

Univerzita J. A. Komenského Praha, s.r.o.

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2012

Eva Skopalová

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

bakalářské kombinované studium

2009 – 2012

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Eva Skopalová

METODY CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ UČITELŮ

Uherské Hradiště 2012

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Mariana Sirotová, PhD.

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Combined Studies

2009 - 2012

BACHELOR THESIS

Eva Skopalová

Whole life educational methods for teachers

Prague 2012

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Mgr. Mariana Sirotová, PhD.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Uherském Hradišti dne 10. 6. 2012

.....

Eva Skopalová

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce Mgr. Marianě Sirotové, PhD. za cenné rady a připomínky k napsání mé práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou profesní přípravy učitelů v ČR a jejich další profesní přípravou. V teoretické části bakalářské práce je rozebrána problematika vzdělávání dospělých a vysvětlen pojem celoživotní vzdělávání.

Praktická část bakalářské práce je zaměřena na rozbor získaných dat z dotazníkového šetření, které probíhalo mezi učiteli na vybraných základních školách. Dotazníkové šetření zjišťovalo další možnosti vzdělávání těchto učitelů, a jejich motivaci k vlastnímu dalšímu profesnímu rozvoji.

Klíčové pojmy

vzdělávání, profesní rozvoj, celoživotní vzdělávání, učitelský pracovník, motivace, formy vzdělávání, metody vzdělávání

Annotation

This bachelor work is looking at problems and challenges that educators in Czech Republic have with their professional preparations. In theory section bachelor work looks at problems of education in adults and explains the concept of whole life learning. Practical section of bachelor work takes aim at analysis data which was obtained from questionnaires taken between educators in selected schools. Questionnaire was designed to brought en education of teachers and their motivation to enhance their own professional grow.

Key words

education, professional grow, whole life learning, teacher, motivation, forms of education, methods of education

OBSAH

ÚVOD.....	8
TEORETICKÁ ČÁST.....	9
1 Vzdělávání dospělých	9
1.1 Problémy vzdělávání dospělých	11
1.2 Výhody vzdělávání dospělých	14
2 Celoživotní vzdělávání	15
2.1 Vymezení pojmu celoživotní vzdělávání	16
2.2 Formy celoživotního vzdělávání	18
3 Vzdělávací potřeby učitelů	20
3.1 Vzdělávání učitelů v podmínkách školství ČR	20
3.2 Metody vzdělávání učitelů	22
PRAKTICKÁ ČÁST.....	30
4 Popis průzkumu.....	30
4.1. Cíl a hypotézy průzkumu.....	30
4.1.1. Hlavní cíl práce.....	30
4.1.2. Dílčí cíle.....	30
4.1.3. Hypotézy.....	31
4.2. Charakteristika průzkumného vzorku.....	31
4.3. Metody sběru dat.....	31
4.3.1. Dotazníkové šetření.....	32
4.4. Sběr a zpracování výsledků.....	33
4.5. Interpretace výsledků.....	33
5 Vyhodnocení hypotéz.....	54
6 Diskuze.....	58
ZÁVĚR.....	61
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	62
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ.....	66
SEZNAM PŘÍLOH.....	68

ÚVOD

Naši učitelé nesmějí být podobni sloupům u cest, jež pouze ukazují, kam jít, ale samy nejdou.

Jan Amos Komenský

K výběru tématu bakalářské práce mě vedlo mé nejbližší okolí, tedy rodina, přátelé i společnost. Od dětství jsem byla obklopena ve své rodině učiteli a měla jsem možnost nahlížet do učitelské profese a učitelského života. Téměř denně jsem mohla naslouchat nekonečným diskuzím, které probíhaly mezi dvěma generacemi učitelů.

Učitelé jsou středem zájmu a pozornosti celé společnosti. Očekává se od nich vysoká kvalifikovanost, tvořivost, mnohostrannost a pozitivní přístup k lidem. Jsou jedním ze základních a nejdůležitějších činitelů ve vzdělávacím procesu. Stali se nedílnou součástí našeho života od nejútlejšího věku.

Teprve v polovině 20. století bylo učitelům dopřáno vysokoškolské studium. Ve společnosti je však tato profese stále nedoceněna a přesto, že jsou učitelé kvalitně připravováni na svoji profesi, patří ke skupině vysokoškolsky vzdělaných pracovníků s nejnižším finančním ohodnocením. Jejich práce je přitom vysoce kvalifikovaná, složitá, tvůrčí a v neposlední řadě psychicky náročná.

V zájmu široké veřejnosti se dnes dostává do popředí profesní rozvoj zaměstnanců. Výjimkou nejsou ani učitelé. Kdo jiný, než právě oni by se měli sami aktivně zapojovat a usilovat o zefektivnění své profese. Zůstává však otázkou jak samotný zaměstnavatel, vedení školy, své učitele podporuje v dalším vzdělávání? Jak dostatečně jsou motivováni samotní učitelé? Jaké metody upřednostňují v dalším profesním vzdělávání? A je pro ně tolik důležitý osobní rozvoj?

TEORETICKÁ ČÁST

1. Vzdělávání dospělých

„Vzdělávání dospělých je definováno jako komplexní soubor institucionálně organizovaných a individuálních vzdělávacích aktivit, které nahrazují, doplňují, inovují nebo jinak obohacují počáteční vzdělání dospělých osob a jež rozvíjejí znalosti a dovednosti, hodnotové postoje, zájmy i jiné osobní a sociální kvality, potřebné pro plnohodnotnou práci i mimo pracovní život“¹.

Cílem vzdělávání dospělých je podle Vetešky a Tureckiové² dosažení *„zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů“*. Vzdělávání přispívá k osobnostnímu rozvoji vzdělávaného, dochází k seberealizaci dospělého jedince.

Podle Jochmanna³ jde v andragogice především:

- *„o neustálé dotváření osobnosti, popř. o její přetváření,*
- *o adaptaci ke stále se měnícím sociálním a kulturním podmínkám,*
- *o zdokonalování se ve výkonu sociálních rolí,*
- *a konečně o vytváření podmínek pro výkon těchto rolí, ... vlastní seberealizaci“*.

Další vzdělávání je nezbytné pro rozvoj způsobilosti vykonávat zaměstnání a pro zvýšení krátkodobé i dlouhodobé výkonnosti⁴. Mezi důvody vzdělávání dospělých (i učitelů) patří nové poznatky ve vědě a technice, aktualizace informací a již osvojených vědomostí. Potřeba naučit se novým dovednostem, a tak vykonávat svou práci kvalitně s použitím moderních prostředků a metod.

Podle Mužíka⁵ se dospělí vzdělávají kvůli potřebě získání nových informací, což jsou fakta, která potřebují pro svou kvalifikaci znát. Dalšími produkty učení jsou dovednosti,

¹ *Pedagogická encyklopedie*. Editor Jan Průcha. 2009., s. 478.

² VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. 2008. *Kompetence ve vzdělávání*., s. 17 – 18.

³ JOCHMANN (1990) in BOČKOVÁ, Věra. 1991. *Antologie textů k andragogice*., s. 8.

⁴ HRONÍK, František. 2007. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*., s. 127.

⁵ MUŽÍK, Jaroslav. 1998. *Andragogická didaktika*., s. 25 – 26.

prostřednictvím kterých dospělý jedinec dokáže uplatnit a uvést do praxe nabyté vědomosti. V neposlední řadě se jedná také o návyky, což jsou zautomatizované dovednosti.

Beneš⁶ uvádí, že dospělí se vzdělávají za různými účely:

- Druhá šance pro ty, kteří z různých důvodů nezískali potřebné vzdělání v určité etapě svého života,
- Zvyšování kvalifikace,
- Rozvoj individuální, především jde o všeobecné znalosti, zájem o kulturu, o sociální sféru, solidaritu,
- Rozvíjení jedince v jeho sociální roli jako občana či člena rodiny.

Podle Beneše⁷ může mít vzdělávání dospělých kompenzační funkci, která spočívá v doplnění a vyrovnání nedostatků vzdělávání rozvíjejícího se školství. Podle autora od 60. a 70. let minulého století měli dospělí možnost si doplnit chybějící poznatky a dovednosti, a tato tendence se časem měnila v celoživotní proces učení⁸.

Vzdělávání dospělých je stále ještě postaveno spíše v pozadí vzdělávání dětí a mládeže. Ovšem podle Kotáska⁹ může v této sekundárnosti spočívat i určitá výhoda „*poněvadž vzdělávání dospělých je spjato s potřebami společenského rozvoje, je vybudováno bez onoho zprostředkování, které je typické pro školní vzdělávání*“.

Vzděláváním dospělých se zabývá obor, zvaný andragogika. Pojem andragogika je odvozen od výrazu pedagogika. U obou pojmů se jedná o slovní spojení řeckého *agein* = *doprovázet* s *paidos* = *chlapec* a v případě andragogiky *andros* = *muž*. Doslovně jde tedy o doprovázení muže, ovšem v našich podmínkách jde i o ženy, takže se tento pojem dá vysvětlit jako doprovázení dospělých. Andragogika je tedy dle Beneše¹⁰ „*vědní a studijní obor zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení dospělých*“.

⁶ BENEŠ, Milan. 2008. Andragogika., s. 29.

⁷ BENEŠ, Milan. 2008. Andragogika., s. 21.

⁸ BENEŠ, Milan. 2008. Andragogika., s. 22.

⁹ KOTÁSEK (1970) in BOČKOVÁ, Věra. 1991. Antologie textů k andragogice., s. 50.

¹⁰ BENEŠ, Milan. 2008. Andragogika., s. 11.

Andragogika zahrnuje i pojem gerontagogika, což je „*nauka o vzdělávání starších (starých) lidí*“¹¹.

1.1 Problémy vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých s sebou nese řadu překážek a problémů. Ty mohou plynout jednak z možností a úrovně vzdělávacích institucí nebo z osobnostních charakteristik vzdělaného či určité situace, která vzdělávání může komplikovat. Rabušicová a Rabušic¹² uvádí tři skupiny bariér, které mohou lidem zabránit ve vzdělávání:

- **Situační bariéry** – zde autoři zařadili situace, které v daném reálném čase mohou bránit v účasti na vzdělávání (z různých důvodů málo času nebo nedostatek financí),
- **Institucionální bariéry** – sem patří malá informovanost o dostupných kurzech, nedostatek vhodných kurzů či jejich nízká kvalita,
- **Osobnostní bariéry** – např. přesvědčení, že další vzdělávání nemá smysl, ale také obavy jedince, že by to nezvládl.

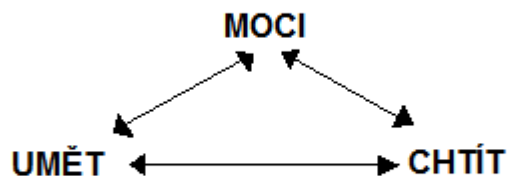
Se zvládnutím učení souvisí schopnost jedince učit se novým věcem. Podle Palána¹³ je tato schopnost v různém věku jiná. S přibývajícím věkem se učení stává obtížnějším, zvyšuje se i doba potřebná k osvojení poznatků a dovedností. Lidé patřící do věkové kategorie 40 – 45 let potřebují o 10 – 20 % více času na zvládnutí učiva než jedinci o generaci mladší. Ovšem na základě pozorování a laboratorních experimentů bylo prokázáno, že i jedinci ve vysokém věku mohou při učení dosahovat kvalitních výsledků. Ty ale závisí na podmínkách učení, které mají charakter biologický, psychologický a sociální. Tyto aspekty souvisejí s níže uvedeným schématem¹⁴.

¹¹ Gerontagogika. Andromedia.cz [online]. [2010] [cit. 2012-05-28].

¹² Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice. Editor Milada Rabušicová, Ladislav Rabušic. 2008., s 105.

¹³ PALÁN, Z. 1999. Celoživotní učení. In KALOUS, J., VESELÝ, A. Vybrané problémy vzdělávací politiky., s. 25.

¹⁴ ŠERÁK, M. 2009. Zájmové vzdělávání dospělých., s. 62.



Obrázek 1 Motivační trojúhelník podle Šeráka¹⁵

Šerák¹⁶ uvádí, že efektivní učení dospělých zahrnuje splnění následujících podmínek:

- **Mít možnost se učit** – zde hrají roli reálné možnosti jedince,
- **Chtít se učit** – jedinec musí být vnitřně přesvědčen, že se chce vzdělávat,
- **Umět se učit** – jedinec musí být schopen učení zvládnout.

Při vzdělávání dospělých se můžeme setkat s větší kritičností prezentované látky, na základě osobních zkušeností. Dospělí jedinci mnohdy používají jakési stereotypní myšlení, které jim může bránit v objektivním řešení konkrétních úkolů. Dospělí mohou být příliš fixováni na praktickou stránku problematiky a odmítají teoretické vysvětlení.

Důležitým kritériem vzdělávání je jeho výsledek. Zda vzdělávací akce proběhla úspěšně. Podle Bočkové¹⁷ je toto hledisko spojeno s problémy:

- vzdělávání může být nekvalitní (problém v dodavateli),
- vzdělávací akce je směřována na nepravého odběratele,
- schopnosti účastníka vzdělávací akce nejsou dostačující,
- výsledky vzdělávání nemohou být kontrolovány,
- zjištění, že vzdělávací akce nebyla kvalitní, přichází pozdě, nelze sjednat nápravu.

¹⁵ Tamtéž.

¹⁶ Tamtéž.

¹⁷ BOČKOVÁ, Věra. 1995. Aktuální problémy výchovy a vzdělávání dospělých II., s. 30.

Lenz¹⁸ se zmiňuje o tzv. tržní orientaci vzdělávání dospělých. „*Vznikají na zisk orientovaní, privátní podnikatelé, firmy a podniky, kteří mohou žít ze vzdělávací akce práce*“ ovšem „*na okraj jsou zatlačovány otázky, co by se mělo dělat pro skupiny, jimž je vzdělávání vzdáleno*“. Autor vidí zaměření vzdělávacích firem především na zisk. „*Co nepřináší peníze, nemá se dělat*“.

Důležitou součástí vzdělávání dospělých je motivace. Je třeba vzdělávaným vysvětlit, co jim výuka přinese, podporovat jejich aktivitu a zájem. Při vzdělávání dospělých se může objevit řada nemotivujících okolností. Zde můžeme zařadit časovou náročnost výuky, dobu, kdy vyučování probíhá (odpolední či večerní hodiny), s tím související únavu. Vzdělávání dospělých může komplikovat stres a starosti plynoucí z jejich každodenních povinností nebo také nevhodné složení výukové skupiny. U dospělých jedinců se častěji vyskytují obavy z neúspěchu. Případné selhání může narušit již vybudované sebevědomí jedince¹⁹.

V rámci této problematiky můžeme vyčlenit i specifické bariéry, které působí v dalším vzdělávání učitelů. Starý²⁰ uvádí následující překážky:

- „*přetížení učitelů a psychické vyčerpání,*
- *nízké profesní sebevědomí,*
- *profesní rigidita,*
- *konzervativní postoje, nepřístupnost ke změnám a inovacím, kritičnost,*
- *formální autorita,*
- *neochota vzdělávat se, nemotivovanost,*
- *kolektivní závislost,*
- *neochota projevení se před kolegy,*
- *myšlení v horizontu školy, třídy, předmětu,*
- *absence sebereflexe,*
- *model chování vlastních žáků*“.

¹⁸ LENZ in BOČKOVÁ, Věra. 1995. Aktuální problémy výchovy a vzdělávání dospělých II., s. 40 – 41.

¹⁹ Specifika vzdělávání dospělých. Infogram: Portál pro podporu informační gramotnosti [online]. 2012 [cit. 2012-06-02].

²⁰ STARÝ, Karel. 2008. Učitelé učitelů: náměty na vzdělávání vlastního učitelského sboru., s. 105.

1.2 Výhody vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých má své pozitivní stránky. Beneš²¹ uvádí motivy, které vedou dospělého jedince k dalšímu vzdělávání:

- sociální kontakt, zlepšení sociální pozice, hledání nových kontaktů a podnětů, které je vytrhnou z běžného života,
- rozvíjení se pro svoji profesi,
- vědomí důležitosti a hodnoty nových poznatků a dovedností.

Dospělí se zpravidla vzdělávají dobrovolně, někdy ze svého osobního zájmu. Výhodou jsou profesní a životní zkušenosti vzdělávaných, ze kterých se při výuce dá vycházet. Někteří lidé se vzdělávají pro uspokojení nějaké aktuální potřeby, jiní kvůli vyřešení konkrétního problému. Učitelé, kteří se zabývají vzděláváním dospělých, nejsou jejich nadřízenými autoritami, jde spíše o jakési vedení a směřování při vzdělávání²².

K dalším výhodám vzdělávání dospělých patří schopnost soustředit svou pozornost na výklad problematiky poměrně dlouhou dobu. Dospělí lépe a z více úhlů vnímají nové poznatky a přemýšlí o jejich použití v praxi. Dospělí studenti více používají logickou paměť, probíranou látku si dávají do souvislostí a lépe tak pochopí podstatu problematiky²³.

Starý²⁴ se kromě negativních vlivů při vzdělávání učitelů zabývá také výhodami, které lze využít. Mezi ně autor zařadil:

- *„potřeba sdělovat a sdílet,*
- *být akceptován jako intelektuál,*
- *potřeba uznání, ocenění,*
- *vyšší úroveň myšlenkových operací,*
- *dovednost formulovat a verbalizovat,*

²¹ BENEŠ, Milan. 2003. Andragogika., s. 134.

²² KOPECKÝ, Martin. Pražané a další vzdělávání: Specifika vzdělávání v dospělém věku [online]. 2008[cit. 2012-06-02].

²³ EAMOS. In: Specifika vzdělávání mládeže a dospělých [online]. 2012 [cit. 2012-06-02].

²⁴ STARÝ, Karel. 2008. Učitelé učitelů: náměty na vzdělávání vlastního učitelského sboru., s. 106.

- *chápaní vzdělání jako hodnoty,*
- *praktická zkušenost v profesi,*
- *tvořivost,*
- *smysl pro povinnost,*
- *vysoká míra zodpovědnosti,*
- *potřeba být řízen, instruován,*
- *schopnost organizovat, vést lidi“.*

Starý²⁵ klade zvláštní důraz na hledání skrytých kvalit učitelů. V praxi bývá obvyklé, že učitelé si spíše nevěří a pozitivním výsledkem jejich dalšího vzdělávání by mělo být uznání, ze kterého plyne změna postojů učitelů k sobě samým. To s sebou nese i zlepšení úrovně jejich učitelské práce.

2. Celoživotní vzdělávání

Celoživotní vzdělávání je v dnešní době nezbytné především vzhledem k uplatnění jedince na pracovním trhu. Celoživotní vzdělávání či učení je nutné pro všestranný rozvoj osobnosti jedince, jedná se vlastně o přizpůsobování se novým požadavkům po stránce techniky, ekonomiky a měnící se společnosti²⁶.

V současnosti je realizace celoživotního vzdělávání ovlivňována vzdělávací politikou. Existují národní i nadnárodní koncepce vzdělávací politiky, které zahrnují i celoživotní vzdělávání a učení. Jde o postupný proces, který se týká všech vyspělých států. „*Cílem tohoto snažení je v současném rámci EU především zaměstnavatelnost, konkurenční schopnost ekonomiky, sociální soudržnost a aktivní občanství. Jako přínos pro jedince se vyzdvihuje především možnost jeho seberealizace*“²⁷.

Klíčovým dokumentem celoživotního učení je v rámci EU Lisabonská strategie, na kterou navazuje dokument s názvem Vzdělávání a odborná příprava 2010. V České republice se jedná o dokumenty pod názvy Strategie celoživotního učení, Operační

²⁵ Tamtéž.

²⁶ VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. 2008. Kompetence ve vzdělávání., s. 13.

²⁷ BENEŠ, Milan. 2008. Andragogika., s. 28.

program Vzdělávání pro konkurenceschopnost a Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR. Všechny tyto spisy se zabývají problematikou celoživotního učení. Snahou je vytvořit koncepci, která bude reagovat na aktuální situaci a potřeby v oblasti celoživotního učení²⁸.

Palán²⁹ zmiňuje funkce celoživotního vzdělávání:

- rozvoj osobnosti,
- posilování koheze společnosti, podpora demokracie,
- výchova jedinců ke spolupráci, podpora partnerství,
- podobně jako Beneš (viz výše) jde podle Palána v rámci celoživotního vzdělávání o zvyšování konkurenceschopnosti ekonomiky a zaměstnatelnosti.

Celoživotní vzdělávání může zahrnovat jednak vzdělání všeobecné a jednak profesní. „*Vzdělávání není už jen nástrojem, ale stalo se neoddělitelnou součástí života jedince a společnosti*“³⁰.

2.1 Vymezení pojmu celoživotní vzdělávání

Celoživotní vzdělávání lze charakterizovat jako „*veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů*“³¹.

Kromě pojmu **celoživotní vzdělávání** je užíván také termín **celoživotní učení**. Kopecký³² uvádí, že výraz **vzdělávání** se používá v případě formalizovaných postupů, kdežto **učení** má vztah i k neformální rovině. „*Celoživotní učení se vztahuje ke všem*

²⁸ Průvodce dalším vzděláváním. In: *MŠMT* [online]. 2010 [cit. 2012-06-03], s. 3 – 4.

²⁹ PALÁN, Z. 1999. Celoživotní učení. In: KALOUS, J., VESELÝ, A. Vybrané problémy vzdělávací politiky., s. 34 – 36.

³⁰ VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. 2008. Kompetence ve vzdělávání., s. 16.

³¹ Memorandum o celoživotním učení. In: Celoživotní učení [online]. 2001 [cit. 2012-06-03].

³² KOPECKÝ, Martin. 2004. Sociální hnutí a vzdělávání dospělých: aktivní občanství jako cíl pro celoživotní učení., s. 12.

aktivitám, které přinášejí znalosti, dovednosti a kompetence pro oblast osobního života, stejně jako pro občanskou, sociální nebo profesní sféru“³³.

Podle Vychové³⁴ se v současnosti slovo vzdělávání nahrazuje spíše termínem učení. Vzdělávání je všeobecně spojováno s činnostmi ve školách a může se stát, že takto uvedené spojení může způsobit nepřesný nebo špatný výklad konceptu.

Celoživotní učení definuje i Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy³⁵:
„Celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání. Zahrnuje všechny možnosti učení (ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo něj), které jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života“.

Celoživotní učení je podrobně definováno v Rozhodnutí evropského parlamentu a Rady EU č. 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006³⁶: *celoživotní učení zahrnuje „veškeré všeobecné vzdělávání, odborné vzdělávání a odborná příprava, neformální vzdělávání a informální učení v průběhu života, jejichž výsledkem je zdokonalení znalostí, dovedností a schopností v osobní, občanské, sociální nebo se zaměstnáním související perspektivě. Zahrnuje poskytování poradenských služeb“*.

V poslední době se, kromě výrazu **celoživotní vzdělávání** či **učení**, začíná používat také termín **všeživotní učení**. Tento nový pojem klade důraz na skutečnost, že se jedinec učí nepřetržitě, v jakékoliv situaci v rozmanitém prostředí³⁷.

³³ OELS (2003) in KOPECKÝ, Martin. 2004. Sociální hnutí a vzdělávání dospělých: aktivní občanství jako cíl pro celoživotní učení., s. 12.

³⁴ VYCHOVÁ, H. 2008. Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU., s. 17.

³⁵ Průvodce dalším vzděláváním. In: *MŠMT* [online]. 2010 [cit. 2012-06-03]., s. 3.

³⁶ Úřední věstník Evropské unie L 327/45. 2006. 24 s. [online]. [cit. 11. 1. 2012].

³⁷ Strategie celoživotního učení ČR [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007 [cit. 2012-06-03]., s. 10.

2.2 Formy celoživotního vzdělávání

Vodák³⁸ do pojmu celoživotní vzdělávání zahrnuje „*spojení vzdělávání formálního (realizovaného v rámci školské soustavy), neformálního, realizovaného v průběhu zaměstnání, a informálního, resp. neinstitucionálního, které tvoří přirozenou součást každodenního života a vůbec nemusí být vnímáno jako vzdělávání*“.

Podle dokumentu Strategie celoživotního učení ČR³⁹ rozlišujeme následující formy celoživotního vzdělávání:

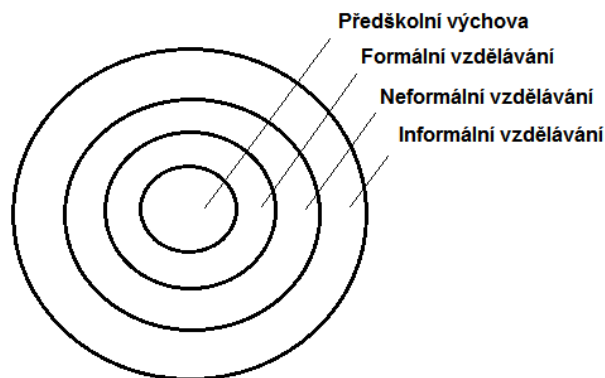
- **Formální vzdělávání** – je realizováno ve vzdělávacích institucích a jeho obsah je vymezen právními předpisy.
- **Neformální vzdělávání** – účastníkovi přináší nové vědomosti a dovednosti, které mu mohou přinést lepší společenské a pracovní uplatnění (je realizováno zaměstnavateli, v neziskových organizacích, v soukromých vzdělávacích institucích i ve školských zařízeních). Pod pojmem neformální vzdělávání se skrývají např. rekvalifikace, různé kurzy, školení, volnočasové aktivity apod.
- **Informální učení** – každý člověk se neustále učí. Nové poznatky a dovednosti získává v každodenním životě. Do této kategorie spadá i sebevzdělávání.

Heřmanová⁴⁰ vytvořila schéma, které představuje vztahy mezi jednotlivými formami celoživotního učení:

³⁸ VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. 2011. Efektivní vzdělávání zaměstnanců., s. 80.

³⁹ Strategie celoživotního učení ČR [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007 [cit. 2012-06-03]., s. 9.

⁴⁰ Celoživotní vzdělávání, vývoj v Evropské unii a v Česku [online]. 2010[cit. 2012-06-03]., s. 9.



Obrázek 2 Průběh a formy celoživotního učení podle Heřmanové

Formální učení je charakteristické návazností jednotlivých stupňů vzdělání. Výstupem je vysvědčení, výuční list, maturitní vysvědčení, diplom, které slouží jako doklad o absolvování formálního vzdělání. Neformální vzdělávání nevede účastníka k získání stupně vzdělání. Neformální vzdělávání je realizováno prostřednictvím lektorů, učitelů nebo vedoucích, kteří mají odpovídající znalosti a dovednosti. Informální učení je charakteristické svou neorganizovaností. Zpravidla jde o nesystematické a nekoordinované získávání nových informací. Jedinec nemá možnost zpětné vazby o nabytých vědomostech⁴¹.

Formy vzdělávání dospělých v rámci celoživotního vzdělávání lze rozlišit také podle těchto kritérií:

- **Doba trvání** – časového uspořádání, typickou časovou jednotkou je tzv. vyučovací hodina = vyučovací jednotka. V rámci vzdělávání dospělých se může vyučovací jednotka sestávat z několika hodin či dnů.
- **Místo vyučování** – třída, pracoviště, dílna, laboratoř, v přírodě, doma.
- **Organizační forma vyučování** – individuální, skupinová, hromadná, kooperativní, týmová.

⁴¹ Strategie celoživotního učení ČR [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007 [cit. 2012-06-03]., s. 9.

- **Zaměření vzdělávací akce** – seminář, kurz (rekvalifikační, inovační, specializační), přednáška⁴².

3. Vzdělávací potřeby učitelů

Vzdělávací potřeby se projevují ve dvou rovinách. Mají jednak dimenzi **objektivní** a jednak **subjektivní**. Objektivní rovina se vyznačuje tím, že nedostatky ve vztahu k jedinci jsou identifikovány zvenčí, kdežto subjektivní dimenze se týká pocitu jednotlivce. Jedinec má pocit, že jsou jeho vědomosti a dovednosti nedostatečné. Subjektivní vzdělávací potřeby mohou být:

- potřeby, které jedinec vnímá jako tlak okolí,
- potřeby, které jedinec vnímá jako jeho vnitřní pohnutky k získání nových poznatků⁴³.

Podle Palána⁴⁴ vzdělávací potřeby „vznikají jako hypotetický stav (uvědomovaný nebo neuvědomovaný), kdy jedinci chybí znalosti nebo dovednosti, které mají význam pro jeho další existenci, zachování psychických (i fyzických) nebo společenských funkcí. Také je možno je charakterizovat jako interval mezi aktuálním výkonem a předem definovaným standardem výkonnosti“. Vzdělávací potřeby mohou být vyvolány trhem práce, osobnostními a společenskými vlivy. Mezi potřebami vzdělávání a dosaženým dosavadním vzděláním existuje úzký vztah. Čím kvalitnější a vyšší má jedinec vzdělání, tím pravděpodobněji vzniknou, dřív nebo později, další vzdělávací potřeby⁴⁵.

3.1 Vzdělávání učitelů v podmínkách školství ČR

Vzdělávání budoucích učitelů je u nás realizováno na pedagogických fakultách vysokých škol. Učitelství lze studovat prezenčně nebo kombinovanou formou.

⁴² PALÁN, Zdeněk. Andromedia.cz: Formy vzdělávání (výuky) dospělých [online]. [2010] [cit. 2012-05-28].

⁴³ ŠEĎOVÁ, Klára a Petr NOVOTNÝ. Vzdělávací potřeby ve vztahu k účasti na vzdělávání dospělých. Pedagogika [online]. 2006, 56. [cit. 2012-06-04]., s. 142.

⁴⁴ PALÁN, Zdeněk. Andromedia.cz: Vzdělávací potřeby [online]. [2010] [cit. 2012-05-28].

⁴⁵ Tamtéž.

Prezenční studium upřednostňují převážně mladí lidé, kteří úspěšně složili maturitní zkoušku. Kombinované studium je určeno těm, kteří pracují nebo mají jiné aktivity, které jim v denním studiu brání. V rámci celoživotního vzdělávání se na VŠ uskutečňuje také večerní forma studia, dálková a distanční. Podle zákona č. 561/2004 Sb. § 25 Formy vzdělávání⁴⁶ je v rámci večerní formy vzdělávání realizována výuka, která probíhá v rozsahu 10 – 18 hodin týdně. Dálkové studium probíhá v rozsahu 200 až 220 konzultačních hodin ve školním roce. Distanční forma studia probíhá jako samostudium a komunikace se školou probíhá převážně prostřednictvím komunikačních technologií. Kombinované studium může probíhat střídáním denní výuky s jinou formou. Ovšem v současnosti právě pojem kombinované studium upozaďuje používání termínů dálkové či distanční studium. Je to z toho důvodu, že výraz kombinovaná forma studia může zahrnovat různý způsob organizování výuky, dle aktuálních potřeb školy.

Vystudováním učitelství na vysoké škole, vzdělávání učitele nekončí. Z podstaty této profese vyplývá, že učitel by se měl vzdělávat po celý život. Je třeba, aby sledoval nové poznatky svého oboru, ale také aby dovedl pracovat s moderními technickými pomůckami či novými technologiemi, které při dobrém zvládnutí, práci učitele zjednoduší, zpestří a obohatí. V tomto smyslu se i učitelů týká **profesní vzdělávání**. Tento pojem vysvětluje Šerák⁴⁷ jako „*jakýkoli typ edukačních aktivit zaměřených odborně, profesně a na určitý praktický cíl*“.

Vysoké školy v ČR nabízejí možnost studia v rámci celoživotního vzdělávání. Jedná se jednak o profesní vzdělávání a jednak o zájmové vzdělávání. Vysoké školy organizují různé kurzy, semináře a přednášky týkající se aktuálních témat, jako je šikana, speciální pedagogika, ale také zde probíhá výuka cizích jazyků, informačních a komunikačních technologií apod. **Zájmové vzdělávání** je podle Šeráka⁴⁸ stále ještě okrajovým tématem, ale v rámci celoživotního vzdělávání je nezbytné. Podle autora je cílem zájmového vzdělávání „*budovat především širší předpoklady pro kultivaci osobnosti,*

⁴⁶ Školský zákon. In: www.msmt.cz. 2004.

⁴⁷ ŠERÁK, M. 2009. Zájmové vzdělávání dospělých., s. 20.

⁴⁸ Tamtéž., s 46.

dotvářet její hodnotovou orientaci a umožňovat seberealizaci člověka“. V ideálním případě se profesní a zájmové vzdělávání prolíná.

V současném školství ČR je vzdělávání učitelů členěno následovně:

- studium, které vede ke splnění **kvalifikačních předpokladů učitele** – doplnění nebo rozšíření učitelské kvalifikace,
- studium pro splnění **dalších kvalifikačních předpokladů učitele** – ředitelské studium, studium určené výchovným poradcům a studium pro učitele, kteří budou vykonávat specializovanou činnost (např. koordinátor tvorby ŠVP, metodik prevence sociálně patologických jevů atd.),
- studium, které je určeno k **prohlubování odborné kvalifikace učitele** – probíhá převážně formou kurzů nebo seminářů, v délce trvání minimálně 4 vyučovací hodiny⁴⁹.

Kromě vysokých škol existují i další subjekty, které učitelům poskytují další vzdělávání. Největší organizací, která zajišťuje a plánuje vzdělávání učitelů je Národní institut pro další vzdělávání (NIDV), který mimo jiné realizuje tzv. „vládní priority v dalším vzdělávání pedagogických pracovníků“⁵⁰.

3.2 Metody vzdělávání učitelů

Pojem metoda je řeckého původu a znamená cestu či postup. Podle Mužíka⁵¹ jde o postup, podle něž se učitel řídí při své výuce, ovšem v dnešní době je kladen větší důraz na učícího se jedince, než tomu bylo dříve. „Metoda v tomto pojetí je definována jako prostředek, který stimuluje učení dospělého, vede ho k určitému cíli a činí učební proces efektivním“⁵². Palán⁵³ definuje metodu, v rámci vzdělávání dospělých, jako „způsob záměrného uspořádání činností a opatření pro realizaci vzdělávacího procesu a jeho účinnosti tak, aby se co nejefektivněji dosáhlo vzdělávacího cíle“. A dále autor

⁴⁹ Zkola [online]. 6. 10. 2009 [cit. 2012-04-08].

⁵⁰ Tamtéž.

⁵¹ MUŽÍK (2002) in ŠERÁK, M. 2009. Zájmové vzdělávání dospělých., s. 67 – 68.

⁵² Tamtéž.

⁵³ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. 2008. Základy andragogiky., s. 154.

definici zjednodušuje: „jde o nástroje, které vzdělavatel užívá ve výuce k tomu, aby co nejefektivněji předal znalosti, dovednosti či postoje vzdělaným“.

Metody vzdělávání učitelů lze třídit podle různých kritérií. Šerák⁵⁴ uvádí, že nejčastěji se setkáme s dělením metod podle **způsobu interakce** nebo dle **cíle výuky**. Mezi metody rozdělené z hlediska interakce učitel – učící se, patří metody **frontální, skupinové a individuální**. Metody dle cíle výuky se rozlišují na **motivační, expoziční, fixační a diagnostické**.

Koubek⁵⁵ rozděluje metody vzdělávání dospělých na dvě velké skupiny. První z nich jsou metody, které se ke vzdělávání používají přímo **na pracovišti vzdělaného**. Sem autor řadí:

- Instruktaž – probíhá při výkonu práce, nejčastěji se jedná o jednorázový zácvik nového pracovníka.
- Coaching – jde o aktivní podněcování vzdělaného, jeho dlouhodobější instruování, připomínkování a pravidelnou kontrolu.
- Mentoring – vzdělaný si sám vybírá rádce (mentora), jako svůj vzor.
- Counselling – tato metoda spočívá ve vzájemných konzultacích mezi pracovníky, není určeno, kdo je vzdělavatel a kdo vzdělaný.
- Asistování – vzdělaný pomáhá zkušenému pracovníkovi při plnění jeho úkolů.
- Pověření úkolem - vzdělavatel zadává vzdělanému úkol, tato metoda může být aplikována na závěr vzdělávání.
- Rotace práce – vzdělaný postupně plní různé úkoly, obvykle na různých pracovištích v organizaci.
- Pracovní porady – během nich se vzdělaný seznamuje s problémy organizace a s postupy jejich řešení.

V učitelské profesi je využívána jakási forma instruktaže. Nejčastěji se používá v případě, kdy škola přijme nového učitele, kterého je třeba seznámit s chodem školy. Metoda counselling je v tomto oboru také používána s tím, že zde nejde o záměrné

⁵⁴ ŠERÁK, M. 2009. Zájmové vzdělávání dospělých., s. 68.

⁵⁵ KOUBEK, Josef. 2007. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky., s. 267 – 269.

vzdělávání, ale spíše o přirozené konzultování problémů mezi učiteli s různými zkušenostmi, délkou praxe atd. V neposlední řadě je zde metoda pracovních porad. Můžeme říci, že porady jsou běžnou a nezbytnou součástí práce učitelských pracovníků. Zde se propojuje práce učitele s otázkami provozu a vedení školy.

Koubek⁵⁶ dále uvádí skupinu metod, které jsou používány **mimo pracoviště vzdělávaného**. Převážně se jedná o realizaci vzdělávání, které se ve své podstatě podobá školnímu režimu. Probíhá většinou hromadně v učebnách, výukových laboratořích a dílnách nebo vývojových pracovištích. Autor sem řadí metodu přednášky, přednášky spojenou s diskuzí, demonstrování, případové studie, Workshop, brainstorming, simulaci, hraní rolí, assessment centre, Outdoor training/learning, e-learning. Palán⁵⁷ uvádí kromě již zmíněných, metodu semináře. Zmiňuje se také o exkurzi, ovšem ta neprobíhá v učebně, ale v prostředí praxe. Společným znakem ale je, že exkurze je realizována většinou hromadně. Šerák⁵⁸ uvádí metodu besedy, výchovného koncertu, animaci a hru.

Uvedené vzdělávací metody jsou využitelné při celoživotním vzdělávání dospělých včetně učitelů. V další části textu jsou metody rozebrány z pohledu těchto i dalších autorů.

Přednáška

Přednáška je jedna z nejpoužívanějších vzdělávacích metod dospělých. Podle Palána⁵⁹ je metoda přednášky často kritizována. Pokud je přednáška kvalitní, tzn. vhodně použitá z hlediska cílové skupiny, charakteru předávaných informací a přednášející dokáže vzdělávané zaujmout, lze ji považovat za účinnou metodu vzdělávání. Podle autora je to metoda, která *„je vhodná pro předávání ucelených poznatků co největšímu množství posluchačů v co nejkratším čase“*. Šerák⁶⁰ uvádí, že přednáška *„je monologická metoda, mezi jejíž charakteristiky patří převažující jednosměrnost komunikace a*

⁵⁶ KOUBEK, Josef. 2007. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky., s. 269 – 273.

⁵⁷ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. 2008. Základy andragogiky., s. 157.

⁵⁸ ŠERÁK, M. 2009. Zájmové vzdělávání dospělých., s. 71 – 74.

⁵⁹ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. 2008. Základy andragogiky., s. 155.

⁶⁰ ŠERÁK, M. 2009. Zájmové vzdělávání dospělých., s. 71.

pasivita účastníků“. Autor dále rozlišuje jednorázovou přednášku a přednáškové cykly. Koubek⁶¹ zmiňuje jednak přednášku jako takovou a přednášku spojenou s diskuzí. Tato metoda má oproti klasické přednášce výhodu zapojení účastníků, jejich aktivizování. Palán⁶² pro tuto obdobu přednášky používá termín seminář, Šerák⁶³ pojem beseda či řízená diskuze. Zde lze pozorovat, že některé vzdělávací metody se v určitých bodech prolínají.

Diskusní metody

Palán⁶⁴ definuje diskusní metody jako „*úmyslné rozvíjení myšlenek a jejich verbalizace ve skupině*“. Autor rozlišuje diskusi řízenou a panelovou. U řízené diskuse je téma známo předem, účastníci se na ni připraví. Průběh diskuse je potom řízen moderátorem. Panelovou diskusi realizují zpravidla odborníci na určité téma = panel. Diskusi přihlíží publikum.

Demonstrování

O této metodě se zmiňuje Koubek⁶⁵. Charakterizuje ji takto: „*demonstrování zprostředkovává znalosti a dovednosti názorným způsobem za použití audiovizuální techniky, počítačů, trenážerů, předvádění pracovních postupů*“. Demonstrování je zaměřeno hlavně na dovednosti vzdělávaného. V rámci vzdělávání učitelů lze tuto metodu použít v případě zakoupení nové školní pomůcky (např. interaktivní tabule).

Případové studie

Případová studie je „*popis reálného či fiktivního problému, jeho detailní vylíčení (zpravidla na 1 - 2 stranách) doplněné o otázky k řešení*“⁶⁶. Koubek⁶⁷ uvádí, že tato metoda je využívána při vzdělávání vedoucích nebo tvůrčích pracovníků, kam můžeme řadit i učitele. Případová studie jako vzdělávací metoda, je obohacena o analýzu situace,

⁶¹ KOUBEK, Josef. 2007. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky., s. 270.

⁶² PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. 2008. Základy andragogiky., s. 155.

⁶³ ŠERÁK, M. 2009. Zájmové vzdělávání dospělých., s. 71.

⁶⁴ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. 2008. Základy andragogiky., s. 156.

⁶⁵ KOUBEK, Josef. 2007. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. s. 270.

⁶⁶ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. 2008. Základy andragogiky., s. 157.

⁶⁷ KOUBEK, Josef. 2007. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. s. 270.

diskusi, nacházení nových řešení problému a formulace výstupů. To vše se odehrává ve skupině o třech až pěti účastnících⁶⁸.

Workshop

Termín workshop lze doslovně přeložit jako „pracovní dílna“. Za základní znaky workshopu považuje Palán⁶⁹ účast specialistů, soustředění na probíraný problém, účast moderátora a zapisovatele. Autor workshop definuje jako „uzavřené pracovní a vzdělávací setkání nad určitým problémem, jehož účelem je tyto problémy vyřešit, zejména neotřelým a inovativním přístupem s využitím synergického efektu“. Koubek⁷⁰ považuje workshop za variantu případové studie, jen její analýza probíhá komplexněji.

Brainstorming (brainwriting)

Brainstorming znamená v překladu „bouře mozků“. Brainwriting (brain = mozek, writing = psát) se liší tím, že účastníci své nápady zapisují. Koubek⁷¹ opět tuto metodu řadí do případových studií a považuje ji za velmi účinnou. Přináší nové nápady a přístupy k problémům, ve vzdělávaných rozvíjí kreativitu. Palán⁷² uvádí několik pravidel, jejichž dodržování je pro efektivitu této metody, nezbytné: „*naprostý zákaz kritiky, uvolnění fantazie a maximální množství nápadů*“. Vzdělávání se účastní brainstormingové diskuse, průběh se zapisuje na tabuli. Pokud už se neobjevují další nápady, diskuse je uzavřena a následuje vyhodnocení výsledků. Při této metodě je důležitá pozitivní a uvolněná atmosféra, účastníci by měli odhodit zábrany a obavy, že jejich nápad skupina nepřijme. Už z tohoto pohledu je tato metoda dobře využitelná v učitelské profesi. Nejde jen o řešení problémů, ale také například o zlepšení vztahů na pracovišti.

⁶⁸ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. 2008. Základy andragogiky., s. 157.

⁶⁹ Tamtéž., s. 156.

⁷⁰ KOUBEK, Josef. 2007. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. s. 271.

⁷¹ Tamtéž.

⁷² PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. 2008. Základy andragogiky., s. 157 – 158.

Simulace

O této metodě se zmiňuje Koubek⁷³, který uvádí, že u simulace je kladen důraz na aktivní účast vzdělávaného. Ten musí podle předloženého scénáře učinit řadu rozhodnutí. Tato metoda je vhodná pro vzdělávání vedoucích pracovníků. Ovšem i v profesi učitele nastávají situace, které vyžadují rychlé a správné rozhodování.

Hraní rolí

Hraní rolí se řadí mezi **metody inscenační**. Pomocí této metody jsou procvičovány reálné situace⁷⁴. Vzdělávání na sebe berou určitou roli, mají možnost ji dle svých pocitů dotvářet, ale je třeba se držet zadaného tématu⁷⁵. Hrou, jako vzdělávací metodou, se zabývá také Šerák⁷⁶ a chápe ji jako „*propojení edukačního záměru s osobním prožitkem a s praktickým konáním. Prostřednictvím hry se nabízí možnost vystupovat v různých rolích a situacích, poznávací proces se díky ní zabarvuje emocionálně, hra otevírá prostor pro samostatnost, kreativitu a iniciativu*“.

Neumann⁷⁷ rozlišuje následující druhy her:

- „*Seznamovací hry,*
- *zahřívací a kontaktní hry,*
- *hrátky a zábavná soutěžení,*
- *hry na důvěru,*
- *iniciativní a týmové hry,*
- *hry na rozvoj komunikace a spolupráce,*
- *hry a cvičení v přírodě,*
- *ekohry,*
- *závěrečné hry a rituály,*
- *hry pro reflexi a závěrečné zhodnocení*“.

Froněk⁷⁸ dělí hry na dvě skupiny. Jde o vzdělávací herní metody a herní metody, které nemají prvoplánový vzdělávací potenciál. Mezi vzdělávací herní metody, dle autora,

⁷³ KOUBEK, Josef. 2007. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. s. 271.

⁷⁴ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. 2008. Základy andragogiky., s. 158.

⁷⁵ KOUBEK, Josef. 2007. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky., s. 271.

⁷⁶ ŠERÁK, M. 2009. Zájmové vzdělávání dospělých., s. 73.

⁷⁷ NEUMANN (1999) in ŠERÁK, M. 2009. Zájmové vzdělávání dospělých., s. 74.

patří simulace (autentické reakce účastníků), alternace (vystupování v dané roli), charakterizace (obdoba alternace, ale role je detailně definována). Do druhé skupiny autor řadí uvolňovací a aktivizační metody, hry na podněcování zájmu a pozornosti, seznamovací metody, hry odehrávající se v přestávkách, metody, které jsou určeny k zakončení setkání.

Hraní rolí se v dnešní době stává stále oblíbenější vzdělávací metodou při výuce dětí i dospělých. Mezi hlavní přínosy her patří „rozvoj *interpersonálních vztahů, trénink schopnosti analyzovat problémy, rozhodování, uvědomění si vlastních chyb apod.*“⁷⁹

Assessment centre

V češtině tento pojem znamená diagnosticko-výcvikový program. Patří mezi nové, moderní vzdělávací metody a je určena pro vzdělávání vedoucích pracovníků. Vzdělávaný má za úkol plnit rozmanité úkoly a řešit problémy. Pro tvorbu úkolů se používá počítač, lze nastavit i jejich frekvenci a ovlivnit tak úroveň stresu. Jde vlastně o simulaci práce manažera⁸⁰.

Palán⁸¹ tuto metodu zmiňuje pod názvem development centre. Autor uvádí, že je to oblíbená metoda používaná především ve firemní praxi.

V učitelské praxi v dnešní době využívána není, ale své uplatnění by mohla najít při vzdělávání vedoucích pracovníků.

Outdoor training/learning

Podle Šeráka⁸² se tato vzdělávací metoda prolíná s metodou hry. Autor zmiňuje outdoorové aktivity, tzn. aktivity probíhající venku. S tímto je spojen termín zážitková pedagogika, na jejímž rozvoji se podílel Kurt Hahn. Palán⁸³ definuje tuto vzdělávací metodu „*jako set aktivit probíhající mimo pracoviště, zpravidla v přírodě, tělocvičně, na hřišti, popř. ve speciálně upravené učebně*“. S tím souvisí indoorové aktivity, které

⁷⁸ FRONĚK (2008) in in ŠERÁK, M. 2009. Zájmové vzdělávání dospělých., s. 75

⁷⁹ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. 2008. Základy andragogiky., s. 158.

⁸⁰ KOUBEK, Josef. 2007. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky., s. 177 a 271 - 272.

⁸¹ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. 2008. Základy andragogiky., s. 159.

⁸² ŠERÁK, M. 2009. Zájmové vzdělávání dospělých., s. 75 - 76.

⁸³ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. 2008. Základy andragogiky., s. 159.

zmiňuje Šerák⁸⁴. Přínos této vzdělávací metody spočívá v prohlubování a vylepšení vztahů mezi zaměstnanci, vytvoření týmového ducha mezi vzdělávanými, zlepšení spolupráce⁸⁵.

E-learning

Podle Barešové⁸⁶ lze tuto vzdělávací metodu definovat následovně: „*e-learning je vzdělávací proces, využívající informační a komunikační technologie*“. Autorka uvádí, že e-learning je vzdělávací systém, který sestává ze tří složek:

- „*obsah vzdělávání*“ – jde o vzdělávací kurzy nebo moduly,
- „*distribuce e-kurzů*“ – prostřednictvím internetu,
- „*řízení studia*“ – správa e-kurzů, sledování výsledků studentů.

Palán⁸⁷ e-learning zařadil mezi metody vzdělávání, ale podotýká, že někdy je e-learning zařazován spíše mezi formy vzdělávání. K interakci mezi vzdělavatelem a vzdělávaným dochází prostřednictvím elektronického média a může být jednostranná (při použití CD nebo DVD) i oboustranná (probíhá přes internet tzv. online).

Koubek⁸⁸ spíše než název e-learning používá „*vzdělávání pomocí počítačů*“. Jde o výukové programy, zpřístupnění obrázků, grafů, velkého množství informací, možnost testování atd.

Celoživotní vzdělávání učitelů je nezbytná součást jejich profese. U učitelů je další vzdělávání o to cennější, že mohou vzdělávací metody, které sami pocítili na vlastní kůži, využít při své práci s dětmi a mládeží. Dokáží se tak lépe vcítit do „objektů“ své činnosti.

⁸⁴ ŠERÁK, M. 2009. Zájmové vzdělávání dospělých., s. 76.

⁸⁵ KOUBEK, Josef. 2007. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky., s. 272.

⁸⁶ BAREŠOVÁ, Andrea. 2003. E-Learning ve vzdělávání dospělých., s. 27.

⁸⁷ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. 2008. Základy andragogiky., s. 159.

⁸⁸ KOUBEK, Josef. 2007. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky., s. 273.

PRAKTICKÁ ČÁST

4. Popis průzkumu

4.1 Cíl a hypotézy průzkumu

Cílem této bakalářské práce je analýza dalšího vzdělávání a další profesní přípravy učitelů na základních školách.

4.1.1 Hlavní cíl práce

Na počátku bakalářské práce byl stanoven hlavní cíl práce. Cílem této práce byla analýza dalšího vzdělávání a další profesní přípravy učitelů na základních školách.

4.1.2 Dílčí cíle

Ke zjištění celkového cíle bylo na počátku začátku práce stanoveno i několik dílčích cílů:

Dílčí cíl č. 1:

Zjistit současný stav profesní přípravy učitelů na vybraných základních školách.

Dílčí cíl č.2:

Zjistit současný stav další odborného profesního rozvoje učitelů na vybraných základních školách.

Dílčí cíl č. 3:

Zjistit současný stav zájmu o další profesní vzdělávání učitelů na vybraných základních školách.

Dílčí cíl č. 4:

Zjistit preference v dalším profesním vzdělávání učitelů na vybraných základních školách.

4. 1. 3. Hypotézy

Hypotéza č. 1:

Domnívám se, že více než polovina učitelů na vybraných základních školách mají větší zájem o vzdělávání.

Hypotéza č. 2:

Domnívám se, že více než polovina učitelů na vybraných základních školách považuje další odborné vzdělávání za velmi důležité.

Hypotéza č. 3:

Domnívám se, že méně než polovina učitelů preferuje v rámci svého profesního rozvoje konzultaci s kolegy a hospitace ve výuce jiného kolegy.

4.2 Charakteristika průzkumného vzorku

Průzkumné šetření bylo prováděno učiteli na vybraných základních školách v Brně a Uherském Hradišti.

4.3 Metody sběru dat

Pro sběr dat a průzkumnou část bakalářské práce bylo zvoleno dotazníkové šetření, vzhledem k možnostem oslovení velkého množství respondentů. Tento dotazník byl rozeslán do několika základních škol v Brně a Uherském Hradišti.

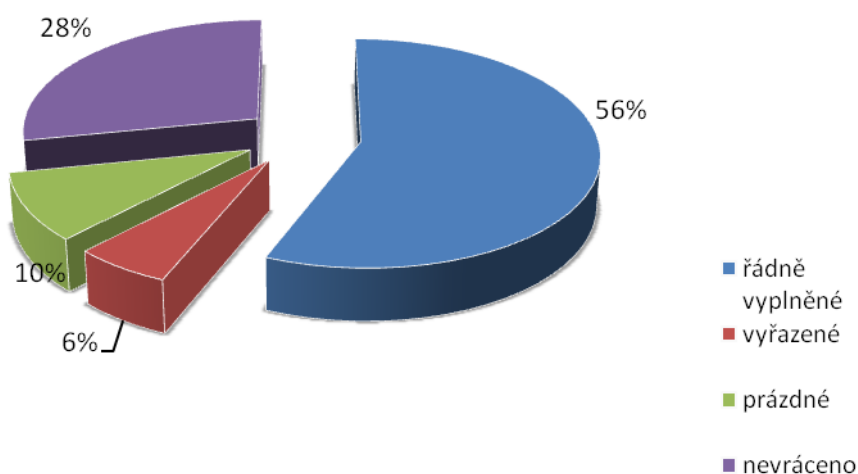
Celkem bylo rozesláno 135 dotazníků. Do jednotlivých škol bylo rozdáno po 15 dotaznicích. Navráceno bylo celkem 97 dotazníků. Pro neúplnost muselo být 8 dotazníků vyřazeno a 13 dotazníků bylo doručeno zpět nevyplněných. Průzkumné šetření tedy probíhalo na základě 76 řádně vyplněných dotazníků.

Tabulka č. 1: návratnost dotazníků

	Absolutní počet	%
řádně vyplněné	76	56%
vyřazené	8	6%
prázdné	13	10%
nevráceno	38	28%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 1: návratnost dotazníků



Zdroj: Vlastní práce autora

4.3.1 Dotazníkové šetření

V dotazníku byla použita celá škála otázek. Byly použity otázky uzavřené, uzavřené s více možnostmi odpovědí, otázky polootevřené polootevřené, otázky s jednou odpovědí na řádku a otevřená otázka na kterou respondenti odpovídali vlastními slovy. Dotazník je součástí příloh bakalářské práce (příloha A).

Dotazník obsahuje 20 otázek, pomocí kterých byl zjišťován způsob další profesní přípravy učitelů, jejich možnosti a motivace k dalšímu vzdělávání. Šetření probíhalo na přelomu roku 2011 a 2012.

Otázky 1, 2, 3 jsou otázky identifikační. Otázka 4 a 5 zjišťuje nejvyšší vzdělání respondentů a jejich zaměření. To, jakou hodnotu dalšímu vzdělávání učitelů přikládají

zjišťují otázky 6, 7 a 8, pomocí otázky s možností jedné odpovědi na řádku. Formy, metody, preference témat a rozsah vzdělávání zjišťuje baterie otázek 9 – 11. Otázka 12 je zaměřena na motivaci k dalšímu vzdělávání a otázky 15 – 18 jsou zaměřeny na zaměstnavatele a jeho podporu ke vzdělávání svých podřízených. Otázka 19 zjišťuje jakou formou získávají učitelé informace o možnostech dalšího vzdělávání a otázka 20 byla doplňující otevřenou otázkou, kam mohli respondenti uvést to, co jim v dotazníku chybělo, nebo uvést svůj názor v dané problematice.

4.4 Sběr a zpracování výsledků

Sběr dat probíhal na přelomu prosince 2011 a ledna 2012. Všechna sesbíraná data byla zpracována pomocí Microsoft Excel.

4.5 Interpretace výsledků

Otázka č. 1: Pohlaví

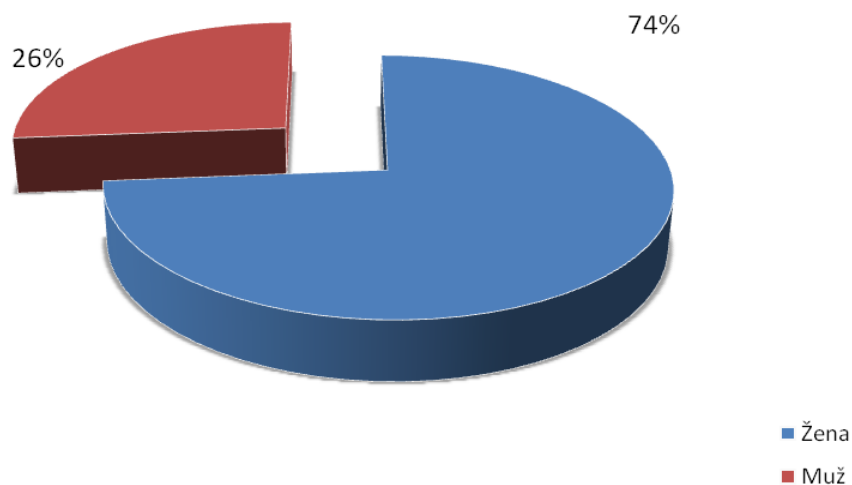
Dotazníkového šetření se zúčastnilo 56 žen (74%) a 20 mužů (26%).

Tabulka č. 2: Pohlaví

	Absolutní počet	%
Žena	56	74%
Muž	20	26%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 2: Pohlaví



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 2: Věk

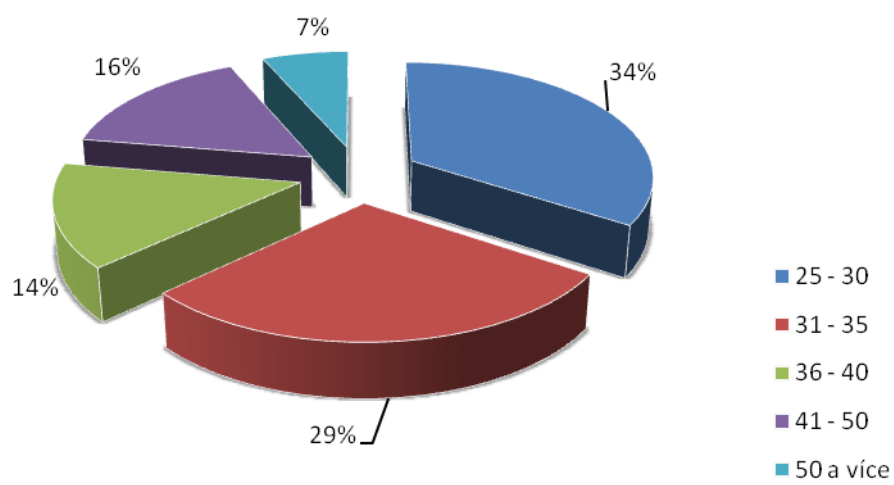
V dotazníkovém šetření odpovídalo 26 (34%) respondentů ve věku 25 – 30 let, 22 (29%) respondentů ve věku 31 – 35 let, 11 (14%) respondentů ve věku 36 – 40 let, 12 (16%) respondentů ve věku 41 – 50 let a 5 (7%) respondentů ve věku 50 a více let.

Tabulka č. 3: Věk

	Absolutní počet	%
25 - 30	26	34%
31 - 35	22	29%
36 - 40	11	14%
41 - 50	12	16%
50 a více	5	7%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 3: Věk



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 3: Počet let praxe

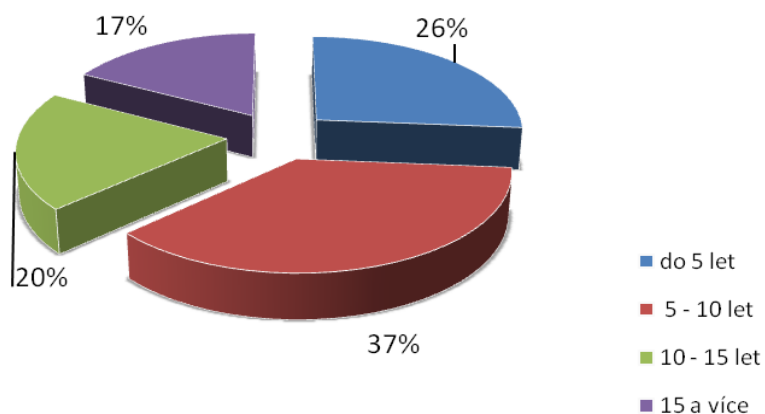
Nejvíce respondentů uvádí délku praxe od 5 do 10 let 28 (37%), praxi do 5 let uvádí 20 respondentů (26%), délku praxe 10 – 15 let uvádí 15 (20%) respondentů a 15 a více let uvádí 13 (17%) respondentů.

Tabulka č. 4: Počet let praxe

	Absolutní počet	%
do 5 let	20	26%
5 - 10 let	28	37%
10 - 15 let	15	20%
15 a více	13	17%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 4: Počet let praxe



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 4: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

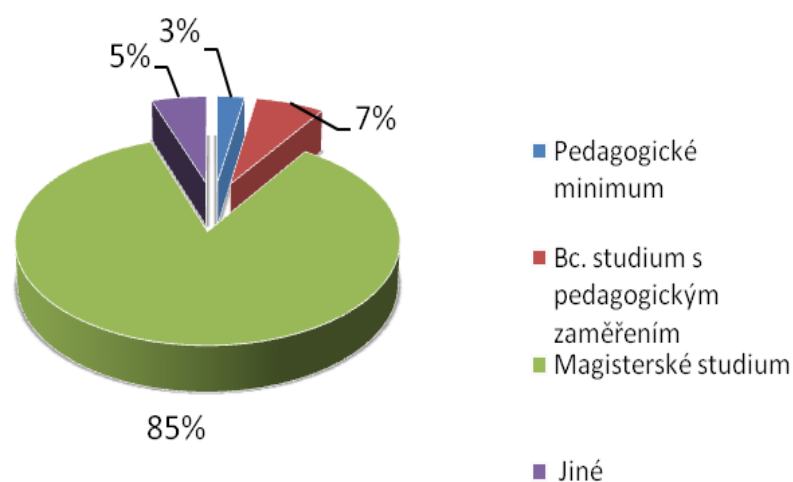
Na otázku nejvyššího dosaženého vzdělání uvedlo nejvíce respondentů magisterské vzdělání 65 (85%), pedagogické minimum uvádí 2 (3%) respondenti, 5 (7%) respondentů uvádí bakalářský stupeň studia a 4 (5%) respondentů uvádí jiné vzdělání.

Tabulka č. 5: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

	Absolutní počet	%
Pedagogické minimum	2	3%
Bc. studium s pedagogickým zaměřením	5	7%
Magisterské studium	65	85%
Jiné	4	5%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 5: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 5: Na kterém stupni základní školy učíte

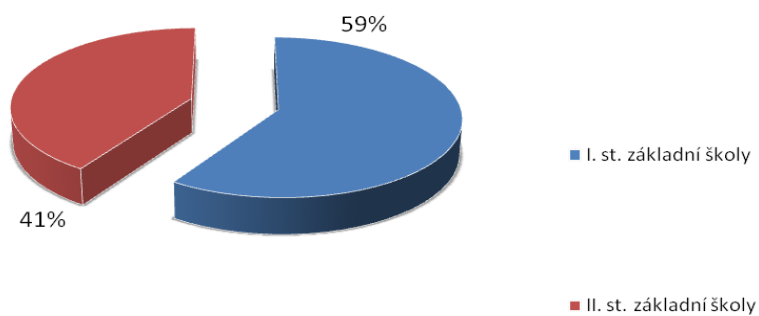
Dotazníkového šetření se zúčastnilo 45 (59%) učitelů vyučujících na I. st. základní školy a 31 (41%) učitelů vyučujících na II. st. základní školy.

Tabulka č. 6: Na kterém stupni základní školy učíte

	Absolutní počet	%
I. st. základní školy	45	59%
II. st. základní školy	31	41%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 6: Na kterém stupni základní školy učíte



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 6: Je podle Vašeho názoru další vzdělávání učitelů důležitou součástí dalšího profesního rozvoje?

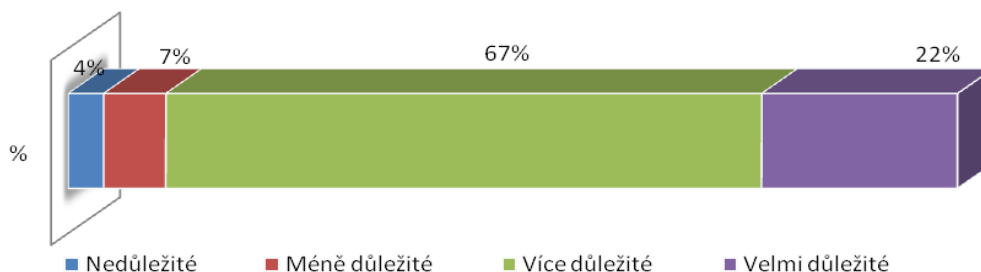
Za nedůležité považují další profesní vzdělávání z celkového počtu 76 respondentů 3 (4%) respondentů, 5 (7%) respondentů uvádí menší důležitost, 51 (67%) respondentů uvádí vyšší důležitost a vysokou důležitost uvádí 17 (22%) respondentů.

Tabulka č. 7: Je podle Vašeho názoru další vzdělávání učitelů důležitou součástí dalšího profesního rozvoje?

	Absolutní počet	%
Nedůležité	3	4%
Méně důležité	5	7%
Více důležité	51	67%
Velmi důležité	17	22%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 7: Je podle Vašeho názoru další vzdělávání učitelů důležitou součástí dalšího profesního rozvoje?



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 7: Vaše vlastní vzdělávání ve své praxi považujete za:

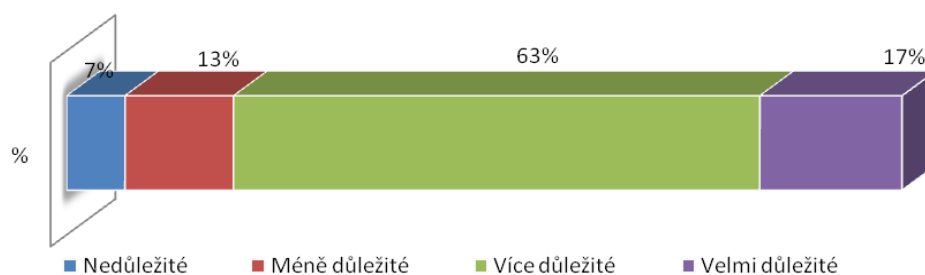
Své vlastní vzdělávání považuje za nedůležité 5 (7%) respondentů, za méně důležité jej považuje 10 (13%) respondentů, za více důležité 48 (63%) respondentů a za velmi důležité vzdělávání považuje 13 (17%) respondentů.

Tabulka č. 8: Vaše vlastní vzdělávání ve své praxi považujete za

	Absolutní počet	%
Nedůležité	5	7%
Méně důležité	10	13%
Více důležité	48	63%
Velmi důležité	13	17%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 8: Vaše vlastní vzdělávání ve své praxi považujete za



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 8: Váš zájem o další vzdělávání je

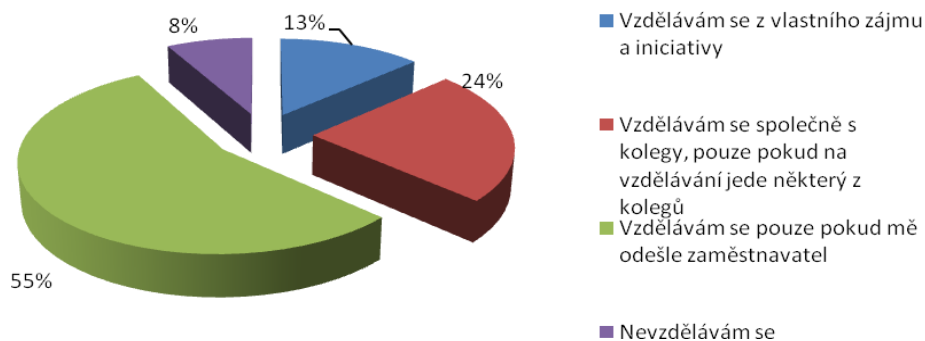
10 (13%) respondentů uvádí vzdělávání z vlastní iniciativy, 18 (24%) respondentů uvádí vzdělávání pouze společně s kolegy, 42 (55%) uvádí vzdělávání v případě, že je odešle zaměstnavatel a 6 (8%) respondentů uvádí, že se dále nevzdělávají.

Tabulka č. 9: Váš zájem o další vzdělávání je

	Absolutní počet	%
Vzdělávám se z vlastního zájmu a iniciativy	10	13%
Vzdělávám se společně s kolegy, pouze pokud na vzdělávání jede některý z kolegů	18	24%
Vzdělávám se pouze pokud mě odešle zaměstnavatel	42	55%
Nevzdělávám se	6	8%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 9: Váš zájem o další vzdělávání je



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 9: Které z následujících vzdělávacích aktivit mezi kolegy preferujete?

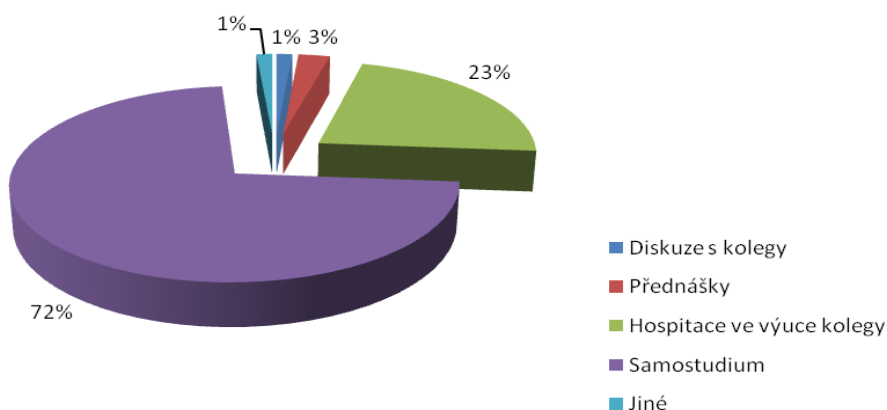
Nejvíce respondentů uvádí samostudium 55 (72%), hospitaci ve výuce kolegy uvádí 17 (23%) respondentů, přednášky uvádí 2 (3%) respondentů, diskuzi uvádí 1 (1%) respondentů.

Tabulka č. 10: Které z následujících vzdělávacích aktivit mezi kolegy preferujete?

	Absolutní počet	%
Diskuze s kolegy	1	1%
Přednášky	2	3%
Hospitace ve výuce kolegy	17	23%
Samostudium	55	72%
Jiné	1	1%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 10: Které z následujících vzdělávacích aktivit mezi kolegy preferujete?



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 10: V rámci vzdělání preferujete

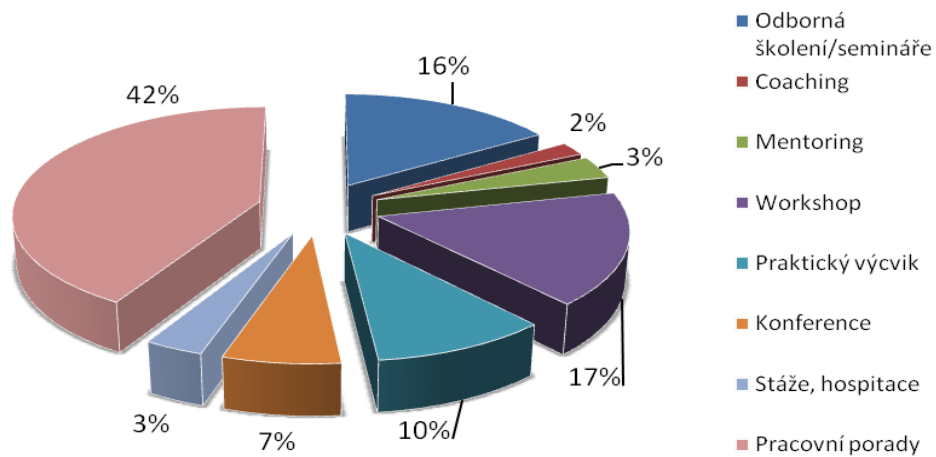
V rámci dalšího profesního vzdělávání preferují respondenti následující typy školení a vzdělávacích akcí, jak ukazuje tabulka a graf níže.

Tabulka č. 11: V rámci vzdělání preferujete (více možností)

	Absolutní počet	%
Odborná školení/semináře	24	16%
Coaching	3	2%
Mentoring	5	3%
Workshop	25	17%
Praktický výcvik	15	10%
Konference	10	7%
Stáže, hospitace	5	3%
Pracovní porady	62	42%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 11: V rámci vzdělání preferujete



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 11: Evaluace, zpětná vazba, vlastní učitelství činnosti

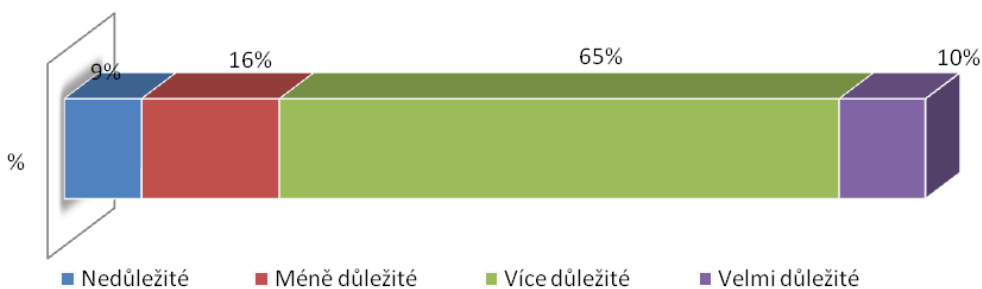
Zpětnou vazbu považuje za velmi důležitou 6 (10%) respondentů, 41 (65%) respondentů zpětnou vazbu považuje za více důležitou. Za méně důležitou ji považuje 10 (16%) respondentů a za nedůležitou ji považuje 6 (9%) respondentů.

Tabulka č. 12: Evaluaci, zpětnou vazbu, vlastní učitelství činnosti považujete za:

	Absolutní počet	%
Nedůležité	6	9%
Méně důležité	10	16%
Více důležité	41	65%
Velmi důležité	6	10%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 12: Evaluaci, zpětnou vazbu, vlastní učitelství činnosti považujete za:



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 12: Kolik hodin ročně se vzděláváte

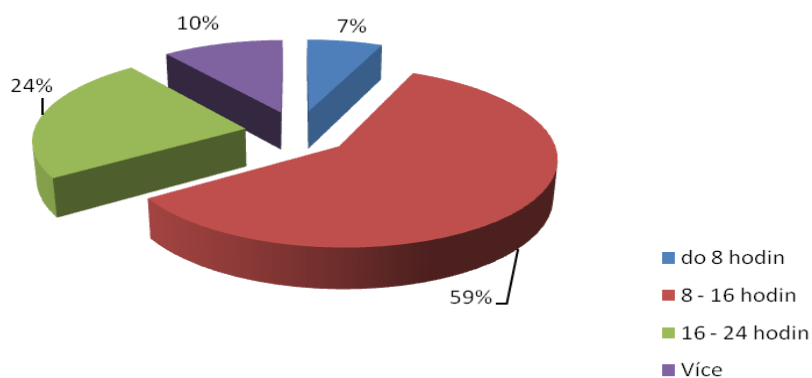
Nejvíce respondentů 45 (59%) uvádí rozsah vzdělávání v roce 8 – 16 hodin, 18 (24%) respondentů uvádí vzdělávání v rozsahu 16 – 24 hodin, do 8 hodin vzdělávání uvádí 5 (7%) respondentů a 8 (10%) respondentů uvádí více hodin vzdělávání.

Tabulka č. 13: Kolik hodin ročně se vzděláváte

	Absolutní počet	%
do 8 hodin	5	7%
8 - 16 hodin	45	59%
16 - 24 hodin	18	24%
Více	8	10%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 13: Kolik hodin ročně se vzděláváte



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 13: Která témata ve vzdělávání preferujete

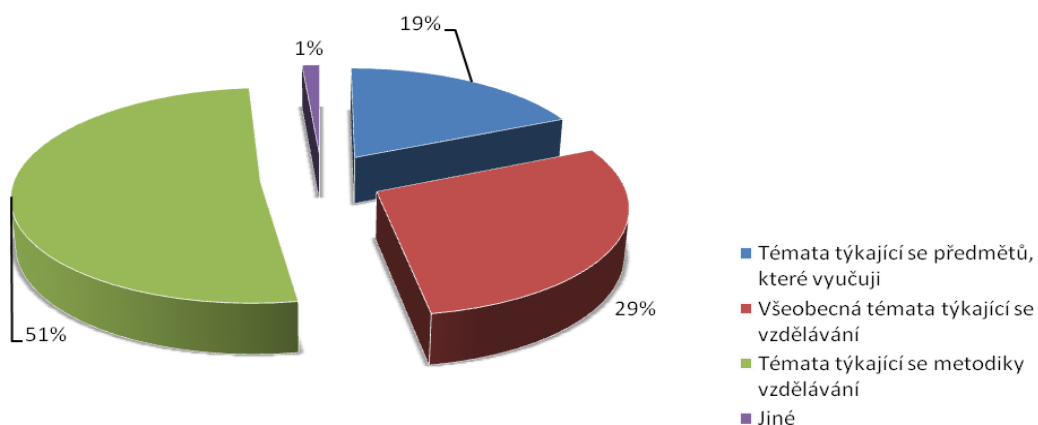
Nejvíce respondentů preferuje témata týkající se metodiky vzdělávání 39 (51%), 22 (29%) respondentů preferuje všeobecná témata týkající se vzdělávání. Témata týkající se vyučovaných předmětů uvádí 14 (19%) respondentů a jiná témata uvádí 1 (1%) respondent.

Tabulka č. 14: Která témata ve vzdělávání preferujete

	Absolutní počet	%
Témata týkající se předmětů, které vyučuji	14	19%
Všeobecná témata týkající se vzdělávání	22	29%
Témata týkající se metodiky vzdělávání	39	51%
Jiné	1	1%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 14: Která témata ve vzdělávání preferujete



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 14: K dalšímu vzdělávání vás motivuje (uved'te více možností)

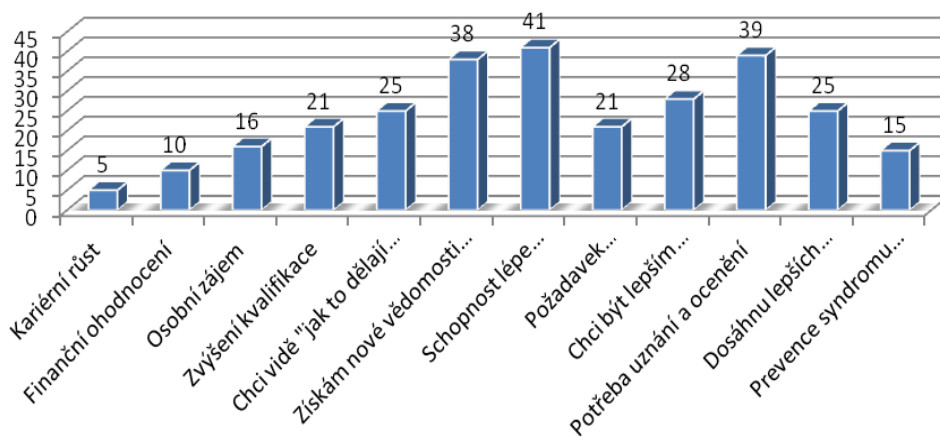
Tabulka a graf níže, uvádějí nejčastěji uváděné motivátory ke vzdělávání učitelů na vybraných základních školách.

Tabulka č. 15: K dalšímu vzdělávání vás motivuje (uved'te více možností)

	Absolutní počet
Kariérní růst	5
Finanční ohodnocení	10
Osobní zájem	16
Zvýšení kvalifikace	21
Chci vidě "jak to dělají jinde"	25
Získám nové vědomosti a dovednosti	38
Schopnost lépe verbalizovat a formulovat	41
Požadavek zaměstnavatele	21
Chci být lepším "profesionálem"	28
Potřeba uznání a ocenění	39
Dosáhnu lepších výsledků a kvality vzdělávání	25
Prevence syndromu vyhoření	15

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 15: K dalšímu vzdělávání vás motivuje (uved'te více možností)



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 15: Zaměstnavatel vás v dalším vzdělávání podporuje

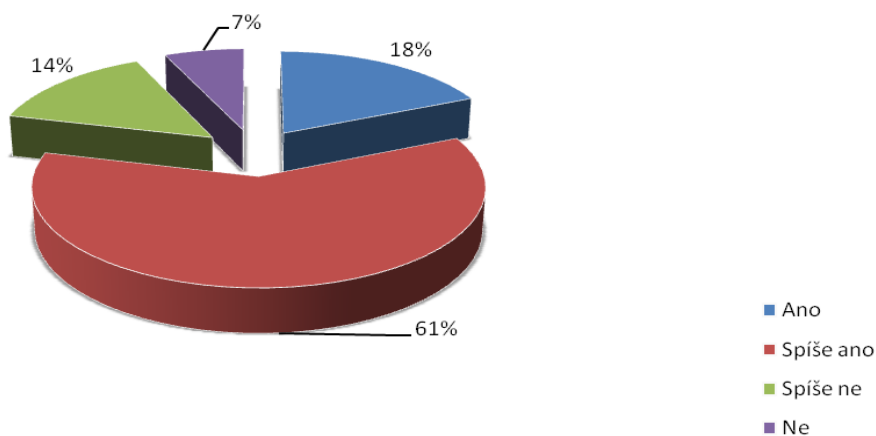
Podporu zaměstnavatele uvádí 14 (18%) respondentů, odpověď spíše ano uvádí 46 (61%) respondentů, spíše ne uvádí 11 (14%) respondentů a odpověď ne zvolilo 5 (7%) respondentů.

Tabulka č. 16: Zaměstnavatel vás v dalším vzdělávání podporuje

	Absolutní počet	%
Ano	14	18%
Spíše ano	46	61%
Spíše ne	11	14%
Ne	5	7%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 16: Zaměstnavatel vás v dalším vzdělávání podporuje



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 16: Přístup zaměstnavatele k mému dalšímu profesnímu vzdělávání

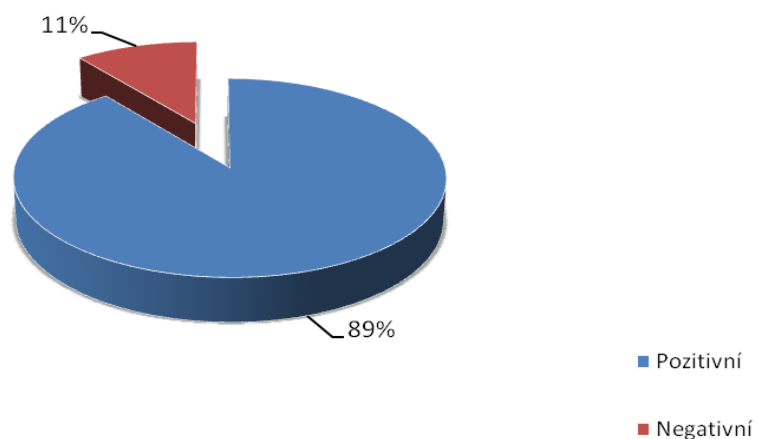
68 (89%) respondentů uvádí pozitivní přístup zaměstnavatele k dalšímu profesnímu vzdělávání a 8 (11%) respondentů uvádí přístup negativní.

Tabulka č. 17: Přístup zaměstnavatele k mému dalšímu profesnímu vzdělávání

	Absolutní počet	%
Pozitivní	68	89%
Negativní	8	11%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 17: Přístup zaměstnavatele k mému dalšímu profesnímu vzdělávání



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 17: Zaměstnavatel mi v dalším vzdělávání umožňuje

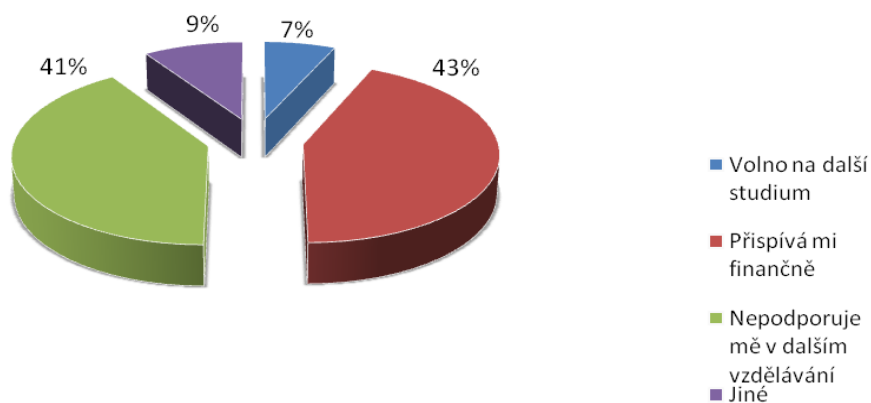
Z celkového počtu 76 respondentů uvádí 31 (41%) respondentů, že je zaměstnavatel v dalším vzdělávání nepodporuje. 33 (43%) respondentů uvádí finanční podporu, 5 (7%) respondentů uvádí volno na studium a 7 (9%) uvádí jinou variantu.

Tabulka č. 18: Zaměstnavatel mi v dalším vzdělávání umožňuje

	Absolutní počet	%
Volno na další studium	5	7%
Přispívá mi finančně	33	43%
Nepodporuje mě v dalším vzdělávání	31	41%
Jiné	7	9%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 18: Zaměstnavatel mi v dalším vzdělávání umožňuje



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 18: V rámci mého dalšího vzdělávání bych uvítal/uvítala

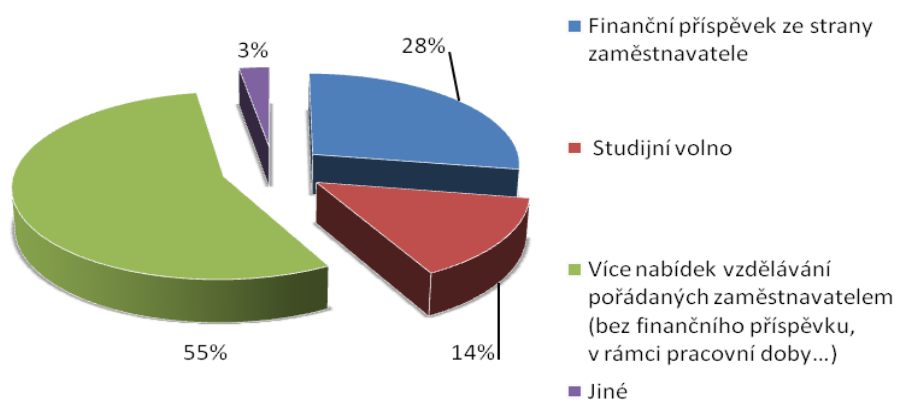
Nejvíce respondentů uvádí, že by uvítali více nabídek ke vzdělávání za strany zaměstnavatele 42 (55%), finanční příspěvek uvádí 21 (28%) respondentů, 11 (14%) uvádí studijní volno a 2 (3%) uvádí jinou možnost.

Tabulka č. 19: V rámci mého dalšího vzdělávání bych uvítal/uvítala

	Absolutní počet	%
Finanční příspěvek ze strany zaměstnavatele	21	28%
Studijní volno	11	14%
Více nabídek vzdělávání pořádaných zaměstnavatelem (bez finančního příspěvku, v rámci pracovní doby...)	42	55%
Jiné	2	3%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 19: V rámci mého dalšího vzdělávání bych uvítal/uvítala



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 19: Kde čerpáte informace o možnostech dalšího vzdělávání?

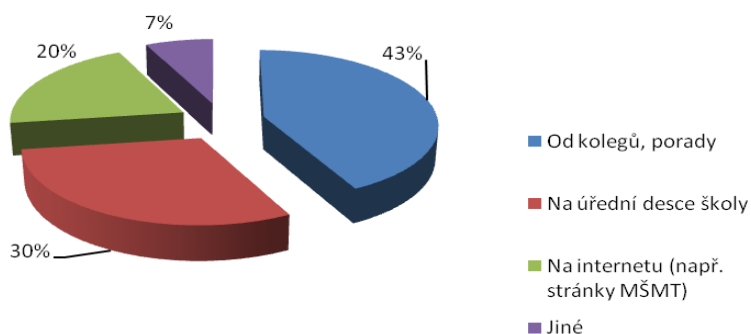
Nejvíce informací čerpají učitelé od svých kolegů a z porad, 42 (43%) respondentů, na úřední desce školy získává informace 30 (30%) respondentů, internetové zdroje využívá 20 (20%) respondentů a jiné zdroje uvádí 7 (7%) respondentů.

Tabulka č. 20: Informace o dalším vzdělávání získáváte:

	Absolutní počet	%
Od kolegů, porady	42	43%
Na úřední desce školy	30	30%
Na internetu (např. stránky MŠMT)	20	20%
Jiné	7	7%

Zdroj: Vlastní práce autora

Graf č. 20: Informace o dalším vzdělávání získáváte:



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka č. 20: Je v dotazníku něco, co Vám chybělo, co byste chtěli doplnit?

V poslední otázce měli respondenti prostor pro vyjádření vlastními slovy. Pro názornost uvádím některé z nich (přesná citace z dotazníků):

- větší podpora zahraničních exkurzí a výměnných stáží za strany zaměstnavatele
- zohlednění počtu odborných kurzů a dalších vzdělávacích aktivit na platové podmínky učitelů
- vyšší odborná jazyková podpora učitelů
- vyšší podpora a orientace ve výpočetní technice jako didaktickém prostředku ze strany vedení školy
- vyšší dostupnost ucelených vzdělávacích programů pro učitele
- podpora vzdělání učitelů zaměřena na etiku, rétoriku, krizové vyjednávání, umění vyjednávat, diplomacie
- rozšíření školního internetového komunikačního portálu pro učitele

5. Vyhodnocení hypotéz

Na začátku práce byly stanoveny tři následující hypotézy:

Hypotéza č. 1: Domnívám se, že více než polovina učitelů na vybraných základních školách mají větší zájem o vzdělávání.

Hypotéza č. 2: Domnívám se, že více než polovina učitelů na vybraných základních školách považuje další odborné vzdělávání za velmi důležité.

Hypotéza č. 3: Domnívám se, že méně než polovina učitelů preferuje v rámci svého profesního rozvoje konzultaci s kolegy a hospitace ve výuce jiného kolegy.

Hypotéza č. 1

K potvrzení či vyvrácení stanovené hypotézy se v dotazníkovém šetření vztahovaly otázky 8, 9 a 12.

- 8. Váš zájem o další vzdělávání je.
- 9. Které z následujících vzdělávacích aktivit mezi kolegy preferujete?
- 12. Kolik hodin ročně se vzděláváte.

Na otázku osobního zájmu o další vzdělávání nejvíce respondentů, 55%, uvádí, že se vzdělává pouze v případě, že jsou na vzdělávání odesláni svým zaměstnavatelem. Domnívám se, že v případě učitelů je tento aspekt dán dopředu naplánovaným rozvrhem. Učitelé jsou často jedinými, kteří daný předmět na škole vyučují, a je tedy náročné sehnat za sebe náhradu. V případě, kdy je vyšle zaměstnavatel, domnívám se tedy, že tuto otázku náhrady za vlastní výuku je jednodušší řešit příkazem z vedení. Druhá největší část respondentů, 24% uvádí vzdělávání pouze v případě, že jede některý z kolegů. Vzdělávání na základě vlastní iniciativy uvádí 13% respondentů. Překvapilo mě docela nízké procento vlastní iniciativy. Pouze 8% respondentů uvádí, že se nadále nevzdělává. Zda je tento fakt dán odpověďmi učitelů, kteří jsou čerstvě po absolvování studia, by mohl vést k dalšímu zamyšlení.

Další otázkou vztahující se k hypotéze č. 1 byla otázka týkající se preferencí vzdělávacích aktivit mezi kolegy. Největší část respondentů uvádí preferenci samostudia. Tuto odpověď zvolilo celkem 72% oslovených respondentů. Menší část, 23% respondentů, uvádí preferenci v podobě hospitace ve výuce u svého kolegy. Přednášky, jako formu dalšího profesního vzdělávání uvedlo pouze 3% respondentů. Domnívám se, že tato odpověď koresponduje s předchozí otázkou. Učitelé se velice obtížně uvolňují z naplánovaných ročních rozvrhů, a proto raději volí způsoby vzdělávání, které nevyžadují prezenční účast.

V otázce č. 12 odpovídali respondenti, kolik hodin ročně se vzdělávají. Nejvíce respondentů uvádí 8 – 16 hodin. Tuto odpověď zvolila více než polovina respondentů, celkem 59%. Jedná se o jednodenní až dvoudenní školení. Vzhledem k možnosti naplánovat tyto aktivity na přelomu konce týdne a víkendu (pátek a sobota), je možné se domnívat, že tuto variantu volí právě učitelé a své vzdělávání plánují právě na volné dny. Variantu 16 – 24 hodin a více hodin uvedlo celkem 34% respondentů. Zda se do těchto odpovědí promítla skutečnost, že takto odpovídající respondenti jsou součástí vyššího managementu, který se pravděpodobně může časově více přizpůsobit školením, není z odpovědí jasné. Můžeme se pouze dohadovat.

Při shrnutí zjištěných dat a porovnání výsledků výše uvedených otázek, je možné konstatovat, že stanovená **hypotéza číslo 1:** „*Domnívám se, že více než polovina učitelů na vybraných základních školách mají větší zájem o vzdělávání*“,

⇒ **byla potvrzena.**

Hypotéza č. 2

K potvrzení či vyvrácení stanovené hypotézy se v dotazníkovém šetření vztahovaly otázky 6, 7 a 11.

- 6. Je podle Vašeho názoru další vzdělávání učitelů důležitou součástí dalšího profesního rozvoje?
- 7. Vaše vlastní vzdělávání ve své praxi považujete za:

- 11. Evaluaci, zpětnou vazbu, vlastní učiteléské činnosti považujete za:

Na otázku položenou obecně na vzdělávání učitelů za více a velmi důležité považuje celkem 89% oslovených učitelů. Pouze malá část respondentů, 11%, přikládá dalšímu profesnímu vzdělávání učitelů nízkou až žádnou důležitost. S těmito výsledky korespondují i odpovědi na v následující otázce, která byla položena stejně, ale se zaměřením na vlastní profesní vzdělávání. Za více a velmi důležité považuje z celkového počtu 79 respondentů, celkem 80% respondentů. Celkem 20% respondentů považuje vlastní další profesní vzdělávání za méně důležité až nedůležité. Výsledná procenta jsou nižší než v předchozí otázce, domnívám se, že to může být dáno velkým procentem respondentů s nižším věkem, krátce po absolvování učiteléského vzdělání.

Další otázkou vztahující se k hypotéze číslo dvě je otázka týkající se evaluace vlastního vzdělávání. Tato otázka, stejně jako předchozí dvě otázky, byla zvolena jako baterie odpovědí s jednou možností odpovědi na řádku. Záměrně nebyla zvolena středová hodnota z důvodu nutnosti přiklonění se na stranu důležitosti nebo nedůležitosti. Větší a velkou důležitost evaluaci vlastního vzdělávání uvádí celkem 75% respondentů. 25% respondentů se přiklání na stranu nedůležitosti. Vystává zde otázka, zda evaluaci vzdělávání, kterou je možné provádět řadou způsobů (diskuzí s kolegy, diskuzí se studenty) na školách učitelé provádějí.

Při shrnutí zjištěných dat a porovnání výsledků výše uvedených otázek, je možné konstatovat, že stanovená **hypotéza číslo 2:** „*Domnívám se, že více než polovina učitelů na vybraných základních školách považuje další odborné vzdělávání za velmi důležité*“,

⇒ **byla potvrzena.**

Hypotéza č. 3

K potvrzení či vyvrácení poslední stanovené hypotézy se v dotazníkovém šetření vztahovala otázka 9.

- 9. Které z následujících vzdělávacích aktivit mezi kolegy preferujete?

V otázce číslo 9., která zněla, v rámci vzdělávání preferujete, měli respondenti na výběr z 8 možností. V této otázce mohli zvolit více odpovědí. Jednoznačně mezi nejvíce preferované jsou mezi učiteli pracovní porady. Tuto odpověď zvolilo celkem 62 respondentů. Druhou nejpreferovanější vzdělávací aktivitou je účast na workshopech. Tuto aktivitu uvedlo celkem 25 respondentů. Odborná školení uvedlo 24 respondentů a 15 respondentů uvedlo praktický výcvik. Z výsledků je možné konstatovat, že učitelé využívají ve vlastním vzdělávání zejména zkušenosti a znalosti vlastních kolegů a nejbližších spolupracovníků. Pouze 5 respondentů uvádí stáže a hospitace jako součást vlastního dalšího profesního vzdělávání.

Při shrnutí zjištěných dat a porovnání výsledků výše uvedených otázek, lze konstatovat, že stanovená **hypotéza číslo 3:** *„Domnívám se, že, méně než polovina učitelů preferuje v rámci svého profesního rozvoje konzultaci s kolegy a hospitace ve výuce jiného kolegy“*,

⇒ **nebyla potvrzena.**

6. Diskuze

Téma, které jsem pro zpracování bakalářské práce zvolila je vzdělávání učitelů a zejména pak jejich další profesní vzdělávání. Od dětství jsem vyrůstala v rodině učitelů a denně se setkávala s jejich problémy. Profesní příprava současných učitelů je zajišťována vysokoškolským studiem a učitelé jsou pro svoji práci připravováni v průběhu pětiletého magisterského studia. Vystudováním vysoké školy ale jejich profesní příprava nekončí. Stejně jako v celé řadě profesí je nedílnou součástí jejich pracovního života další profesní vzdělávání.

V teoretické části bakalářské práce je zpracována problematika profesní přípravy současných učitelských pracovníků nastudovaná z dostupných pramenů a literatury. Teoretická část se zabývá vzděláváním dospělých, nejen jejím přínosem a výhodami, ale i s problémy, které se ve vzdělávání mohou vyskytnout.

Pro praktickou část bakalářské práce bylo zvoleno průzkumné dotazníkové šetření. Do dotazníkového šetření byly zapojeny vybrané základní školy v Brně a v Uherském Hradišti. Pro zpracování dat bylo použito celkem 76, 56%, řádně vyplněných dotazníků z 97 navrácených.

Na počátku celého průzkumného šetření bylo stanoveno několik dílčích cílů. Prvním ze stanovených cílů bylo zjistit, jaký je současný stav profesní přípravy učitelů na vybraných základních školách. Tato problematika je popsána v teoretické části bakalářské práce. Z průzkumného šetření pak můžeme potvrdit, že největší část oslovených učitelů je vysokoškolsky vzdělaná. Celkem 85% respondentů uvedlo magisterské studium jako nejvyšší dosažené vzdělání.

Zbývající stanovené dílčí cíle byly zaměřeny na další profesní rozvoj. Druhým dílčím cílem této bakalářské práce bylo zjistit další odborné profesní vzdělávání učitelů. Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že si učitelé v obecné rovině uvědomují důležitost dalšího profesního rozvoje. Celkem 89% respondentů uvedlo vyšší a vysokou důležitost dalšího vzdělávání. Domnívám se tedy, že učitelští pracovníci jsou si vědomi důležitost kontinuálního profesního vzdělávání a prohlubování kvalifikace. V případě,

že stejnou otázku položíme do osobní roviny pak se zde již objevuje nepatrný rozdíl v odpovědích. Na osobní otázku, jakou přikládají důležitost dalšímu svému profesnímu vzdělávání, zjistíme, že vyšší a vysoká důležitost značí lehký pokles na 80%. Zda je tento fakt dán spíše mladšími ročníky, respondenty krátce po absolvování pedagogické fakulty, či osobními, profesními nebo provozními důvody se můžeme pouze dohadovat. Mezi nejvíce preferovanou délkou vzdělávacích aktivit je dle výsledků dotazníkového šetření rozmezí 8 – 16 hodin. Jedná se o nejčastější typy vzdělávacích aktivit, které připravují vzdělávací instituce i školské instituce. Zda jsou tyto školení preferovány z důvodu možnosti organizování v době pracovního volna by bylo možným námětem k dalšímu šetření. Problematika velkého pracovního zatížení učitelů může být i důvodem preferencí pracovních porad s kolegy jako jedné z možností získávání znalostí, vědomostí a zkušeností pro další praxi. Společné porady jako preferenci v dalším vzdělávání uvedlo nejvíce respondentů.

Třetím dílčím cílem bylo zjistit zájem učitelů o další vzdělávání. Největší část respondentů, celých 55%, uvedlo vzdělávání pouze za předpokladu, že jsou na toto vzdělávání zaslány svým zaměstnavatelem. Z vlastní iniciativy se vzdělává 13% respondentů. Jak již bylo rozebíráno v hodnocení stanovených hypotéz, je možné, že vzhledem k naplánovaným rozvrhům je pro učitele jednodušší, když jsou na plánovanou vzdělávací aktivitu zaslány nadřízeným a toto nařízení je vedeno „shora“. Více než polovina respondentů, 55%, současně uvedlo, že by uvítali více aktivit a nabídek vzdělávání ze strany zaměstnavatele. Domnívám se tedy, že velká část učitelů vítá tyto možnosti vzdělávání v rámci svého zaměstnavatele, vzhledem k úspoře času a možnosti využití pracovní doby. Svoji pracovní dobu nejvíce respondentů využívá k samostudiu, celkem v 72%. V rámci spolupráce s vlastními kolegy pak nejvíce respondentů uvedlo možnosti hospitace ve výuce kolegy. Hospitační činnost zvolilo jako možnost odpovědi celkem 23% respondentů.

Posledním ze stanovených dílčích cílů byly preference v dalším vzdělávání. Jak již bylo částečně rozebráno v druhém dílčím cíli, největší část respondentů preferuje společné porady s kolegy. Druhým nejvíce preferovaným způsobem získávání informací jsou workshopy. Domnívám se, že volba této formy vzdělávání je dána zejména praktickým zaměřením této vzdělávací aktivity. Poměrně velkou část preferovaného vzdělávání

zastávají i odborné semináře a konference. Mezi nejméně preferované a využívané zařadili respondenti mentoring, coaching a k mému překvapení i stáže a hospitace.

Stejně jako v jiných profesních zaměřeních, tak i v učitelské činnosti je důležitá motivace. Motivace k činnosti je hybnou pákou a hnacím motorem. Součástí dotazníkového šetření byla také otázka zaměřená právě na motivaci k dalšímu vzdělávání. Mezi největší motivátory mezi oslovenými učiteli je schopnost lépe se vyjadřovat, verbalizovat a formulovat, potřeba uznání a ocenění, získávání nových znalostí a vědomostí a snaha být lepším „profesionálem“ ve své práci.

Ve vzdělávání učitelů v České republice není ucelená koncepce dalšího profesního vzdělávání. Vzdělávání učitelů je založeno zejména na vlastní motivaci učitele, případně na finančních možnostech vzdělávací instituce. Z poslední otázky v dotazníkovém šetření, která byla koncipována jako otevřená, vyplývá celá řada dalších námětů k diskuzi nad probíranou problematikou. Nejvíce mě zaujal nedostatek ucelených vzdělávacích programů pro učitele. Námětem pro pokračování v této práci by byla hlubší studie požadavků učitelů v dalším profesním vzdělávání a následné zpracování možného uceleného programu. Takový program by poté mohl být předložen jako vzdělávací projekt financovaný z prostředků Evropských sociálních fondů a nabídnut vzdělávacím institucím.

ZÁVĚR

Život člověka provází vzdělávání již od útlého dětství. Vzdělávání ale nekončí za branami škol nebo univerzit. Vzdělávání a rozvoj nás provázejí celým profesním i osobním životem.

Stejně tomu tak je i u těch, kteří jsou na opačné straně, straně učitelů. Jejich učitelská příprava nekončí opuštěním pedagogických fakult a univerzit. Jejich profese vyžaduje neustálou profesní přípravu a zdokonalování. Ze strany veřejnosti jsou učitelé jednou z nejsledovanějších profesních skupin. Úroveň organizace vzdělávání a vzdělanost jsou jedním z nejdůležitějších ukazatelů úrovně společnosti.

Učitelská profese je jednou z nejvíce ohrožených syndromem vyhoření, právě z důvodu obrovského tlaku společnosti. Jednou z možností jak bojovat proti vyhoření je i právě další vzdělávání profesní rozvoj.

Na závěr použiji slova českého teologa, spisovatele, filosofa a učitele:

Naši učitelé nesmějí být podobni sloupům u cest, jež pouze ukazují, kam jít, ale samy nejdou.

Jan Amos Komenský

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam literatury

BAREŠOVÁ, Andrea. *E-Learning ve vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Praha: VOX, 2003, 167 s. ISBN 978-80-86324-27-2.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, 216 p. ISBN 80-864-3223-8.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 135 s. ISBN 978-802-4725-802.

BOČKOVÁ, Věra. *Aktuální problémy výchovy a vzdělávání dospělých II*. Vyd. 1. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 1995, 49 s. ISBN 80-706-7569-1.

BOČKOVÁ, Věra. *Antologie textů k andragogice*. Vyd. 1. Olomouc: Rekrorát Univerzity Palackého, 1991, 118 s. ISBN 80-706-7019-3.

HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, 233 s. ISBN 978-80-247-1457-8.

KOPECKÝ, Martin. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých: aktivní občanství jako cíl pro celoživotní učení*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2004, 131 s. Andragogika. ISBN 80-864-3296-3.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

MUŽÍK, Jaroslav. *Andragogická didaktika*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia, 1998. 272 s. ISBN 80-85963-52-3.

PALÁN, Z. Celoživotní učení. In KALOUS, J., VESELÝ, A. *Vybrané problémy*

vzdělávací politiky. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2006. s. 25-38. ISBN 80-246-1262-3.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7.

Pedagogická encyklopedie. Vyd. 1. Editor Jan Průcha. Praha: Portál, 2009, 935 s. ISBN 978-80-7367-546-2.

STARÝ, Karel. *Učitelé učitelů: náměty na vzdělávání vlastního učitelského sboru*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2008, 111 s. ISBN 978-807-3675-134.

ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. 208 s. ISBN 978-80-7367-551-6.

Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice. 1. vyd. Editor Milada Rabušicová, Ladislav Rabušic. Brno: Masarykova univerzita, 2008, 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 159 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-802-4717-708.

VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2011, 237 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

VYCHOVÁ, H. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. 1. vydání. Praha: VÚPSV, 2008. 185 s. ISBN 978-80-7416-017-2.

Seznam internetových zdrojů

Celoživotní vzdělávání, vývoj v Evropské unii a v Česku [online]. 2010[cit. 2012-06-03]. Dostupné z: http://kdem.borec.cz/P_PDF/Hermanova.pdf

EAMOS. In: *Specifika vzdělávání mládeže a dospělých* [online]. 2012 [cit. 2012-06-02]. Dostupné z: http://www.eamos.cz/amos/kat_ped/externi/kat_ped_40129/02.pdf

Gerontagogika. *Andromedia.cz* [online]. [2010] [cit. 2012-05-28]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/gerontagogika-gerontopedagogika-geragogika>

KOPECKÝ, Martin. *Pražané a další vzdělávání: Specifika vzdělávání v dospělém věku* [online]. 2008 [cit. 2012-06-02]. Dostupné z: http://respektinstitut.cz/wp-content/uploads/prilohy/Dalsi_vzdelavani_letak.pdf

Memorandum o celoživotním učení. In: *Celoživotní učení* [online]. 2001 [cit. 2012-06-03]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2001/ZP01PIIa.pdf>

Průvodce dalším vzděláváním. In: *MŠMT* [online]. 2010 [cit. 2012-06-03]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/11567>

Rozhodnutí evropského parlamentu a rady č 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006, kterým se zavádí akční program v oblasti celoživotního učení. Úřední věstník Evropské unie L 327/45. 2006. 24 s. [online]. [cit. 11. 1. 2012] Dostupné na WWW: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:cs:PDF>>

PALÁN, Zdeněk. *Andromedia.cz: Formy vzdělávání (výuky) dospělých* [online]. [2010] [cit. 2012-05-28]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/formy-vzdelavani-vyuky-dospelych>

PALÁN, Zdeněk. *Andromedia.cz: Vzdělávací potřeby* [online]. [2010] [cit. 2012-05-28]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/formy-vzdelavani-vyuky-dospelych>

Specifika vzdělávání dospělých. *Infogram: Portál pro podporu informační gramotnosti* [online]. 2012 [cit. 2012-06-02]. Dostupné z: <http://www.infogram.cz/article.do?articleId=1341>

Strategie celoživotního učení ČR [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2007 [cit. 2012-06-03]. ISBN 978-802-5422-182. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

ŠEĎOVÁ, Klára a Petr NOVOTNÝ. Vzdělávací potřeby ve vztahu k účasti na vzdělávání dospělých. *Pedagogika* [online]. 2006, 56. [cit. 2012-06-04]. Dostupné z: <http://www.phil.muni.cz/wupv/home/Documents/sbornik-u11-mpsv-projekt/Pedagogika-Vzdelavaci%20potreby%20ve%20vztahu%20k%20ucasti%20na%20vzdelavani%20dospelych.pdf>

Školský zákon. In: www.msmt.cz. 2004. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/uplne-zneni-zakona-c-561-2004-sb>

Zkola [online]. 6. 10. 2009 [cit. 2012-04-08]. Dostupné z: <http://www.zkola.cz/zkedu/rodiceaverejnost/vybirameskolu/skolskazarizeni/29839.aspx>

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: návratnost dotazníků

Tabulka č. 2: Pohlaví

Tabulka č. 3: Věk

Tabulka č. 4: Počet let praxe

Tabulka č. 5: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

Tabulka č. 6: Na kterém stupni základní školy učíte

Tabulka č. 7: Je podle Vašeho názoru další vzdělávání učitelů důležitou součástí dalšího profesního rozvoje?

Tabulka č. 8: Vaše vlastní vzdělávání ve své praxi považujete za

Tabulka č. 9: Váš zájem o další vzdělávání je

Tabulka č. 10: Které z následujících vzdělávacích aktivit mezi kolegy preferujete?

Tabulka č. 11: V rámci vzdělávání preferujete (více možností)

Tabulka č. 12: Evaluaci, zpětnou vazbu, vlastní učitelské činnosti považujete za:

Tabulka č. 13: Kolik hodin ročně se vzděláváte

Tabulka č. 14: Která témata ve vzdělávání preferujete

Tabulka č. 15: K dalšímu vzdělávání vás motivuje (uved'te více možností)

Tabulka č. 16: Zaměstnavatel vás v dalším vzdělávání podporuje

Tabulka č. 17: Přístup zaměstnavatele k mému dalšímu profesnímu vzdělávání

Tabulka č. 18: Zaměstnavatel mi v dalším vzdělávání umožňuje

Tabulka č. 19: V rámci mého dalšího vzdělávání bych uvítal/uvítala

Tabulka č. 20: Informace o dalším vzdělávání získáváte:

Seznam grafů

Graf č. 1: návratnost dotazníků

Graf č. 2: Pohlaví

Graf č. 3: Věk

Graf č. 4: Počet let praxe

Graf č. 5: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

Graf č. 6: Na kterém stupni základní školy učíte

Graf č. 7: Je podle Vašeho názoru další vzdělávání učitelů důležitou součástí dalšího profesního rozvoje?

Graf č. 8: Vaše vlastní vzdělávání ve své praxi považujete za

Graf č. 9: Váš zájem o další vzdělávání je

Graf č. 10: Které z následujících vzdělávacích aktivit mezi kolegy preferujete

Graf č. 11: V rámci vzdělávání preferujete

Graf č. 12: Evaluaci, zpětnou vazbu, vlastní učitelské činnosti považujete za:

Graf č. 13: Kolik hodin ročně se vzděláváte

Graf č. 14: Která témata ve vzdělávání preferujete

Graf č. 15: K dalšímu vzdělávání vás motivuje (uved'te více možností)

Graf č. 16: Zaměstnavatel vás v dalším vzdělávání podporuje

Graf č. 17: Přístup zaměstnavatele k mému dalšímu profesnímu vzdělávání

Graf č. 18: Zaměstnavatel mi v dalším vzdělávání umožňuje

Graf č. 19: V rámci mého dalšího vzdělávání bych uvítal/uvítala

Graf č. 20: Informace o dalším vzdělávání získáváte:

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK.....	I
---------------------------	---

PŘÍLOHY

Příloha A – DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Eva Skopalová a jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského a studuji obor vzdělávání dospělých. Ve své bakalářské práci se zabývám dalším profesním vzděláváním učitelů na vybraných základních školách.

Obracím se na vás s prosbou o vyplnění tohoto anonymního dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce.

V případě Vašeho zájmu o výsledky mého průzkumného šetření mne můžete kontaktovat na emailové adrese e.skopalova@seznam.cz.

Děkuji za Váš čas a spolupráci.

Eva Skopalová

.....

DOTAZNÍK

1. Pohlaví:

1. Muž
2. Žena

2. Váš věk:

1. 25 - 30
2. 31 - 35
3. 36 - 40
4. 41 - 50
5. 50 a více

3. Počet let praxe:

1. do 5 let
2. 5 - 10 let
3. 10 - 15 let
4. 15 a více

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

1. Pedagogické minimum
2. Bc. studium s pedagogickým zaměřením
3. Magisterské studium
4. Jiné (prosím doplňte)

5. Na kterém stupni základní školy učíte:

1. První stupeň základní školy
2. Druhý stupeň základní školy

6. Je podle Vašeho názoru další vzdělávání učitelů důležitou součástí dalšího profesního rozvoje?

Označte na škále, kdy: 1 nedůležité, 2 méně důležité, 3 více důležité, 4 velmi důležité

1. - 2. - 3. - 4.

7. Vaše vlastní vzdělávání ve své praxi považujete za:

Označte na škále, kdy: 1 nedůležité, 2 méně důležité, 3 více důležité, 4 velmi důležité

1. - 2. - 3. - 4.

8. Váš zájem o další vzdělávání je:

1. Vzdělávám se z vlastního zájmu a iniciativy
2. Vzdělávám se společně s kolegy, pouze pokud na vzdělávání jede některý z kolegů
3. Vzdělávám se pouze pokud mě odešle zaměstnavatel
4. Nevzdělávám se

9. Které z následujících vzdělávacích aktivit mezi kolegy preferujete?

1. Diskuze s kolegy
2. Přednášky
3. Hospitace ve výuce kolegy
4. Samostudium
5. Jiné (prosím uveďte)

10. V rámci vzdělání preferujete (vyberte více možností):

1. Odborná školení/semináře
2. Coaching
3. Mentoring
2. Workshop
3. Praktický výcvik
4. Konference
5. Stáže
6. Pracovní porady
6. Jiné (prosím uveďte)

11. Evaluaci, zpětnou vazbu, vlastní učitelské činnosti považujete za:

Označte na škále, kdy: 1 nedůležité, 2 méně důležité, 3 více důležité, 4 velmi důležité

1. - 2. - 3. - 4.

12. Kolik hodin ročně se vzděláváte:

1. do 8 hodin
2. 8 - 16 hodin
3. 16 - 24 hodin
4. Více

13. Která témata ve vzdělávání preferujete:

1. Témata týkající se předmětů, které vyučuji
2. Všeobecná témata týkající se vzdělávání
3. Témata týkající se metodiky vzdělávání
4. Jiné (prosím uveďte)

14. K dalšímu vzdělávání vás motivuje (uveďte více možností)

1. Kariéerní růst
2. Finanční ohodnocení
3. Osobní zájem
4. Zvýšení kvalifikace
5. Chci vidět "jak to dělají jinde"
6. Získám nové vědomosti a dovednosti
7. Schopnost lépe verbalizovat a formulovat
8. Požadavek zaměstnavatele
9. Chci být lepším "profesionálem"
10. Potřeba uznání a ocenění
11. Dosáhnu lepších výsledků a kvality vzdělávání
12. Prevence syndromu vyhoření

15. Zaměstnavatel vás v dalším vzdělávání podporuje:

1. Ano
2. Spíše ano
3. Spíše ne
4. Ne

16. Přístup zaměstnavatele k mému dalšímu profesnímu vzdělávání je:

- a. Pozitivní
- b. Negativní

17. Zaměstnavatel mi v dalším vzdělávání umožňuje:

- A) Volno na další studium
- B) Přispívá mi finančně
- C) Nepodporuje mě v dalším vzdělávání
- D) Jiné (prosím, vypište)

18. V rámci mého dalšího vzdělávání bych uvítal/uvítala:

- A) Finanční příspěvek ze strany zaměstnavatele
- B) Studijní volno
- C) Více nabídek vzdělávání pořádaných zaměstnavatelem (bez finančního příspěvku, v rámci pracovní doby...)
- D) Jiné (prosím, vypište)

19. Kde čerpáte informace o možnostech dalšího vzdělávání?

- 1. Od kolegů, porady
- 2. Na úřední desce školy
- 3. Na internetu (např. stránky MŠMT)
- 4. Jiné (prosím uveďte)

20. Je něco, co by jste doplnili, co vám v dotazníku chybělo? (prosím vypište)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Eva Skopalová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Metody celoživotního vzdělávání učitelů

Rok: 2012

Počet stran textu bez příloh: 63

Celkový počet stran příloh: 5

Počet titulů české literatury a pramenů: 18

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 14

Vedoucí práce: Mgr. Mariana Sirotová, PhD.