

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Bakalářská práce

Žaneta Riedlová

**Analýza vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga působících v hlavním
vzdělávacím proudu**

Olomouc 2021

Vedoucí práce: Mgr. Jitka Nábělková, Ph.D.

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem zadanou bakalářskou práci na téma „Analýza vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga působících v hlavním vzdělávacím proudu“ vypracovala samostatně pod vedením Mgr. Jitky Nábělkové Ph.D. a všechny použité prameny a literaturu jsem uvedla v závěrečném seznamu.

V Olomouci dne

Žaneta Riedlová

.....

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Jitce Nábělkové Ph.D. za vstřícnost, ochotu, odborné vedení, poskytování cenných rad a za trpělivost během odborných konzultací při vedení bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD	6
I TEORETICKÁ ČÁST	7
1 AKTUÁLNOST ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY	7
1.1 CÍLE PRÁCE	8
2 OPERACIONALIZACE KLÍČOVÝCH POJMŮ.....	9
2.1 VZDĚLÁVACÍ POTŘEBA	9
2.2 VÝKONNOSTNÍ MEZERA	11
2.3 ASISTENT PEDAGOGA	11
2.4 PODPŮRNÁ OPATŘENÍ.....	12
2.5 VZDĚLÁVÁNÍ	13
2.6 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	13
3 DRUHY A VZNIK VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB.....	14
3.1 DRUHY VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB	14
3.2 VZNIK VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB.....	15
4 ANALÝZA A IDENTIFIKACE VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB.....	18
4.1 ZDROJE PRO ANALÝZU A IDENTIFIKACI VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB.....	20
4.2 CÍLE PRO ANALÝZU VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB	22
4.3 PROBLEMATICKÁ MÍSTA PŘI IDENTIFIKACI VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB	22
5 VZDĚLÁVACÍ POTŘEBY ASISTENTŮ PEDAGOGA.....	24
5.1 ODBORNÁ KVALIFIKACE ASISTENTA PEDAGOGA	25
5.2 NÁPLŇ PRÁCE	27
5.3 PROBLEMATICKÉ FAKTORY V PRÁCI ASISTENTŮ PEDAGOGA	29
5.4 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ.....	30
6 METODY ZJIŠŤOVÁNÍ VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB.....	32
6.1 VYMEZENÍ ZÁVĚRŮ ANALÝZY VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB	33
II II. PRAKTICKÁ ČÁST	35
7 CHARAKTERISTIKA PRAKTICKÉ ČÁSTI	35
7.1 VÝZKUMNÝ CÍL.....	35
7.2 METODY VÝZKUMU	35
7.2.1 Rozhovor.....	35
7.2.2 Dotazník.....	36
7.3 POPIS VÝZKUMNÉHO VZORKU	36
7.4 SESTROJENÍ VÝZKUMNÉHO NÁSTROJE.....	37
7.5 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	37
7.6 SBĚR A ZPRACOVÁNÍ DAT.....	38
7.6.1 Analýza vzdělávacích potřeb prostřednictvím dotazníku.....	39
7.6.2 Analýza vzdělávacích potřeb prostřednictvím rozhovoru	49
7.7 VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	52
ZÁVĚR.....	55

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	56
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	60
SEZNAM ZKRATEK	61
SEZNAM PŘÍLOH	62
ANOTACE	79

ÚVOD

Vzdělávací potřeby jsou nedílnou součástí každého jedince již od školní docházky až do pracovního procesu. Bakalářská práce se konkrétně zaměřuje na vzdělávací potřeby asistentů pedagoga působících v hlavním vzdělávacím proudu. Přítomnost asistentů pedagoga ve školství je čím dál častější kvůli inkluzivnímu vzdělávání. Proto je zřejmé, že kvůli měnícím se požadavkům v oblasti inkluzivního vzdělávání se mění i požadavky na práci samotných asistentů. Odbornost asistentů pedagoga, jejich kompetence, vzdělávání, spolupráce s učitelem, žákem, rodinou a zapojení do života třídy jsou díky inkluzivnímu vzdělávání aktuální téměř v každé škole. Proto zjištění vzdělávacích potřeb u asistentů pedagoga může posílit jejich kompetence.

Práce je rozdělena na dvě části, a to na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část je rozdělena do šesti kapitol. První kapitola se zabývá aktuálností řešené problematiky a současně stanovuje dílčí cíle práce. Druhá kapitola charakterizuje klíčové pojmy, které jsou pro tuto práci zásadní, především se jedná o pojem vzdělávací potřeba a asistent pedagoga, kterým se dále věnují následující kapitoly práce. Třetí kapitola se zabývá druhy a vznikem vzdělávacích potřeb. Čtvrtá kapitola se zabývá samotným procesem analýzy a identifikace vzdělávacích potřeb, jejich zdroji a cíli, a také problematickými místy, která mohou při identifikaci vzniknout. Pátá kapitola se zabývá samotnou pozicí asistenta pedagoga, jeho odbornou kvalifikací, náplní práce, problematickými faktory, které při této profesi mohou vzniknout a také samotnou motivací ke vzdělávání, která tvoří podstatnou část při celém procesu. Poslední kapitola se zabývá metodami zjišťování vzdělávacích potřeb, které jsou přínosné pro praktickou práci. Praktická část práce využívá poznatky z teoretické části a jejím cílem je zjistit vzdělávací potřeby asistentů pedagoga působících v hlavním vzdělávacím proudu.

Věřím, že zjištěné informace o vzdělávacích potřebách svých zaměstnanců využije především vedení základní školy, kde bylo šetření zajištěno pro plánování dalšího vzdělávání.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 AKTUÁLNOST ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY

Tato kapitola se věnuje aktuálnosti řešené problematiky, popisuje aktuální situaci ve školství a také uvádí dílčí cíle bakalářské práce, které povedou ke zjištění vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga působících v hlavním vzdělávacím proudu.

Školský systém vzdělávání v České republice se aktuálně snaží zabezpečit rovný přístup všech žáků při vzdělávání, bez ohledu na jejich různá znevýhodnění či odlišnosti. Všichni žáci s nějakým znevýhodněním tak mají možnost využívat podpůrná opatření, díky kterým mohou dosáhnout jejich maximální vzdělávací možnosti, přičemž čím dál častěji bývají využívání právě asistenti pedagoga. Odborná veřejnost vnímá asistenty pedagoga jako jednu ze základních podmínek pro začlenění do škol hlavního vzdělávacího směru. Hlavní význam plní při překonávání bariér mezi školou a žáky a jejich specifickými úpravami ve výuce. Forma a obsah náplně práce musí odrážet různé druhy situací, ve kterých může asistent pedagoga působit. Stěžejním bývá nedostatečné vzdělání asistentů pedagoga, proto se bakalářská práce zaměřuje na profesi asistenta pedagoga, legislativu, odbornou kvalifikaci, náplň práce a s ní spojené platové ohodnocení, ale také se zaměřuje na vyplývající vzdělávací potřeby, které je potřeba identifikovat a zajistit tak kvalitnější vzdělávací proces. (Systémová podpora inkluzivního vzdělávání v ČR, 2014)

Integrovaných žáků na školách běžného typu je čím dál více, proto je důležité rozšířit vzdělání jedinců, kteří s nimi intenzivně pracují. Především se jedná o nárůst začlenění dětí s vadami řeči a vývojovými poruchami. (Stanislav Stech, 2019)

Problémem dnešní doby je často situace, kdy asistent pedagoga získá vzdělání ukončením kvalifikačního kurzu, který je v krátkém časovém rozsahu a jedincům tak chybí vzdělání potřebné pro práci s určitým druhem postižení či znevýhodnění. Touto problematikou se v současné době zabývá například autorský kolektiv doc. Mgr. Jiří Langer, Ph.D., doc. Mgr. Et PaedDr. Jan Michalík, Ph.D., Univerzity Palackého v Olomouci. Společná publikace se nazývá Analýza systému vzdělávání asistenta pedagoga a je volně dostupná na webových stránkách školy. (Systémová podpora inkluzivního vzdělávání v ČR, 2014)

V neposlední řadě je významným pramenem webová stránka s názvem Portál pro školní asistenty a asistenty pedagoga s aktualizovanými informacemi, radami a odbornými články. Mezi významné autory zmiňované v mé práci patří Hana Bartoňková, Jitka Kendíková, Klára Šedřová, Petr Novotný, Josef Vodák, Alžběta Kucharčíková apod. Významnými zahraničními autory jsou Michael Armstrong, Eugene Sadler-Smith, Roger Buckley a Jim Caple. (Analýza systému vzdělávání asistenta pedagoga, 2014)

1.1 Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce je analyzovat vzdělávací potřeby asistentů pedagoga působících v hlavním vzdělávacím proudu na vybrané základní škole.

Teoretická část vymezuje tyto dílčí cíle:

- Operacionalizovat a popsat klíčové pojmy bakalářské práce.
- Vymezit druhy vzdělávacích potřeb a charakterizovat jejich vznik.
- Charakterizovat proces analýzy vzdělávacích potřeb.
- Uvést charakteristiku pozice asistenta pedagoga v kontextu vzdělávacích potřeb.
- Popsat a navrhnout metody zjišťování vzdělávacích potřeb.

Praktická část vymezuje tento dílčí cíl:

- Zjistit vzdělávací potřeby asistentů pedagoga působících na konkrétní základní škole prostřednictvím rozhovoru a dotazníku.

První kapitola se zaměřila na aktuální situaci týkající se asistentů pedagoga působících v hlavním vzdělávacím proudu. Z výše uvedeného vyplývá, že často vznikají výkonnostní mezery u asistentů pedagoga z důvodu nedostatečného vzdělání pro práci s dětmi s podpůrnými opatřeními. Dále jsou zde vymezeny dílčí cíle práce, které pomohou objasnit tuto problematiku.

2 OPERACIONALIZACE KLÍČOVÝCH POJMŮ

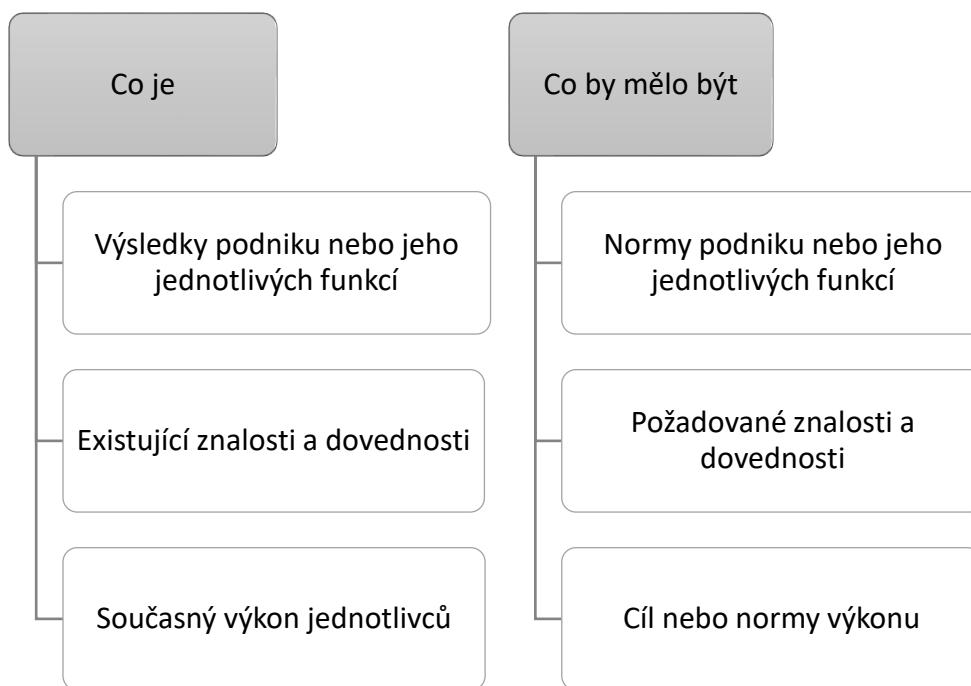
Cílem této kapitoly, je charakterizovat základní pojmy týkající se bakalářské práce, především se jedná o pojmy asistent pedagoga a vzdělávací potřeby, ale také pojmy, které spolu úzce souvisí, mezi které patří integrace, inkluze, podpůrná opatření, speciální vzdělávací potřeby, vzdělávání, celoživotní vzdělávání a kvalifikace. Pojmy asistent pedagoga a vzdělávací potřeba se bude práce podrobněji zabývat v dalších částech.

2.1 Vzdělávací potřeba

Vzdělávací potřeba je „*pocitovaný deficit ve vědomostech, znalostech, dovednostech, případně též potenciál k rozvoji vědomostí, dovedností, schopností, návyků či způsobů jednání*“ (Šedřová, Novotný, 2006, s. 141). Šikýř (2016, s. 153) tuto potřebu definuje jako určitý rozpor mezi nároky na pracovní místo a schopnostmi, kam řadíme chování, dovednosti a znalosti.

Vzdělávací potřeby jsou nedílnou součástí v životě člověka. Tak jako je důležité naplnit základní lidské potřeby, tak je důležité naplnit vzdělávací potřeby. Při nenaplnění základních lidských potřeb může dojít ke vzniku nejrůznějších potíží. Stejně tak tomu může být u potřeby vzdělávání. Člověk si v průběhu života prochází několika etapami vzdělávání, které jsou spojené s různou vzdělávací potřebou závislé na aktuální dosažené úrovni ve vzdělávání. Ve velké míře tyto potřeby ovlivňují pracovní uplatnění, mnohdy totiž může dojít k nepřizpůsobivosti v pracovních činnostech či ke ztrátě zaměstnání. Zpravidla k tomu dochází při pozdní detekci nedostatků. (Buchtová et al., 2002)

Armstrong (2002, s. 498) tuto problematiku definuje jako rozdíl mezi tím „*co je*“ a tím „*co by mělo být*“, dále podotýká, že je nutné vyvarovat se tzv. „*modelu deficitu*“, podle něj je to stav, při kterém vzdělávání dává do řádu to, co bylo nedostatečné.



Obrázek 1 - Potřeba vzdělávání (vlatní úprava dle Armstrong, 2002, s.498)

Novotný (2009, s. 61) hovoří o vzdělávacích potřebách v kontextu učící se organizace. V této oblasti poukazuje na nejednotnost terminologie, nejčastějším termínem je vzdělávací potřeba, nebo tréninková potřeba. Autor však nejčastěji hovoří o učebních potřebách, které realizuje jedinec vědomě a tvoří podmínku pro učení. Stanovisko o učebních potřebách staví na jednoduchém vysvětlení. Samotné učení je základem celého vzdělávání, či tréninku, tvoří proces, který rozvíjí jedince a kvůli tomu se ztotožňuje s pojetím potřeby učební. Díky tomu může jedinec poznat vlastní potřebu vzdělávání a plánovat tak kariéru a díky tomu dosáhnout takové pracovní pozice, která odpovídá jeho kvalifikaci, ale také jeho představám.

Vzdělávací potřebu lze chápat jako odchylku mezi tím co skutečně zaměstnanec umí, zná, užívá, ovládá nebo dovede, a tím co je na dané pozici požadováno. Proces identifikace a analýzy vzdělávacích potřeb je důležitý a neměl by se zlehčovat. Armstrong (2002, s. 498)

Podle Palána (2002, s. 234) dochází k potřebě vzniku rovnováhy mezi vlastními možnostmi jedince a následným pracovním či sociálním uplatněním. Velký vliv na tento stav rovnováhy mají společenské a osobnostní předpoklady. Mužík (2004, s. 85) uvádí, že se jedná o potřebu kvalifikace vzdělání, kterého by pracovník měl, nebo musí dosáhnout na dané pozici, oproti tomu, jakých znalostí a jakého vzdělání dosahuje nyní. Buchtová et al. (2002)

tvrdí, že vzdělávací potřeby jsou nedílnou součástí života a přirovnává je k základním lidským potřebám a je žádoucí jejich naplnění.

2.2 Výkonnostní mezera

Výkonnostní mezera je chápána jako rozdíl stavu mezi tím, jak skupina nebo konkrétní jedinec danou problematiku zvládá v aktuálním čase a tím, jak je důležité, aby konkrétní problematiku zvládal z určitého důvodu. (Prášilová, 2006, s. 17)

Prášilová (2006, s. 51-52) poukazuje na výkonnostní mezery, které vznikají mezi požadovanými a současnými výsledky a je možné je odstranit pomocí vzdělávacího programu. Dále uvádí, že tyto nedostatky mohou mít několik podob, může se jednat o nedostatky v oblasti zaměstnání či výkonu práce, nebo také o nedostatky v oblasti legislativních podmínek, mezi které patří např. povinná školení zaměstnanců, nebo celkový zájem o kurzy a jiná školení, která vedou k osvojení náležitých vědomostí či schopností.

Trojanová (2014, s. 51-52) dále doplňuje, že odborná literatura rovněž užívá termín vzdělávací mezera. Potvrzuje, že problémem je zharmonizovat vztah mezi jednotlivci a danými organizacemi. V této problematice poukazuje na neúměrnost mezi zaměstnancem a jeho dovednostmi spojené se skutečnými dispozicemi a znalostmi, které jsou po něm požadovány.

2.3 Asistent pedagoga

Asistent pedagoga spadá mezi pedagogické zaměstnance školy. Proto jako všichni ostatní zaměstnanci musí splňovat specifické obecné požadavky. Tyto požadavky jsou zakotveny v §3 dílu 1 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Mezi tyto požadavky řadíme:

- bezúhonnost,
- zdravotní způsobilost,
- plnou způsobilost k právním jednáním,
- odbornou kvalifikaci k výkonu přímé pedagogické činnosti,
- znalost českého jazyka, kterou musí prokázat, není-li stanoveno jinak. (Kendíková, 2017, s. 28)

Kendíková (2016, s. 6-7) dále uvádí, že pozice asistent pedagoga je relativně nová profese, kterou vnímáme především jako podpůrné opatření. Dále dodává, že nepracuje pouze pod metodickým vedením učitele, ale také spolupracuje s poradenskými pracovníky školy, mezi které řadíme školního psychologa, speciálního pedagoga a výchovného poradce a také spolupracuje s odborníky z poradenského zařízení, kam patří pedagogicko-psychologická poradna a speciálně pedagogické centrum.

Asistent pedagoga podle Zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) a §16 spadá mezi podpůrná opatření pro vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami.

„Podpůrnými opatřeními se rozumí nezbytné úpravy ve vzdělávání a školských službách odpovídající zdravotnímu stavu, kulturnímu prostředí nebo jiným životním podmínkám dítěte, žáka, nebo studenta. Děti, žáci a studenti se speciálními vzdělávacími potřebami mají právo na bezplatné poskytování podpůrných opatření školou a školským zařízením.

2.4 Podpůrná opatření

Termín podpůrná opatření slouží k zajištění podpory pro práci pedagogů s žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, jelikož vzdělávání těchto žáků potřebuje úpravy ve vzdělávacím procesu. Mezi podpůrná opatření patří zajištění funkce asistenta pedagoga. Snahou je vyrovnávat podmínky při vzdělávání žáků, u kterých mohou být mírné, nebo závažné obtíže, které jsou zapříčiněny odlišnými životními podmínkami, nepřipraveností žáků na školu, nebo odlišným kulturním prostředím, ze kterého žáci pocházejí. Podpůrná opatření jsou definována podle obsahu a rozsahu školským zákonem a člení se od I. – V. stupně a lze je mezi sebou kombinovat. (Národní ústav pro vzdělávání, 2011)

Asistent pedagoga vytváří podporu jinému učiteli a může se tak významnou měrou podílet na edukačním procesu nejen ve škole, ale také v oblasti mimoškolní výchovy. Kompetence jsou legislativně vymezeny a upraveny tak, že se asistent pedagoga podílí na podpůrném vzdělávání a integraci žáků. (Průcha, 2009, s. 424)

2.5 Vzdělávání

Dalším termínem úzce spojeným s celou bakalářskou prací je vzdělávání. Můžeme jej definovat jako komplexní činnost zaměřenou na získávání dovedností, vědomostí, informací, návyků a odborných kompetencí. Cílem vzdělávání je především integrace do společnosti pomocí předávání společenského a kulturního dědictví. Vzdělávání představuje získávání, rozvíjení a osvojování znalostí, vědomostí, dovedností a osobních vlastností, které umožňují jedinci fungovat ve společnosti. Nejedná se pouze o prostředek k získání kvalifikace potřebné na pracovní pozici. (Mužík, 2012, s. 23)

Pojem kvalifikace můžeme definovat jako spojení délky praxe v oboru s profilem přípravy na povolání. Kvalifikace je tvořena kvalitou školního vzdělání, profesní zkušeností a úrovní zaměření. (Mužík, 2012, s. 31)

Vzdělání je vnímáno jako podstatný faktor v současném světě, pomáhá uskutečnit obecně lidské a sociální představy o životě v demokratické společnosti. Jedná se také o důležitý okamžik v profesní kariéře jedince. Ze statistik také vyplývá, že děti narozené v rodinách s nižším stupněm vzdělání, nemají ambice na vysokoškolské studium. (Mužík, 2012, s. 30)

2.6 Celoživotní vzdělávání

Termín celoživotní vzdělávání zajišťuje přístup ke vzdělávání po dobu celého života v rámci osobnostních možností a mezí. Člověk by v současné době měl mít nárok, se dále vzdělávat, a to v různých stádiích vývoje a mít tak rozmanitý přechod mezi zaměstnáním, učením a vzděláváním. (Mužík, 2012, s. 23)

Cílem této kapitoly bylo charakterizovat základní pojmy, které úzce souvisí s bakalářskou prací a jsou vhodným způsobem pro pochopení dané problematiky. V následujících kapitolách budou zmíněné termíny blíže rozpracovány a představeny, především se jedná o termíny vzdělávací potřeba a asistent pedagoga, které jsou klíčovými pro tuto práci.

3 DRUHY A VZNIK VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB

Cílem této kapitoly je vymežit druhy vzdělávacích potřeb a charakterizovat jejich vznik. Aby bylo možné analyzovat vzdělávací potřeby asistentů, je nutné poznat jejich druhy a také zjistit jakým způsobem a proč vznikají.

3.1 Druhy vzdělávacích potřeb

Vzdělávací potřeby lze kvalifikovat do několika kategorií. První způsob dělení je založený na obecné rovině, která se skládá ze dvou skupin, které jsou zaměřeny především na jevy na daném pracovišti:

- a) **reaktivní:** neboli výkonnostní, které jsou na pracovišti zaznamenány v případě značného poklesu produkce, nebo výkonnosti, jehož důsledkem je mezera ve vzdělávání, tzn. že jiné příčiny nejsou zařazeny. Zabývají se aktuální situací.
- b) **proaktivní:** tvoří opak reaktivních potřeb, především se zaměřují na postup organizace a plánování lidské hodnoty. Jedná se především o kroky, které lze předvídat a plánovat, zahrnujeme zde vývoj v podnikatelské strategii, vývoj managementu, očekáván je také technický vývoj, či potřeby personálu. (Buckley, Caple, 2004, s. 33)

Bartoňková (2013, s. 35) uvádí, že velký vliv na vzdělávací potřeby má prostředí, kterým je pracovník obklopen. Jakákoli změna vytvořená v zaměstnání, či mimo ni může způsobit vznik vzdělávací potřeby. Organizaci ovlivňují tato obecná prostředí:

- legislativní prostředí,
- ekonomické prostředí,
- sociální (demografické) prostředí,
- technologické prostředí.

Šed'ová a Novotný (2006, s. 142) dále rozšiřují vzdělávací potřeby dvou dimenzí, které lze rozlišovat podle jeho nositele na:

- a) **objektivní dimenze:** vzdělávací potřeby jsou zaznamenány z venku (např. ze strany zaměstnavatele), nejčastěji tyto potřeby zaměstnavatel zaznamená v případě nedostatečných dovedností či znalostí zaměstnance, které mají negativní vliv na jeho aktuální pracovní výkon;

b) subjektivní dimenze: tyto potřeby vnímá samotný jedinec, lze je dále dělit do dvou typů. První typ vzniká při tlaku na jedince tvořeného okolím (pojetí jedince o nárocích trhu práce). Druhým typem jsou potřeby, které vznikají jako vnitřní rozhodnutí jedince (úsilí o osobní růst a rozvoj).



Obrázek 2 - Druhy vzdělávacích potřeb (vlastní úprava dle Šedřová, Novotný, 2006, s. 142)

Vzdělávací potřeby se dají dělit do několika kategorií podle různých hledisek. Z uvedeného tedy vyplývá, že potřeby mohou být ovlivněny vnějšími i vnitřními faktory. Mezi vnější faktory řadíme trh práce, požadavky na pracovní místo či dlouhodobý záměr při organizaci. Naopak mezi vnitřní faktory patří vzdělání, dovednosti či zkušenosti jedince.

3.2 Vznik vzdělávacích potřeb

Vzdělávací potřeby vznikají jako uvědomovaný i neuvědomovaný stav při nedostatku dovedností nebo znalostí, které se podílí na psychické, fyzické nebo společenské funkci. Tyto potřeby mají velký vliv na další vzdělávání, především profesní a podnikové. Vzdělávací potřeby lze přirovnat k potřebám sociálním. Jedná se o potřeby, které jedinec získává v průběhu života. V takovém případě dochází k potřebě dosáhnout rovnováhy mezi pracovním nebo sociálním uplatněním a možnostmi jedince. Jedná se o společenské a osobnostní vlivy, a především velký vliv má trh práce. Je nutné podotknout, že vzdělávací potřeby jedince úzce souvisí se vzdělávacími potřebami celé společnosti. Pokud je prvotní

vzdělání nedokonalé, nedochází ke vzniku vzdělávacích potřeb a v takovém případě je nutné u některých sociálních skupin nejdříve samotné vzdělávací potřeby vyvolat. (Palán, 2002, s. 234)

Koubek (2009, s. 261) uvádí, že vzdělávací potřeby mohou vyplývat nejen ze sledování pracovního výkonu, ale také z kvality odvedené práce, ze stability a mobility zaměstnanců, z využití pracovní doby a také z využití zdrojů. Nové vzdělávací potřeby vznikají v závislosti na změně podmínek dané činnosti, ať už se jedná o pracovní místo, organizaci, prostředí, nebo úroveň pracovníka.

Podle Novotného (2009, s. 101) se na vzniku vzdělávacích potřeb podílí dva základní vlivy. Jedná se o dvě dimenze, dimenzi subjektivní a dimenzi objektivní. Subjektivní vlivy můžeme dále rozvrstvit na potřeby, které vnímáme jako tlak okolí a potřeby, které vnímáme jako vnitřní tah jedince. Hovoříme-li o tlaku okolí, představíme si požadavky trhu práce a jeho působení na jedince v sektoru pracovního uplatnění. Vnitřním tahem myslíme touhu po uspokojení určitých potřeb rozvoje. Objektivními vlivy myslíme potřeby, které jsou definovány z venku, například se jedná o deficity a potřeby pro rozvoj zaměstnance, které určuje zaměstnavatel.

Bartoňková (2013, s. 35) doplňuje, že mezi potřeby vzniklé změnou vnějšího prostředí také řadíme ekonomické, legislativní, politické a technologické požadavky. Velký vliv také působí ze strany konkurence, klientů, dodavatelů a regulátorů. Naopak při změně ve vnitřním prostředí

Tureckiová (2004, s. 101) na celou problematiku reaguje tím, že vzdělávací potřeba nevzniká pouze v situacích souvisejících s trhem práce, s novými vyvolanými úkoly, či změnami v orientaci a prioritách firemních procesů, ale také vzniká v případě, že byla vzdělávací potřeba primárně identifikována chybně.

Z výše uvedeného lze vyvodit, že jestliže zaměstnavatel věnuje dostatečnou pozornost procesu analýzy potřeb, dokáže vznik vzdělávací potřeby odhalit a s touto informací dále pracovat.

Cílem této kapitoly bylo vymezit druhy vzdělávacích potřeb a charakterizovat jejich vznik. Zjistili jsme, že druhy vzdělávacích potřeb mohou být reaktivní či proaktivní, podle toho, zda se zaměřují na konkrétní výkon, nebo na celou organizaci. Dále můžeme rozlišit druhy vzdělávacích potřeb podle toho, zda jsou zaznamenány z venku, či je pociťuje

konkrétní pracovník. V neposlední řadě se kapitola zaměřila na vznik vzdělávacích potřeb, které mohou vznikat jako uvědomovaný či neuvědomovaný stav při nedostatku znalostí, dovedností či psychické, fyzické a společenské funkce.

4 ANALÝZA A IDENTIFIKACE VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB

Cílem kapitoly je charakterizovat proces analýzy vzdělávacích potřeb. Aby bylo možné vzdělávací potřeby analyzovat, je nutné se zaměřit jak na konkrétního jedince, tak skupinu, či celý podnik. Celý proces lze sestavit ze tří fází, jedná se o přípravu, sběr dat a návrh opatření. K zrealizování analýzy je nutné znát zdroje a cíle pro samotnou analýzu, ale také problematická místa, která mohou při identifikaci potřeb vzniknout.

Vzdělávací potřeby je důležité správně analyzovat a identifikovat, jelikož se jedná o jeden z nejpodstatnějších prvků v procesu vzdělávání. Analýzu vzdělávacích potřeb lze klasifikovat do tří oblastí:

- potřeby celého podniku (analýza celé organizace),
- potřeby skupiny (v rámci organizace se jedná o zaměstnání, nebo funkci, tým či útvar),
- potřeby jedince (neboli individuální potřeby u jednotlivých pracovníků).

Všechny tyto oblasti se vzájemně propojují. Pokud chceme, aby všechny oblasti vzájemně dobře fungovaly, musíme vyjít z reálných vzdělávacích potřeb pracovníků. (Armstrong, 2002, s. 499)

Sadler-Smith (2006, s. 235) užívá pojem „*learning needs assessment*“, který lze přeložit jako hodnocení vzdělávacích potřeb. Dle jeho teorie toto hodnocení zahrnuje dvě vzájemně se propojující části:

- 1) Analýza vzdělávacích potřeb, jejíž funkcí je formulovat, o jakou potřebu vzdělávání se jedná.
- 2) Identifikace vzdělávacích potřeb, která pojednává o existenci či neexistenci potřeby vzdělávání.

Vodák a Kucharčíková (2011, s. 85) uvádí, že hlavní podstatou analýzy vzdělávacích potřeb je shromažďování informací o aktuálním stavu dovedností, schopností a znalostí zaměstnanců, zajištění informací o výkonnosti jednotlivce, týmu a celého podniku. Analýza spočívá v porovnávání zjištěných údajů s úrovní, která je požadována. Výsledkem celého procesu je odhalení výkonnostních mezer, které je potřeba eliminovat a zaměřit se na mezery, které lze pravděpodobně odstranit vzdělávacím procesem. Na to dále navazuje opatření návrhu dalšího vhodného vzdělávacího programu.

Podle Dvořákové (2012, s. 287) často personalisté využívají k identifikaci rozvojových potřeb, nebo kvalifikačních mezer především informace, které jsou získány ve dvou stupních:

- primární stupeň, který vzniká dotazováním zaměstnanců, nebo pomocí rozhovoru s nadřízenými,
- sekundární stupeň, který získáme analýzou různých typů dokumentů, či výsledků hodnocení.

Bartoňková (2013, s. 14) uvádí, že můžeme rozdělit analýzu vzdělávacích potřeb na tři hlavní fáze, které v sobě obsahují celý proces analýzy. Fáze jsou následující:

- 1) Fáze přípravy – proces, který se vykonává z vnitřního i vnějšího prostředí instituce, sloužící pro určení zdrojů ke sběru dat.
- 2) Fáze sběru dat – proces identifikace potřeb a analýzy informací.
- 3) Fáze návrhu opatření – proces přípravy vzdělávacích postupů stanovených na základě identifikace potřeb, jedná se o vytvoření vzdělávacího plánu.

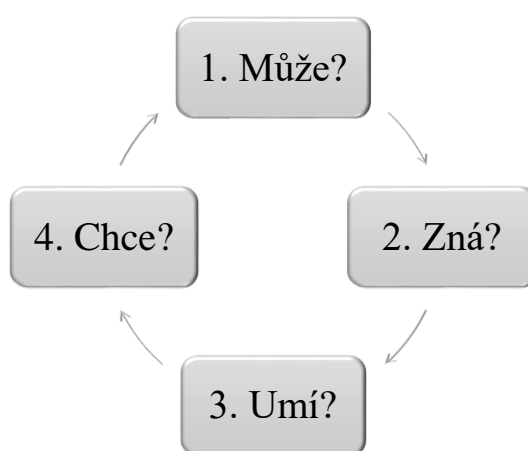
Bartoňková (2010, s. 76) také upozorňuje na fakt, že je poměrně riskantní učinit závěr pouze na základě jedné šetřené metody. Důležité je využít kombinaci metod, které jsou pro vybranou situaci nejvhodnější.

Hroník (2007, s. 139) na celou situaci nahlíží z jiného pohledu a uvádí postup při identifikaci vzdělávací potřeby pro přímou nadřízenou osobu, který hledá rozpor mezi aktuálním a očekávaným výkonem zaměstnance za pomoci bariér v učení. V tomto postupu používá otázky: může? – zná? – umí? – chce? Tyto otázky následně vedou k identifikaci vzdělávací potřeby:

- 1) Může? – tato otázka zjišťuje, jestli jsou splněny všechny podmínky k úspěšnému výkonu zaměstnance, pokud je odpověď NE, musíme provést podrobnější šetření. Pokud je odpověď ANO, následuje druhá otázka.
- 2) Zná? – tato otázka zjišťuje, zda má pracovník potřebné znalosti, díky kterým by mohl odvést výkon, který je očekáván. Je-li odpověď NE, zjišťujeme, jaké konkrétní znalosti mu chybí a jak je můžeme získat. Pokud je odpověď ANO, následuje třetí otázka.

- 3) Umi? – tato otázka se zaměřuje na identifikaci dovedností, potřebných k vykonávání úkolů. Pokud je odpověď NE, zjišťujeme mezery v dovednostech a hledáme opatření, které nedostatek odstraní. Pokud je odpověď ANO, následuje čtvrtá a poslední otázka.
- 4) Chce? – tato otázka se zabývá zaměstnancem, který disponuje všemi podmínkami, má dovednosti a znalosti, které jsou vyžadovány, avšak nepodává výkon, který je od něj očekáván. Proto bude pravděpodobně problém v motivaci, nebo nedokáže přenést znalosti do praxe.

Toto schéma nefunguje tak, že nadřízený provádí výslech, ale naopak nadřízený a podřízený spolu hledají způsoby zlepšení.



Obrázek 3 - Postup při identifikaci (vlastní úprava dle Hroník, 2007, s.139)

Z výše uvedeného vyplývá, že analýza vzdělávacích potřeb umožňuje vyčlenit skupinu lidí, které se vzdělávací aktivita bude týkat a také určí konkrétní formu a obsah vzdělávání. Analýzou lze vytvořit a realizovat konkrétní vzdělávací program pro zaměstnance a díky tomu získá organizace jistotu, že vzdělávání bude přínosné a efektivní.

4.1 Zdroje pro analýzu a identifikaci vzdělávacích potřeb

Analýza vzdělávacích potřeb zaměstnanců probíhá v širší a užší škále údajů, které získáme jak z běžného podnikového systému informací, tak i díky speciálním šetřením. Tyto údaje můžeme členit do tří skupin:

- a) Analýza organizační, ve které získáme celopodnikové údaje, mezi které řadíme informace o struktuře podniku, výrobní program odpovídající trhu, podnikové plány a cíle organizace, zdroje (finanční, lidské a také vybavení firmy), personální statistiku,

využívání pracovní doby a kvalifikace, plány při zavádění nové technologie a techniky, záznamy o produktivitě, výkonu a kvalitě atd.

- b) Analýza práce, do které jsou zařazeny informace o pracovním místě, jedná se o rozhovory s pracovníky, kteří odchází ze zaměstnání (to může upozorňovat na nedostatky ve vzdělávání), popis pracovních pozic a jejich specifikace, informace o kultuře pracovních vztahů a stylu vedení, konzultace s manažery na vyšší pozici a jejich požadavky na vzdělávání.
- c) Analýza jednotlivců, při které získáme informace o pracovníkovi, jedná se o záznamy o kvalifikaci nebo vzdělání, absolvování kvalifikačních programů, záznamy s hodnocením zaměstnance, údaje o plnění kvalifikačních požadavků, testy a pohovory s pracovníky, díky kterým získáme přehled o jeho názorech a postojích. (Bartoňková, 2010, s. 121)

Prášilová (2006, s. 58) uvádí tři zdroje pro získání informací k provedení analýzy. Jedná se o zdroj v podobě organizace, díky které je možné získat informace o strategii, kultuře a postoji pracovníků, ale také poskytuje nejrůznější evidence, zprávy a jiné listinné podklady. Druhý zdroj představuje práci v podobě analýzy náplně práce jak zaměstnanců, tak vedoucích, či jiných zúčastněných pozic. Posledním, třetím zdrojem je zaměstnanec, u kterého je možné analyzovat např. smlouvy o dohodnutém výkonu, či nejrůznější osobní dokumentace.

Armstronga (2002, s. 499) uvádí, že analýza vzdělávacích potřeb by měla proběhnout jako první u organizace jako celku, poté u týmu, útvaru v rámci organizace a v neposlední řadě u jednotlivců a šetřit tak jejich individuální potřeby. Vzniknou nám tedy tři oblasti:

- oblast sběru informací pro šetření podnikových potřeb,
- oblast sběru informací pro šetření skupinových potřeb,
- oblast sběru informací pro šetření individuálních potřeb.

Všechny tři oblasti jsou vzájemně propojeny, analýza podnikových potřeb vede ke zjištění potřeb v týmu či útvaru, analýza skupinových potřeb zase vede ke zjištění potřeb u jednotlivých pracovníků. Toto propojení funguje i opačně, při zjištění individuálních potřeb může vyplynout společná potřeba, kterou lze řešit skupinově a souhrn skupinových a individuálních potřeb může formulovat potřeby celého podniku.

Z výše uvedeného vyplývá, že zdroje pro analýzu vzdělávacích potřeb lze získat globálně z celého podniku, ale také je důležité se zaměřit na analýzu daného jednotlivce a jeho individuální potřeby. Bakalářská práce se zaměří na analýzu jednotlivců.

4.2 Cíle pro analýzu vzdělávacích potřeb

Cílem celého procesu je odhalení výkonnostních mezer, především těch, které mohou být odstraněny konkrétními vzdělávacími aktivitami. Často dochází k odhalení nedostatků ve výkonu, které však není možné změnit vzděláváním. (Bartoňková, 2010, s. 118)

Podle Bartáka (2007, s. 19-20) můžeme cíle analýzy vzdělávacích potřeb členit do následujících oblastí:

- podpora týmového i osobního rozvoje, včetně plánů k dosažení kvalitního vzdělávání,
- identifikace výkonnostní mezery,
- uskutečnění SWOT analýzy ve vzdělávání u celého týmu i jednotlivce,
- srovnání aktuálních kompetencí s danými standardy,
- vymezení obsahu, forem vzdělávání a návrhů metod za účelem pozitivní změny,
- charakteristika úkolů a prací za cílem stanovit požadavky na rozvoj a vzdělávání.

Dvořáková (2012, s. 288) doplňuje Bartáka dalším cílem v analýze vzdělávacích potřeb:

- aktualizace kvalifikačního profilu a náplně práce na konkrétní pracovní pozici.

Cíle tvoří základ úspěchu při analýze vzdělávacích potřeb, je důležité stanovit si jasný cíl k zjišťování potřebných informací a následným naložením s těmito informacemi.

4.3 Problematická místa při identifikaci vzdělávacích potřeb

Bartoňková (2010, s. 129) upozorňuje na fakt, že při procesu identifikace vzdělávacích potřeb může dojít ke vzniku tzv. třecí plochy, která celý proces může znepříjemnit či znesnadnit. Rizikům, která mohou vzniknout se můžeme vyhnout tak, že se s nimi seznámíme před samotným započítím zkoumání. Jedním z hlavních ohnisek problémů může být neochota zaměstnanců se dále vzdělávat, což může být zapříčiněno špatnou zkušeností z předchozího

vzdělávání. Problémy však mohou vzniknout i při pocitu nedůvěry ve vztahu k extrémním vstupům do vzdělávání, či se může jednat o prostou neochotu přizpůsobovat se novým podmínkám, nebo přijímat nové věci a postupně se měnící společnost. Oproti tomu je možné zaregistrovat problémy v oblasti realizace analýzy, a to v podobě nesprávných doporučení, povrchních závěrů, a to především v případě, kdy realizátor nemá dostatek podkladů k analýze, či je málo zkušený.

Krajcarová (2005, s. 13) doplňuje, že k problémům při identifikaci vedou i mnohdy kroky realizátorů. Jedná s například o omyl, kdy je místo potřeb identifikováno přání. Mnohdy dochází k tomu, že se analýza vzdělávacích potřeb nesprávně zaměří na definování často minulých potřeb než těch současných. Často dochází k tomu, že se problém stává špatně specifikovaným vztahem mezi potřebami a cíli dané organizace.

Problematickým místům, která mohou vzniknout při identifikaci lze předejít tím, že jsou zaměstnanci dopředu informováni o průběhu celého procesu. Tato informovanost je vhodná, aby pracovníci věděli, co se bude dít, za jakým účelem a co bude výsledkem a také by měli vědět, že celý proces pro ně nebude nijak ohrožující. Podstatnou roli v tomto procesu hraje celkový přístup k uchopení problematiky a jakým způsobem se realizátoři před samotným spuštěním procesu zachovají. Tento přístup potom ovlivní to, jak se pracovníci zachovají a jaké informace poskytnou, může se jednat o informace zkreslené nebo reálné. (Vodák, Kucharčíková, 2011, s.96)

Cílem této kapitoly bylo charakterizovat proces analýzy a identifikace vzdělávacích potřeb. Kapitola blíže vymezila postup a podmínky při analýze a také se zaměřila na zdroje a cíle, které jsou při analýze a identifikaci důležité. V neposlední řadě objasnila problematická místa, která mohou nastat při procesu identifikace.

5 VZDĚLÁVACÍ POTŘEBY ASISTENTŮ PEDAGOGA

Cílem kapitoly je uvést charakteristiku pozice asistenta pedagoga v kontextu vzdělávacích potřeb. Aby bylo možné analyzovat vzdělávací potřeby, je nutné poznat pozici asistenta pedagoga, konkrétně se jedná o odbornou kvalifikaci, která je nutná pro výkon profese, náplň práce, od které se odvíjí vzdělávací potřeby, problematické faktory, které mohou vést k výkonnostní mezeře a také motivaci ke vzdělávání, která je podstatou pro další rozvoj.

Nová škola (2013) uvádí, že na pozici asistenta pedagoga je požadováno určité vzdělání, to však není jediné, čím by tato pozice měla disponovat. Asistent pedagoga by měl disponovat dalšími předpoklady, kterými jsou dovednosti, schopnosti, osobní dispozice a další kvalifikační předpoklady. Tyto předpoklady se však liší v závislosti na druhu postižení nebo sociálním či zdravotním znevýhodněním klienta. Možných dovedností a schopností je nespočetné množství, vyjmenujeme si proto ty nejzásadnější:

- Asistent by měl být empatický, měl by se dokázat vcítit do druhého, měl by porozumět světu očima klienta, a alespoň z části znát jeho rodinné zázemí.
- Dalším důležitým bodem je pozitivní vztah k dětem a žákům, především se jedná o touhu po pomoci k lepšímu vzdělání a nadšení pro práci s těmito klienty.
- Měl by také disponovat znalostmi, které odpovídají vykonávané činnosti. Asistentem se tedy může stát například člověk bez maturitní zkoušky, záleží však na druhu postižení či znevýhodnění klienta, tak aby byly asistentovy znalosti dostačující.
- Podstatným bodem pro fungování vzdělávání je schopnost pracovat pod vedením učitele, který vede ke stejnému cíli. Nesmíme opomenout poučení z vlastních chyb a dbát na rady zkušenějších, ať už učitelů, tak jiných asistentů. Nezbytnou součástí kvalitního procesu vzdělávání je učení od ostatních pracovníků školy, často dochází k tomu, že do zaměstnání nastupují asistenti bez předešlé pedagogické praxe.
- Nesmíme také zapomenout na dostatečnou trpělivost, která je pro tuto práci velice zásadní, nejedná se pouze o časovou trpělivost (dát klientovi dostatek času), ale také je zásadní, aby byl asistent dostatečně důsledný a rázný a disponoval tak přirozenou autoritou.

- Posledním bodem je dobrá komunikace, ať už s klientem, tak především s jeho rodiči. Asistent by měl umět komunikovat s rodiči s respektem, vstřícným přístupem, nezahlcovat informacemi, měl by podávat jasné a stručné sdělení.
- Za výhodu můžeme považovat, když je asistent pedagoga příslušníkem nějaké minority, v případě, že pracuje s žáky z etnických minorit. V takovém případě může být vzorem pro žáky, ať už kvůli tomu, že pracuje, nebo že úspěšně dokončil studium a kvalifikaci. Další výhodou je zprostředkování informací o sociálním životě a kultuře ostatním pedagogům. Velký vliv může mít také na vztah žáků ke škole a přejí tak školského prostředí. (Nová škola, 2013)

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících § 23a uvádí informaci, že asistent pedagoga nesmí být zaměstnán na pracovní poměr kratší 12 měsíců, rovněž pracovní poměr na dobu určitou může být prodloužen nejvíce dvakrát. Zákon tvoří výjimku v případě, že je asistent zaměstnaný jako náhrada za dočasně nepřítomného kolegu. Asistenti, kteří nesplňují kvalifikační podmínky, mohou být zaměstnáni na dobu kratší 12 měsíců.

5.1 Odborná kvalifikace asistenta pedagoga

Asistent pedagoga k vykonávání své práce potřebuje odpovídající kvalifikaci potřebnou ke vzdělávání dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a zajistit tak formu individuální integrace. Tuto kvalifikaci zajišťuje § 20 Zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů získává odborné vzdělání podle následujících kritérií:

- 1) Asistent pedagoga vykonávající přímou pedagogickou činnost ve třídě působí u dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, nebo zajišťuje vzdělávání u dětí a žáků, kteří se vzdělávají individuální formou integrace, potřebuje následující vzdělání:
 - **vysokoškolské vzdělání**, které získá vystudováním v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd,
 - **vysokoškolské vzdělání získané v jiném akreditovaném programu**, například absolvováním vzdělávacího programu pro asistenty pedagoga zajišťovaných vysokou školou, nebo institucí zajišťující další vzdělávání pedagogických pracovníků, dále získáním vzdělání v programu celoživotního vzdělávání, které zabezpečuje vysoká škola se zaměřením na pedagogiku, a v neposlední řadě studium pedagogiky samotné,

- **vyšší odborné vzdělání**, které lze získat vystudováním v akreditovaném studijním programu dané vyšší odborné školy s oborem zaměřeným na pedagogické vzdělání,
- **vyšší odborné vzdělání získané v jiném akreditovaném programu**, například vystudování pedagogiky, nebo studiem pro asistenty pedagoga, dále také vystudováním programu celoživotního vzdělávání na vysoké škole s pedagogickým zaměřením,
- **střední vzdělání s maturitní zkouškou** ukončené v oboru s pedagogickým zaměřením,
- **střední vzdělání s maturitou ukončené v jiném vzdělávacím programu**, například studiem pro asistenty pedagoga, nebo pedagogiky, dále také získáním vzdělání v programu celoživotního vzdělávání zajištěné vysokou školou s pedagogickým zaměřením.

2) Asistent pedagoga se zaměřením na přímou pedagogickou činnost, který vykonává pouze pomocnou výchovnou práci ve škole, ve školském ubytovacím a výchovném zařízení, ve školském zařízení zaměřeném na zájmové vzdělávání, ve školském zařízení zaměřeném na výkon ústavní či ochranné výchovy, v neposlední řadě v zařízení pro preventivní výchovnou péči získává odborné vzdělání podle těchto kritérií:

- **vzdělání podle předešlé klasifikace**,
- **střední vzdělání s výučním listem** ukončené ve středním vzdělávacím programu, nebo pedagogickým studiem,
- **střední vzdělání** ukončené ve vzdělávacím programu středního vzdělávání v oboru zaměřeném na přípravu asistentů pedagoga,
- **střední vzdělání** ukončené vzdělávacím programem středního vzdělávání a vystudováním oboru pro asistenty pedagoga či vystudováním oboru pedagogiky,
- **základní vzdělání** v kombinaci s vystudováním oboru pro asistenty pedagoga.

Vyhláška 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků dále rozšiřuje získané vzdělání:

- **Studium v oblasti pedagogických věd**, podle §2 toto vzdělání získá absolvováním dovedností a znalostí v oblasti speciálně pedagogické, pedagogické nebo psychologické, které vychází z jeho odborné kvalifikace. Toto vzdělání probíhá v délce 250 vyučovacích hodin a je součástí programu celoživotního vzdělávání.

Studium je ukončeno závěrečnou písemnou prací a závěrečnou zkouškou konanou před komisí. Absolvent získává osvědčení po úspěšném ukončení obhajoby i zkoušky.

- **Studium pedagogiky** vychází z §3, který zmiňuje, že toto vzdělání získává absolvent, jehož dovednosti a znalosti v oblasti pedagogických věd jsou součástí odborné kvalifikace. Pro asistenty pedagoga toto studium trvá nejméně 80 vyučovacích hodin. Toto studium je ukončeno závěrečnou písemnou prací a její obhajobou a také závěrečnou zkouškou konanou před komisí. Absolvent získá osvědčení po úspěšném ukončení.
- **Studium pro asistenty pedagoga** podle §4 získá absolvent dovednosti a znalosti v oblasti pedagogických věd, jsou výsledkem jeho odborné kvalifikace. Délka trvání tohoto studia je minimálně 120 vyučovacích hodin. Studium je ukončeno závěrečnou zkouškou před komisí. Absolvent získá osvědčení po úspěšném ukončení.

Z toho vyplývá, že pozici asistenta pedagoga může vykonávat kdokoliv bez ohledu na dosavadní vzdělání, musí však absolvovat studium v akreditovaném oboru, studium pedagogiky a studium pro asistenty pedagoga, nebo musí absolvovat kvalifikační kurz.

Tuto kapitolu tedy můžeme shrnout do dvou úrovní odbornosti asistentů pedagoga:

- Vzdělání pro vyšší úroveň činnosti, kde asistent vykonává přímou pedagogickou činnost ve třídě, ve které jsou žáci se speciálními vzdělávacími potřebami.
- Vzdělání pro nižší úroveň činnosti, kde asistent vykonává pomocné práce ve školském zařízení, nebo ve škole. (Nová škola, 2013)

Z výše uvedených informací vyplývá, že asistentem pedagoga se může stát jedinec s magisterským vzděláním v pedagogickém oboru, ale také jedinec se základním vzděláním v případě, že má příslušný kvalifikační kurz, v takovém případě se potom rozlišuje pracovní náplň dle dosažené úrovně vzdělání.

5.2 Náplň práce

Asistent pedagoga vykonává svou práci vždy pod metodickým vedením pedagoga. Ředitel školy na základě doporučení a informací ze Speciálně pedagogického centra (SPC) stanovuje rozsah jednotlivých činností s ohledem na možnosti školy, a především individuální potřeby žáka. Učitel má primárně odpovědnost za výsledky vzdělávání a za celkový průběh výuky. (Teplá, Šmejkalová, 2007, s.17-19)

Podle vyhlášky č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných, ve znění vyhlášky č. 270/2016 Sb. A vyhlášky č. 416/2017 Sb. můžeme podle § 5 rozlišit pracovní náplň následujícím způsobem:

- 1) Podpora jinému pedagogovi při vzdělávání žáka nebo žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. Podpora a pomoc spočívá v realizaci a organizaci vzdělávání, snaha o samostatnost a aktivní zapojení žáka do veškerých činností, které se uskuteční v rámci vzdělávání. Součástí je také poskytování školských služeb.
- 2) Práce s žákem, či s ostatními žáky, studijní skupinou nebo oddělením podle potřeby a podle pokynů jiného pedagoga ve vzájemné spolupráci.
- 3) Při vykonávání přímé pedagogické činnosti ve třídě, ve které jsou žáci se speciálními vzdělávacími potřebami, vykonává asistent pedagoga tyto činnosti:
 - Vedení k co nejvyšší samostatnosti žáka při dosažení vzdělávacích cílů ve výuce a při přípravě na výuku.
 - Rozvoj výchovných prací zaměřených na vytváření základních hygienických, pracovních a jiných návyků společně s rozvojem dalších aktivit spjatých s nácvikem sociálních kompetencí.
 - Přímá pedagogická činnost při výchově a vzdělávání podle přesných pokynů a postupů pedagoga se zaměřením na individuální podporu žáka a práce související s přímou pedagogickou činností.
- 4) Při zajištění pomocných prací ve škole a školském zařízení vykonává asistent pedagoga tyto činnosti:
 - Pomocné činnosti zaměřené na organizaci při vzdělávání skupiny žáků se SVP.
 - Komunikace se žáky, zákonnými zástupci žáka či komunitou, ze které žák pochází.
 - Podpora při adaptaci na školní prostředí u žáků se SVP.
 - Podpora pedagoga spočívající v pomocných výchovných činnostech především při práci se skupinou žáků se SVP.
 - Podpora při výchovných činnostech spojených s nácvikem sociálních kompetencí u žáků se SVP.
- 5) Asistent pedagoga, který vykonává činnosti v bodě 3 může současně také vykonávat činnosti uvedené v bodě 4.

- 6) Podpora asistenta pedagoga může být poskytnuta současně až 4 žákům ve třídě, studijní skupině nebo oddělení. Musíme však brát ohled na povahu speciálních pedagogických potřeb žáků, tříd, oddělení či školy.

Náplň práce asistenta pedagoga se určuje především podle toho, s jakým žákem či žáky asistent pracuje. Kromě práce s daným žákem či žáky se také jedná o podporu jinému pedagogovi, zajišťování pomocných prací. Ve velké míře záleží také na možnostech dané školy.

5.3 Problematické faktory v práci asistentů pedagoga

Práce asistenta pedagoga obsahuje často problematické momenty, které mohou být v mnoha ohledech náročné. Mohou je zjistit sami pracovníci, kteří tuto pozici vykonávají, vedení školy, učitelé ale také odborná veřejnost společně se zákonnými zástupci žáků, se kterými asistent spolupracuje. Tyto faktory mohou vést k nedostatečné motivaci při dalším vzdělávání a mohou tak ovlivnit vznik vzdělávacích potřeb, a především jejich plnění. Mezi nejrizikovější faktory řadíme následující:

- nízké finanční ohodnocení vykonávané práce,
- absence profesního a etického kodexu,
- strach a nejistota ze ztráty zaměstnání,
- nejasnosti ve vymezení pracovního místa asistenta pedagoga,
- nerovnoprávnost ve vztahu učitele a asistenta pedagoga,
- nepřítomnost metodické podpory,
- nefungující systém komunikace mezi učitelem či poradenským pracovníkem a asistentem pedagoga,
- nedostatečná informovanost asistentů v možnostech vzdělávání,
- nedostatečný přehled o vzdělávacích možnostech,
- nejasnosti v náplni práce.

Asistenti pedagoga mají často strach především ze ztráty pracovní pozice, jelikož s nimi nejčastěji bývá uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, nejčastěji na jeden školní rok. Jak už víme z předchozích kapitol, pracovní poměr nesmí být kratší než 12 měsíců, avšak může být prodloužen pouze 2x. To vede ke strachu ze ztráty zaměstnání. (Kendíková, 2017, s. 41)

Učitelé, pracovníci školy a členové vedení hovoří o problémech spojených se zaměstnáváním asistentů pedagoga z jiné perspektivy, deficity jsou podle nich v následujících oblastech:

- nedostatečný systém dalšího vzdělávání asistentů pedagoga,
 - zaměstnávání nekvalifikovaných a nevhodných asistentů pedagoga,
 - nedostatečná zkušenost se zaměstnáváním pracovníků,
 - nejasná, nebo žádná náplň práce,
 - riziko zneužívání služeb asistenta,
 - nedostatek kvalifikovaných pracovníků vhodných na pozici asistenta apod.
- (Kendíková, 2017, s. 43)

Podle Uzlové (2010) je nutné při práci vytvořit přátelské prostředí otevřené ke všem dětem. Znamená to tedy zajistit pozitivní atmosféru, spojit své síly a spolupracovat s respektem k odlišnostem. Různorodost je dle ní vítána jako obohacení. Velkou součástí této kvalitní spolupráce je proto přítomnost asistenta pedagoga. Náročnost této práce vyplývá především z faktu, že asistenti pedagoga pracují s dětmi se speciálními vzdělávacími potřebami, musí tedy vynaložit velké úsilí, aby se dané dítě soustředilo, poslouchalo látku učitele a něco se naučilo.

5.4 Motivace ke vzdělávání

V případě, že vznikne potřeba vzdělávání, je velice důležitou součástí motivace k dalšímu získání nových dovedností a vědomostí.

Armstrong (2002, s. 159-160) uvádí, že čím je vyšší motivace, tím bude vzdělávání efektivnější. Jedním z nejdůležitějších faktorů je motivace, která způsobí úspěšný průběh učení.

Vodák a Kucharčíková (2011, s. 104) uvádí, že každého zaměstnance motivuje jiný vliv v jiné míře, proto je velice důležité brát v potaz individuální přístup. Mezi nejvýznamnější faktory motivace patří:

- získání kvalifikace, titulu,
- zvýšení kvality práce a pracovní výkonnosti,
- zlepšení postavení ve skupině,
- vyšší platové ohodnocení,

- možnost seberealizace – využití získané kvalifikace,
- získání sociálních výhod,
- udržení pracovního místa,
- získání připravenosti na změny a větší flexibility.

Motivací k učení je myšlena snaha ke zdokonalení v oblasti schopností, dovedností a znalostí, které ovlivňují výkonnost vzdělávání. Motivaci ovlivňuje:

- Okolnost, která vychází ze zjištěné potřeby vzdělávání a uskutečněného programu daného kurzu, nebo skutečnost, zda se jedná pouze o jednorázovou záležitost bez zohlednění vzdělávacích potřeb aktérů.
- Hodnota, kterou aktéři přisuzují k učebním činnostem ve vztahu k aktuální pracovní organizaci a budoucí kariéře a také náročnosti úkolů v rámci vzdělávacích činností. V případě, že jsou tyto úkoly příliš náročné, účastníci v průběhu kurzu ztrácejí své úsilí, naopak pokud jsou úkoly příliš lehké, ztrácí se u účastníků pozornost a zájem. (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 102)

Cílem této kapitoly bylo zaměření na charakteristiku pozice asistenta pedagoga. Aby bylo možné analyzovat vzdělávací potřeby, je nutné danou pozici poznat blíže. Tato kapitola blíže vymezila odbornou kvalifikaci a náplň práce asistentů pedagoga. Dále charakterizovala problematické faktory, které mohou při práci vzniknout a vést tak k výkonnostní mezeře, kterou je možné identifikovat. A v neposlední řadě se zaměřila na motivaci ke vzdělávání, která je nedílnou součástí při dalším osobním růstu, pokud analyzujeme výkonnostní mezeru, je žádoucí motivace ze strany pracovníka.

6 METODY ZJIŠŤOVÁNÍ VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB

Cílem této kapitoly je popsat a navrhnout metody pro zjišťování vzdělávacích potřeb u asistentů pedagoga. Mezi přístupy ke zjišťování potřeb řadíme kvalitativní sociologický výzkum a aplikace kompetenčního přístupu ke vzdělávání.

Bartoňková (2010, s. 122) uvádí, že k identifikaci vzdělávacích potřeb můžeme využít dvě základní možnosti. Vhodné je užití obou následujících způsobů kombinovaně:

- Kvalitativní sociologický výzkum – nejčastěji využíváme dotazník, pozorování, rozhovor, znamená to, že se na vzdělávací potřeby ptáme přímo pracovníka, eventuálně jejich nadřízených, podřízených, klientů a ostatních kolegů. Jedná se především o terénní šetření. Pokud chceme provést tuto identifikaci správně, musíme dodržet důležité zásady pro tvorbu sociologického výzkumu.
- Aplikace kompetenčního přístupu ke vzdělávání a k rozvoji lidských zdrojů v organizaci – pracujeme především s literaturou a dokumentací. Díky tomu získáme obecné požadavky na pracovní pozici neboli kostru kompetencí. Identifikace kompetencí probíhá prostřednictvím kompetenčního modelu, který užíváme v mnoha dalších personálních činnostech. Z toho důvodu bývá v praxi vyhledáván mnohem častěji než první způsob šetření.

První způsob má výhodu v tom, že identifikujeme aktuální vzdělávací potřebu, která je na míru připravená na daného pracovníka. Nevýhodou však je metodicky náročná příprava a realizace. Obvykle se tento způsob užívá pouze v přípravě vzdělávacích akcí. Druhý způsob má výhodu v tom, že jej můžeme využít v řadě dalších personálních činností, kam patří hodnocení pracovníků, výběr pracovníků, nebo kariérové plánování.

Kvalitativní sociologický výzkum lze považovat za terénní šetření, přičemž nejpoužívanější metodou je rozhovor, dotazník a pozorování. Výhodou je, že informace týkající se vzdělávacích potřeb jsou získány přímo od pracovníků, popřípadě od nadřízených či kolegů. Druhý způsob aplikace kompetenčního přístupu využívá práci s literaturou a dokumenty, výhodou tohoto způsobu je získání obecných informací na dané pracovní místo. Tento způsob se však volí více u manažerských pozic. Při použití prvního způsobu je výhodou zjištění aktuálních vzdělávacích potřeb konkrétního pracovníka. Při rozhovoru lze cílit otázky na konkrétní pozice, problematiku a situace. (Businessinfo.cz, 2010)

Bartoňková (2010, s. 123-125) také uvádí, že dále můžeme rozdělit techniky a metody k identifikaci z oblasti celého podniku, pracovního místa a také z oblasti jednotlivého pracovníka. Některé metody a techniky se prolínají všemi kategoriemi, záleží však na konkrétní situaci a na tom, jakou metodu zvolíme při konkrétní analýze. V následujícím dělení uvedu pouze některé z metod:

- 1) Celopodnikové údaje: dotazník, brainstorming, analýza budoucích možností a trendů, analýza podnikových cílů, analýza vnějšího a vnitřního prostředí, práce s dokumentací, výstupní interview, skupinové porady a diskuze, personální audit, šetření výsledků diskuzí a porad, které se týkají aktuálních pracovních problémů atd.
- 2) Údaje o pracovním místě: dotazník, porovnávání, práce s dokumentací, analýza náplně práce, brainstorming, skupinové diskuze a porady, analýza informací, konkrétně vzdělávání a kvalifikace, které získáme od vedoucích pracovníků, deníková metoda, analýza z popisu práce atd.
- 3) Údaje o konkrétním pracovníkovi: dotazník, hodnocení pracovníků, hodnocené pracovního výkonu, pozorování, brainstorming, deníková metoda, sebehodnocení, výstupní interview, rozhovor, skupinové diskuze a porady, osobní dokumentace, analýza chování, analýza manuálních dovedností, testy a zkoušky, průzkum postojů atd.

Prášilová (2006, s. 58) uvádí další metody pro analýzu v podobě srovnávání, organizovaná setkání pro sběr dat, stanoviska a názory expertů, a především samotné rozhovory. Kromě zmíněných metod dále uvádí řešení případových studií, deníkovou metodu, shadowing, sebehodnocení atd.

Podle Bartoňkové (2010, s. 76) je vhodné u analýzy vzdělávacích potřeb užití kombinace metod, jelikož může být riskantní učinit rozhodnutí pouze na základě jedné vybrané metody.

6.1 Vymezení závěrů analýzy vzdělávacích potřeb

Prášilová (2006, s.59) uvádí, že při stanovení univerzálních a obecných závěrů z analýzy vzdělávacích potřeb je možné sestavit osnovu, která je zadavateli předložena ještě předtím, než se výkonnostní mezera zjišťuje. Osnova je rozdělena do následujících bodů:

- 1) Úvod – obsahuje především cíl analýzy a rozsah společně se způsobem provádění analýzy.

- 2) Hlavní zjištění – obsahuje zprávu o zjištěných poznacích týkajících se pracovníků s potřebami.
- 3) Doporučení – obsahuje návrhy se způsoby možného vzdělávání společně s doporučením na konkrétní okruh školitelů či vhodného školitele.
- 4) Další připomínky – obsahuje sdělení podstatných souvislostí spojených s analyzovaným problémem.
- 5) Závěr – část, která by měla obsahovat všechny potřebné informace s důrazem na citlivost podání informace.

Cílem kapitoly bylo navrhnout vhodnou metodu pro analýzu vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga. Z výše uvedeného lze vyhodnotit, že vhodným způsobem zjištění vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga může být kombinace sociologického výzkumu s kompetenčními přístupy. Praktická část bakalářské práce využívá oba zmíněné přístupy, konkrétně se jedná o rozhovor doplnění o dotazník.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

7 CHARAKTERISTIKA PRAKTICKÉ ČÁSTI

Snahou této práce je zjistit, jaké vzdělávací potřeby pociťují asistenti pedagoga v hlavním vzdělávacím proudu. Dále přispět k ucelenějšímu a hlubšímu poznání vzdělávacích potřeb těchto pracovníků, zmapovat znalostní požadavky kladené na asistenty pedagoga při začlenění žáků se speciálními vzdělávacími potřebami do běžných tříd základní školy. V neposlední řadě také poukázat na možnosti spojené s dalším vzděláváním a důležitost při celkovém prohlubování znalostí. Odhalení výkonnostní mezery může včas posílit kompetence těchto pracovníků.

V neposlední řadě bych také ráda poskytla podnět k zamyšlení, aby tato práce byla přínosem v praktické rovině, nejen samotným asistentům pedagoga, ale také jejich zaměstnavateli tak, aby došlo k maximálnímu využití potenciálů pracovníků během výuky a případně k zefektivnění jejich práce navrhla možné podpůrné prostředky.

7.1 Výzkumný cíl

Cílem výzkumného šetření je:

- Zjistit vzdělávací potřeby asistentů pedagoga působících na konkrétní základní škole prostřednictvím rozhovoru a dotazníku.

7.2 Metody výzkumu

K výzkumnému šetření byla zvolena metoda kvalitativního výzkumu v podobě rozhovoru a dotazníku, jelikož jsme v teoretické části práce zjistili, že pro analýzu vzdělávacích potřeb je vhodné užití více metod pro sběr dat.

7.2.1 Rozhovor

Hendl (2005) uvádí, že díky kvalitativnímu výzkumu lze získat hloubkový pohled nejen na zkoumanou problematiku, ale také lze zprostředkovat podrobnější komparaci jednotlivých situací a také umožňuje zohlednit lokální situaci a působení kontextu. Konkrétně se jedná o metodu **polostruktuovaného hloubkového rozhovoru**. Švaříček a Šed'ová (2007) ji považují za nejvíce používanou metodu sběru dat v kvalitativním výzkumu. Tato

metoda zkoumá členy určitého prostředí či určité specifické sociální skupiny s cílem získat stejné pochopení jednání, kterým disponují pracovníci konkrétní skupiny. Rozhovor může být dále strukturovaný a nestrukturovaný. „*Polostrukturovaný rozhovor má pevnou strategii a značně uvolněnou taktiku*“ (Jedlička, Kořa, Slavík, 2018, s.385). Tazatel při rozhovoru postupuje podle plánu, který je předem stanoven a umožňuje tak udržet určitý řád, probírá podstatné položky pro konečné vyhodnocení a také zajišťuje dotazovanému dostatečný prostor pro vlastní vyjadřování. (Jedlička, Kořa, Slavík, 2018)

7.2.2 Dotazník

Druhou zvolenou metodou je dotazník Likertova typu. Jedná se o soubor výroků, u kterých je „*pětibodová škála, kde respondenti vybírají možnosti “zcela souhlasím“, přes “nevím“, což je střední bod škály, až po “zcela nesouhlasím“ na opačném konci*“. (Hayesová, 2003, s. 112)

Gavora (2010) uvádí, že pomocí těchto škál můžeme měřit názory a postoje, které jsou jednoduché jak na sestavení, tak na vyhodnocení. Likertovu škálu tvoří výroky a stupnice, které jsou neměnné. Respondenti vyjadřují míru svého souhlasu či nesouhlasu na pětibodové stupnici. Tato metoda se jeví jako vhodný doplněk k polostrukturovanému hloubkovému rozhovoru, jelikož mají respondenti možnost posuzovat sami sebe.

7.3 Popis výzkumného vzorku

Výzkumný vzorek tvoří čtyři asistenti pedagoga, kteří pracují na stejné základní škole. Konkrétně se jedná o čtyři ženy. Z důvodu zachování anonymity není uveden název základní školy, a to na základě domluvy s vedením školy. Asistent pedagoga č. 1 má střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou v kombinaci s akreditovaným kurzem pro asistenty pedagoga s délkou praxe 5 let. Asistent pedagoga č. 2 má magisterské vysokoškolské vzdělání, konkrétně obor učitelství pro 2. stupeň ZŠ se zaměřením na přírodopis a občanskou výchovu s délkou praxe 2 roky. Asistent pedagoga č. 3 má střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou v kombinaci s akreditovaným kurzem pro asistenty pedagoga s délkou praxe 11 let. A poslední asistent pedagoga č. 4 má bakalářské vysokoškolské vzdělání zakončené státní závěrečnou zkouškou v oboru speciální pedagoga se zaměřením na intervenci, s délkou praxe 3 roky.

7.4 Sestrojení výzkumného nástroje

Při sestavení výzkumného nástroje jsem vycházela z šesti oblastí kompetenčního modelu asistenta pedagoga, díky kterému můžeme zjistit, v jakých směrech mohou asistenti pedagoga pocítovat vzdělávací potřeby. Tento dokument slouží také k dalšímu plánování rozvoje a vzdělávání asistentů pedagoga. Kompetenční model tvoří tyto oblasti:

- 1) komunikační a facilitační dovednosti,
- 2) týmová spolupráce,
- 3) odborné znalosti,
- 4) pedagogické a předmětové kompetence,
- 5) motivace,
- 6) osobnostní předpoklady.

Tento kompetenční model slouží asistentům pedagoga jako rámec činností, který lze využít před tím, než vedení přistoupí k podpoře, mentoringu a sdílení zkušeností. Tento model se kromě klasické náplně práce dále zaměřuje na sociální, osobnostní a komunikační kompetence. Model slouží jak pro individuální potřeby jedince, tak pro potřeby vedení a je možné jej používat jako plán dalšího rozvoje a vzdělávání. (Zapojmevšechny.cz, 2021, online)

Následně byly tyto oblasti rozpracovány do otázek. Oblasti byly použity jak v dotazníku, tak i v rozhovoru. Přestože se Likertova škála častěji používá v případě většího počtu respondentů, byla i tak použita v kombinaci s rozhovorem, tak aby díky ní mohli respondenti posoudit sami sebe a mohli tak zjistit, jak vnímají své mezery ve výkonnosti a odhalit své vzdělávací potřeby. Z oblastí bylo vytvořeno devatenáct pětistupňových škál, které jsou konstantní. Na pětibodové stupnici respondenti vyjádřili míru souhlasu či nesouhlasu s danou otázkou. Pro tento účel byly zvoleny následující možnosti odpovědí: rozhodně ano, spíše ano, nevím, spíše ne, rozhodně ne.

7.5 Výzkumné otázky

V této části práce si představíme otázky do rozhovoru, které vychází z oblastí kompetenčního modelu asistenta pedagoga. Otázky jsou zaměřené tak, aby měli respondenti možnost vlastního sebesouzení.

a) Komunikační a facilitační dovednosti:

- 1) Myslíte si, že znáte postupy a možnosti řešení krizových situací? Jakým způsobem řešíte konflikty a nedorozumění mezi žáky ve třídě?
- 2) Jak byste popsala vaši komunikaci a spolupráci s rodiči žáka se SVP?

b) Týmová spolupráce:

- 3) Jak byste popsala vaši spolupráci s třídním učitelem? (Během výuky, po výuce, při vyhodnocování výsledků)

c) Odborné znalosti:

- 4) Dokážete popsat, jakým způsobem získáváte informace vhodné pro zvýšení svých dovedností, způsobilostí, znalostí a zkušeností?
- 5) Myslíte si, že je nějaká oblast, ve které pocítujete nedostatky/deficity, které ovlivňují výkon při práci a ráda byste je rozvinula?
- 6) Dokážete popsat, jakým způsobem byste se mohla dále vzdělávat, tak aby byl využit váš potenciál, který můžete dále využít ve prospěch vaší školy?

d) Pedagogické a předmětové kompetence:

- 7) Cítíte se plně kompetentní při výkonu své práce?

e) Motivace:

- 8) Myslíte si, že máte dostatečnou podporu ze strany zaměstnavatele pro další rozvoj?
Co vás motivuje k dalšímu osobnímu růstu?

f) Osobnostní předpoklady:

- 9) Dokážete posoudit, které činnosti z pracovní náplně jsou vaší silnou stránkou a které naopak slabou?

7.6 Sběr a zpracování dat

Respondentům byly předloženy dotazníky v papírové podobě, do kterých byly zaznačeny odpovědi. Před předložením dotazníku byli respondenti obeznámeni s tématem a cílem bakalářské práce. Dále byli respondenti seznámeni s oblastmi, ze kterých otázky vyplývají a také byli poučeni, jak se škály posuzují. Případné nesrovnalosti k otázkám byly vysvětleny. Nedílnou součástí bylo také poučení respondentů o tom, že rozhovory budou nahrávány na diktafon, tedy budou uloženy jako auditivní záznam a budou sloužit pouze jako podklad pro tuto bakalářskou práci. V neposlední řadě bylo zdůrazněno, že bude zachována anonymita a znění nahrávek nebude nikde uveřejněno. Nejdříve byly tedy předloženy dotazníky a poté proběhly rozhovory.

Při samotném průběhu rozhovoru bylo mou snahou uplatnění techniky aktivního naslouchání a shrnování odpovědí, abych se ujistila, zda jsem správně porozuměla tomu, co mi respondenti chtěli sdělit.

Prostudováním dostupné literatury jsem pro analýzu dat zvolila metodu otevřeného kódování podle Švaříčka, Šed'ové (2007, s. 211-222). Vzhledem k tomu, že je tato metoda využívána jako jedna z univerzálních metod pro analýzu kvalitativních dat. Rozhovory byly nejprve převedeny do písemné podoby a následně vytištěny, tak aby bylo možné se v nich co nejlépe orientovat. Data, která byla získána prostřednictvím rozhovorů doplněných o dotazníky byla rozčleněna na fragmenty, kterým byly následně připisovány kódy. Kódy, které vznikly, byly následně tříděny prostřednictvím kategorií, a to podle metody srovnávání a kontrastů. Kategorie podle otevřeného kódování vychází z kompetenčního modelu, jedná se o tyto oblasti:

- komunikační a facilitační dovednosti,
- týmová spolupráce,
- odborné znalosti,
- pedagogické a předmětové kompetence,
- motivace,
- osobnostní předpoklady.

7.6.1 Analýza vzdělávacích potřeb prostřednictvím dotazníku

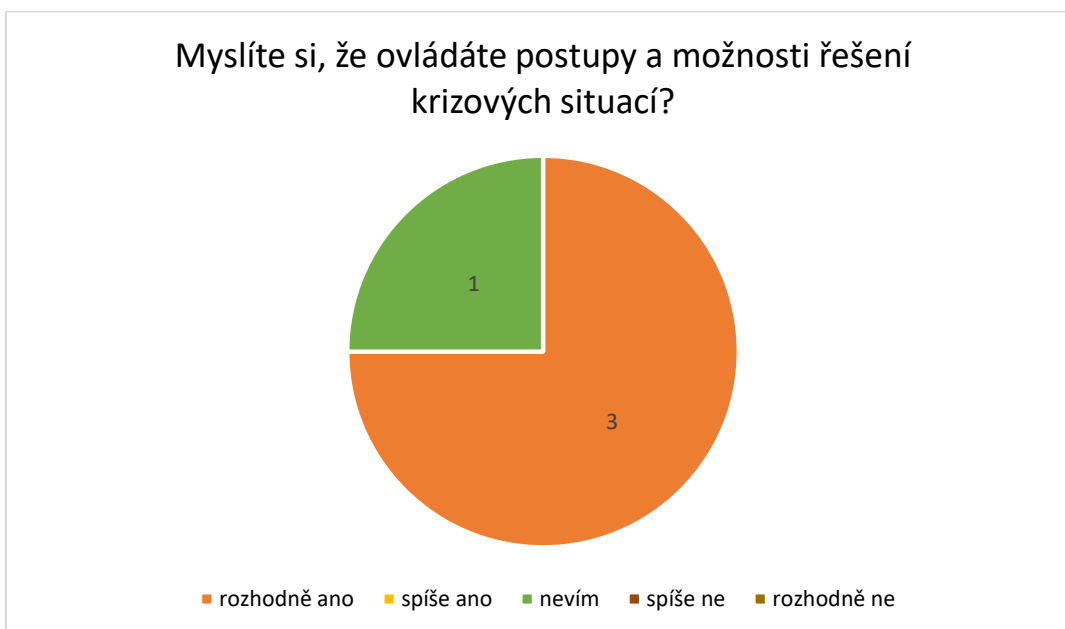
V této části si vyhodnotíme dotazníkové šetření Likertova typu, které bylo předloženo 4 respondentům ze stejné základní školy. Tento dotazník umožní respondentům vytvořit vlastní pohled na danou problematiku, tak aby mohli učinit vlastní sebeposouzení a také je připraví na oblasti, ze kterých jsou tvořeny otázky do rozhovoru.

Graf 1 - Oblast komunikačních a facilitačních dovedností



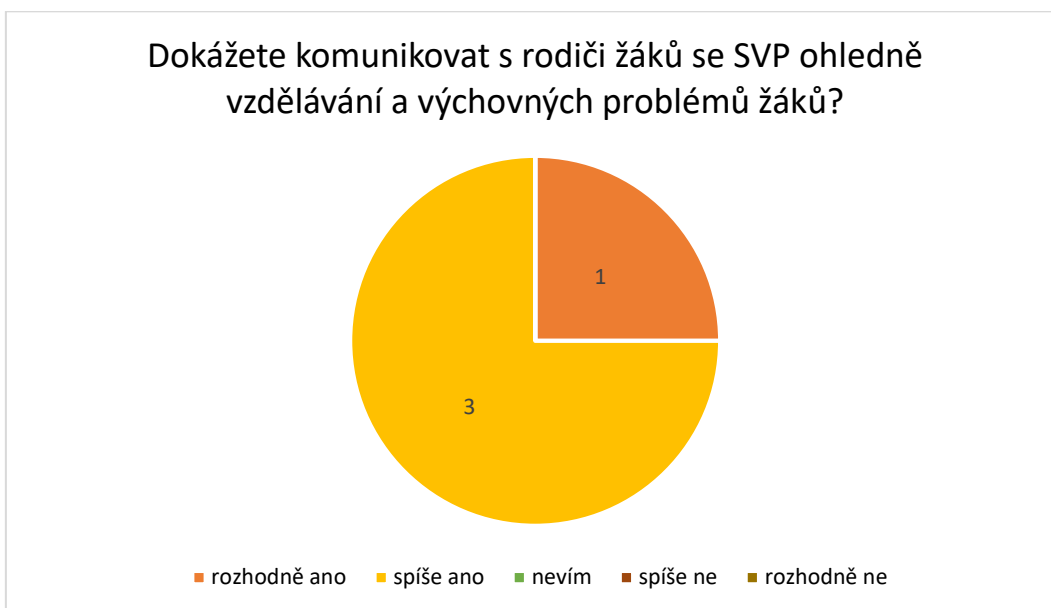
Komentář ke grafu 1: Z výše uvedeného grafu vyplývá, že 2 asistenti se rozhodně podílí při řešení konfliktů a nedorozumění v komunikaci mezi žáky a 2 asistenti se spíše podílí. Lze říct, že na vybrané škole se konflikty řeší, což je velmi podstatné.

Graf 2 - Oblast komunikačních a facilitačních dovedností



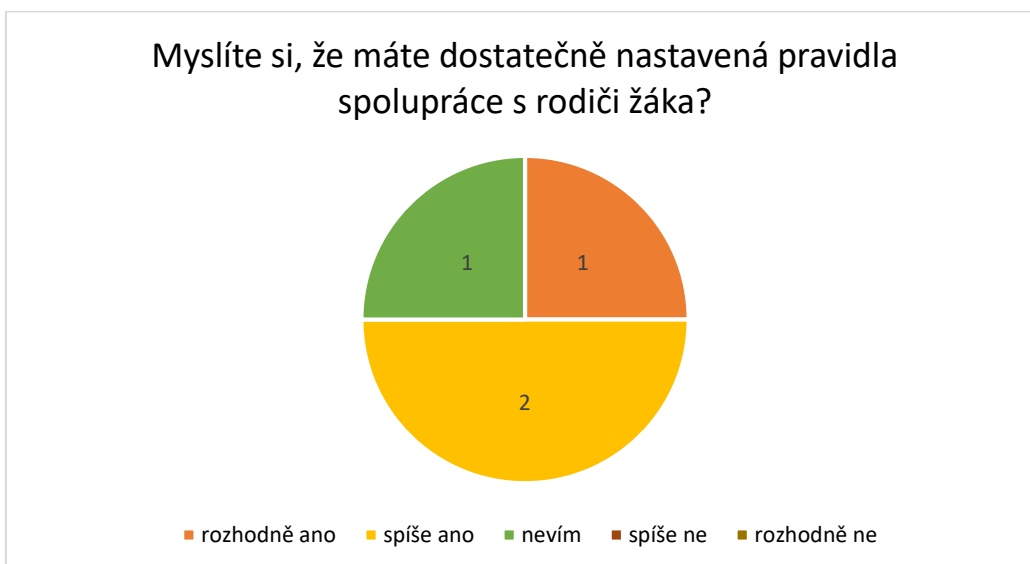
Komentář ke grafu 2: Tento graf nám ukazuje, že 3 asistenti si spíše myslí, že ovládají postupy a možnosti řešení krizových situací a 1 asistent neví, zda tyto postupy ovládá. Je dobré, když samotní asistenti dokážou adekvátně řešit krizové situace například v kooperaci s třídním učitelem.

Graf 3 - Oblast komunikačních a facilitačních dovedností



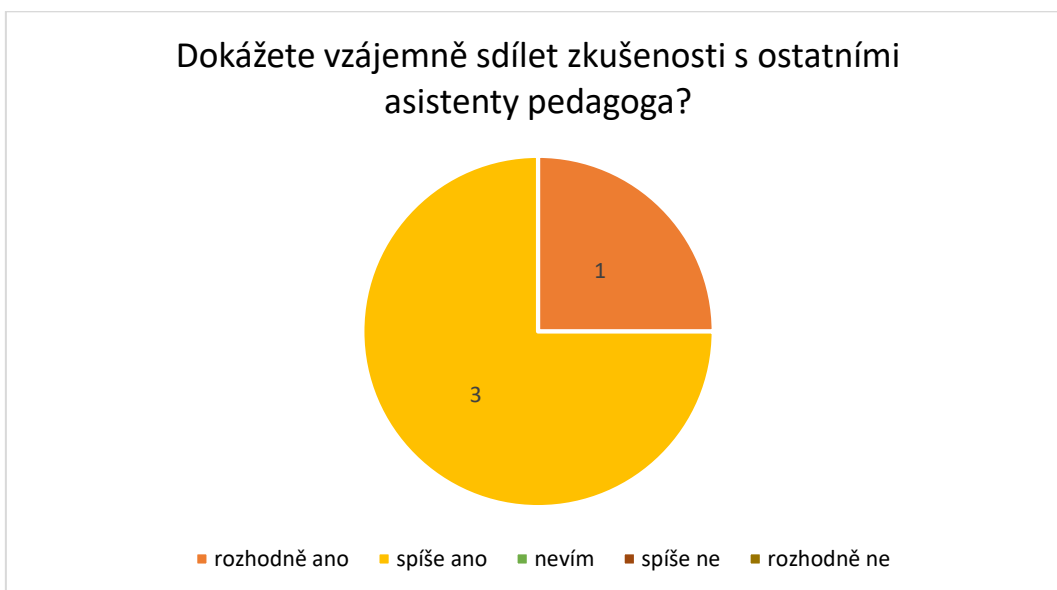
Komentář ke grafu 3: Z grafu vyplývá, že 3 asistenti si nejsou zcela jistí v komunikaci týkající se vzdělávání a výchovných problémů s rodiči žáků se SVP a 1 asistent si je zcela jistý. Komunikace je důležitým a podstatným faktorem při spolupráci.

Graf 4 – Oblast komunikačních a facilitačních dovedností



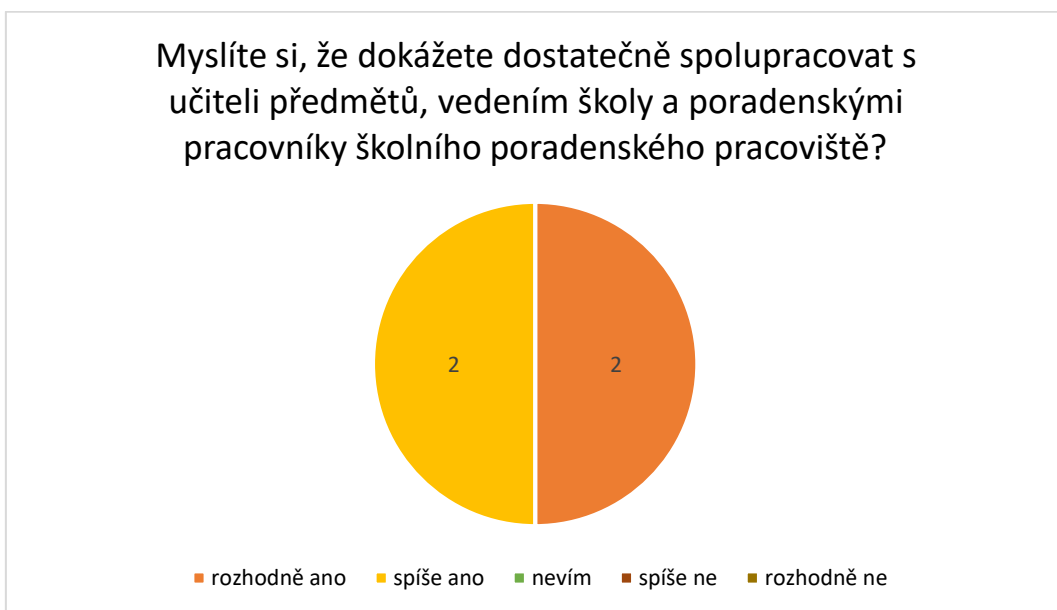
Komentář ke grafu 4: Z grafu vyplývá, že 1 asistent má rozhodně dostatečně nastavená pravidla spolupráce s rodiči žáka, 2 asistent si myslí, že spíše mají nastavená pravidla a 1 asistent si není jistý.

Graf 5 - Oblast týmové spolupráce



Komentář ke grafu 5: Vzájemné sdílení zkušeností s ostatními asistenty pedagoga může být přínosné a proto 1 asistent odpověděl, že rozhodně sdílí zkušenosti a 3 asistenti spíše sdílí zkušenosti.

Graf 6 - Oblast týmové spolupráce



Komentář ke grafu 6: Tento graf nám ukazuje, že všichni 4 asistenti si myslí, že dokážou dostatečně spolupracovat s učiteli předmětů, vedením školy i poradenskými pracovníky školního poradenského pracoviště, z toho 2 jsou si rozhodně jisti.

Graf 7 - Oblast týmové spolupráce



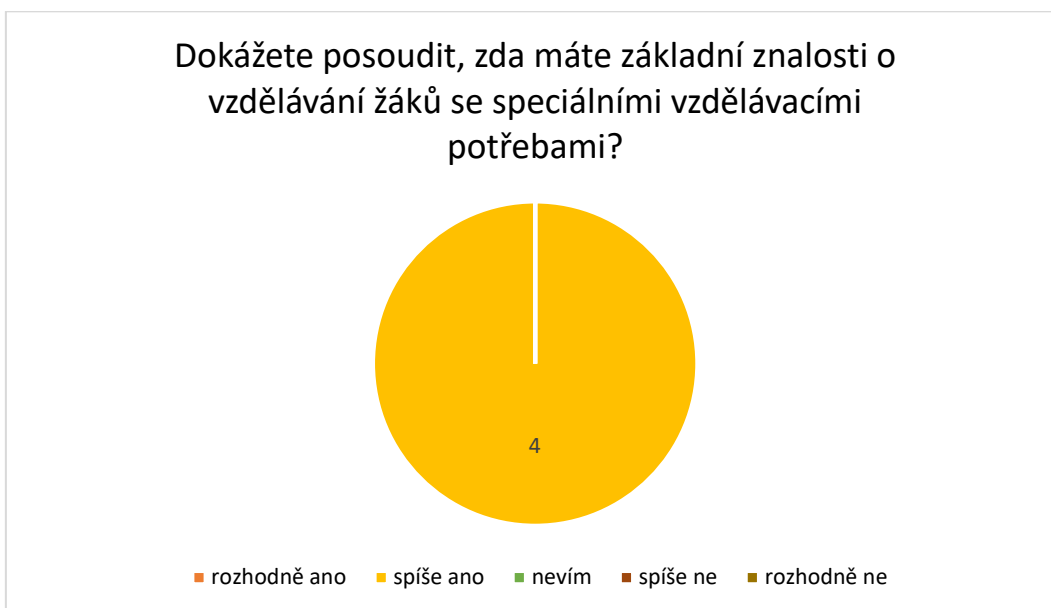
Komentář ke grafu 7: Tento graf nám ukazuje, že všichni 4 asistenti dokážou učiteli vhodným způsobem poskytnout zpětnou vazbu, z toho 1 si je rozhodně jistý, což je dobrý výsledek, neboť komunikace mezi asistentem a učitelem je zásadní při dobré spolupráci.

Graf 8 - Oblast týmové spolupráce



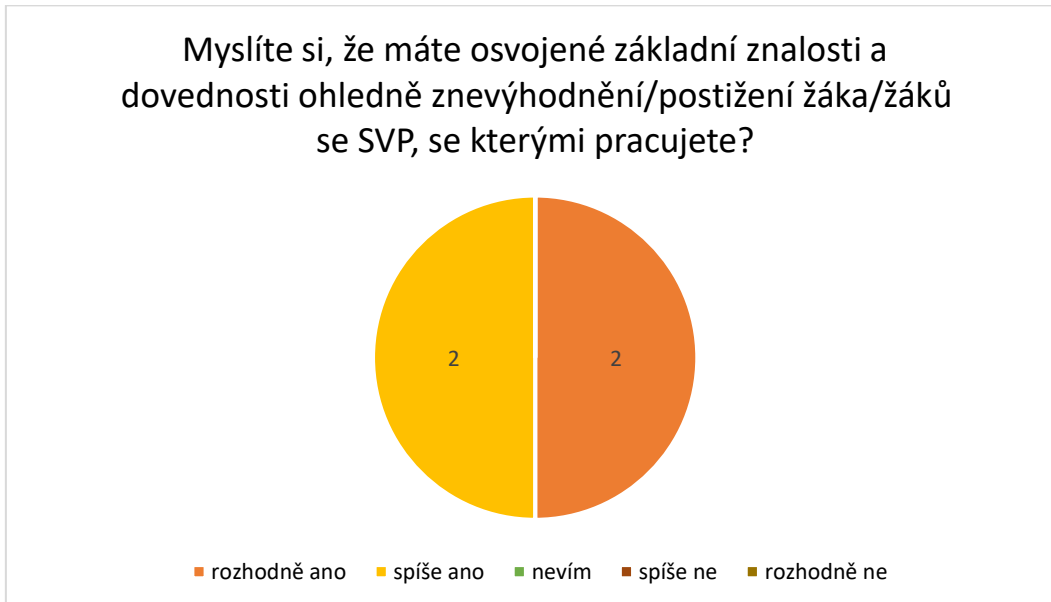
Komentář ke grafu 8: Tento graf nám ukazuje, že 3 asistenti si myslí, že se spíše dokážou podílet na přípravě a realizaci speciálních a mimoškolních akcí třídy a 1 asistent se spíše nedokáže podílet.

Graf 9 - Oblast odborných znalostí



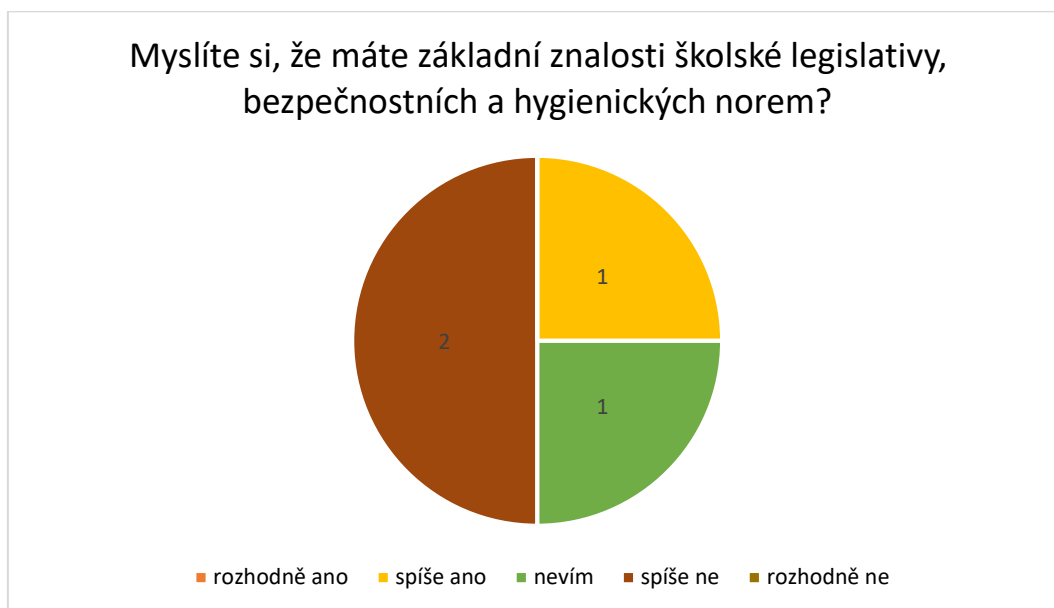
Komentář ke grafu 9: Tento graf nám ukazuje, že všichni 4 asistenti dokážou posoudit, zda mají základní znalosti o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, což je při procesu vzdělávání důležité.

Graf 10 - Oblast odborných znalostí



Komentář ke grafu 10: Z grafu č. 10 vyplývá, že všichni 4 asistenti si myslí, že mají osvojené základní znalosti a dovednosti ohledně znevýhodnění nebo postižení žáka či žáků se SVP se kterými pracují, z toho 2 jsou si zcela jisti.

Graf 11 - Oblast odborných znalostí



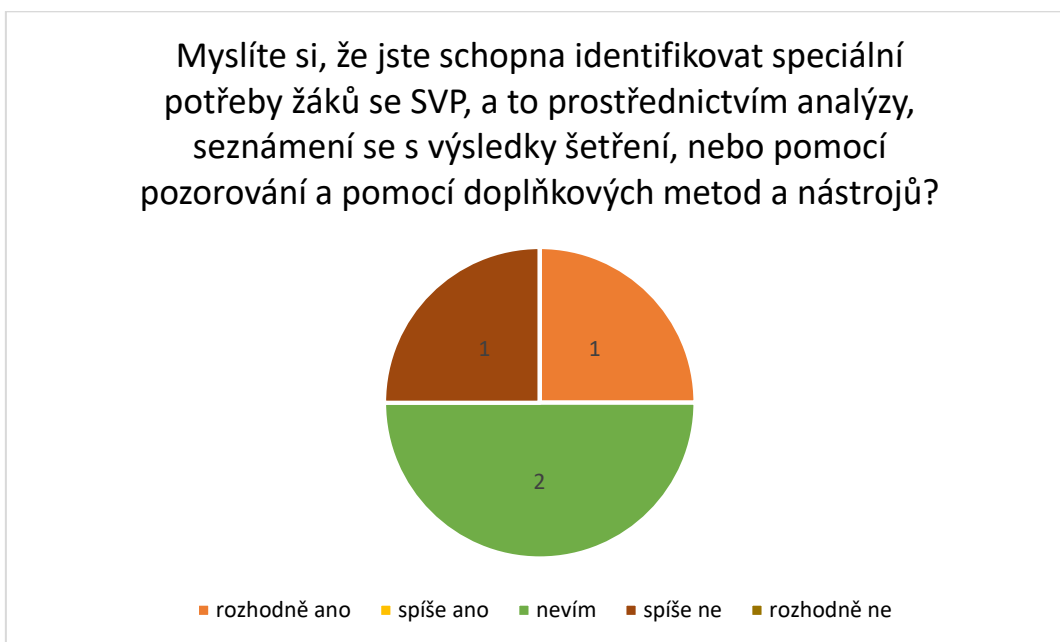
Komentář ke grafu 11: Tento graf nám ukazuje, že 1 asistent si myslí, že má základní znalosti školské legislativy, bezpečnostních a hygienických norem, 1 asistent neví a 2 asistenti si myslí, že legislativu spíše neznají. Určitě je dobré mít přehled o platné legislativě a vědět, kam se v případě potřeby podívat.

Graf 12 - Oblast pedagogických a předmětových kompetencí



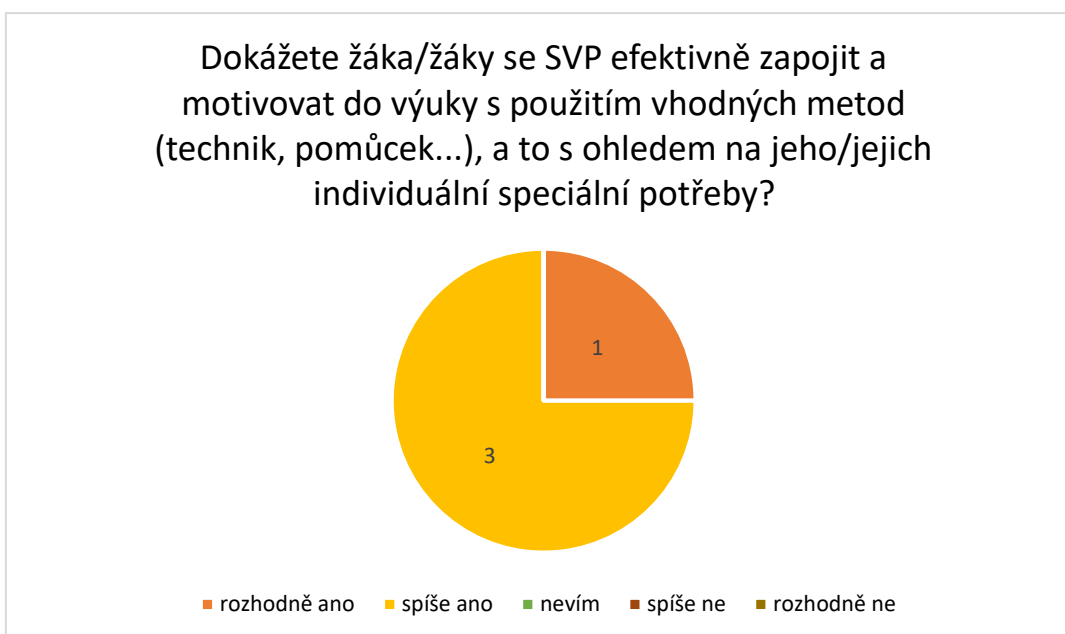
Komentář ke grafu 12: Z tohoto grafu vyplývá, že všichni 4 asistenti si myslí, že mají základní znalosti a dovednosti v oblasti použití ICT a dovedou je efektivně využívat v rámci výuky, z toho 2 si jsou zcela jisti. Znalosti z oblasti ICT jsou nedílnou součástí dnešní doby.

Graf 13 - Oblast pedagogických a předmětových kompetencí



Komentář ke grafu 13: Z uvedeného grafu vyplývá, že 1 asistent si myslí, že je rozhodně schopen identifikovat speciální potřeby žáků se SVP, 2 asistenti neví a 1 asistent si myslí, že spíše není schopen identifikovat tyto potřeby.

Graf 14 - Oblast pedagogických a předmětových kompetencí



Komentář ke grafu 14: Tento graf nám ukazuje, že všichni 4 asistenti dokážou žáka či žáky se SVP efektivně zapojit a motivovat do výuky, z toho 1 asistent si je zcela jistý.

Graf 15 - Oblast motivace



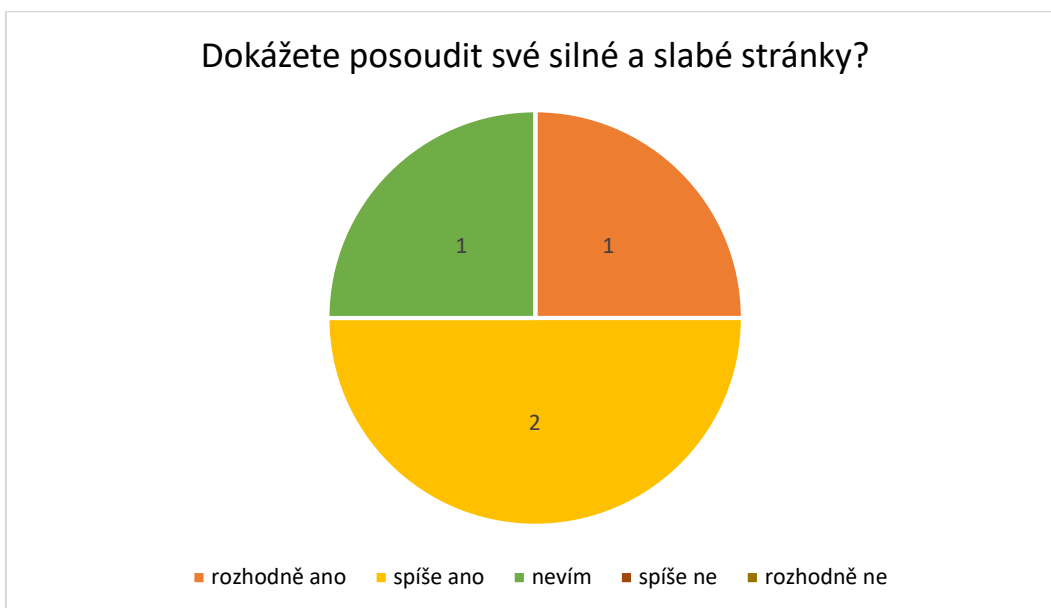
Komentář ke grafu 15: Graf č. 15 nám ukazuje, že 3 asistenti pocítují zájem o další sebevzdělávání, z toho 1 zcela pocítuje zájem a 1 asistent neví.

Graf 16 - Oblast motivace



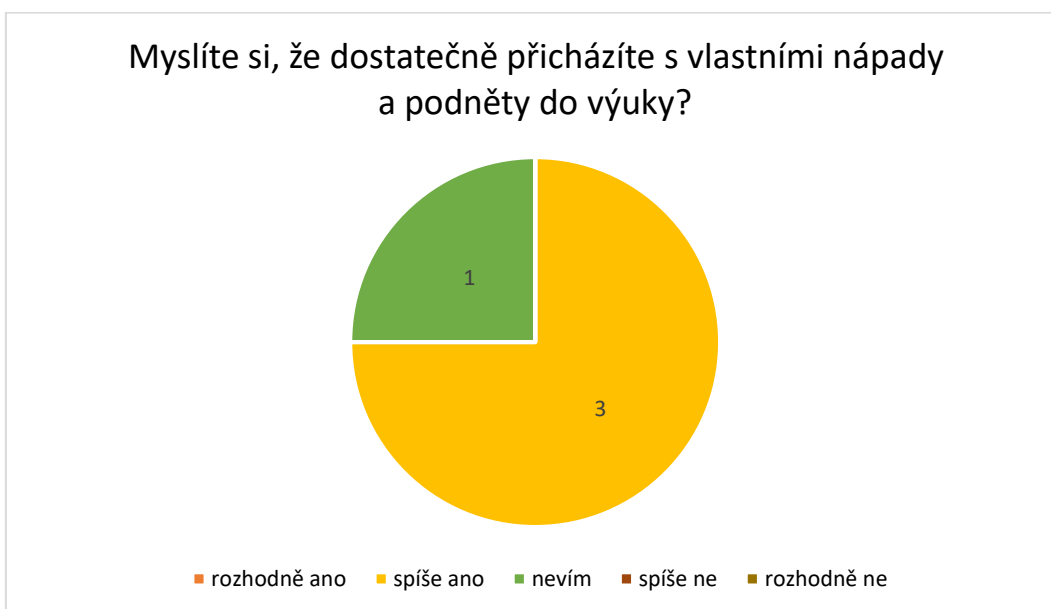
Komentář ke grafu 16: Z výše uvedeného grafu vyplývá, že všichni 4 asistenti uvažují o účasti na vzdělávacích kurzech a seminářích, z toho 2 zcela rozhodně uvažují. Zájem o účast je dobrým znakem pro snahu o další osobní rozvoj.

Graf 17 - Oblast osobnostních předpokladů



Komentář ke grafu 17: Tento graf nám ukazuje, že 3 asistenti dokážou posoudit své silné a slabé stránky, z toho 1 si je zcela jistý a 1 asistent neví, zda to dokáže posoudit. Umět posoudit své silné a slabé stránky je dobrým předpokladem pro nastavení cílů pro další osobní rozvoj.

Graf 18 - Oblast osobnostních předpokladů



Komentář ke grafu 18: Graf č. 18 nám ukazuje, že 3 asistenti si spíše myslí, že dostatečně přichází s vlastními nápady a podněty do výuky a 1 asistent neví.

Graf 19 - Oblast osobnostních předpokladů



Komentář ke grafu 19: Z posledního grafu vyplývá, že všichni 4 asistenti dokážou adekvátně reagovat na nové okolnosti, podmínky či změny v chování žáka, z toho 1 si je zcela jistý, že takto dokáže reagovat.

7.6.2 Analýza vzdělávacích potřeb prostřednictvím rozhovoru

V této části si vyhodnotíme rozhovory s asistenty pedagoga. Pro lepší přehled budeme postupovat dle otázek vycházejících z konkrétních oblastí. Pro tento účel byla zvolena technika vyložení karet, jejímž základem je to, že výzkumník uspořádá kategorie, které vznikly kódováním do nějakých linek či obrazce a text sestaví tak, že vlastně parafrázuje zjištěné informace z daných kategorií (Švaříček, Šed'ová, 2007). V našem případě byly odpovědi barevně odlišeny. Každé číslo otázky mělo přiřazeno svou barvu, tak aby vše bylo přehledné.

1. Oblast komunikačních a facilitačních dovedností – postupy a možnosti řešení krizových situací

AP 1 si myslí, že postupy zná, ale tvrdí, že je vždy prostor pro zlepšení. Konflikty a nedorozumění řeší vzájemnou komunikací mezi žáky. AP 2 si také myslí, že postupy zná, ale vždy se raději obrátí na někoho zkušenějšího, konflikty řeší také vzájemnou komunikací. AP 3 si myslí, že postupy nezná podrobně, ale v problematice se přibližně orientuje. Konflikty a nedorozumění taktéž řeší komunikací. AP 4 si myslí, že krizovou intervencí a postupy přesně

nezná, přesto pokud vznikne konflikt, postupuje intuitivně a na základě předchozích zkušeností.

2. Oblast komunikační a facilitačních dovedností – komunikace a spolupráce s rodiči

AP 1 popisuje komunikaci s rodiči jako náročnou, někdy dojde k nedorozumění či konfliktu. AP 2 nepocituje problém v komunikaci s rodiči, myslí si, že má dobré vztahy a vzájemně si vytvořili důvěru a otevřenost, ale také si vymezili hranice. AP 3 popisuje komunikace jako bezproblémovou a vstřícnou, ze strany rodičů pocituje snahu. Komunikace s maminkou žáka je zcela upřímná, ať už se jedná o příjemné či nepříjemné věci. AP 4 si myslí, že záleží na konkrétním rodiči, s některými je komunikace dobrá a s jinými ne, tento typ rodičů často svůj zájem předstírá a na domluvených opatření nespolupracují.

3. Oblast týmové spolupráce – spolupráce s třídním učitelem

AP 1 hodnotí spolupráci s třídním učitelem jako bezproblémovou, hodně spolu komunikují, předávají si informace, během výuky se cítí sjednocení a po výuce hodnotí průběh vyučování. AP 2 si spolupráci vychvaluje, za to s jinými učiteli je spolupráce mnohdy nestabilní. AP 3 si myslí, že spolupráce je velmi dobrá, často s třídním učitelem komunikují o daném žákovi, ale i o celé třídě. Řídí se pokyny učitele, ale také se snaží být iniciativní. Spolupráci hodnotí jako sehanou. AP 4 hodnotí spolupráci z většiny jako vstřícnou, učitel se snaží radit, jakým způsobem přistupovat k žákovi. Společně se domlouvají na postupech ohledně výuky a v případě nejasností se snaží situaci rozebrat a najít nová řešení.

4. Oblast odborných znalostí – získávání informací

AP 1 se účastní workshopů, zrovna nedávno to byl právě workshop zaměřený na autismus a jinak získává informace z internetu a knížek. AP 2 se účastní školení, které si často vyhledává sama, jinak informace čerpá z odborných knih či z webových stránek. AP 3 se taktéž účastní seminářů zaměřených na danou problematiku a ráda čte různé články a knížky o dětské mozkové obrně. AP 4 získává informace prostřednictvím třídního učitele, pomocí literatury, různých seminářů a školení, nebo sdílením s dalšími asistenty pedagoga.

5. Oblast odborných znalostí – pocíťování nedostatků/deficitů ovlivňující výkon při práci

AP 1 pocíťuje nedostatky v pochopení žáka se kterým pracuje, chtěla by umět se do něj více vcítit, tak aby byla spolupráce co nejlepší. AP 2 pocíťuje nedostatky ve své

osobnosti, myslí si, že je někdy až moc vstřícná a neumí říct ne, a to občas ovlivňuje její práci, jelikož některé požadavky a nároky překračují rámec jejich kompetencí a náplně práce. Jinak zásadní nedostatky, které by souvisely s pracovní pozicí nepociťuje. AP 3 žádné nedostatky nepociťuje a myslí si, že je to dlouholetou zkušeností, jelikož pracuje jako asistent pedagoga 11 let. AP 4 u sebe postrádá větší flexibilitu a také si myslí, že poměrně lpí na stereotypních řešeních.

6. Oblast odborných znalostí – možnost dalšího vzdělávání

AP 1 má v plánu se dále účastnit seminářů a workshopů, které ji dle jejího názoru dávají nejvíce zkušeností a vždy ji namotivují pro další práci. AP 2 si myslí, že vzdělávání asistentů pedagoga je poněkud neucelené, přesto si nejčastěji potřebné informace vyhledává sama, a to nejčastěji prostřednictvím odborných knih. Také se ráda účastní seminářů, ale vzhledem k omezenému rozpočtu školy není možné se účastnit v takové míře, v jaké by chtěla. AP 3 si myslí, že by se mohla dále vzdělávat formou odborných seminářů, a to v případě, že by pracovala s novým žákem s naprosto odlišnými vzdělávacími potřebami, než se kterými doposud pracovala. Také dodala, že na vysokoškolské vzdělání by si již netroufla. AP 4 si myslí, že může například absolvovat kurz osobního rozvoje.

7. Oblast pedagogických a předmětových kompetencí – kompetence při výkonu práce

AP 1 si myslí, že je kompetentní při výkonu své práce, především díky tomu, že má dobře nastavená pravidla a komunikaci s třídním učitelem. Občas si také musí prosadit svůj názor. AP 2 si myslí, že hodně záleží na míře vlastní sebereflexe, člověk se musí neustále vzdělávat a získávat zkušenosti z praxe, přesto se cítí kompetentní, ovšem ne plně. AP 3 se cítí kompetentní, a to díky dlouholeté praxi a zkušenostem. AP 4 se necítí plně kompetentní, protože cítí mezery ve své práci, které vyplývají z toho, co by chtěla zlepšit. Jedná se o flexibilitu a cílenější a důkladnější pozorování žáka, tak aby mohla zjistit, co u něj dobře funguje.

8. Oblast motivace – podpora ze strany zaměstnavatele a motivace k osobnímu růstu

AP 1 cítí ze strany zaměstnavatele maximální podporu, vedení jí vždy vyjde vstříc a samo jí nabízí nejrůznější semináře a besedy, taktéž jí byl nabídnut prostor pro studium speciální pedagogiky na vysoké škole. Motivací jí především je práce s dětmi. AP 2 si myslí, že podpora je dobrá, asi i díky tomu, že se chce sama vzdělávat a rozvíjet. Motivuje jí radost z práce a individuální pokroky žáka, se kterým pracuje. AP 3 cítí dostatečnou podporu ze

strany zaměstnavatele, přesto přiznala, že s lepším finančním ohodnocením by se cítila spokojeněji. Motivuje ji pocit, že její práce má smysl. AP 4 si myslí, že má dostatečnou podporu. K dalšímu osobnímu růstu ji motivuje vlastní nedokonalost, jedná s o věci, které by na sobě chtěla změnit.

9. Oblast osobnostních předpokladů – silné a slabé stránky

AP 1 si myslí, že její silnou stránkou je komunikace, popisuje se jako komunikativní a empatický člověk. Slabou stránku vnímá v psychické nestabilitě. AP 2 za svou silnou stránku považuje účast při výchovně vzdělávacím procesu, která vede k co nejvyšší samostatnosti jejího žáka. Jako slabou stránku považuje komunikaci s pedagogy, která často vychází z nevyjasněných kompetencí a pravidel a také pociťuje slabost v tom, že někdy nedokáže říct učiteli svůj názor. AP 3 za svou silnou stránku považuje přímo práci s žákem a ke slabé stránce ji nic konkrétního nenapadlo. AP 4 za svou silnou stránku považuje práci s žákem a slabinu vidí ve spolupráci a komunikaci s rodiči.

7.7 Vyhodnocení výzkumného šetření

Rozdělení výzkumných otázek vycházejících z oblastí kompetenčního modelu asistenta pedagoga korespondovala s koncepcí výzkumného šetření. Pozorovány byly tyto oblasti: komunikační a facilitační dovednosti, týmová spolupráce, odborné znalosti, pedagogické a předmětové kompetence, motivace a osobnostní předpoklady.

Z odpovědí respondentů je patrné, že v **oblasti komunikačních a facilitačních dovedností** většina nějakým způsobem postupy a možnosti řešení krizových situací zná, přesto je vždy prostor pro zlepšení. V případě nejasností ví, na koho se obrátit, nebo kde řešení k danému problému hledat. Konflikty a nedorozumění všichni 4 řeší vzájemnou komunikací a společně s žáky se snaží dojít ke společnému závěru. Komunikaci a spolupráci s rodiči respondenti popisují podle typu rodiče. S některými je spolupráce bezproblémová, vstřícná, jeden na druhého se mohou vždy obrátit. Z takových rodičů vyzařuje jakási snaha o maximální rozvoj žáka. Na druhé straně jsou rodiče, se kterými je spolupráce složitější, jelikož se často jedná o neochotu spolupracovat a dojít ke společnému cíli. Přesto je vždy dobré nastavit si určitá pravidla, jelikož komunikace je základ dobrého fungování. Aby nedocházelo k nedorozuměním, měl by asistent disponovat dobrými komunikačními schopnostmi.

V **oblasti týmové spolupráce** všichni respondenti hodnotí spolupráci s třídním učitelem jako vstřícnou, bezproblémovou. S třídními učiteli hodně komunikují, při výuce jsou sjednocení. Učitel se snaží být asistentovi nápomocen, společně se domlouvají na postupech ohledně výuky a v případě nejasností se snaží situaci rozebrat a najít vhodné řešení. Oproti tomu s ostatními učiteli hodnotí spolupráci jako nestabilní. Spolupráce je velice důležitou součástí fungování v každém týmu. Pokud je učitel a asistent sjednocení a společně spolupracují, výuka probíhá plynule a má spád. Opět hodně záleží na vzájemné komunikaci, která úzce souvisí se spoluprací.

V **oblasti odborných znalostí** se respondenti shodli, že informace získávají nejčastěji pomocí různých seminářů, workshopů, besed, ale také získávají informace prostřednictvím odborné literatury, odborných článků či z různých webových stránek. V neposlední řadě pomocí sdílení s ostatními asistenty pedagoga či prostřednictvím třídního učitele. Většinou se jedná o jejich vlastní iniciativu, sami si hledají semináře, workshopy atd. Co se týká pocíťování nějakých nedostatků a deficitů, které ovlivňují výkon při práci, zde se názory respondentů poněkud rozcházejí. Jeden pocíťuje nedostatky ve své osobnosti, druhý by chtěl více pochopit žáka se kterým pracuje, třetí u sebe postrádá větší flexibilitu a čtvrtý žádné nedostatky nepocíťuje. Lze z odpovědí vyhodnotit, že záleží i na délce praxe a na zkušenostech. Jelikož nedostatky nezaznamenal respondent s nejdelsí praxí. Je dobré, že respondenti dokážou odhalit své nedostatky, popsat je a následně s nimi pracovat, nebo alespoň mít snahu pro jejich zlepšení.

V **oblasti pedagogických a předmětových kompetencí** jsme se zaměřili na kompetence při výkonu práce. Zde se názory respondentů poněkud rozcházejí. Tři respondenti se cítí kompetentní, a to hlavně díky dobré spolupráci s třídním učitelem, jelikož mají dobře nastavená pravidla a komunikují spolu a také na tom má svůj podíl dlouholetá praxe a zkušenosti. Oproti tomu jeden respondent se necítí kompetentní, jelikož cítí vlastní mezery ve své práci, které vyplývají z toho, co by chtěl zlepšit a tím je především flexibilita.

V **oblasti motivace** se všichni respondenti shodli na tom, že mají dostatečnou podporu ze strany zaměstnavatele, vedení je vstřícné a nabízí různé besedy a semináře. Názory na motivaci k dalšímu osobnímu růstu jsou různé, jedná se především o samotnou práci s dětmi, individuální pokroky žáků, vlastní nedokonalost, která motivuje k lepšímu výkonu, ale také by bylo motivací lepší finanční ohodnocení. Přesto všechno všichni respondenti dělají svou práci s láskou a dobrým pocíťem. Motivace je nedílnou součástí každého člověka, setkáváme

se s ní již od útlého věku, jedná se o velice podstatný prvek pro výkon jakékoli profese. Pokud je dobrá motivace, je dobrý i výkon, který zaměstnanec podá.

Poslední sledovanou oblastí je **oblast osobnostních předpokladů**, ve které jsme se zaměřili na silné a slabé stránky. Zde se respondenti shodli, že za svou silnou stránku považují přímo účast při výchovně vzdělávacím procesu. Oproti tomu jako slabou stránku pocítují psychickou nestabilitu, neschopnost prosadit si svůj názor, či umět říct ne v situacích, kdy ví, že je to na místě, občas za slabou stránku považují komunikaci a spolupráci s některými rodiči. Když člověk dokáže popsat své silné a slabé stránky, je to předpoklad toho, že se sebou dokáže dále pracovat a rozvíjet se, jelikož ví, v jaké oblasti má prostor pro zlepšení.

Každá osobnost člověka je jedinečná a individuální, a projevilo se to i v této bakalářské práci. Občas se názory jednoznačně shodovaly, ale občas byly názory naprosto odlišné podle povahy a postoje daného respondenta. Polostrukturovaný hloubkový rozhovor nám umožnil nahlédnout do nitra práce asistenta pedagoga a společně s dotazníkem umožnil především respondentům poznat místa, ze kterých mohou vyplývat vzdělávací potřeby. Asistenti měli možnost hodnotit sami sebe a svou práci.

Tyto výsledky výzkumného šetření a celá bakalářská práce mohou sloužit jako předvýzkum například k tvorbě vzdělávacího programu či k tvorbě plánu osobního rozvoje.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat vzdělávací potřeby asistentů pedagoga působících v hlavním vzdělávacím proudu na vybrané základní škole.

Vzdělávací potřeby tvoří nedílnou součást našich životů již od doby školní docházky až do pracovního procesu, kde bývají daleko častější. Vzdělávací potřeby se v pracovním procesu velmi často modifikují a mění a stávají se tak nástrojem pro dosažení vytoužené profesní pozice. Vzdělávacími potřebami se tak často zabývají vedoucí pracovníci a personalisté, kteří se snaží o kvalitní vedení svého týmu a dosažení cílů, které si stanoví daná organizace.

V teoretické části práce jsme se proto zabývali aktuálností řešené problematiky a přínosem zjišťování vzdělávacích potřeb. Seznámili jsme se s tím, co to vzdělávací potřeba je, jak vzniká a jak s ní pracovat. Aby bylo možné zjistit vzdělávací potřeby, bylo nutné seznámit se také s pozicí asistenta pedagoga, především s jeho náplní práce, vzděláním a problematickými faktory, které se mohou v této profesi naskytnout. Z pohledu odborníků jsme mohli zjistit, že existuje řada metod a postupů analýzy vzdělávacích potřeb. V celém procesu proto můžeme použít návodné otázky a postupovat podle schémat. Přesto je důležité přihlídnout ke specifickým vyplývajících z možností dané organizace a pracovního prostředí, které tvoří základnu, ze které vše vychází.

V praktické části jsme pomocí rozhovoru a dotazníku zjišťovali, jaké jsou vzdělávací potřeby asistentů pedagoga působících na vybrané základní škole. Při analýze těchto potřeb jsme uplatnili osobitý, a především individuální přístup, přesto však byly dodrženy odborné postupy a doporučení. Otevřený postoj k problematice a ochota spolupracovat mi pomohl k zachycení aktuálního stavu v autentické podobě. Zjištěná data mohou dále sloužit vedení základní školy jako podklad pro zpracování rozvojových plánů zaměstnanců.

Všechny cíle, které jsme si v rámci této bakalářské práce stanovily, můžeme tímto považovat za splněné.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Přeložil Josef KOUBEK. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-0469-2.
- BRTOŇKOVÁ, Hana. *Analýza vzdělávacích potřeb*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. Studijní opory. ISBN 978-80-244-3568-8.
- BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání pro andragogy*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. Studijní opory. ISBN 978-80-244-3546-6.
- BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. 1. vydání. Praha: Grada, 2010. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.
- BUCKLEY, Roger, CAPLE, Jim. *Trénink a školení*. Přeložil Vilém JUNGSMANN. Brno: Computer Press, 2004. ISBN 80-251-0358-7.
- BUCHTOVÁ, Božena, et. al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 8024790068.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.
- GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. České vyd. Přeložil Vladimír JŮVA, Vendula HLAVATÁ. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-185-0.
- HAYESOVÁ, Nicky. *Základy sociální psychologie*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-763-9.
- HÁJKOVÁ, Vanda a Iva STRNADOVÁ. *Inkluzivní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3070-7.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
- HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.
- JEDLIČKA, R., J. KOŤA a J. SLAVÍK. *Pedagogická psychologie pro učitele: Psychologie ve výchově a vzdělávání*. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0586-1.

- KENDÍKOVÁ, Jitka. *Asistent pedagoga*. Praha: Raabe, společně pro kvalitní vzdělávání, 2017. Dobrá škola. Inkluzivní vzdělávání. ISBN 978-807496-349-0.
- KENDÍKOVÁ, Jitka. *Vademecum asistenta pedagoga*. Praha: Pasparta, 2016. 126 s. ISBN 978-80-88163-12-1
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-168-3.
- MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.
- MUŽÍK, Jaroslav. *Andragogika*. Praha: ASPI Publishing s.r.o., 2004. ISBN 80-7354-045-9.
- NOVOTNÝ, Petr. *Učení pro pracoviště*. Brno: Masarykova univerzita, 2009. ISBN 978-80-210-5116-4.
- PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník: lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- PRÁŠILOVÁ, Michaela. *Tvorba vzdělávacího programu*. Praha: Triton, 2006. ISBN 80.7254-712-7.
- PRŮCHA, Jan. *Pedagogická encyklopedie*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-546-2.
- SADLER – SMITH, Eugene. *Learning and Development for Managers: Perspective from Research and Practice*. Oxford: Blackwell Publishing, 2006. ISBN 978-1-4051-2981-7.
- ŠEĐOVÁ, Klára, NOVOTNÝ, Petr. *Vzdělávací potřeby ve vztahu k účasti na vzdělávání dospělých*. Praha: PdF UK, 2006, č. 2. ISSN 0031-3815.
- ŠIKÝŘ, Martin, BOROVEC, David, TROJANOVÁ, Irena. *Personalistika v řízení školy*. 2., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. ISBN: 978-80-7552-264-1.
- ŠVAŘÍČEK, Roman, ŠEĐOVÁ Klára. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.
- TEPLÁ, Marta, ŠMEJKALOVÁ, Hana. *Základní informace k zajišťování asistenta pedagoga do třídy, v níž je vzděláván žák nebo žáci se zdravotním postižením*. Praha: IPPP ČR, 2007. ISBN 978-80-86856-35-3.
- TROJANOVÁ, Irena. *Ředitel a střední management školy: průvodce pro ředitele a střední management ZŠ a SŠ*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0591-3.

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

UZLOVÁ, Iva. *Asistence lidem s postižením a znevýhodněním: praktický průvodce pro osobní a pedagogické asistenty*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-764-0.

VODÁK, Josef, KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3651-8.

Legislativa

Nařízení vlády č. 469/2002 Sb. kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách

Vyhláška č. 27/2016 Sb., o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků nadaných, ve znění vyhlášky č. 270/2016 Sb. a vyhlášky č. 416/2017 Sb.

Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů

Internetové zdroje

Businessinfo.cz, 2010. Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb. [online]. Copyright ©1997-2021 [cit. 2021-08-12]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/analyza-identifikace-vzdelavacich-potreb/?page=4#b1>

KRAJCAROVÁ, Jana. Analýza tréninkových potřeb ve firmě CONEO [online]. [cit. 2021-09-02]. Dostupné z: <http://hrzive.cz/04.php>

Národní ústav pro vzdělávání [online]. Copyright ©2011 [cit. 2020-10-09]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/specialni-vzdelavani>

Nová škola, o.p.s. Portál pro školní asistenty a asistenty pedagogů [online]. Copyright ©2013 [cit. 2020-10-06]. Dostupné z: <http://www.asistentpedagoga.cz/kvalifikacni-predpoklady>

Analýza systému vzdělávání asistenta pedagoga [online]. Copyright ©2014 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <http://inkluzi.upol.cz/ebooks/analyza/analyza-02.pdf>

Stanislav Stech [online]. Copyright © [cit. 2021-04-01]. Dostupné z:
[http://stanislavstech.cz/wp-content/uploads/2019/07/Analýza-společného-
vzděláván%C3%AD-za-obdob%C3%AD-fin-3.pdf](http://stanislavstech.cz/wp-content/uploads/2019/07/Analýza-společného-vzdělávání%C3%AD-za-obdob%C3%AD-fin-3.pdf)

Zapojmevsechny.cz. *Asistenti pedagoga potřebují od vedení školy podporu i metodicky vést*
[online]. 03.06.2020 [cit. 2021-11-03]. Dostupné z:
[https://zapojmevsechny.cz/clanek/detail/asistenti-pedagoga-potrebuji-od-vedeni-skoly-
podporu-i-metodicky-vest](https://zapojmevsechny.cz/clanek/detail/asistenti-pedagoga-potrebuji-od-vedeni-skoly-podporu-i-metodicky-vest)

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Graf 1 - Oblast komunikačních a facilitačních dovedností.....	40
Graf 2 - Oblast komunikačních a facilitačních dovedností.....	40
Graf 3 - Oblast komunikačních a facilitačních dovedností.....	41
Graf 4 – Oblast komunikačních a facilitačních dovedností.....	41
Graf 5 - Oblast týmové spolupráce	42
Graf 6 - Oblast týmové spolupráce	42
Graf 7 - Oblast týmové spolupráce	43
Graf 8 - Oblast týmové spolupráce	43
Graf 9 - Oblast odborných znalostí.....	44
Graf 10 - Oblast odborných znalostí.....	44
Graf 11 - Oblast odborných znalostí.....	45
Graf 12 - Oblast pedagogických a předmětových kompetencí.....	45
Graf 13 - Oblast pedagogických a předmětových kompetencí.....	46
Graf 14 - Oblast pedagogických a předmětových kompetencí.....	46
Graf 15 - Oblast motivace.....	47
Graf 16 - Oblast motivace.....	47
Graf 17 - Oblast osobnostních předpokladů	48
Graf 18 - Oblast osobnostních předpokladů	48
Graf 19 - Oblast osobnostních předpokladů	49
Obrázek 1 - Potřeba vzdělávání (vlatní úprava dle Amstrong, 2002, s.498).....	10
Obrázek 2 - Druhy vzdělávacích potřeb (vlastní úprava dle Šed'ová, Novotný, 2006,s. 142).....	15
Obrázek 3 - Postup při identifikaci (vlastní úprava dle Hroník, 2007, s.139).....	20

SEZNAM ZKRATEK

SVP – Speciální vzdělávací potřeby

AP – Asistent pedagoga

SPC – Speciálně pedagogické centrum

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha I – Dotazník pro asistenty pedagoga

Příloha II – Rozhovor s asistentem pedagoga č. 1

Příloha III – Rozhovor s asistentem pedagoga č. 2

Příloha IV – Rozhovor s asistentem pedagoga č. 3

Příloha V – Rozhovor s asistentem pedagoga č. 4

PŘÍLOHA I – Dotazník pro asistenty pedagoga

1) komunikační a facilitační dovednosti

- **Dokážete se aktivně zapojit při řešení konfliktů a nedorozumění v komunikaci mezi žáky ve třídě?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

- **Myslíte si, že ovládáte postupy a možnosti řešení krizových situací?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

- **Dokážete komunikovat s rodiči žáků se SVP ohledně vzdělávání a výchovných problémů žáků?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

- **Myslíte si, že máte dostatečně nastavená pravidla spolupráce s rodiči žáka?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

2) týmová spolupráce

- **Dokážete vzájemně sdílet zkušenosti s ostatními asistenty pedagoga?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

- **Myslíte si, že dokážete dostatečně spolupracovat s učiteli předmětů, vedením školy a poradenskými pracovníky školního poradenského pracoviště?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

- **Dokážete učiteli vhodným způsobem poskytnout zpětnou vazbu?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

- **Myslíte si, že se dokážete dostatečně podílet na přípravě a realizaci speciálních a mimoškolních akcí třídy?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

3) odborné znalosti

- **Dokážete posoudit, zda máte základní znalosti o vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

- **Myslíte si, že máte osvojené základní znalosti a dovednosti ohledně znevýhodnění/postižení žáka/žáků se SVP, se kterými pracujete?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

- **Myslíte si, že máte základní znalosti školské legislativy, bezpečnostních a hygienických norem?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

4) pedagogické a předmětové kompetence

- **Myslíte si, že máte základní znalosti a dovednosti v oblasti použití ICT a dovedete je efektivně využívat v rámci výuky?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

- **Myslíte si, že jste schopen/schopna identifikovat speciální potřeby žáků se SVP, a to prostřednictvím analýzy, seznámení se s výsledky šetření, nebo pomocí pozorování a pomocí doplňkových metod a nástrojů?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

- **Dokážete žáka/žáky se SVP efektivně zapojit a motivovat do výuky s použitím vhodných metod (technik, pomůcek...), a to s ohledem na jeho/jejich individuální speciální potřeby?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

5) motivace

- **Pocitujete zájem o další sebevzdělávání?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

- **Uvažujete o účasti na vzdělávacích kurzech a seminářích?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

6) osobnostní předpoklady

- **Dokážete posoudit své silné a slabé stránky?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

- **Myslíte si, že dostatečně přicházíte s vlastními nápady a podněty do výuky?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

- **Dokážete adekvátně zareagovat na nové okolnosti/podmínky/změnu v chování žáka?**

a) rozhodně ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) rozhodně ne

PŘÍLOHA II – Rozhovor s asistentem pedagoga č. 1

Já: Dobrý den, chtěla bych vám poděkovat za poskytnutí rozhovoru a zeptat se, zda souhlasíte s nahráváním rozhovoru? Celý náš rozhovor bude sloužit pouze pro účely této bakalářské práce a vše bude zcela anonymní.

AP 1: Dobrý den, ano souhlasím.

Já: Myslíte si, že znáte postupy a možnosti řešení krizových situací? Jakým způsobem řešíte konflikty a nedorozumění mezi žáky ve třídě?

AP 1: Myslím si, že postupy a možnosti znám, ale vždy je prostor pro zlepšení. Konflikty a nedorozumění řeším tak, že chci, aby si to žáci vyřešili nejdříve mezi sebou a když nedojdou k žádnému závěru, tak se do toho vložím já a společně hledáme řešení.

Já: Jak byste popsala vaši komunikaci a spolupráci s rodiči žáka se SVP?

AP 1: No, komunikace s rodiči je často náročná, někdy se vzájemně nepochopíme a občas vznikne konflikt. Často se jim snažím vysvětlit, jaká je situace ve třídě, vše uvedu dle pravdy a rodiče mnohdy tuto pravdu slyšet nechtějí. Občas je pro mě tato komunikace náročná.

Já: Jak byste popsala vaši spolupráci s třídním učitelem? (Během výuky, po výuce, při vyhodnocování výsledků)

AP 1: Spolupráce je bezproblémová, hodně spolu komunikujeme, předáváme si informace a tím pádem nám to dobře funguje. Během výuky jsme sjednocení, stojíme vždy při sobě. Po výuce hodnotíme průběh vyučování.

Já: Dokážete popsat, jakým způsobem získáváte informace vhodné pro zvýšení svých dovedností, způsobilostí, znalostí a zkušeností?

AP 1: Zrovna nedávno jsem se účastnila workshopu o autismu, bylo to velice zajímavé, ale i náročné, přesto jsem se dozvěděla spoustu nových informací. Tohoto workshopu se účastnila i maminka mého žáka a musím přiznat, že mi to bylo poněkud nepříjemné, necítila jsem se úplně kompetentní. Jinak získávám informace z internetu a knížek.

Já: Myslíte si, že je nějaká oblast, ve které pocítujete nedostatky/deficity, které ovlivňují výkon při práci a ráda byste je rozvinula?

AP 1: Chtěla bych umět se více vcítit do mého žáka, občas se naše pohledy na situaci rozcházejí a potom cítím, že naše spolupráce není tak dobrá, jak by mohla být. Občas se mi stane, že se můj žák zasekne a nechce dále pracovat.

Já: Dokážete popsat, jakým způsobem byste se mohla dále vzdělávat, tak aby byl využit váš potenciál, který můžete dále využít ve prospěch vaší školy?

AP 1: Mám v plánu se dále účastnit seminářů a workshopů, které mi dle mého názoru dávají nejvíce zkušeností a vždy mě namotivují pro další práci.

Já: Cítíte se plně kompetentní při výkonu své práce?

AP 1: Myslím si, že ano. Je to hlavně díky tomu, že máme dobře nastavená pravidla a komunikaci s třídním učitelem. Občas se stane, že třídní učitel nechce slyšet můj názor, to je chvíle, kdy se ozvu, a nakonec si vše vysvětlíme a domluvíme se na kompromisu.

Já: Myslíte si, že máte dostatečnou podporu ze strany zaměstnavatele pro další rozvoj? Co vás motivuje k dalšímu osobnímu růstu?

AP 1: Ze strany zaměstnavatele cítím maximální podporu, vždy mi vedení vyjde vstříc a sami mi nabízejí nejrůznější semináře a besedy. Také mi byl nabídnut prostor pro studium speciální pedagogiky na vysoké škole. K té motivaci bych řekla, že mě především naplňuje práce s dětmi, cítím se v našem kolektivu moc příjemně.

Já: Dokážete posoudit, které činnosti z pracovní náplně jsou vaší silnou stránkou a které naopak slabou?

AP 1: Myslím si, že mou silnou stránkou je komunikace, myslím si, že jsem komunikativní a empatický člověk. Jak se říká, co na srdci, to na jazyku a u mě to docela platí. Slabou stránkou je pro mě občas situace, kdy pocíťuji, že je toho na mě psychicky moc, a to mě tíží. Chtěla bych se naučit být více stabilní a nebrat si vše tak k srdci. Jinak svou práci i přesto miluji.

Já: Moc Vám děkuji za rozhovor, bylo to pro mě velice zajímavé, pokud byste chtěla, tak vám svou bakalářskou práci ráda poskytnu.

AP 1: Také moc děkuji, bavilo mě to. Určitě se ráda podívám. Ještě jednou děkuji a mějte se krásně.

Já: Děkuji vy také, na shledanou.

PŘÍLOHA III – Rozhovor s asistentem pedagoga č. 2

Já: Dobrý den, chtěla bych vám poděkovat za poskytnutí rozhovoru a zeptat se, zda souhlasíte s nahráváním rozhovoru? Celý náš rozhovor bude sloužit pouze pro účely této bakalářské práce a vše bude zcela anonymní.

AP 2: Dobrý den, ano chápu a s poskytnutím záznamu souhlasím.

Já: Myslíte si, že znáte postupy a možnosti řešení krizových situací? Jakým způsobem řešíte konflikty a nedorozumění mezi žáky ve třídě?

AP 2: Myslím si, že znám, ale vždy se raději obrátím na někoho zkušenějšího, s kým situaci proberu. Konflikty řeším tak, že si vždy vyslechnu obě strany, popřípadě další spolužáky a snažím se to efektivně vyřešit podle zjištěných informací, nejčastěji formou komunikace, ale myslím si, že by žáci měli nést odpovědnost za své činy, samozřejmě s ohledem na věk a individuální možnosti dítěte.

Já: Jak byste popsala vaši komunikaci a spolupráci s rodiči žáka se SVP?

AP 2: Nikdy jsem necítila problém v komunikaci s rodiči, myslím si, že máme dobré vztahy a vytvořili jsme si vzájemnou důvěru a otevřenost, ale také jsme si vzájemně vymezili hranice a myslím si, že nám to dobře funguje. Rodiče ví, že se na mě mohou vždy obrátit a já na ně.

Já: Jak byste popsala vaši spolupráci s třídním učitelem? (Během výuky, po výuce, při vyhodnocování výsledků)

AP 2: Na spolupráci s třídní učitelkou si nemůžu stěžovat, ale s některými jinými učiteli se mi stává, že jsou mnohdy takoví nestabilní.

Já: Dokážete tuto situaci blíže popsat?

AP 2: Jistě, jednou se cítím, že nemám dostatek prostoru pro práci a jindy se zase cítím zahlcená. Potom mi přijde, že pravidla, která jsme si nastavili nejsou dodržena. Ale těchto situací je naštěstí málo, takže bych spolupráci zhodnotila celkem dobře. Na vyučování se dopředu domlouváme, po výuce zhodnotíme průběh a řekneme si, co bychom příště mohli udělat jinak. Ale ne vždy je pro tuto diskuzi čas a prostor. Když vyhodnocujeme výsledky vzdělávání, vzájemně komunikujeme, za což jsem ráda, cítím, že je mi věnován prostor pro můj názor.

Já: Dokážete popsat, jakým způsobem získáváte informace vhodné pro zvýšení svých dovedností, způsobilostí, znalostí a zkušeností?

AP 2: Ráda se účastním školení, často si je vyhledávám i sama. Když mě něco zajímá, tak informace hledám v odborných knihách, nebo občas zabrouzdám na webové stránky.

Já: Myslíte si, že je nějaká oblast, ve které pocítujete nedostatky/deficity, které ovlivňují výkon při práci a ráda byste je rozvinula?

AP 2: Hm, to je složitá otázka, sama na sobě pocítuji, že jsem někdy až moc vstřícná a neumím říct ne, to se mi jeví jako jakýsi nedostatek, který ovlivňuje mou práci. Občas je dobré umět říct ne, především v situaci, kdy vím, že daná činnost překračuje rámec mých kompetencí a mé náplně práce. Ale to je takový můj osobní pocit, na kterém bych chtěla zapracovat. Jinak zásadní nedostatky, které souvisí s mou pozicí nepocítuji.

Já: Dokážete popsat, jakým způsobem byste se mohla dále vzdělávat, tak aby byl využit váš potenciál, který můžete dále využít ve prospěch vaší školy?

AP 2: Dobrá otázka... podle mého názoru je vzdělávání asistenta pedagoga poněkud neucelené. Často se mi zdá, že jsou semináře málo obsáhlé a jednostranně zaměřené a chybí jim komplexní přístup k dané problematice. Nejvíce mi pomáhá, když si potřebné informace vyhledám sama. Často čerpám z odborných knih. Myslím si, že i z důvodu omezeného rozpočtu školy na další vzdělávání pedagogických pracovníků se bohužel nelze účastnit tolika seminářů, kolika bych například chtěla.

Já: Cítíte se plně kompetentní při výkonu své práce?

AP 2: Ono hodně záleží na míře vlastní sebereflexe, ale přesto podle mého názoru mám pro tuto práci vhodné osobnostní vlastnosti a rysy. Člověk se musí neustále vzdělávat a získávat zkušenosti z praxe, takže mohu říct, že se cítím kompetentní, ale ne plně.

Já: Myslíte si, že máte dostatečnou podporu ze strany zaměstnavatele pro další rozvoj? Co vás motivuje k dalšímu osobnímu růstu?

AP 2: Podpora je dobrá, ale myslím si, že je to i díky tomu, že já sama se chci vzdělávat a rozvíjet. Motivuje mě radost z práce a také, když vidím ty individuální pokroky žáků.

Já: Dokážete posoudit, které činnosti z pracovní náplně jsou vaší silnou stránkou a které naopak slabou?

AP 2: Myslím si, že mou silnou stránkou se dá považovat má účast při výchovně vzdělávacím procesu, která vede k co nejvyšší samostatnosti mého žáka. Musím uznat, že je opravdu samostatný, ale nebylo tomu vždy tak, řekla bych, že je to díky našemu vztahu, který jsme si společně vytvořili. Také si myslím, že jsme společně dokázali zapadnout do kolektivu, což pro mě bylo prioritní. Slabou stránkou bývá občas komunikace s pedagogem, která ve většině případů vychází z nevyjasněných kompetencí a pravidel. Občas je pro mě proto problematické říct učiteli názor. Nebo bych to přirovnala k situaci, kdy se na něčem spolu domluvíme, ale učitel to potom udělá jinak. Ale přesto si myslím, že jsou to drobnosti, které nakonec vždy vyřešíme. Každá práce má své překážky.

Já: Moc Vám děkuji za obohacující rozhovor, pokud budete chtít, ráda vám svou bakalářskou práci poskytnu k přečtení.

AP 2: Já také děkuji, do bakalářské práce ráda nahlédnu. Doufám, že se brzy potkáme a přeji vám hodně štěstí při studiu.

Já: Ještě jednou děkuji, mějte se hezky a brzy na shledanou.

PŘÍLOHA IV – Rozhovor s asistentem pedagoga č. 3

Já: Dobrý den, chtěla bych vám poděkovat za poskytnutí rozhovoru a zeptat se, zda souhlasíte s nahráváním rozhovoru? Celý náš rozhovor bude sloužit pouze pro účely této bakalářské práce a vše bude zcela anonymní.

AP 3: Dobrý den, jistě, nemám s tím problém a souhlasím.

Já: Myslíte si, že znáte postupy a možnosti řešení krizových situací? Jakým způsobem řešíte konflikty a nedorozumění mezi žáky ve třídě?

AP 3: Abych pravdu řekla, tak postupy a možnosti neznám úplně podrobně, ale zhruba se orientuji. Kdyby se naskytl nějaký problém, tak se o něm budu informovat. Když k nějakému konfliktu dojde, řeším to rozhovorem a zjištěním názorů od všech stran. Ono totiž velmi záleží na konkrétní situaci a podle toho potom zhodnotím řešení daného konfliktu.

Já: Jak byste popsala vaši komunikaci a spolupráci s rodiči žáka se SVP?

AP 3: Musím říct, že komunikace je bezproblémová a vstřícná a také hodně přátelská. Cítím velkou snahu ze strany rodičů, domácí příprava s dohledem rodičů je skvělá. S maminkou jsem se znala osobně už předtím, než jsem začala pracovat s jejím synem. Ale vnímám to jako pozitivum, přesto, že se známe, komunikujeme spolu zcela upřímně, ať už se jedná o příjemné i nepříjemné věci.

Já: Jak byste popsala vaši spolupráci s třídním učitelem? (Během výuky, po výuce, při vyhodnocování výsledků)

AP 3: Spolupráce je velmi dobrá. Často si spolu povídáme ohledně mého žáka, ale i o celé třídě. Řídím se vždy pokyny třídní učitelky, ale i já sama se snažím být iniciativní a přicházím s novými podněty pro práci s mým žákem. S čistým srdcem mohu říct, že jsme sehrané.

Já: Dokážete popsat, jakým způsobem získáváte informace vhodné pro zvýšení svých dovedností, způsobilostí, znalostí a zkušeností?

AP 3: Nejraději čtu články a knížky s tematikou dětské mozkové obrny, což je postižení, které má můj žák. No a jinak se účastním seminářů zabývajících se touto problematikou.

Já: Myslíte si, že je nějaká oblast, ve které pocítujete nedostatky/deficity, které ovlivňují výkon při práci a ráda byste je rozvinula?

AP 3: Možná to vyzní příliš sebevědomě, ale žádné zásadní nedostatky nepocítuji. Asi je to i tím, že už tuto práci vykonávám 11 let.

Já: Dokážete popsat, jakým způsobem byste se mohla dále vzdělávat, tak aby byl využit váš potenciál, který můžete dále využít ve prospěch vaší školy?

AP 3: Dále bych se asi vzdělávala v případě, že bych měla nového žáka s naprosto odlišnými vzdělávacími potřebami, než má ten, se kterým pracuji nyní, a to formou odborných seminářů. Já se totiž už na vysokoškolské vzdělání necítím.

Já: Cítíte se plně kompetentní při výkonu své práce?

AP 3: Ano cítím, je to určitě dlouholetou praxí a zkušenostmi.

Já: Myslíte si, že máte dostatečnou podporu ze strany zaměstnavatele pro další rozvoj? Co vás motivuje k dalšímu osobnímu růstu?

AP 3: Podporu zaměstnavatele určitě pocítuji, ale s lepším finančním ohodnocením bych se cítila spokojeněji, přesto mě motivuje to, že mám pocit, že má moje práce smysl.

Já: Dokážete posoudit, které činnosti z pracovní náplně jsou vaší silnou stránkou a které naopak slabou?

AP 3: Mou silnou stránkou je určitě konkrétně práce přímo s žákem, mimo jiné podle doporučení SPC dělám zjednodušené výpisky látek v určitých předmětech, které slouží pro domácí přípravu, tak aby nebyli zatěžováni zbylí členové rodiny, jelikož můj žák toho sám není schopen a musím uznat, že mu to velice prospělo. On si totiž nezapisuje učivo v hodinách kvůli pomalejšímu tempu psaní. Ke slabé stránce mě bohužel nic konkrétního nenapadá.

Já: Skvělé! Moc Vám děkuji za poskytnutí rozhovoru a pokud budete mít zájem, ráda Vám poskytnu mou bakalářskou práci k přečtení.

AP 3: Není zač, také bych chtěla poděkovat a doufám, že Vám rozhovor pomůže. Na shledanou.

Já: Ještě jednou děkuji, mějte se hezky. Na shledanou.

PŘÍLOHA V – Rozhovor s asistentem pedagoga č. 4

Já: Dobrý den, chtěla bych vám poděkovat za poskytnutí rozhovoru a zeptat se, zda souhlasíte s nahráváním rozhovoru? Celý náš rozhovor bude sloužit pouze pro účely této bakalářské práce a vše bude zcela anonymní.

AP 4: Dobrý den, ano naprosto souhlasím.

Já: Myslíte si, že znáte postupy a možnosti řešení krizových situací? Jakým způsobem řešíte konflikty a nedorozumění mezi žáky ve třídě?

AP 4: Krizovou intervenci a postupy přesně neznám, nicméně při vzniku konfliktu mezi žáky postupuji intuitivně a na základě předchozích zkušeností.

Já: Jak byste popsala vaši komunikaci a spolupráci s rodiči žáka se SVP?

AP 4: Záleží hodně na konkrétním rodiči, s některými je spolupráce velmi dobrá, snaží se se mnou komunikovat, vzájemně si předáváme zkušenosti, ale samozřejmě je i druhá skupina rodičů, kteří svůj zájem pouze předstírají a na domluvených opatřeních nespolupracují, což se potom odráží na spolupráci s žákem.

Já: Jak byste popsala vaši spolupráci s třídním učitelem? (Během výuky, po výuce, při vyhodnocování výsledků)

AP 4: Spolupráce s třídním učitelem je většinou vstřícná, snaží se mi poradit, jakým způsobem k žákovi přistupovat, domlouváme se na postupech ohledně výuky a pokud vzniknou nějaké chyby, dokážeme se o nich bavit, rozebrat je a najít nová řešení.

Já: Dokážete popsat, jakým způsobem získáváte informace vhodné pro zvýšení svých dovedností, způsobilostí, znalostí a zkušeností?

AP 4: Asi prostřednictvím třídního učitele, pomocí literatury, různých seminářů a školení, nebo pomocí sdílení s dalšími asistenty.

Já: Myslíte si, že je nějaká oblast, ve které pocítujete nedostatky/deficity, které ovlivňují výkon při práci a ráda byste je rozvinula?

AP 4: Postrádám u sebe větší flexibilitu a také si myslím, že poměrně lpím na stereotypních řešeních.

Já: Dokážete popsat, jakým způsobem byste se mohla dále vzdělávat, tak aby byl využit váš potenciál, který můžete dále využít ve prospěch vaší školy?

AP 4: Například absolvování kurzu osobního rozvoje, nad tím už jsem přemýšlela.

Já: Cítíte se plně kompetentní při výkonu své práce?

AP 4: Necítím.

Já: Dokážete zhodnotit, proč se necítíte plně kompetentní?

AP 4: Protože cítím mezery ve své práci, které vyplývají z toho, co bych chtěla zlepšit a tím je flexibilita a také bych se chtěla více zaměřit na pozorování žáka, zjistit co u něj funguje.

Já: Myslíte si, že máte dostatečnou podporu ze strany zaměstnavatele pro další rozvoj? Co vás motivuje k dalšímu osobnímu růstu?

AP 4: Myslím si, že mám dostatečnou podporu. K dalšímu růstu mě motivuje moje vlastní nedokonalost, prostě věci, které bych na sobě chtěla zlepšit.

Já: Dokážete posoudit, které činnosti z pracovní náplně jsou vaší silnou stránkou a které naopak slabou?

AP 4: Silnou stránkou je podle mě práce s žákem a slabinu vidím ve spolupráci a komunikaci s rodiči.

Já: Moc Vám děkuji za poskytnutí rozhovoru. Pokud budete mít zájem, ráda Vám nabídnu mou práci k nahlédnutí.

AP 4: Není zač, také moc děkuji a přeji mnoho sil při studiu. Na shledanou.

Já: Děkuji, na shledanou.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Žaneta Riedlová
Katedra nebo ústav:	Pedagogika a sociální studie
Vedoucí práce:	Mgr. Jitka Nábělková, Ph.D.
Rok obhajoby:	2021

Název závěrečné práce:	Analýza vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga působících v hlavním vzdělávacím proudu
Název závěrečné práce v angličtině:	Analysis of the Educational Needs of Teaching Assistants in Mainstream Education
Anotace závěrečné práce:	<p>Bakalářská práce se zabývá analýzou vzdělávacích potřeb asistentů pedagoga v hlavním vzdělávacím proudu. Teoretická část se zaměřuje na aktuálnost řešené problematiky, vymezuje klíčové pojmy, zabývá se druhy vzdělávacích potřeb a jejich vznikem. Dále popisuje postup při analýze a identifikaci vzdělávacích potřeb a metody, které jsou pro zjišťování těchto potřeb podstatné. V neposlední řadě vymezuje pozici asistenta pedagoga.</p> <p>Cílem praktické části práce je prostřednictvím empirického výzkumu zjistit, jaké jsou vzdělávací potřeby asistentů pedagoga působících na konkrétní základní škole, a to prostřednictvím rozhovoru a dotazníku.</p>
Klíčová slova:	Vzdělávací potřeba, analýza vzdělávacích potřeb, výkonnostní mezera, asistent pedagoga, vzdělávání a rozvoj zaměstnanců
Anotace v angličtině	The bachelor Thesis with Analysis of the Educational Needs of Teaching Assistant in Mainstream Education. The theoretical part focuses on topicality of solved issues, specifies important terminology, investigates the types of educational needs and

	<p>their origins. Furthermore, it describes the procedure of analysis and identification of educational needs and methods, which are significant for detection of these needs. Finally, it defines the position of the teaching assistant.</p> <p>The aim of practical part is to use the means of empirical research and find out the educational needs of teaching assistants, who are employed in particular primary school, via interview and questionnaires.</p>
Klíčová slova v angličtině	Training need, training need analysis, performance gap, teaching assistant, employee training and development
Přílohy vázané v práci:	<p>Dotazník pro asistenty pedagoga</p> <p>Rozhovor s asistentem pedagoga č. 1</p> <p>Rozhovor s asistentem pedagoga č. 2</p> <p>Rozhovor s asistentem pedagoga č. 3</p> <p>Rozhovor s asistentem pedagoga č. 4</p>
Rozsah práce:	59 stran
Jazyk práce:	Český