5: Využil/a jste někdy ve svém životě dalšího vzdělávání (nad rámec Vaší kvalifikace)?

Využívání dalšího vzdělávání v životě	18-29 let	30-45 let	46 a více let
Ano	100 %	92 %	79 %
Ne	0 %	8 %	21 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Všech 48 (100 %) respondentů v letech 18-29 odpovědělo, že ve životě již někdy využili dalšího vzdělávání nad rámec své kvalifikace.

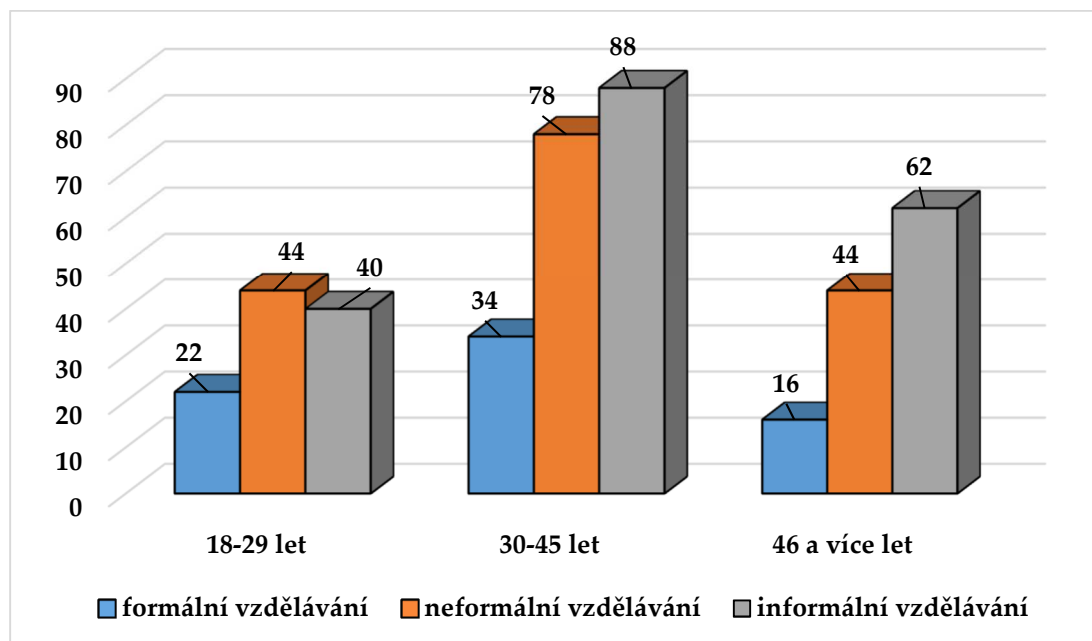
Z celkového počtu 98 (100 %) respondentů ve věku 30-45 let zvolilo možnost Ano 92 % a zbylých 8 % Ne.

V poslední skupině 78 (100 %) respondentů ve věku 46 a více let 79 % uvedlo, že dalšího vzdělávání využilo a 21 % z nich nikoliv.

Z grafu lze vyčíst, že ve všech věkových kategoriích většina respondentů někdy využila dalšího vzdělávání nad rámec své kvalifikace, ale je vidno,

že s přibývajícím věkem klesá míra procentuálního zastoupení těch, kteří vybrali možnost Ano.

**6.2.5 Pokud Ano, jakou formu dalšího vzdělávání využíváte (možné zvolit i více odpovědí).**



Graf 5: Pokud Ano, jakou formu dalšího vzdělávání využíváte (možné zvolit i více odpovědí).

Tab. 6: Pokud Ano, jakou formu dalšího vzdělávání využíváte (možné zvolit i více odpovědí).

Forma dalšího vzdělávání	18-29 let	30-45 let	46 a více let
formální vzdělávání	22 respondentů	34 respondentů	16 respondentů
neformální vzdělávání	44 respondentů	78 respondentů	44 respondentů
informální vzdělávání	40 respondentů	88 respondentů	62 respondentů

Zdroj: Vlastní zpracování

Z celkového počtu 48 (100 %) respondentů ve věku 18-29 let uvedlo pouze 22 z nich, že využívá formálního vzdělávání, 44 neformálního a možnost informálního vzdělávání zvolilo 40 respondentů.

Z celkového počtu 90 (100 %) respondentů v rozmezí let 30-45 vybralo možnost formálního vzdělávání 34 respondentů, neformálního vzdělávání

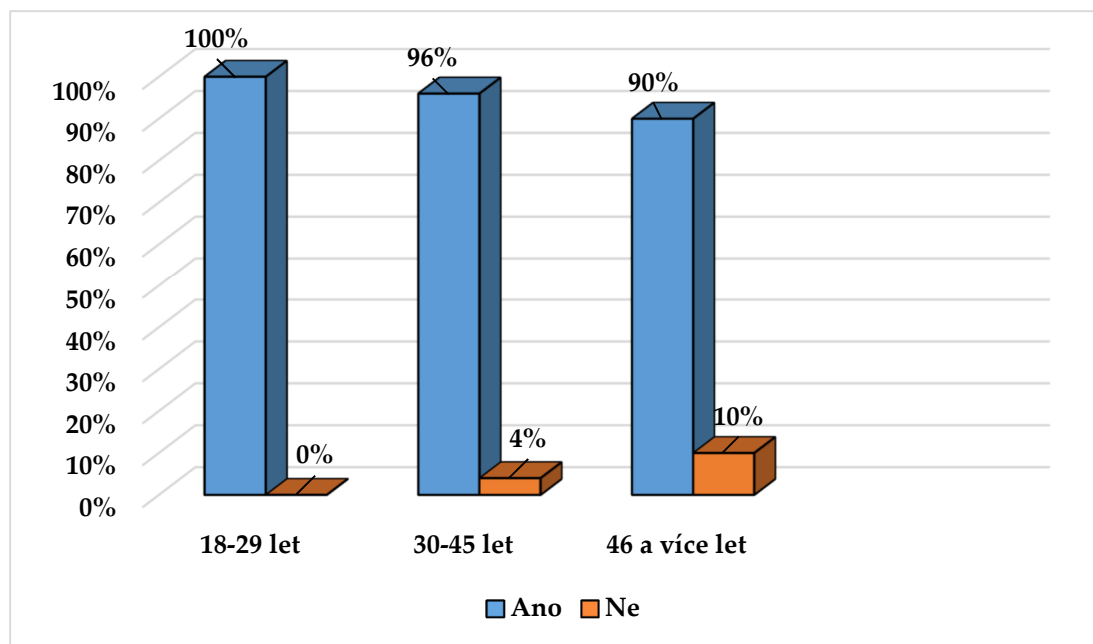


78 a nejvíce z nich 88 respondentů uvedlo, že využívá informálního vzdělávání.

V poslední kategorii – 46 a více let uvedlo z celkového počtu 62 (100 %) respondentů jako svou využívanou formu vzdělávání 16 z nich formální vzdělávání, 44 neformální a 62 informální.

Z grafu můžeme zjistit, že ve všech věkových kategoriích, je nejméně využívanou formou vzdělávání právě formální vzdělávání – ve školním prostředí.

## 6.2.6 Máte dostatečný výběr seminářů, školení, kurzů apod.?



Graf 6: Máte dostatečný výběr seminářů, školení, kurzů apod.?

Tab. 7: Máte dostatečný výběr seminářů, školení, kurzů apod.?

Dostatečný výběr seminářů, školení, kurzů apod.	18-29 let	30-45 let	46 a více let
Ano	100 %	96 %	90 %
Ne	0 %	4 %	10 %

Zdroj: Vlastní zpracování

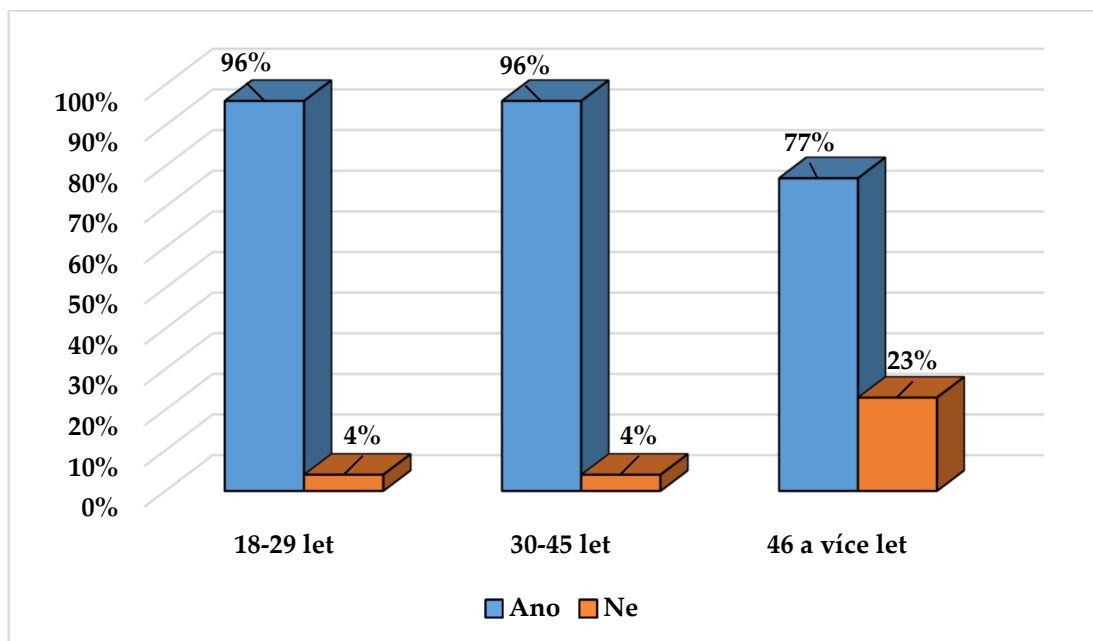
Všichni respondenti z celkového počtu 48 (100 %) respondentů ve věku 18-29 let uvedli, že mají dostatečný výběr seminářů, školení, kurzů apod.

Celkem 96 % respondentů v letech 30-45 z celkového 98 (100 %) respondentů zvolilo možnost Ano a pouhé 4 % Ne.

Z celkového počtu 78 (100 %) respondentů ve věku 46 a více let vybralo 90 % z nich Ano – mají dostatečný výběr seminářů, školení, kurzů apod. a zbylých 10 % nemají.

Z grafu vyplývá, že téměř všichni respondenti mají dostatečný výběr seminářů, školení, kurzů apod.

**6.2.7 Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících nějakého semináře, školení, kurzu apod.?**



*Graf 7: Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících nějakého semináře, školení, kurzu apod.?*

*Tab. 8: Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících nějakého semináře, školení, kurzu apod.?*

Účast na semináři, školení, kurzu apod. za posledních 12 měsíců	18-29 let	30-45 let	46 a více let
Ano	96 %	96 %	77 %
Ne	4 %	4 %	23 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z celkového počtu 48 (100 %) respondentů ve věku 18-29 let uvedlo 96 % z nich, že se za posledních 12 měsíců zúčastnilo nějakého semináře, školení, kurzu apod. a zbylá 4 % zvolila možnost Ne – nezúčastnila.

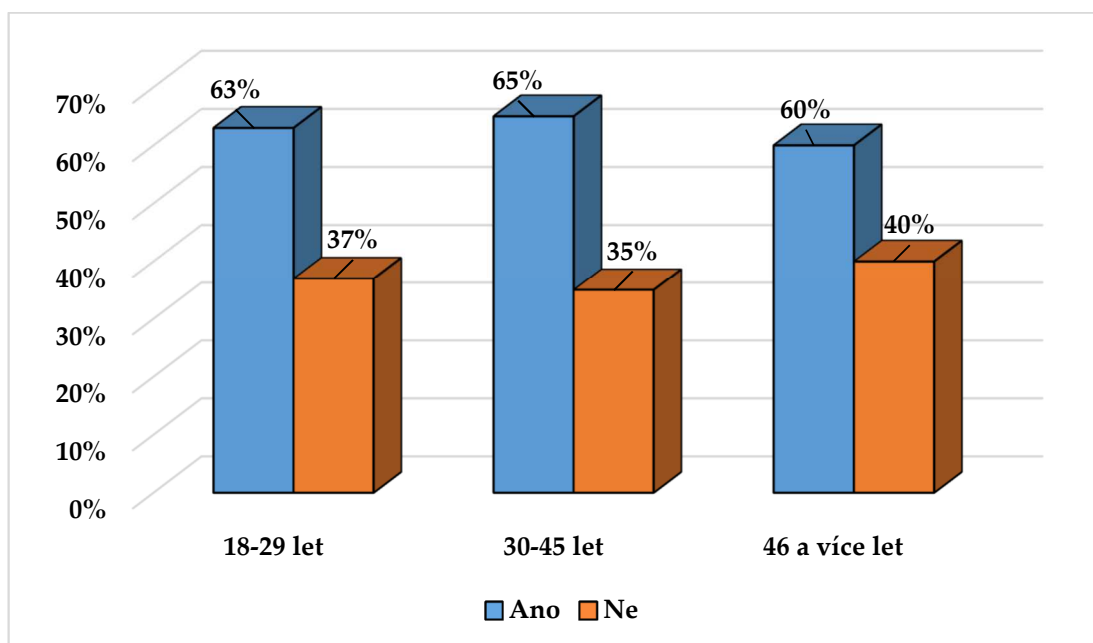
U respondentů ve věku 30-45 let bylo rozložení odpovědí stejné jako v předešlé věkové skupině. Z celkového počtu 98 (100 %) respondentů vybralo možnost Ano 96 % respondentů a možnost Ne 4 % z nich.

Z celkového počtu 78 (100 %) respondentů v letech 46 a více odpovědělo Ano – 77 % a Ne – 23 %.

Z grafu lze vyčíst, že v první a druhé věkové kategorii – 18-29 let a 30-45 let uvedli téměř všichni respondenti, že se zúčastnili během posledních 12 měsíců nějakého semináře, školení, kurzu apod. V poslední kategorii 46 a více let ale procenta klesla o bezmála 20 %.

Můžeme tedy usoudit, že u pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání, kteří jsou ve věku 46 let a více klesá roční návštěvnost seminářů, školení, kurzů apod.

### 6.2.8 Pokud Ano, byla kvalita navštíveného semináře, školení, kurzu apod. podle Vás dostačující?



Graf 8: Pokud Ano, byla kvalita navštíveného semináře, školení, kurzu apod. podle Vás dostačující?

Tab. 9: Pokud Ano, byla kvalita navštíveného semináře, školení, kurzu apod. podle Vás dostačující?

Dostačující kvalita semináře, školení, kurzu apod.	18-29 let	30-45 let	46 a více let
Ano	63 %	65 %	60 %
Ne	37 %	35 %	40 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z celkového počtu 46 (100 %) respondentů ve věku 18-29 let uvedlo 63 % z nich, že kvalita navštíveného semináře, školení, kurzu apod. byla dostačující a zbylých 37 % zvolila možnost Ne – nebyla dostačující.

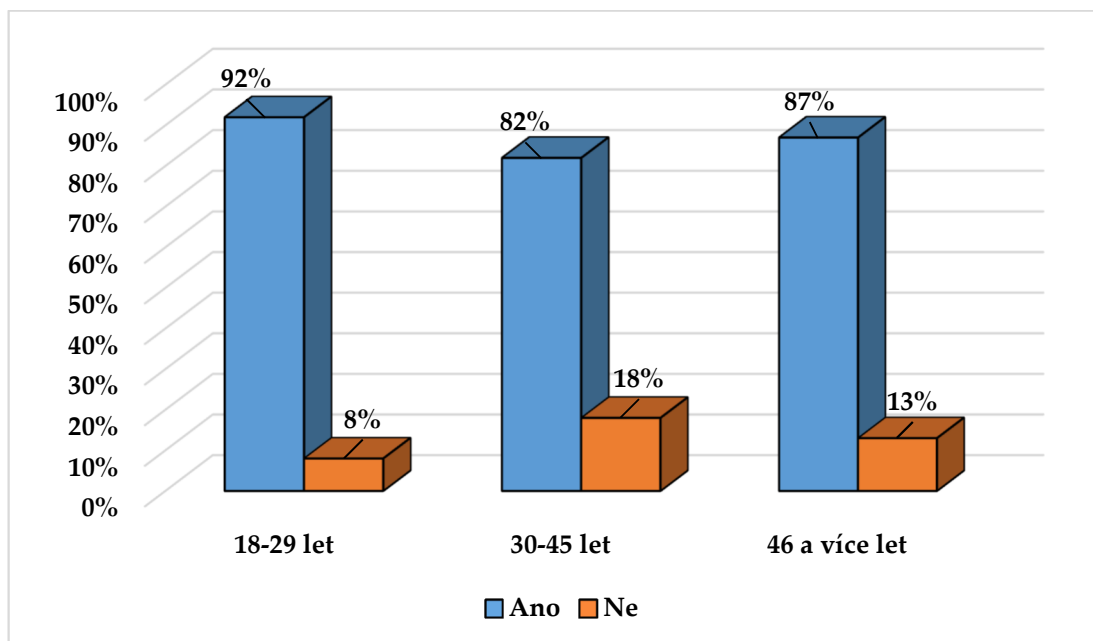
U respondentů ve věku 30-45 let bylo rozložení odpovědí stejné jako v předešlé věkové skupině. Z celkového počtu 94 (100 %) respondentů vybralo možnost Ano 65 % respondentů a možnost Ne 35 % z nich.

Z celkového počtu 60 (100 %) respondentů v letech 46 a více odpovědělo Ano – 60 % a Ne – 40 %.

Z grafu lze vyčíst, že ve všech třech věkových kategoriích – 18-29 let, 30-45 let i 46 a více let uvedly pouhé dvě třetiny respondentů, že kvalita navštíveného semináře, školení, kurzu apod. byla dostačující.

Můžeme tedy usoudit, že podle pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání není kvalita seminářů, vzhledem k dost velkému procentu (téměř 40 % v každé věkové skupině) respondentů, kteří vybrali možnost Ne, tolik dostačující.

### 6.2.9 Respektuje Váš zaměstnavatel Vámi vybraný seminář, školení, kurz apod.?



Graf 9: Respektuje Váš zaměstnavatel Vámi vybraný seminář, školení, kurz apod.?

Tab. 10: Respektuje Váš zaměstnavatel Vámi vybraný seminář, školení, kurz apod.?

Zaměstnavatel respektuje vybraný seminář, školení, kurz apod.	18-29 let	30-45 let	46 a více let
Ano	92 %	82 %	87 %
Ne	8 %	18 %	13 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z celkového počtu 48 (100 %) respondentů ve věku 18-29 let uvedlo 92 % z nich, že jejich zaměstnavatel respektuje jimi vybraný seminář, školení, kurz apod., pouze 8 % z nich zaměstnavatel nerespektuje.

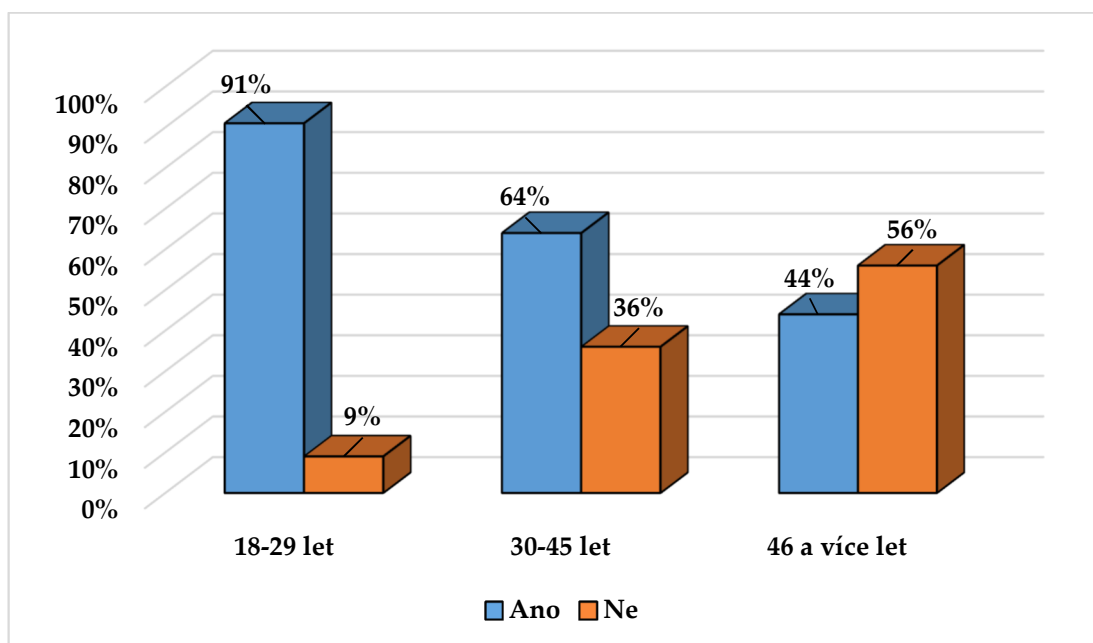
Celkem 82 % respondentů ve věku 30-45 let z celkového počtu 98 (100 %) respondentů vybralo možnost Ano a možnost Ne pouhých 18 % respondentů.

Z celkového počtu 78 (100 %) respondentů v letech 46 a více odpovědělo Ano – 87 % a Ne – 13 %.

Z grafu můžeme zjistit, že téměř všem pedagogickým v preprimárním vzdělávání jejich zaměstnavatel respektuje jimi vybraný seminář, školení, kurz apod. Pouze u několika málo procent dotázaných zaměstnavatel jejich volbu semináře, školení, kurz apod. nerespektuje.



**6.2.10 Absolvujete některý z Vámi vybraných seminářů, školení, kurzů apod. ve svém volném čase z vlastní iniciativy?**



*Graf 10: Absolvujete některý z Vámi vybraných seminářů, školení, kurzů apod. ve svém volném čase z vlastní iniciativy?*

*Tab. 11: Absolvujete některý z Vámi vybraných seminářů, školení, kurzů apod. ve svém volném čase z vlastní iniciativy?*

<b>Absolvování seminářů, školení, kurzů apod. ve volném čase z vlastní iniciativy</b>	<b>18-29 let</b>	<b>30-45 let</b>	<b>46 a více let</b>
Ano	91 %	64 %	44 %
Ne	9 %	36 %	56 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z celkového počtu 48 (100 %) respondentů ve věku 18-29 let uvedlo 91 % z nich, že absolvují jimi vybrané semináře, školení, kurzy apod. ve svém volném čase z vlastní iniciativy a jen pouhých 9 % neabsolvuje.

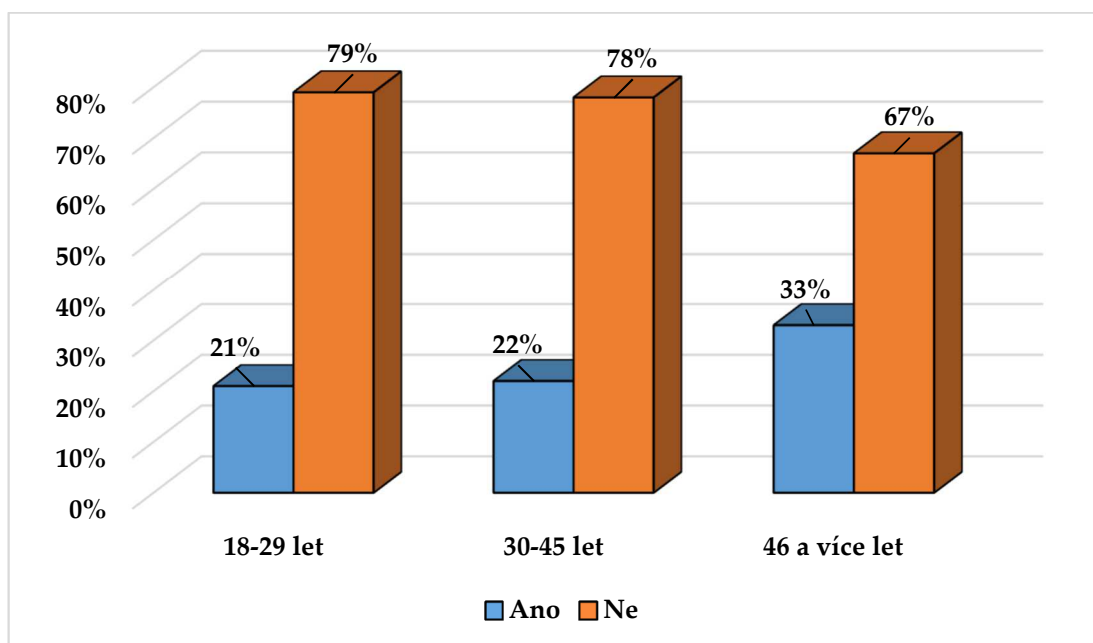
64 % respondentů ve věku 30-45 let z celkového počtu 98 (100 %) respondentů vybralo možnost Ano a možnost Ne zbylých 36 % z nich.

Z celkového počtu 78 (100 %) respondentů v letech 46 a více odpovědělo Ano – 44 % a Ne – 56 %.

Z grafu můžeme tedy vyčíst, že největší procento respondentů z celkového počtu respondentů v dané kategorii, kteří absolvují semináře, školení, kurzy apod. ve svém volném čase z vlastní iniciativy jsou v první věkové kategorii – 18-29 let. S postupným zvyšováním věku v dalších věkových kategoriích klesá toto procento – ti, již odpověděli Ano.

Můžeme tedy usoudit, že absolvování seminářů, školení, kurzů apod. ve volném čase z vlastní iniciativy u pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání je nepřímo úměrné věku – čím vyšší věk, tím nižší procento absolvujících.

**6.2.11 Hradí Váš zaměstnavatel všechny semináře, školení, kurzy apod., kterých se chcete zúčastnit?**



Graf 11: Hradí Váš zaměstnavatel všechny semináře, školení, kurzy apod., kterých se chcete zúčastnit?

Tab. 12: Hradí Váš zaměstnavatel všechny semináře, školení, kurzy apod., kterých se chcete zúčastnit?

Zaměstnavatel hradí všechny semináře, školení, kurzy apod.	18-29 let	30-45 let	46 a více let
Ano	21 %	22 %	33 %
Ne	79 %	78 %	67 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z celkového počtu 48 (100 %) respondentů ve věku 18-29 let uvedlo 21 % z nich, že jejich zaměstnavatel hradí všechny semináře, školení, kurzy apod., kterých se chtějí zúčastnit a zbylých 79 % zvolila možnost Ne – zaměstnavatel nehradí.

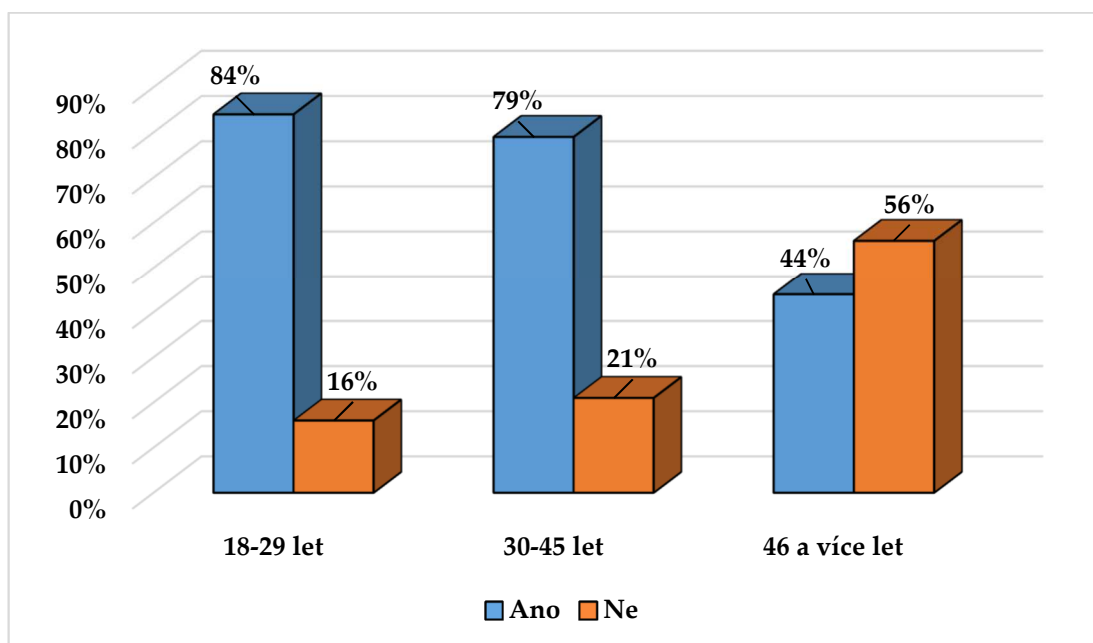
U respondentů ve věku 30-45 let bylo rozložení odpovědí stejné jako v předešlé věkové skupině. Z celkového počtu 98 (100 %) respondentů vybralo možnost Ano 22 % respondentů a možnost Ne 78 % z nich.

Z celkového počtu 78 (100 %) respondentů v letech 46 a více odpovědělo Ano – 33 % a Ne – 67 %.

Z grafu můžeme zjistit, že téměř tři čtvrtiny všech respondentů zvolily možnost Ne – zaměstnavatel nehradí všechny semináře, školení, kurzy apod., kterých se chtějí zúčastnit.

Můžeme tedy dojít k závěru, že finanční podpora pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání ze strany zaměstnavatele, co se týče vybraných seminářů, školení, kurzů apod., je na hodně nízké úrovni.

**6.2.12 Pokud Ne, hradíte si semináře, školení, kurzy apod., kterých se chcete zúčastnit z vlastních finančních zdrojů?**



Graf 12: Pokud Ne, hradíte si semináře, školení, kurzy apod., kterých se chcete zúčastnit z vlastních finančních zdrojů?

Tab. 13: Pokud Ne, hradíte si semináře, školení, kurzy apod., kterých se chcete zúčastnit z vlastních finančních zdrojů?

Zaměstnavatel hradí všechny semináře, školení, kurzy apod.	18-29 let	30-45 let	46 a více let
Ano	84 %	79 %	44 %
Ne	16 %	21 %	56 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z celkového počtu 38 (100 %) respondentů ve věku 18-29 let uvedlo 84 % z nich, že si hradí z vlastních finančních zdrojů jimi vybrané semináře, školení, kurzy apod., které jim nehradí jejich zaměstnavatel a pouhých 16 %, že si je sami nehradí.

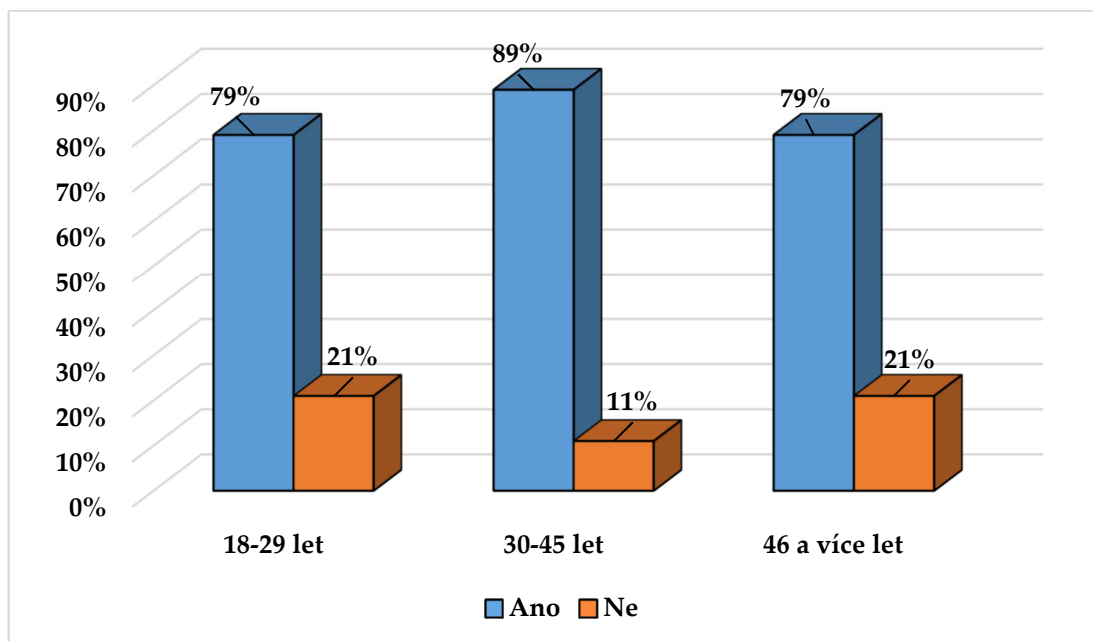
Celkem 79 % respondentů ve věku 30-45 let z celkového počtu 76 (100 %) respondentů vybralo možnost Ano a možnost Ne zbylých 21 % z nich.

Z celkového počtu 52 (100 %) respondentů v letech 46 a více odpovědělo Ano – 44 % a Ne – 56 %.

Z grafu lze vyčíst, že v první (84 %) a druhé (79 %) věkové kategorii – 18-29 let a 30-45 let, si většina respondentů hradí z vlastních zdrojů jimi vybrané semináře, školení, kurzy apod., které jim nehradí jejich zaměstnavatel. Procento respondentů hradících si z vlastních zdrojů klesá až o necelou polovinu (na 44 %) u třetí věkové kategorie – 46 a více let.

Můžeme tedy tvrdit, že až polovina pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání ve věku 46 a více let si nehradí semináře, školení, kurzy apod., pokud jim je neuhradí zaměstnavatel.

### 6.2.13 Je ve Vašem životě nějaká bariéra, která Vám brání v dalším vzdělávání?



Graf 13: Je ve Vašem životě nějaká bariéra, která Vám brání v dalším vzdělávání?

Tab. 14: Je ve Vašem životě nějaká bariéra, která Vám brání v dalším vzdělávání?

Výskyt bariéry bránící v dalším vzdělávání	18-29 let	30-45 let	46 a více let
Ano	79 %	89 %	79 %
Ne	21 %	11 %	21 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z celkového počtu 48 (100 %) respondentů ve věku 18-29 let uvedlo 79 % z nich, že je v jejich životě nějaká bariéry, která jim brání v dalším vzdělávání a zbylých 21 % zvolila možnost Ne – nemám žádnou bariéru.

U respondentů ve věku 30-45 let bylo rozložení odpovědí podobné jako v předešlé věkové skupině. Z celkového počtu 98 (100 %) respondentů vybralo možnost Ano 89 % respondentů a možnost Ne pouze 11 % z nich.

Z celkového počtu 78 (100 %) respondentů v letech 46 a více odpovědělo Ano – 79 % a Ne – 21 %. Tedy úplně stejný výsledek jako v první věkové skupině.

Z grafu můžeme zjistit, že u první a třetí věkové skupiny – 18-29 let a 46 a více let jsme dosáhli stejného výsledku. 79 % dotázaných respondentů v obou skupinách má nějakou bariéru, která mu brání v dalším vzdělávání. Nejvyšší procentuální zastoupení těch, kteří mají nějakou bariéru bylo ve druhé věkové kategorii – 30-45 let, a to celých 89 %.

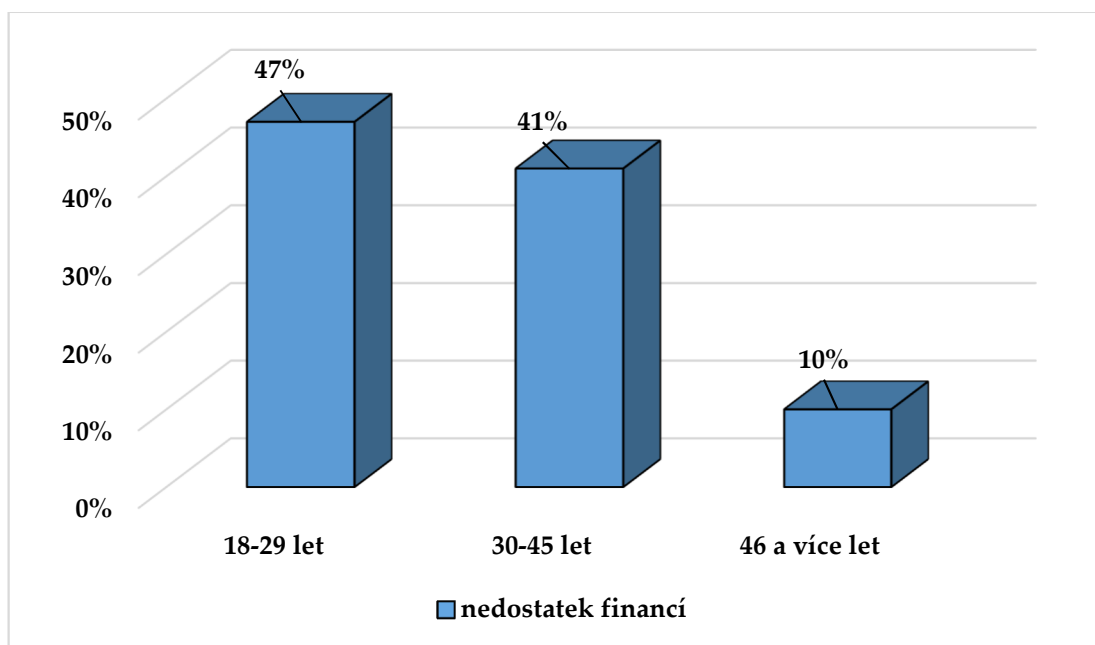
Můžeme tedy usoudit, že až na malé procento dotazovaných pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání má většina z nich nějakou bariéru, která jim brání v dalším vzdělávání.



#### 6.2.14 Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou.

Na následujících grafech budeme porovnávat jednotlivé bariéry zvlášť v rámci všech tří věkových skupin – 18-29 let, 30-45 let, 46 a více let. Procenta u dané věkové kategorie vždy značí procentuální podíl těch, kteří zvolili právě danou bariéru jako svou největší z celkového počtu respondentů, již odpověděli na předchozí otázku Ano – mám v životě nějakou bariéru, která mi brání v dalším vzdělávání.

Poslední graf bude společný pro všechny bariéry kvůli lepší představivosti a srovnání jednotlivých bariér.



Graf 14: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – nedostatek financí

Tab. 15: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – nedostatek financí

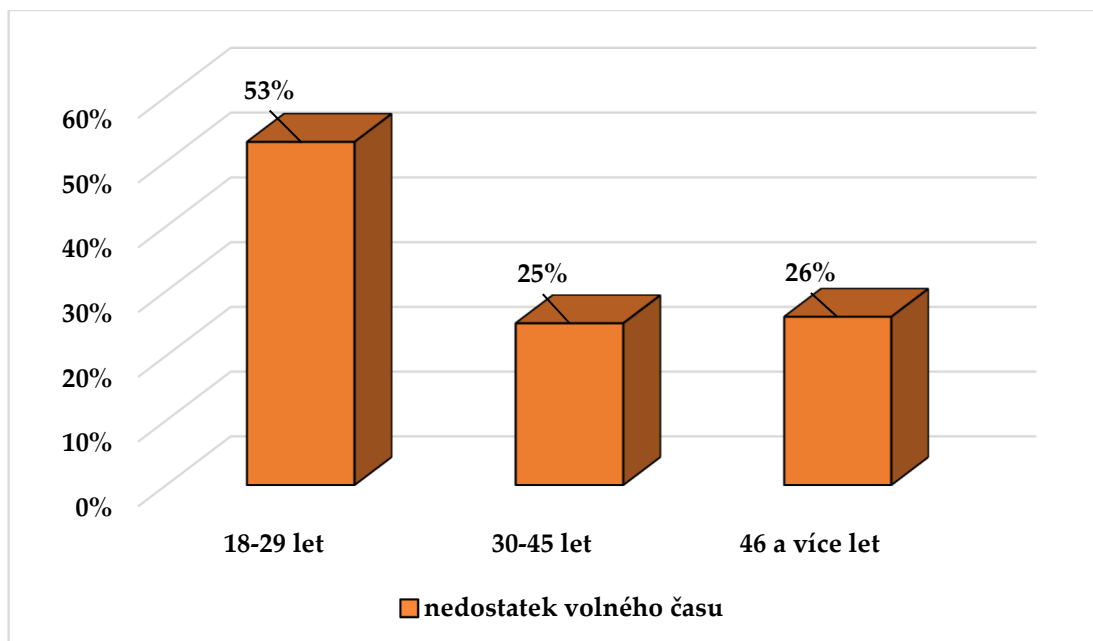
<b>Největší bariéra – nedostatek financí</b>	
18-29 let	47 %
30-45 let	41 %
46 a více let	10 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z celkového počtu 38 (100 %) respondentů uvedlo 47 % jako svou největší bariéru v dalším vzdělávání právě nedostatek financí.

U druhé věkové kategorie 30-45 let vybralo možnost nedostatek financí 41 % dotazovaných z celkového počtu 87 (100 %) respondentů.

Třetí věková kategorie, kde byli pedagogičtí pracovníci v preprimárním vzdělávání ve věku 46 a více let zvolilo pouhých 10 % z celkového počtu 62 (100 %) respondentů nedostatek financí jako svou největší bariéru.



Graf 15: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – nedostatek volného času

Tab. 16: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – nedostatek volného času

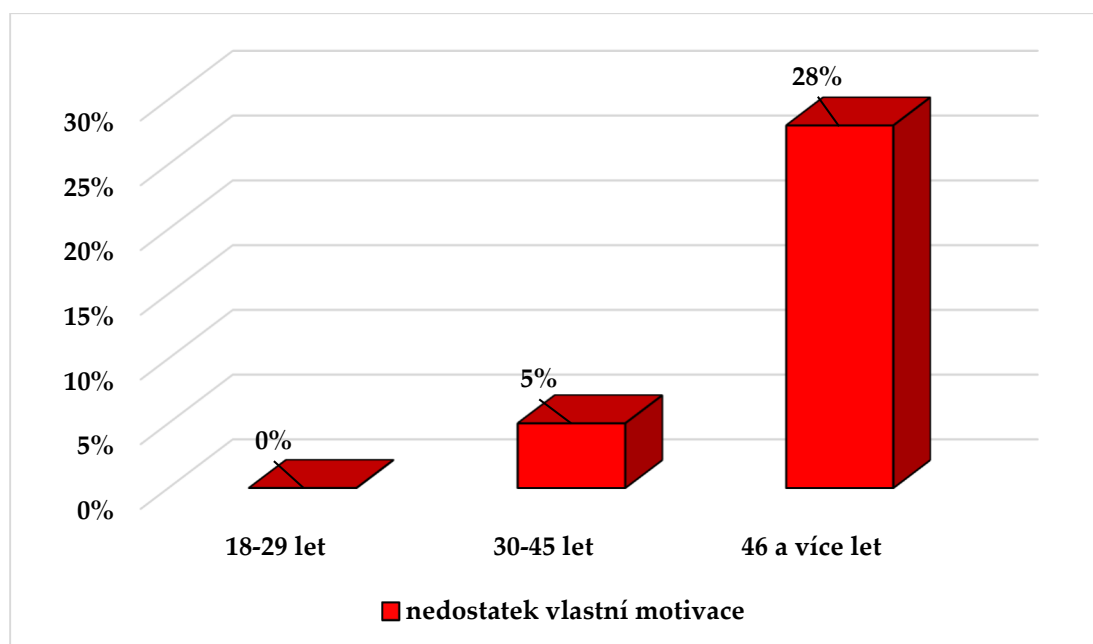
Největší bariéra – nedostatek volného času	
18-29 let	53 %
30-45 let	25 %
46 a více let	26 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Z celkového počtu 38 (100 %) respondentů uvedlo 53 % jako svou největší bariéru v dalším vzdělávání právě nedostatek volného času.

U druhé věkové kategorie 30-45 let vybralo možnost nedostatek volného času 25 % dotazovaných z celkového počtu 87 (100 %) respondentů.

Třetí věková kategorie, kde byli pedagogičtí pracovníci v preprimárním vzdělávání ve věku 46 a více let zvolilo 26 % z celkového počtu 62 (100 %) respondentů nedostatek volného času jako svou největší bariéru.



Graf 16: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou –  
nedostatek vlastní motivace

Tab. 17: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou –  
nedostatek vlastní motivace

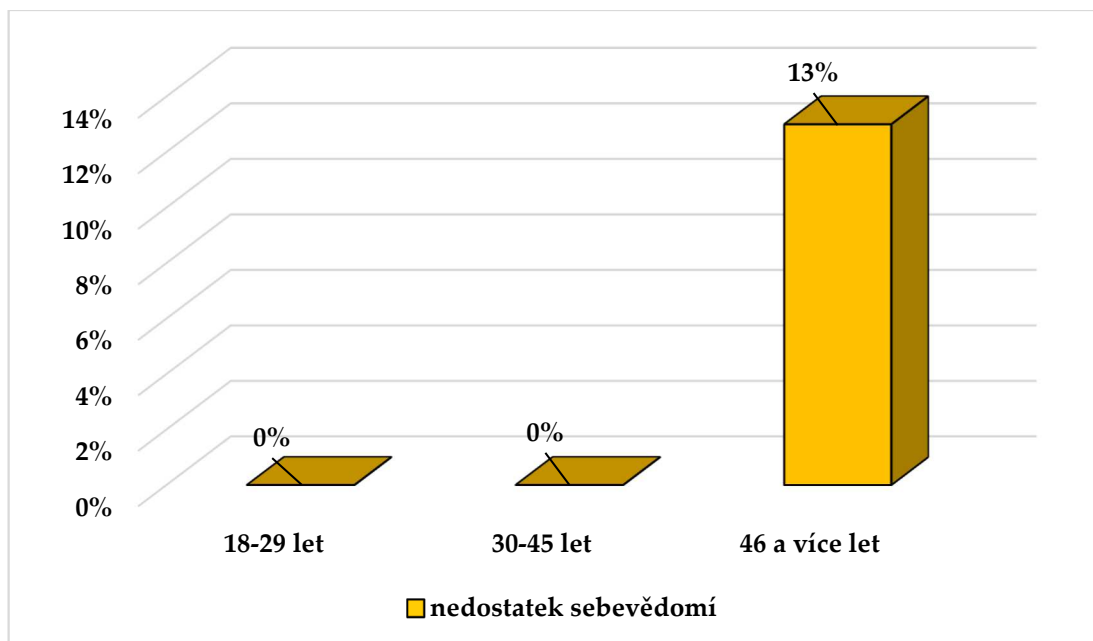
Největší bariéra – nedostatek vlastní motivace	
18-29 let	0 %
30-45 let	5 %
46 a více let	28 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Žádný z respondentů z celkového počtu 38 (100 %) neuvedl jako svou největší bariéru v dalším vzdělávání nedostatek vlastní motivace.

U druhé věkové kategorie 30-45 let vybralo možnost nedostatek vlastní motivace pouze 5 % dotazovaných z celkového počtu 87 (100 %) respondentů.

Třetí věková kategorie, kde byli pedagogičtí pracovníci v preprimárním vzdělávání ve věku 46 a více let zvolilo 28 % z celkového počtu 62 (100 %) respondentů nedostatek vlastní motivace jako svou největší bariéru.



Graf 17: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – nedostatek sebevědomí

Tab. 18: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – nedostatek sebevědomí

Největší bariéra – nedostatek sebevědomí	
18-29 let	0 %
30-45 let	0 %
46 a více let	13 %

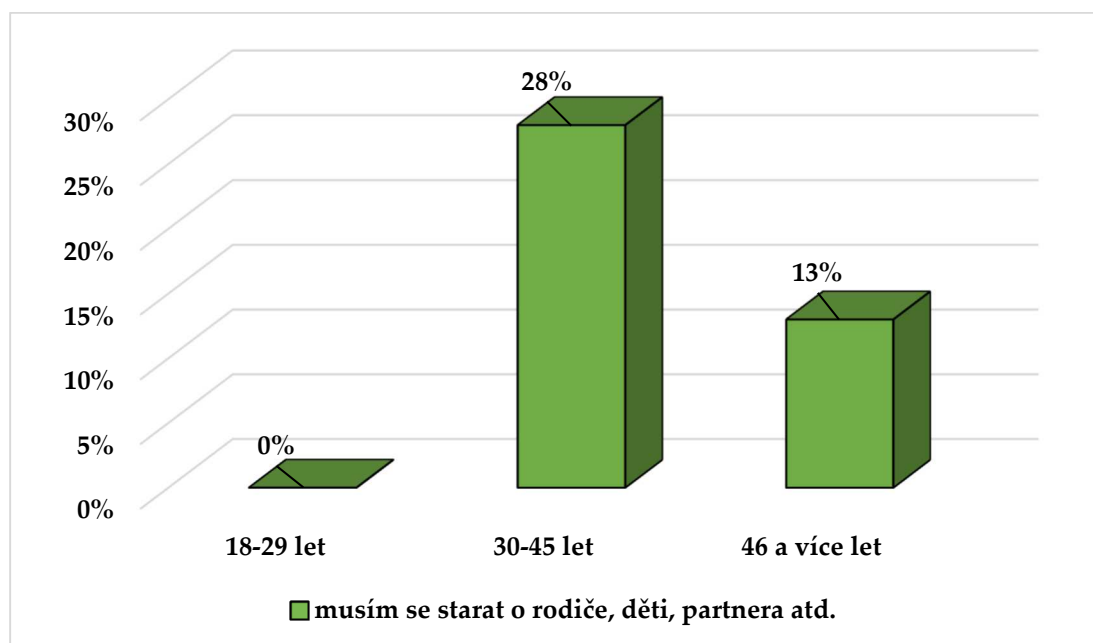
Zdroj: Vlastní zpracování

Žádný z respondentů z celkového počtu 38 (100 %) neuvedl jako svou největší bariéru v dalším vzdělávání nedostatek sebevědomí.

Ani u druhé věkové kategorie 30-45 let žádný z respondentů z celkového počtu 87 (100 %) respondentů nevybral možnost nedostatek sebevědomí jako svou největší bariéru.

Třetí věková kategorie, kde byli pedagogičtí pracovníci v preprimárním vzdělávání ve věku 46 a více let zvolilo pouze 13 %

z celkového počtu 62 (100 %) respondentů nedostatek z celkového sebevědomí jako svou největší bariéru.



Graf 18: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – musím se starat o rodiče, děti, partnera atd.

Tab. 19: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – musím se starat o rodiče, děti, partnera atd.

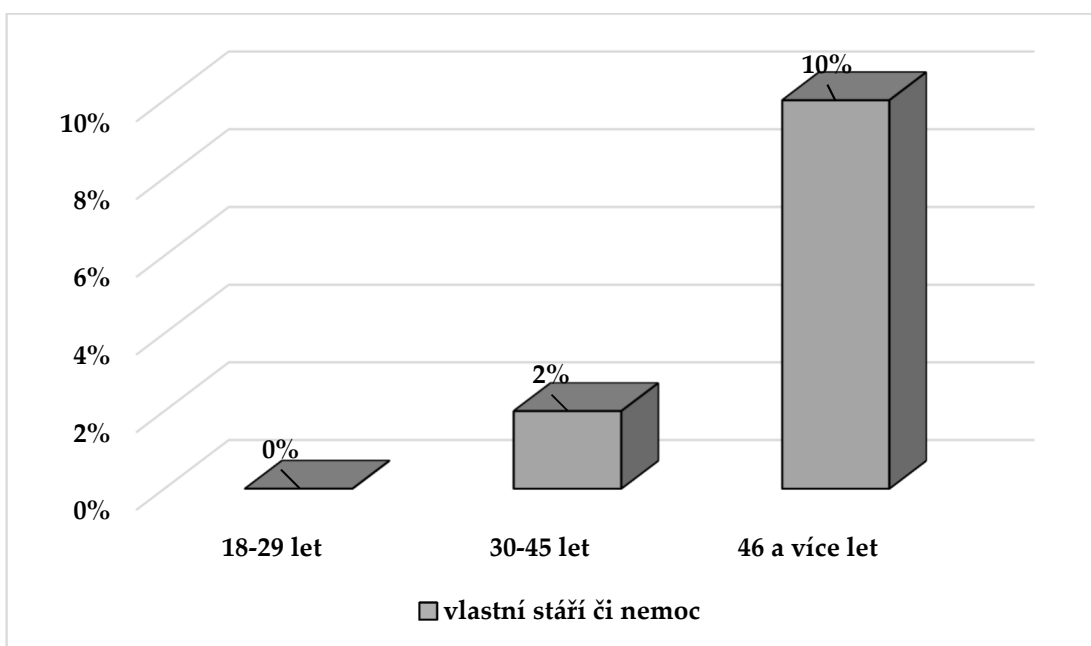
Největší bariéra – musím se starat o rodiče, děti, partnera atd.	
18-29 let	0 %
30-45 let	28 %
46 a více let	13 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Žádný z respondentů z celkového počtu 38 (100 %) neuvedl jako svou největší bariéru v dalším vzdělávání, že se musí starat o rodiče, děti, partnera atd.

U druhé věkové kategorie 30-45 let vybralo možnost musím se starat o rodiče, děti, partnera atd. 28 % dotazovaných z celkového počtu 87 (100 %) respondentů.

Třetí věková kategorie, kde byli pedagogičtí pracovníci v preprimárním vzdělávání ve věku 46 a více let zvolilo pouhých 13 % z celkového počtu 62 (100 %) respondentů musím se starat o rodiče, děti, partnera atd. jako svou největší bariéru.



Graf 19: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – vlastní stáří či nemoc

Tab. 20: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – vlastní stáří či nemoc

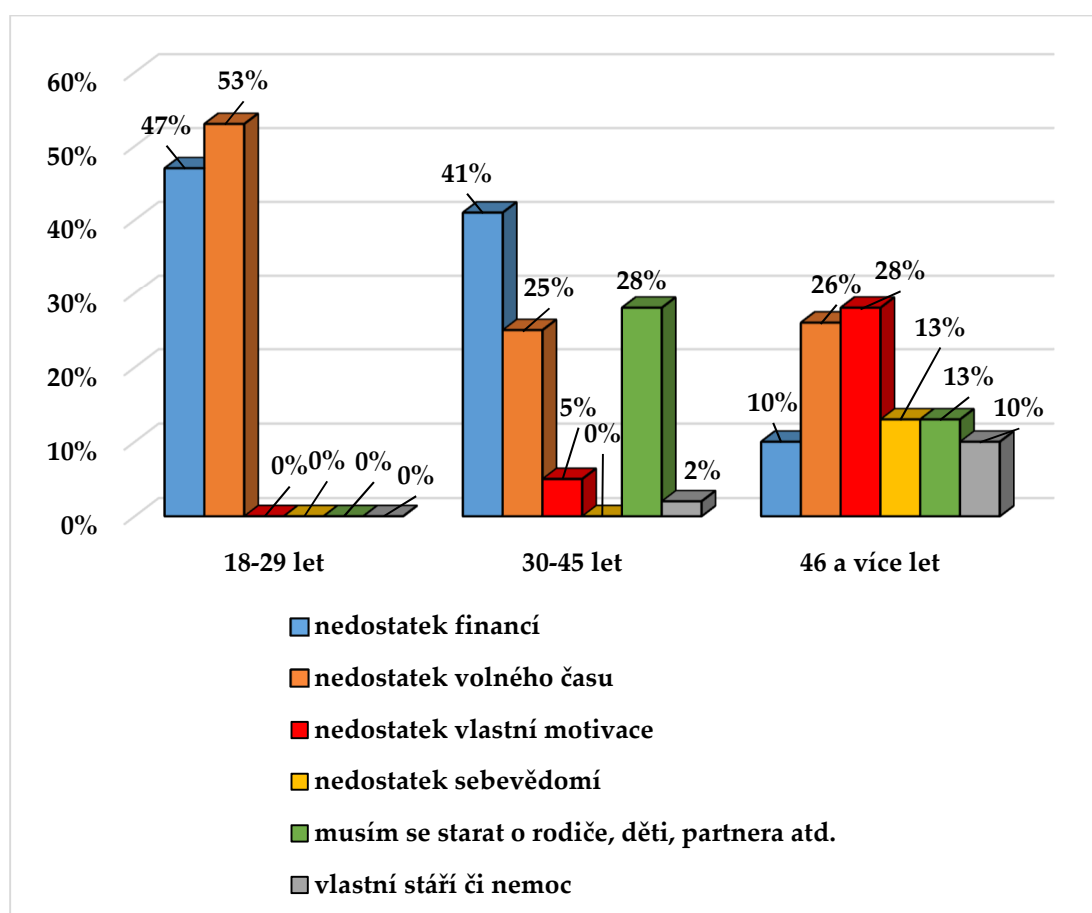
Největší bariéra – vlastní stáří či nemoc	
18-29 let	0 %
30-45 let	2 %
46 a více let	10 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Žádný z respondentů z celkového počtu 38 (100 %) neuvedl jako svou největší bariéru v dalším vzdělávání vlastní stáří či nemoc.

U druhé věkové kategorie 30-45 let vybralo možnost vlastní stáří či nemoc mizivá 2 % dotazovaných z celkového počtu 87 (100 %) respondentů.

Třetí věková kategorie, kde byli pedagogičtí pracovníci v preprimárním vzdělávání ve věku 46 a více let zvolilo pouhých 10 % z celkového počtu 62 (100 %) respondentů vlastní stáří či nemoc jako svou největší bariéru.



Graf 20: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou



Tab. 21: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou

Největší bariéra	18-29 let	30-45 let	46 a více let
nedostatek financí	47 %	41 %	10 %
nedostatek volného času	53 %	25 %	26 %
nedostatek vlastní motivace	0 %	5 %	28 %
nedostatek sebevědomí	0 %	0 %	13 %
musím se starat o rodiče, děti, partnera atd.	0 %	28 %	13 %
vlastní stáří či nemoc	0 %	2 %	10 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Ze souhrnného grafu všech bariér lze vyčíst, že těmi největšími bariérami v dalším vzdělávání pro pedagogické pracovníky v preprimárním vzdělávání ve věku 18-29 let jsou nedostatek financí (47 %) a nedostatek volného času (53 %). Zbylé možnosti nevybral žádný z dotazovaných respondentů.

Ve druhé věkové kategorii 30-45 let je na prvním místě nedostatek financí (41 %). O druhou pozici v procentuálním zastoupení se dělí nedostatek volného času (25 %) a musím se starat o rodiče, děti, partnera atd. (28 %) Další bariéry byly zvoleny jen mizivým procentem respondentů (0-5%).

U poslední věkové kategorie 46 a více let skončily na prvním místě jako největší bariéry nedostatek volného času (26 %) a nedostatek vlastní motivace (28 %). Na druhém místě to byl nedostatek sebevědomí (13 %) a musím se starat o rodiče, děti, partnera atd. Třetí místo obsadily možnosti nedostatek financí (10 %) a vlastní stáří či nemoc (10 %). V této věkové kategorii byly tedy obsaženy všechny bariéry, které byly možné na výběr v námi sestaveném dotazníku.

## 6.3 Diskuze

*Výzkumná otázka č. 1: Jsou mezi pedagogickými pracovníky v preprimárním vzdělávání stále více ženy než muži?*

V tabulce č. 2 (viz Tab. 2) můžeme vidět, že v první věkové kategorii 18-29 let je zastoupeno mužské pohlaví pouhými 25 %. Zbýlých 75 % dotazovaných byly ženy. V dalších dvou věkových kategoriích – 30-45 let a 46 a více let bylo 100 % všech respondentů ženského pohlaví. Zjistili jsme tedy, že mezi pedagogickými pracovníky v preprimárním vzdělávání je stále více žen než mužů. Z celkového počtu dotazovaných 224 (100 %) respondentů bylo pouze 12 mužů, což činí přibližně 5 %.

Podle našeho názoru by mělo být v preprimárním vzdělávání více pedagogických pracovníků mužského pohlaví, aby předškolní vzdělávání vyšlo ze stereotypu, že se v tomto odvětví školství pohybují jen samé ženy a děti si mohly hledat i mužských vzor v případě mužů-učitelů. Bereme ale také v potaz, že oblast preprimárního vzdělávání nemusí být pro muže atraktivním zaměstnáním jak už kvůli práci s dětmi předškolního věku, tak kvůli finanční stránce.

*Výzkumná otázka č. 2: Jak ovlivňuje věk pedagogických pracovníků působících v preprimárním vzdělávání typ bariéry v dalším vzdělávání?*

Z tabulky č. 21 (viz Tab. 21) vyplývá, že největší bariérou v dalším vzdělávání pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání v letech 18-29 je nejen nedostatek financí (47 %), ale i nedostatek volného času (53 %). Žádná z dalších bariér nebyla touto věkovou skupinou zastoupena. Domníváme se, že výše uvedené bariéry, které jsme zjistili pomocí dotazníkového šetření přímo náleží k této mladé generaci. Spousta mladých začínajících pedagogických pracovníků se nachází v nízké platové skupině, která se také odvíjí od délky praxe. Kvůli povinnostem ze strany

zaměstnavatele a naplněného časového harmonogramu z důvodu vlastních zájmů se také snižuje množství volného času, který by mohli věnovat dalšímu vzdělávání. Můžeme tedy tvrdit, že věk v tomto případě ovlivňuje bariéry.

Druhá věková kategorie pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání – věk 30-45 let (viz *Tab. 21*) obsáhla všechny v dotazníku uvedené bariéry až na jednu – nedostatek sebevědomí (0 %). Jako největší bariéra v dalším vzdělávání byl zjištěn nedostatek financí (41 %) stejně jako u předchozí skupiny (18-29 let). Pedagogičtí pracovníci v tomto věku mají již převážně vlastní rodiny a děti. Většina financí tedy připadá spíše do rodinného rozpočtu, než aby byly peníze investovány do dalšího vzdělávání. Na dalším místě skončily možnosti – musím se starat o rodiče, děti, partnera atd. (28 %) a opět nedostatek volného času (25 %) jako v předchozí skupině. Nedostatek volného času úzce souvisí se starostmi o vlastní děti a samozřejmě také s vlastními zájmy. Možnost – vlastní stáří a nemoc uvedlo jen 2 % zúčastněných. Můžeme tedy opět říci, že věk ovlivňuje bariéry.

Pedagogičtí pracovníci v preprimárním vzdělávání ve věku 46 a více let (viz *Tab. 21*) uvedli jako své největší bariéry nedostatek volného času (26 %) a nedostatek vlastní motivace (28 %). Možnosti nedostatek sebevědomí (13 %) a možnost musím se starat o rodiče, děti, partnera atd. (13 %) skončily na druhém místě ve výběru největší bariéry. Poslední dvě možnosti – nedostatek financí (10 %) a vlastní stáří či nemoc (10 %) zvolilo jen malé množství respondentů. Můžeme si všimnout, že teprve v této věkové kategorii je zastoupena ve větší míře možnost – nedostatek vlastní motivace a byla uvedena jako jedna z největších bariér v dalším vzdělávání. Lze tedy usoudit, že s rostoucím věkem klesá vlastní motivace. Naopak se ale zvyšují finance díky delší praxi a tím lepšímu platovému zařazení. Nedostatek volného času se může opět odvíjet od vlastních zájmů. Opět se tedy domníváme, že věk ovlivňuje bariéry v dalším vzdělávání.

*Výzkumná otázka č. 3: Jsou pedagogičtí pracovníci v preprimárním vzdělávání ochotni si hradit další vzdělávání z vlastních zdrojů?*

Z tabulky č. 13 (viz Tab. 13) vyplývá, že si ve věkové skupině 18-29 let 84 % pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání hradí další vzdělávání z vlastních finančních zdrojů, pokud jim jej neuhradí jejich zaměstnavatel.

Ve věkovém rozmezí 30-45 let uvedlo 79 % dotázaných respondentů, že si sami hradí další vzdělávání.

Ve věkové kategorii 46 a více let zvolila více než polovina (56 %) pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání možnost Ne – sám si další vzdělávání nehradím, pokud mi jej zaměstnavatel neuhradí.

Vyzkoumali jsme tedy, že přibližně 80 % respondentů v první (18-29 let) a druhé (30-45 let) věkové kategorii je ochotno si hradit další vzdělávání z vlastních finančních zdrojů, pokud jim jej zaměstnavatel neuhradí. Ve třetí (46 a více let) věkové kategorii klesá tato ochota na 44 %, což je téměř o polovinu méně než v přechozích dvou skupinách.

Paradoxně jsme v předchozí výzkumné otázce č. 2 zjistili, že čím je větší věk respondenta, tím je nedostatek financí menší bariérou v dalším vzdělávání. Tentokrát ale vyšly výsledky naopak. Čím mladší respondenti, tím více jich je ochotno platit za další vzdělávání vlastními finančními zdroji. Tento fakt může být způsoben vyššími ambicemi na počátku školní praxe u mladších jedinců a nedostatkem motivace u starší generace.

*Výzkumná otázka č. 4: Jakou formu vzdělávání nejvíce využívají pedagogičtí pracovníci v preprimárním vzdělávání?*

Z tabulky č. 6 (viz Tab. 6) usuzujeme, že pedagogičtí pracovníci v preprimárním vzdělávání ve věku 18-29 let využívají nejvíce neformálního vzdělávání (44 respondentů ze 48) a informálního vzdělávání (40 respondentů

ze 48). Pouze polovina dotázaných využívá formálního vzdělávání (22 respondentů ze 48).

U dotazovaných respondentů ve věku 30-45 let vyšel podobný výsledek jako u předchozí věkové kategorie. Nejvíce z nich uvedlo jako využívanou formu vzdělávání informální vzdělávání (88 respondentů z 90) a potom neformální vzdělávání (78 respondentů z 90). Formální vzdělávání využívá v druhé věkové skupině pouhá třetina (34 respondentů z 90) pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání.

Všichni ze třetí věkové kategorie 46 a více let zvolili možnost informální vzdělávání (62 respondentů ze 62). Na druhém místě bylo neformální vzdělávání (44 respondentů ze 62) a malá část z nich (16 respondentů ze 62) uvedla formální vzdělávání.

Zjistili jsme tedy, že nejvíce využívanou formou vzdělávání u pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání je informální vzdělávání a za ním hned následuje neformální vzdělávání. Formálního vzdělávání využívá jen malá část dotázaných respondentů. U prvních dvou zmíněných forem vzdělávání musíme také uvést fakt, že i v průběhu zvyšování věku zůstávala míra využívání těchto forem vzdělávání stále na vysoké úrovni.

U formálního vzdělávání můžeme dojít k závěru, že čím vyšší je věk pedagogického pracovníka, tím více klesá využívání formálního vzdělávání – tj. ve školách. Je zde tedy přímá úměrnost s věkem.

*Výzkumná otázka č. 5: Je kvalita nabízených seminářů, školení, kurzů apod. pro pedagogické pracovníky v preprimárním vzdělávání na dostatečné úrovni?*

Z tabulky č. 9 (viz Tab. 9) usuzujeme, že pedagogičtí pracovníci v preprimárním vzdělávání, podle kterých byla kvalita jimi navštíveného semináře dostačující, byli ve všech věkových kategoriích zastoupeni dvěma třetinami z celkového počtu dotazovaných respondentů v dané kategorii.

V první kategorii 18-29 let to bylo 63 %, ve druhé kategorii 30-45 let 65 % a v poslední kategorii 46 a více let 60 %. Můžeme se domnívat, že většina respondentů navštívila v posledních 12 měsících relativně kvalitní seminář, školení, kurz apod. Nejvyšší procento (40 %) nespokojených pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání s kvalitou semináře, školení, kurzu apod. bylo ve věku 46 a více let.

Zjistili jsme tedy, že kvalita seminářů, školení, kurzů apod. se ve dvou třetinách všech odpovědí dotazovaných jeví jako dostačující. Podle tabulky č. 9 (viz *Tab. 9*) je také vidno, že v případě dotazu na kvalitu semináře věk příliš neovlivňuje výsledek. Jak jsme již uvedli výše, ve všech věkových kategoriích vyšly přibližně stejné hodnoty. Pokud bereme v potaz i vyšší (35-40 %) míru nespokojenosti pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání s kvalitou semináře, školení, kurzu apod., musíme konstatovat, že kvalita není natolik dostačující, aby nemusel dojít k nějakým změnám.

Podle našeho názoru by se měly semináře, školení, kurzy apod. razantním způsobem zlepšit svou kvalitou, jinak jejich návštěva bude pro pedagogické pracovníky v preprimárním vzdělávání zcela bezpředmětná. Měl by se obměnit obsah, forma i někteří lektori – kvůli svému přístupu k vyučované problematice a samotným vyučovaným. Kromě změny dosavadních seminářů, školení, kurzů apod. by se měla také samotná nabídka rozšířit a dát tak větší prostor pro další vzdělávání širokému spektru pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání.

## Závěr

V předložené diplomové práci s názvem *Bariéry ve vzdělávání pedagogických pracovníků* se zabýváme především bariérami v dalším vzdělávání u pedagogických pracovníků působících v preprimárním vzdělávání. Toto téma je dle našeho názoru aktuální a také vhodné k dalšímu zkoumání. Práci jsme rozdělili na dvě části. První byla teoretická a druhá praktická.

V teoretické části jsme představili pojmy celoživotní vzdělávání a učení včetně jejich historie. Přiblížili jsme a popsali formy vzdělávání. Věnovali jsme se také dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků, kde jsme objasnili jeho legislativní rámec a strategii vzdělávací politiky České republiky do roku 2020. V kapitole nazvané *Pedagogický pracovník* jsme se více zaměřili na učitele v preprimárním vzdělávání, kvalifikaci učitele a jeho osobnost. Větší úsek teoretické části jsme věnovali bariérám a motivaci ve vzdělávání dospělých. Popsali jsme a analyzovali možné bariéry ve vzdělávání, což bylo také východiskem pro praktickou část naší práce.

Praktickou část jsme vypracovali na základě dotazníkového šetření mezi pedagogickými pracovníky v preprimárním vzdělávání ve městě Brně. Velmi nás zarazilo, že z dotázaných respondentů bylo pouze 5 % mužů, a to byli všichni v první věkové kategorii 18-29 let. Věděli jsme sice, že zastoupení mužského pohlaví je v předškolním vzdělávání nízké, ale ne až tolik. Zajímavý byl také fakt, že čím vyšší byl věk respondentů, tak tím více se snižovalo procento těch, kteří někdy využili dalšího vzdělávání nad rámec své kvalifikace. Hodnoty se v rámci věkových kategorií snižovaly ze 100 % u 18-29 let starých respondentů přes 92 % u věku 30-45 let až po 79 % v nejstarší generaci 46 a více let. Buď jsou tedy možnosti dalšího vzdělávání lepší než v minulosti nebo pouze starší generace již tolik necítí potřebu se dále vzdělávat. Přitom jsme vyzkoumali, že podle většiny

respondentů je nabídka dalšího vzdělávání dostatečná. Tentokrát se ale opět procento spokojených dotázaných snižovalo s vyšším věkem, tj. na 90 %. Zaznamenali jsme i vysoký počet těch, kteří se v uplynulém roce zúčastnili nějaké formy dalšího vzdělávání. I v tomto případě bylo nejmenší procento ve třetí věkové kategorii 46 a více let. Pouze 77 % respondentů uvedlo, že se zúčastnili dalšího vzdělávání oproti 96 % u dalších skupin. Dosti zarážející bylo i zjištění, že kvalita dalšího vzdělávání, kterého se respondenti zúčastnili byla dostačující pouze v 60-65 %. Můžeme si tedy odvodit, že nabídka seminářů je možná široká, ale jejich kvalita dost neodpovídá standardu, jaký by mělo další vzdělávání mít. Překvapilo nás také, že pedagogičtí pracovníci docela často absolvují různé formy dalšího vzdělávání ve svém volném čase z vlastní iniciativy. Ani tentokrát nás ovšem neminulo snižování procentuálního zastoupení absolvujících s rostoucím věkem. U nejmladší kategorie 18-29 let se procenta vyšplhala až na 91 %, zatímco u nejstarší generace 46 a více let klesla o polovina až na 44 %. Podobné hodnoty jsme vyzkoumali i u otázky, jestli si hradí další vzdělávání z vlastních zdrojů, pokud jim jej neuhradí zaměstnavatel. Nejvíce nás ale zajímaly bariéry v dalším vzdělávání. Z výzkumu jsme se dozvěděli, že nejvíce pedagogických pracovníků má bariéru v prostřední věkové kategorii 30-45 let, a to 89 % všech dotazovaných. U dalších dvou kategorií 18-29 let a 46 a více let dosahovala procenta do hodnoty 79 %. Domníváme se tedy, že většina pedagogických pracovníků má nějakou bariéru, která jim brání v dalším vzdělávání. U první věkové kategorie 18-29 let byl u 53 % respondentů největší bariérou nedostatek volného času, což je zajímavé kvůli předchozímu zjištění (viz výše), že 91 % z nich se účastní dalšího vzdělávání ve svém volném čase z vlastní iniciativy. Dotazovaní z druhé věkové kategorie 30-45 let uvedli jako svou bariéru nedostatek financí i přesto, že 79 % z nich uvedlo, že si hradí další vzdělávání z vlastních zdrojů, pokud jim jej neuhradí zaměstnavatel. Třetí a poslední věková kategorie 46 a více let měla rozvrstvení hodnot



neysymetričtější ze všech kategorií. Jako největší bariéru jsme vyzkoumali nedostatek vlastní motivace. Lze ji tedy považovat za stěžejní důvod toho, proč jsme v předešlých zjištěních (viz výše) vyzkoumali nejnižší procentuální hodnoty právě u této věkové skupiny. Závěrem lze říci, že věk opravdu ovlivňuje bariéry a čím jsme starší, tím více přestáváme řešit volný čas či finanční stránku věci, ale spíše naši vlastní motivaci – důvod, proč se vůbec dále vzdělávat.

Cílem naší práce bylo popsat a analyzovat bariéry v dalším vzdělávání, které se mohou vyskytovat u pedagogických pracovníků v preprimárním vzdělávání a upozornit na existenci této problematiky v dnešním století. Domníváme se, že jsme cíl práce naplnili. Doufáme, že v budoucnu budou možnosti dalšího vzdělávání na vyšší úrovni než teď a bariér bude spíše ubývat.

## Literatura a zdroje

### Literatura

Barták, J. (2007). *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského.

Barták, J. (2008). *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa.

Bartoňková, H. (2013). *Teorie celoživotního vzdělávání*. Olomouc: Univerzita Palackého.

Bělohlávek, F., Košťan, P., & Šuleř, O. (2001). *Management*. Olomouc: Rubico.

Beneš, M. (2003). *Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia.

Bočková, V. (2002). *Vzdělávání - průvodní jev života*. Olomouc: Univerzita Palackého.

Čiháček, V. (2006). *Bariéry účasti dospělých v kurzech celoživotního vzdělávání* (s. 119-131). Brno: Masarykova Univerzita.

Danielová, L., Horáčková, M., Skalická, I., & Vyleťal, P. (2013). *Celoživotní učení v podmínkách středních a vysokých škol*. Brno: Mendelova univerzita.

Gresmanová, H., Holoušová, D., & Urbanovská, E. (2002). *Obecná pedagogika*. Praha: Hanex.

Chráška, M. (2007). *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada.

Kolectiv autorů. (2004). *Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu*. Praha: Eurolex Bohemia.

- Kopecký, M. (2013). *Vzdělávání dospělých mezi politikou, ekonomikou a vědou*. Praha: Filozofická fakulta UK.
- Lazarová, B. (2006). *Cesty dalšího vzdělávání učitelů*. Brno: Paido.
- Malach, J., & Zapletal, B. (2005). *Vybrané problémy andragogiky*. Ostrava: Universitas Ostraviensis.
- Matějů, P., Straková, J., & Veselý, A. (2010). *Nerovnosti ve vzdělávání: Od měření k řešení*. Praha: Slon.
- Mužík, J. (2005). *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus.
- Palán, Z. (2002). *Lidské zdroje: Výkladový slovník*. Praha: Academia.
- Plamínek, J. (2014). *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada.
- Průcha, J. (2013). *Pedagogický slovník*. Praha: Portál.
- Průcha, J. (2014). *Andragogický výzkum*. Praha: Grada.
- Průcha, J., & Veteška, J. (2012). *Andragogický slovník*. Praha: Grada.
- Puškinová, M. (2014). *Právo pro ředitele škol v kostce*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s.
- Rabušicová, M. (2006). *Místo vzdělávání dospělých v kontextu celoživotního učení* (s. 13-26). Brno, MU.
- Smolíková, K. (2004). *Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání*. Praha: Výzkumný ústav pedagogický.
- Světlík, J. (2009). *Marketingové řízení školy*. Praha: Wolters Kluwer.
- Syslová, Z. (2013). *Profesní kompetence učitele mateřské školy*. Praha: Grada.

- Šerák, M. (2009). *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál.
- Šikýř, M., Borovec, D., & Lhotková, I. (2012). *Personalistika v řízení školy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s.
- Václavík, K. (2011). *Praktický slovník cizích slov*. Praha: XYZ.
- Vališová, A., & Kasíková, H. (2007). *Pedagogika pro učitele*. Praha: Grada.
- Veteška, J. (2010). *Kompetence ve vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského.
- Veteška, J. (2012). *Perspektivy učení a vzdělávání v evropském kontextu*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského.
- Veteška, J. (2016). *Přehled andragogiky*. Praha: Portál.
- Veteška, J., & Salivarová, J. (2013). *Vzdělávání dospělých – příležitosti a úskalí v globalizovaném světě*. Praha: Educa Service.
- Veteška, J., & Tureckiová, M. (2008). *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada.
- Vyhnánková, K. (2007). *Vzdělávání dospělých v České Republice a Evropské unii*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského.

## **Internetové zdroje**

- Český statistický úřad. (2014). *Klasifikace vzdělání (CZ-ISCED 2011)*. Citováno 17. listopadu 2017. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20536112/022608v02.pdf/135292f8-6f21-48a9-a1c3-7ce84ac8601d?version=1.0>
- Český statistický úřad. (2016). *Začíná šetření o vzdělávání dospělých*. Citováno 19. listopadu 2017. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zacin-a-setreni-o-vzdelavani-dospelych>

Český statistický úřad. (2012). *Neformální vzdělávání*. Citováno 10. října 2017. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20561193/331313a02.pdf/4094ba1b-0f68-4d0c-922c-c87926f4e965?version=1.0>

Matheson, D., & Matheson, C. (1996). Lifelong Learning and Lifelong Education: a critique. *Research in Post-Compulsory Education*, 1(2), 219-236. Citováno 27. listopadu 2017. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1359674960010207>

Mešfanová, P. (2005). *Dospělí Češi nemají motivaci se dále vzdělávat*. Citováno 12. listopadu 2017. Dostupné z: <http://isea-z.dnh.cz/Aktuality/Posledn%C3%AD%C4%8Dl%C3%A1nkyakoment%C3%A1%C5%99e/tabid/64/articleType/ArticleView/articleId/267/Dospl-ei-nemaj-motivaci-se-dle-vzdlvat.aspx>

MŠMT ČR. (2002). *Bílá kniha – Národní program rozvoje vzdělávání v České republice*. Citováno 18. listopadu 2017. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelavani-v-ceske-republice-formuje-vladni-strategii-v-oblasti-vzdelavani-strategie-odrazi-celospolecenske-zajmy-a-dava-konkretni-podnety-k-praci-skol>

MŠMT ČR. (2006). *Rozhodnutí Evropského parlamentu a rady č 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006*. Citováno 12. listopadu 2017. Dostupné z: [http://www.msmt.cz/file/10474\\_1\\_2/](http://www.msmt.cz/file/10474_1_2/)

MŠMT ČR. (2009). *Zpráva z průzkumu vzdělávání dospělých v ČR*. Citováno 12. října 2017. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/zprava-z-pruzkumu-vzdelavani-dospelych-v-cr>

MŠMT ČR. (2015). *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020*. Citováno 15. ledna 2017. Dostupné z: <http://www.vzdelavani2020.cz/>

MŠMT ČR. (2017). *Novela zákona o pedagogických pracovnících*. Citováno 14. ledna 2017. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty-3/novela-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich>

Mužík, J. (2009). *Profesní vzdělávání dospělých*. Citováno 18. listopadu 2017. Dostupné z: <http://www.uklizeno.cz/docmuzik/doc/profesni.pdf>

Národní ústav pro vzdělávání. (2015). *Nová klasifikace ISCED-F 2013*. Citováno 12. listopadu 2017.

Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2015/Zp1502pI.pdf>

Národní ústav pro vzdělávání. (2017). *Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání*. Citováno 15. ledna 2017. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/file/776/>

Odbor školství mládeže a tělovýchovy Magistrátu města Brna. (2016). *Výroční zpráva za školní rok 2015/2016*. Citováno 27. listopadu 2017. Dostupné z: [https://www.brno.cz/fileadmin/user\\_upload/sprava\\_mesta/magistrat\\_mesta\\_brna/OSMT/dokumenty/Vyrocni\\_zprava\\_2015\\_16.pdf](https://www.brno.cz/fileadmin/user_upload/sprava_mesta/magistrat_mesta_brna/OSMT/dokumenty/Vyrocni_zprava_2015_16.pdf)

Palán, Z. (2005). *Potřebujeme systém vzdělávání*. Citováno 12. listopadu 2017. Dostupné z: <http://archiv.ihned.cz/c1-22563325-potrebuje-system-vzdelavani>

Palán, Z. (2017). *Další profesní vzdělávání*. Citováno 17. listopadu 2017. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/dalsi-profesni-vzdelavani>

Palán, Z. (2017). *Občasnke vzdělávání*. Citováno 17. listopadu 2017. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/obcanske-vzdelavani>

Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity. (2017). *Centrum celoživotního vzdělávání*. Citováno 8. ledna 2017. Dostupné z:

<http://www.ped.muni.cz/celozivotni-vzdelavani>

## **Zákony a vyhlášky**

Česko. (1992). *Listina základních práv a svobod*. Citováno 27. listopadu 2017.

Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Česko. (1992). *Ústava České republiky*. Citováno 27. listopadu 2017. Dostupné z:

<https://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>

Česko. (2004). *Zákon 379/2015 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů*. Citováno 27. listopadu 2017. Dostupné z:

<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=38484>

Česko. (2004). *Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)*. Citováno 27. listopadu 2017.

Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/44181/download/>

Česko. (2004). *Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů*. Citováno 27. listopadu 2017. Dostupné z:

<http://www.msmt.cz/dokumenty-3/zakon-o-pedagogicky-ch-pracovnicich-1>

Česko. (2005). *Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků*. Citováno 27. listopadu 2017. Dostupné z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-317>

Česko. (2006). *Vyhláška č. 412/2006 Sb., kterou se mění vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi*

*a kariérním systému pedagogických pracovníků. Citováno 27. listopadu 2017.*

Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-412>



## Seznam obrázků, grafů, schémat

Obr. 1: Systém celoživotního vzdělávání (Zdroj: Bartoňková, 2013, s. 16).....	14
Obr. 2: Typy celoživotního vzdělávání (Zdroj: Bartoňková, 2013, s. 17) .....	15
Graf 1: Pohlaví .....	50
Graf 2: Kolik je Vám let?.....	51
Graf 3: Jaká je délka Vaší praxe ve školství? .....	52
Graf 4: Využil/a jste někdy ve svém životě dalšího vzdělávání (nad rámec Vaší kvalifikace)? .....	54
Graf 5: Pokud Ano, jakou formu dalšího vzdělávání využíváte (možné zvolit i více odpovědí).....	56
Graf 6: Máte dostatečný výběr seminářů, školení, kurzů apod.?.....	58
Graf 7: Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících nějakého semináře, školení, kurzu apod.? .....	59
Graf 8: Pokud Ano, byla kvalita navštíveného semináře, školení, kurzu apod. podle Vás dostačující?.....	61
Graf 9: Respektuje Váš zaměstnavatel Vámi vybraný seminář, školení, kurz apod.? .....	63
Graf 10: Absolvujete některý z Vámi vybraných seminářů, školení, kurzů apod. ve svém volném čase z vlastní iniciativy? .....	65
Graf 11: Hradí Váš zaměstnavatel všechny semináře, školení, kurzy apod., kterých se chcete zúčastnit?.....	67
Graf 12: Pokud Ne, hradíte si semináře, školení, kurzy apod., kterých se chcete zúčastnit z vlastních finančních zdrojů?.....	69
Graf 13: Je ve Vašem životě nějaká bariéra, která Vám brání v dalším vzdělávání? .....	71
Graf 14: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – nedostatek financí.....	73

Graf 15: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – nedostatek volného času.....	75
Graf 16: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – nedostatek vlastní motivace.....	76
Graf 17: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – nedostatek sebevědomí.....	77
Graf 18: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – musím se starat o rodiče, děti, partnera atd. ....	78
Graf 19: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou– vlastní stáří či nemoc.....	79
Graf 20: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou .....	80

## Seznam tabulek

Tab. 1: Početní zastoupení respondentů podle věku .....	49
Tab. 2: Pohlaví.....	50
Tab. 3: Kolik je Vám let? .....	51
Tab. 4: Jaká je délka Vaší praxe ve školství?.....	52
Tab. 5: Využil/a jste někdy ve svém životě dalšího vzdělávání (nad rámec Vaší kvalifikace)? .....	54
Tab. 6: Pokud Ano, jakou formu dalšího vzdělávání využíváte (možné zvolit i více odpovědí). .....	56
Tab. 7: Máte dostatečný výběr seminářů, školení, kurzů apod.?.....	58
Tab. 8: Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících nějakého semináře, školení, kurzu apod.? .....	59
Tab. 9: Pokud Ano, byla kvalita navštíveného semináře, školení, kurzu apod. podle Vás dostačující?.....	61
Tab. 10: Respektuje Váš zaměstnavatel Vámi vybraný seminář, školení, kurz apod.? .....	63
Tab. 11: Absolvujete některý z Vámi vybraných seminářů, školení, kurzů apod. ve svém volném čase z vlastní iniciativy? .....	65
Tab. 12: Hradí Váš zaměstnavatel všechny semináře, školení, kurzy apod., kterých se chcete zúčastnit?.....	67
Tab. 13: Pokud Ne, hradíte si semináře, školení, kurzy apod., kterých se chcete zúčastnit z vlastních finančních zdrojů?.....	69
Tab. 14: Je ve Vašem životě nějaká bariéra, která Vám brání v dalším vzdělávání? .....	71
Tab. 15: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – nedostatek financí.....	74
Tab. 16: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – nedostatek volného času .....	75

Tab. 17: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – nedostatek vlastní motivace.....	76
Tab. 18: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – nedostatek sebevědomí.....	77
Tab. 19: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – musím se starat o rodiče, děti, partnera atd. ....	78
Tab. 20: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou – vlastní stáří či nemoc.....	79
Tab. 21: Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou .....	81

## **Seznam příloh**

Příloha 1 – Dotazník

## **Příloha 1 – Dotazník**

Dobrý den,

tímto si Vás dovoluji požádat o vyplnění níže uvedeného dotazníku, který se týká vzdělávání pedagogických pracovníků v mateřských školách.

Dotazník je anonymní, jeho vyplnění vám zabere 15 min. Předem Vám děkuji.

Andrea Jurůjová.

### **1. Pohlaví:**

- Muž
- Žena

### **2. Kolik je Vám let?**

- 18–29 let
- 30–45 let
- 46 a více let

### **3. Jaká je délka Vaší praxe ve školství?**

- 0-5 let
- 6-15 let
- 16-25 let
- 26 a více let

### **4. Využil/a jste někdy ve svém životě dalšího vzdělávání (nad rámec Vaší kvalifikace)?**

- Ano
- Ne

### **5. Pokud Ano, jakou formu dalšího vzdělávání využíváte (možné zvolit i více odpovědí)?**

- formální vzdělávání (ve školách)
- neformální vzdělávání (v soukromých vzdělávacích institucích apod.)
- informální vzdělávání (příležitostní získávání vědomostí a osvojování dovedností z každodenních činností)

**6. Máte dostatečný výběr seminářů, školení, kurzů apod.?**

- Ano
- Ne

**7. Zúčastnil/a jste se v posledních 12 měsících nějakého semináře, školení, kurzu apod.?**

- Ano
- Ne

**8. Pokud Ano, byla kvalita navštíveného semináře, školení, kurzu apod. podle Vás dostačující?**

- Ano
- Ne

**9. Respektuje Váš zaměstnavatel Vámi vybraný seminář, školení, kurz apod.?**

- Ano
- Ne

**10. Absolvujete některý z Vámi vybraných seminářů, školení, kurzů apod. ve svém volném čase z vlastní iniciativy?**

- Ano
- Ne

**11. Hradí Váš zaměstnavatel všechny semináře, školení, kurzy apod., kterých se chcete zúčastnit?**

- Ano
- Ne

**12. Pokud Ne, hradíte si semináře, školení, kurzy apod., kterých se chcete zúčastnit z vlastních finančních zdrojů?**

- Ano
- Ne

**13. Je ve Vašem životě nějaká bariéra, která Vám brání v dalším vzdělávání?**

- Ano
- Ne

**14. Pokud Ano, vyberte z následujících možností tu, která je pro Vás tou největší bariérou.**

- nedostatek financí
- nedostatek volného času
- nedostatek vlastní motivace
- nedostatek sebevědomí
- musím se starat o rodiče, děti, partnera atd.
- vlastní stáří či nemoc