

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2015-2017

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Kateřina Rajsová

Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých

Praha 2017

Vedoucí diplomové práce: PaedDr. Lucie Zormanová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2015-2017

DIPLOMA THESIS

Kateřina Rajsová

Motivations and Barriers in Adult Education

Prague 2017

Diploma Thesis Work Supervisor: PaedDr. Lucie Zormanov, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová 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 použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 2. 1. 2017

Kateřina Rajsová

Poděkování

Děkuji vedoucí PaedDr. Lucii Zormanové, Ph.D. za odborné vedení, za cenné rady a spolupráci při zpracování této diplomové práce.

Anotace

Pedagogové předškolních zařízení představují významnou skupinu osob, které mají své nezastupitelné místo v životě nejmladší generace. Je proto velmi důležité, aby profesní růst pedagogů neskončil dosažením povinné kvalifikace, ale aby probíhal po celý aktivní pracovní život různými formami dalšího vzdělávání. Tato diplomová práce přináší v teoretické části přehled vývoje kvalifikace předškolního pedagoga, současné legislativní požadavky pro práci v segmentu předškolního vzdělávání i možnosti, jakými lze požadavek dalšího vzdělávání pedagogů splnit. V praktické části popisuje důvody, které brání pedagogům v dalším vzdělávání nebo omezují jejich ambice v profesním růstu, zabývá se motivačními prvky, které pedagogy do dalšího vzdělávání aktivizují, a dává prostor pro vyjádření i vedení mateřských škol za účelem vysvětlení, proč je motivace k dalšímu vzdělávání pedagogů pro ně důležitá a z jakých důvodů je v některých případech problém pedagogům další vzdělávání umožnit.

Klíčová slova

Bariéry ve vzdělávání, certifikované semináře, další vzdělávání, kariérní řád, kvalifikace předškolního pedagoga, motivace ke vzdělávání, profesní růst.

Annotation

Teachers in pre-school facilities represent an important group of people who play an irreplaceable role in the life of the youngest generation. It is therefore very important to the teachers not to finish their education by achieving the prescribed qualifications but to continue their education in various forms for the whole period of their working life. In its theoretical part, this Thesis presents an outline of the pre-school teacher's qualification development, it mentions those applicable legislative requirements that are necessary for work in the field of pre-school education as well as possibilities enabling pre-school teachers to meet the further education requirement. The practical part of the Thesis describes the reasons that prevent pre-school teachers from getting down to further education or that limit their ambitions of further professional growth. It deals with motivational elements which make pre-school teachers start further education and brings explanations (from nursery school headmasters) as to why motivation for further education is important to pre-school teachers and why it is a problem in some cases to make it possible for pre-school teachers to start the process of their further education.

Keywords

Barriers in education, career rules, certified seminars, further education, motivation for education, pre-school teacher's qualifications, professional growth.

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 KVALIFIKACE PEDAGOGA V PREPRIMÁRNÍM VZDĚLÁVÁNÍ	11
1.1 Druhy zařízení preprimárního vzdělávání	14
2 POŽADAVKY NA KVALIFIKACI PEDAGOGA PŘEDŠKOLNÍHO ZAŘÍZENÍ V HISTORICKÉM KONTEXTU	16
3 SOUČASNÉ FORMY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGŮ MŠ V OBORU	24
3.1 Studium SŠ, VOŠ a VŠ v kombinované formě	24
3.2 Absolvování certifikovaných seminářů	26
4 KARIÉRNÍ ŘÁD – NOVÁ FORMA PROFESNÍHO RŮSTU PEDAGOGŮ	31
PRAKTICKÁ ČÁST	36
5 ANDRAGOGICKÝ VÝZKUM	36
5.1 Průzkumné šetření kvantitativní	37
5.1.1 Průzkumné předpoklady	37
5.1.2 Výběr a popis průzkumného souboru	38
5.1.3 Popis průzkumné metody.....	39
5.1.4 Časový harmonogram průzkumu	40
5.1.5 Vyhodnocení empirického šetření.....	41
5.2 Výzkumné šetření kvalitativní	52
5.2.1 Formulace výzkumného cíle a výzkumných otázek	53
5.2.2 Výběr a popis výzkumného souboru.....	54
5.2.3 Popis výzkumné metody	54
5.2.4 Výsledky výzkumného šetření	56
5.3 Interpretace výsledků výzkumu	61
ZÁVĚR	69
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	72
SEZNAM ZKRATEK	76
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	77

SEZNAM PŘÍLOH.....	79
---------------------------	-----------

ÚVOD

Vzdělávání tvoří nedílnou součást života každého jedince – stále se něčemu učí, získává nové informace, vědomosti a dovednosti. Jedná se o celoživotní proces, který nekončí ukončením vzdělávání na některém typu zařízení školské soustavy, neboť okolní svět se neustále vyvíjí a přináší tak nutnost naučit se, jak s novými zákonitostmi a informacemi pracovat a využívat je pro každodenní život. Člověk se stále učí, po celý svůj život.

Největší potřebu vzdělávat se a držet krok s dobou pociťuje každý jedinec v zaměstnání. Žádná profese nejde vykonávat pouze na základě zkušeností a souboru vědomostí a dovedností, získaných a uzavřených ve chvíli, kdy člověk ukončil studium v některém typu vzdělávací instituce. O to naléhavěji vnímají potřebu dalšího vzdělávání pedagogové, kteří přehled o vývoji okolního světa a o „novinkách“, tvořících součást života, mají téměř v náplni práce. Specifickou kategorií pedagogů jsou učitelé (učitelky) mateřských škol, kteří pracují s věkovou kategorií dětí, vyžadujících stále nové přístupy, formy, metody a zásady při svém všestranném rozvoji.

Pedagogové preprimárních školských zařízení jsou si dobře vědomi nutnosti získávat další relevantní informace a vědomosti pro svou práci, musí však mnohdy překonávat překážky, které jim v systematickém studiu ve vztahu k jejich pracovišti brání. Tato diplomová práce, zaměřená na další vzdělávání pedagogů předškolních zařízení, se zabývá jak konkretizací těchto překážek, tak výčtem možností, jak tyto překážky překonat. Dále popisuje přístup pedagogů k formám dalšího vzdělávání, důvody jejich motivace nebo naopak demotivace, možnosti a typologii dalšího vzdělávání, instituce, které se vzděláváním dospělých zabývají, názory na nutnost vysokoškolského vzdělání v preprimárním školství a porovnání současné situace s obdobím před pěti lety. Rozsáhlý prostor je věnován i druhé straně – ředitelům (ředitelkám) mateřských škol, kteří na jedné straně mají zájem o profesní a kvalifikační růst svých podřízených pedagogů, ale na straně druhé musí zajistit bezproblémový chod mateřské školy. V případě menších mateřských škol si tyto dvě oblasti mnohdy odporují.

Autorka této diplomové práce se zaměřuje na kategorii pedagogů předškolních zařízení i na základě osobních zkušeností – sedmnáctileté praxe učitelky mateřské

školy, z toho pěti leté praxe zástupkyně ředitelky této výchovně vzdělávací instituce. Koordinace vzdělávacích potřeb pedagogů a potřeb mateřské školy jako organizace s celodenním provozem patří také do tematické oblasti, ve které se musí pedagog neustále vzdělávat.

Nedílnou součástí organizace dalšího vzdělávání pedagogů tvoří současná legislativa, která v některých případech může pedagoga v dalším studiu podpořit, ale v některých případech, bohužel, může naopak pedagoga v jeho zájmu silně omezit. Jedná se o vymezení nároků a povinností, které pedagog ve vztahu k dalšímu vzdělávání má a zároveň o legální výčet překážek, které pedagoga v plnění těchto povinností brzdí – neumožnění čerpání studijního volna, nevymahatelná podpora při rozšiřujícím nebo prohlubujícím kvalifikačním studiu, striktně vymezená pravidla při využívání nabídek vzdělávacích aktivit, apod. Téměř všechny mateřské školy však chtějí, aby pedagogové nově nabyté vědomosti, dovednosti a zkušenosti zúročili právě při práci s předškolními dětmi – a to i za cenu, že pedagog toto know-how získal ve svém volném čase a za své finanční prostředky. Tento rozpor je častým jevem ve spoustě mateřských škol a nesouvisí ani tak s negativním přístupem ze strany vedení MŠ, jako spíše s problémy při zajišťování suplování za studujícího pedagoga.

Další vzdělávání se všemi svými formami (rozšiřující, prohlubující kvalifikační nebo zájmové) by mělo tvořit nedílnou součást profesního růstu každého pedagoga. A pokud má pedagog motivaci a zájem o další studium a nově získaný soubor informací, dovedností a vědomostí využívá při své práci každodenně, měl by být za tuto svou aktivitu i náležitě odměněn (Kariérní řád jako horká novinka ze strany MŠMT čeká na své uvedení do života). Mateřská škola by měla svého pedagoga v těchto aktivitách maximálně podporovat, protože všestranně vzdělaný pedagog o kvalitách vzdělávací instituce vypovídá více než výmluvně. Jak lze všechny tyto faktory uvést do souladu, ukáže teprve čas.

TEORETICKÁ ČÁST

1 KVALIFIKACE PEDAGOGA V PREPRIMÁRNÍM VZDĚLÁVÁNÍ

Kvalifikaci pedagoga v oblasti preprimárního vzdělávání vymezuje Zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Podle aktuálního znění tohoto legislativního zdroje z 12. 1. 2016 je pedagogický pracovník definován jako „...ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně-pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání (dále jen přímá pedagogická činnost)...“.¹ Aby mohl pedagog vykonávat přímou pedagogickou činnost, musí splňovat určité předpoklady pro výkon této činnosti, mezi něž patří:

- plná způsobilost k právním úkonům,
- odborná kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává,
- bezúhonnost,
- zdravotní způsobilost,
- prokázání znalosti českého jazyka.

Ředitelé (ředitelky) škol kromě výše uvedených předpokladů musí splňovat i další kritéria:

- požadavek 3 let praxe v oboru nebo v řídicí činnosti nebo ve výzkumné a vývojové činnosti oboru pro ředitele (ředitelky) mateřských škol,
- znalosti z oblasti řízení školství na základě absolvování studia pro ředitele škol, a to nejpozději do 2 let ode dne nástupu do funkce ředitele. Tato povinnost se nevztahuje na ředitele, kteří znalosti v oblasti řízení školství získali absolvováním vysokoškolského akreditovaného programu.

§ 6 uvádí výčet možností, jak lze získat odbornou kvalifikaci pedagoga mateřské školy:

- absolvováním vysokoškolského akreditovaného studijního programu v oblasti pedagogických věd, zaměřeného na předškolní pedagogiku,

¹ Zákon č. 563/2004 Sb. Zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, § 2. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Částka 190/2004.

- absolvováním vysokoškolského akreditovaného studijního programu studijního oboru pedagogika, zaměřeného na přípravu učitelů 1. stupně základní školy, vychovatelství nebo pedagogiku volného času,
- absolvováním akreditovaného vzdělávacího programu vyšší odborné školy, zaměřeného na přípravu učitelů mateřské školy (dále jen MŠ),
- absolvováním akreditovaného vzdělávacího programu vyšší odborné školy, zaměřeného na vychovatelství a následným absolvováním programu celoživotního (dále jen CŽV) vzdělávání, zaměřeného na přípravu učitelů mateřské školy,
- absolvováním vzdělávacího programu středního vzdělávání ukončeného maturitní zkouškou v oboru zaměřeném na přípravu učitelů MŠ,
- absolvováním vzdělávacího programu středního vzdělávání ukončeného maturitní zkouškou v oboru vychovatelství s vykonáním jednotlivé zkoušky, která svým obsahem a formou odpovídá zkoušce profilové části maturitní zkoušky z předmětu zaměřeného na předškolní pedagogiku.

Pedagog MŠ, který pracuje s dětmi se speciálními vzdělávacími potřebami, získá odbornou kvalifikaci:

- absolvováním vysokoškolského akreditovaného studijního programu v oblasti pedagogických věd, zaměřeného na speciální pedagogiku,
- absolvováním akreditovaného vzdělávacího programu vyšší odborné školy v oboru vzdělání zaměřeném na speciální pedagogiku, nebo
- vzděláním požadovaným pro učitele MŠ a následným vysokoškolským vzděláním získaným absolvováním akreditovaného studijního programu na Bc. úrovni zaměřeným na speciální pedagogiku.²

Dalším významným bodem tohoto zákona, který nepřímo souvisí s možností dalšího vzdělávání pedagogů, je § 22a – definice pracovní doby pedagogů a rozsah přímé pedagogické činnosti.

Pracovní doba pedagoga MŠ zahrnuje:

- přímou pedagogickou (výchovnou a vzdělávací) činnost,
- práce související s touto pedagogickou činností.

² Porov.: Zákon č. 563/2004 Sb. Zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, § 5, § 6. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Částka 190/2004.

Rozsah přímé pedagogické činnosti je konkretizován v Nařízení vlády č. 75/2005 Sb. o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně-pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků. Pro pedagoga v MŠ je stanoven týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti na 31 hodin.³

§ 24 Zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících specifikuje podmínky a kritéria dalšího vzdělávání a kariérního systému pedagogických pracovníků škol takto:

- pedagogové mají po dobu výkonu své pedagogické činnosti **povinnost** dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, udržují a doplňují kvalifikaci,
- pedagogové se mohou účastnit dalšího vzdělávání, kterým si zvyšují, získávají nebo rozšiřují kvalifikaci,
- další vzdělávání pedagogů je organizováno ředitelem školy podle plánu dalšího vzdělávání, při jehož tvorbě je nutno přihlížet ke studijním zájmům pedagoga, potřebám a rozpočtu školy.

Další vzdělávání pedagogů je organizováno:

- na vysokých školách,
- v zařízeních pro další vzdělávání pedagogů a v jiných zařízeních na základě akreditace udělené MŠMT,
- samostudiem.

Dokladem o absolvování dalšího vzdělávání je osvědčení vydané příslušnou vzdělávací institucí.

K dalšímu vzdělávání přísluší pedagogům volno v rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce, „...*nebrání-li tomu vážné provozní důvody nebo účast pedagogického pracovníka na dalším vzdělávání, dobu čerpání určuje ředitel školy. Za dobu čerpání tohoto volna přísluší náhrada platu, která se rovná výši ušlého platu.*“⁴ Nevyčerpané volno tohoto druhu bez náhrady zaniká.

³ Porov.: Nařízení vlády č. 75/2005 Sb. o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko – psychologické činnosti pedagogických pracovníků, § 1. In: *Sbírka zákonů České republiky. 2005. Částka 21/2005.*

⁴ Zákon č. 563/2004 Sb. Zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, § 24, odst. 7. In: *Sbírka zákonů České republiky. 2004. Částka 190/2004.*

Důležitou oblastí tohoto legislativního pramenu je také § 29, který se týká **kariérního systému** – souboru pravidel, stanovených pro zařazení pedagogů do kariérních stupňů. Toto zařazení je podmíněno:

- výkonem specializovaných nebo řídicích činností,
- splněním odborné kvalifikace,
- délkou pedagogické praxe, kterou je chápán výkon přímé pedagogické činnosti,
- osvědčením o způsobilosti k výkonu specializované nebo metodické nebo řídicí činnosti.

Zákon dále uvádí přehled společných, přechodných a závěrečných ustanovení, kde jsou vymezeny všechny výjimky z oblasti získání požadované kvalifikace, tyto výjimky se týkají nejen pedagogů, ale i ředitelů škol.⁵

1.1 Druhy zařízení preprimárního vzdělávání

Mateřská škola tvoří první článek vzdělávací soustavy ČR, a to včetně škol pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami, dále sem patří přípravný stupeň základní školy speciální a přípravné třídy základních škol pro děti se sociálním znevýhodněním. Mateřské školy (dále jen MŠ) rozlišujeme:

- běžné MŠ,
- speciální MŠ,
- alternativní MŠ.

Zřizovatelem mateřské školy může být **stát, kraj, obec, svazek obcí, soukromý subjekt, církev.**

Zvláštní místo v preprimární výchově a vzdělávání zaujímá **dětská skupina**, jejíž činnost definuje Zákon č. 247/2014 Sb. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Dětská skupina se zaměřuje na péči o dítě předškolního věku především v oblasti zajištění potřeb dítěte, jeho výchovy, rozvoje

⁵ Porov.: Zákon č. 563/2004 Sb. Zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, Hlava V, § 30. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Částka 190/2004.

schopností a kulturních a hygienických návyků.⁶ Poněkud v rozporu s požadavky na odbornou způsobilost pedagoga MŠ jsou zde stanoveny požadavky na pečující osobu takto:

Za odbornou způsobilost pečující osoby je považována odborná způsobilost k výkonu povolání **všeobecné sestry, zdravotnického asistenta, ošetřovatele, porodní asistentky, zdravotně-sociálního pracovníka, zdravotnického záchranáře, psychologa ve zdravotnictví nebo specializovaná způsobilost k výkonu povolání klinického psychologa**, dále **odborná způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka nebo pracovníka v sociálních službách**, dále **profesní kvalifikace chůvy, odborná způsobilost lékaře a odborná kvalifikace učitele MŠ, učitele 1. stupně základní školy (dále jen ZŠ) nebo vychovatele.**

Rozsah kompetencí pro výkon kvalifikovaného zajištění péče o předškolní děti v dětské skupině je mnohem širší než v případě mateřské školy. O to více zde vystupuje nutnost dalšího vzdělávání v oboru – např. v případě profesní kvalifikace chůvy. Zákon o poskytování služeb péče o dítě v dětské skupině však na rozdíl od Zákona o pedagogických pracovnících **nestanovuje** další vzdělávání jako **povinnost** a záleží pouze na zájmu pečující osoby o získávání nových poznatků z oblasti přístupů k potřebám a formám rozvoje předškolního dítěte.

⁶ Porov.: Zákon č. 247/2014 Sb. Zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, § 2. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2014. Částka 105/2014.

2 POŽADAVKY NA KVALIFIKACI PEDAGOGA PŘEDŠKOLNÍHO ZAŘÍZENÍ V HISTORICKÉM KONTEXTU

Pojem „mateřská škola“ znamená předškolní zařízení pro děti od 3 let (v současné době v souvislosti se změnou Školského zákona 561/2004 Sb. již od 2 let) do 6 let (v případě odkladu školní docházky do 7 let) věku dítěte a označuje první stupeň vzdělávací soustavy (ISCED 0).

Potřeba systematické výchovy a vzdělávání dětí je evidentní již v dávné minulosti. I když se k dětem přistupovalo jako k „malému dospělému“, veškerá kultivace dětí byla postavena na nedostatku zkušeností – při výchově v rodinách byly zkušenosti, tradice a zvyky předávány dětem rodiči, prarodiči a staršími sourozenci. V bohatých rodinách probíhala výchova dětí za účasti „rodinného učitele“ – často kněze nebo filozofa, ale mnohdy i pod vedením učitelky – pěstounky, která zastávala i roli chůvy. V panovnických rodinách vychovávalo a vzdělávalo malé aristokraty více učitelů najednou – každý zastupoval určitou oblast vzdělávání. Samostatnou kapitolou lze označit vzdělávání v kláštrech – kultivace osobnosti dětí (mládeže) zde probíhala pod dohledem vzdělaných mnichů nebo jeptišek. Cíl byl sice jasný – vzdělávat a vychovávat děti, ale na prvním místě stály finanční možnosti rodiny.

Jan Amos Komenský ve svém díle *Informatorium školy mateřské* pohlíží na dítě ne jako na dospělého ve zmenšeném vydání, ale jako na individuálního jedince, který potřebuje pro svůj rozvoj individuální přístup, podmínky a metody. Komenský dále nastavuje systém osvojování poznatků v předškolním věku a doplňuje jej praktickými radami pro matky těchto dětí. Matkám a rodině vyslovuje nezastupitelnou roli při předávání zkušeností předškolním dětem a všechny zásady, jichž byl zastáncem, sám uplatňoval při vzdělávání dětí v roli pedagoga i při výchově a vzdělávání svých vlastních dětí. Komenského aktivity ve vztahu k předškolnímu vzdělávání byly a jsou velmi nadčasové – v 17. století působily utopicky, ale další vývoj školství u nás ukázal jejich opodstatnění.⁷

⁷ Porov.: KOMENSKÝ, J. Á. *Informatorium školy mateřské*. 2. upravené vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1964, s. 13

Požadavky na kvalifikaci člověka, který v mateřské škole zajišťuje výchovu a vzdělávání předškolních dětí, prošly v rámci historického vývoje mnoha změnami. V průběhu 18. a 19. století, kdy vznikla první organizovaná zařízení pro předškolní děti, bylo pedagogické působení zajištěno prostřednictvím duchovních (v tzv. Opatrovnách). Jeden z prvních požadavků na odborného pedagoga s kvalifikací zaznamenáváme až v souvislosti se vznikem 1. české opatrovny J. V. Svobody. Tato výchovně vzdělávací instituce sloužila také jako středisko přípravy učitelů pro podobná zařízení. Kvalifikací byla chápána znalost českého a německého jazyka.

Na konci 19. století vzniká nové označení pracovní kvalifikace pro předškolní vzdělávání – **pěstounka**. Na rozdíl od pedagoga o dítě především pečuje a její přístup je spíše mateřský než pedagogický. V této době se požadavek na kvalifikaci pedagogů MŠ objevuje i v legislativní formě – *Zákon říšský ze dne 14. května 1869* ustanovuje pravidla vyučování ve školách. V kapitole C. O vzdělávání učitelů a uzpůsobení k učitelství se nachází výčet dovedností a znalostí, kterými musí pedagog v MŠ disponovat. Zajímavé je, že v tomto dokumentu jsou pro oblast preprimárního vzdělávání uváděny pouze pěstounky – tento zákon nepřipouští mužský element pro výchovu a vzdělávání v MŠ. Kvalifikace pěstounky mohou dosáhnout po absolvování Učitelského ústavu po 4 letech studia.⁸

20. století přináší významný posun v kompetencích pedagogů MŠ – v roce 1908 je vyhlášen *Program reformy mateřských škol* na sjezdu pěstunek českých mateřských škol a jeho součástí je i požadavek Otokara Chlupa na vysokoškolské vzdělání učitelky MŠ. V této době také dochází k posunu v terminologii v oblasti preprimárního školství – označení **učitelka** je oficiálně používáno od roku 1934. Od 2. poloviny 30. let 20. století jsou organizovány vysokoškolské kurzy pro učitelky MŠ v Praze, v Brně, v Plzni a setkávají se s obrovským zájmem. V roce 1932 zahajuje činnost soukromá Vysoká škola pedagogických studií, kde je realizováno soustavné vysokoškolské vzdělání pro učitelky MŠ ve formě dálkového studia. Tento nadějný vývoj však přeruší 2. světová válka a rušení mateřských škol v důsledku Mnichovského diktátu v roce 1938.

V poválečných letech se nutnost kvalifikovaného pedagoga ve výchovně vzdělávacích institucích jeví jako prvořadá pro obnovu válkou zdevastovaného školství

⁸ Porov.: KASPER, T. a KASPEROVÁ, D. *Dějiny pedagogiky*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 103. ISBN 978-80-247-2429-4.

a tato nutnost je definována i v legislativních zdrojích. *Nářízení vlády č. 170/1946 Sb. – vládní nařízení, kterým se vydává statut pedagogických fakult a určuje studijní dobu učitelů* v § 3 uvádí: „*Kandidáti učitelství škol mateřských škol nabývají theoretického i praktického vzdělání ve vědách pedagogických, jakož i v jiných oborech, na pedagogických fakultách.*“⁹ Povinná doba studia je v tomto dokumentu uvedena pro učitelství MŠ na 4 semestry.

V roce 1948 vláda Československé republiky vydává *Nářízení č. 195/1948 Sb., kterým se provádějí ustanovení školského zákona o školách mateřských*. V tomto dokumentu není specifikován požadavek na kvalifikaci pedagoga, ale je zde patrná snaha upřednostnit hledisko sociální – prvořadným zaměřením MŠ má být hlídání a péče o děti zaměstnaných matek při vytváření nutných hodnot, výchova a vzdělávání stojí na druhém místě.¹⁰

Dokladem tohoto přístupu je i nutné prolínání života v mateřské škole s životem v prostředí, kde rodiče dětí pracují – za významné se považovalo propojení spolupráce s národními podniky, výrobními závody a zemědělskými družstvy. Toto propojení nebylo náhodné – výrobní závody a národní podniky zajišťovaly a vylepšovaly materiální vybavení školek, hlavně pokud se jednalo o některou závodní mateřskou školu, podílely se i na opravách, zemědělská družstva navíc měla možnost vylepšit jídelníček malých strážníků nebo zorganizovat zajímavou akci – jev běžný hlavně na venkově. Druhá strana tohoto přístupu však byla pro dnešní dobu nepochopitelná – mateřská škola musela svou provozní dobou pokrývat potřebu rodičů a to i v případě, kdy dítě nečekaně onemocnělo. Dnes je běžné kontaktovat rodiče nemocného dítěte – v padesátých letech však dítě, jevící známky nemoci, bylo izolováno od ostatních dětí do samostatné místnosti a vyšetřeno dětským lékařem, který mateřskou školu navštěvoval, buď pravidelně nebo na základě oznámení o nemoci dítěte. Rodiče tak měli jistotu, že je v práci nic nemůže vyrušit a že i v takové nestandardní situaci je o jejich dítěte postaráno. Otázkou zůstává, zda byl takový postup pro dítě, které se necítilo dobře a vlivem nemoci bylo handicapované, vhodný z hlediska psychosociálního. Ještě

⁹ Nářízení vlády č. 170/1946 Sb., kterým se vydává statut pedagogických fakult a určuje studijní doba učitelů, § 3 a § 4. In: *Sbírka zákonů – vládní nařízení*. 1946. Částka 73/1946.

¹⁰ Porov.: Nářízení vlády č. 195/1948 Sb., kterým se provádějí ustanovení školského zákona o školách mateřských. In: *Sbírka zákonů Československé republiky*. 1948. Částka 69/1948.

v dnešní době se v prostorových dispozicích mateřských škol, postavených v 70. letech 20. století objevuje malá místnost, nazvaná „izolace“.¹¹ O kvalifikovanosti pedagogů pro postup při zajišťování péče o nemocné dítě do doby příchodu lékaře se lze pouze dohadovat.

Změna v tomto směru přichází se *Zákonem č. 31/1953 Sb. o školské soustavě a vzdělávání učitelů*. Zde je smysl MŠ definován jako *předškolní výchovná péče a zdravotní a sociální ochrana*. Docházka do MŠ v této době je nepovinná, MŠ tedy nejsou součástí vzdělávací soustavy. Pro učitelky MŠ jsou zřizovány tříleté pedagogické školy, absolventky těchto škol se povinně účastní jednorozhodné praxe v MŠ. Důležitým bodem tohoto zákona je § 13, v němž se uvádí: „*Pracujícím učitelům musí být umožněno, aby si při zaměstnání doplňovali a získávali vzdělání na školách pro pracující nebo na školách pro vzdělávání učitelů*.“¹²

Rozšířený výčet osob, které vykonávají odbornou pedagogickou činnost v předškolních zařízeních, přináší *Nařízení vlády č. 92/1978 Sb. o zřizování a provozu předškolních zařízení socialistickými organizacemi* – v § 4 jsou uvedeny následující profese: lékař, vedoucí sestry jeslí, dětské sestry a pěstounky, učitelky, ředitelky, pomocné vychovatelky. Všechna tato povolání jsou společně označena jako vyhovující pod pojmem pracovníci socialistické organizace.¹³

Zákon České národní rady č. 49/1984 Sb. o školských zařízeních řadí předškolní zařízení do školské výchovně vzdělávací soustavy – společně s jeslemi a dětskými útulky. V tomto dokumentu se nachází i důležitý § 37, který popisuje zařízení dalšího vzdělávání pedagogů a jejich kompetence – Okresní pedagogické středisko, Městské pedagogické středisko a Krajský pedagogický ústav.¹⁴

V roce 1985 vydává Ministerstvo školství ČSSR *Vyhlášku č. 59/1985 Sb. o odborné a pedagogické způsobilosti pedagogických pracovníků a o určení školských zařízení, ve kterých mají pedagogičtí pracovníci postavení učitele*. Tato vyhláška byla poměrně

¹¹ Porov.: JÍROVÁ, M., KÁDNEROVÁ, B., BĚLINOVÁ, L. *Rok v mateřské škole*. Praha. Státní pedagogické nakladatelství. 1960. s. 19. ISBN 04-0-16.

¹² Zákon č. 31/1953 Sb. o školské soustavě a vzdělávání učitelů (školský zákon), §13. In: *Sbírka zákonů Národního shromáždění republiky Československé*. 1953. Částka 18/1953.

¹³ Porov.: Nařízení vlády č. 92/1978 Sb. o zřizování a provozu předškolních zařízení socialistickými organizacemi, § 4. In: *Sbírka zákonů ČSR*. 1978. Částka 21/1978.

¹⁴ Porov.: Zákon České národní rady č. 49/1984 Sb. o školských zařízeních, § 37. In: *Sbírka zákonů České národní rady*. 1984. Částka 10/1984.

kvalitně zpracovaná a funkční až do roku 1997. Definovala pojem odborná způsobilost a pedagogická způsobilost – obojího mohl pedagog dosáhnout studiem na střední nebo vysoké škole s nutnou odbornou praxí v oboru učitelství. Zaměstnanci předškolních zařízení získali nově postavení učitelů. Součástí tohoto dokumentu je také zajímavý fenomén, poplatný tehdejší době – přehled a popis požadovaného vzdělání na jednotlivé pedagogické pozice a zároveň výčet vzdělání, které plně nahradilo vzdělání požadované. Pro pedagoga MŠ se jednalo o následující možnosti:

Tabulka 1: Možnosti splnění kvalifikace pedagoga MŠ

<i>Pozice pedagoga</i>	<i>Požadované vzdělání</i>	<i>Vzdělání náhradní</i>
Učitelé pro mateřské školy a výchovné skupiny pro děti předškolního věku v dětských domovech a v dětských útlucích	- vysokoškolské vzdělání studijní obor učitelství pro mateřské školy;	Jako vysokoškolské vzdělání studijní obor učitelství pro mateřské školy;
	- úplné střední vzdělání studijní obor učitelství pro mateřské školy;	- vysokoškolské vzdělání studijní obor učitelství pro školy II. cyklu, aprobační předměty pedagogika - psychologie nebo pedagogika;
	- pro mateřské školy pro děti vyžadující zvláštní péči vysokoškolské vzdělání studijní obor učitelství pro školy pro mládež vyžadující zvláštní péči nebo vysokoškolské vzdělání studijní obor učitelství pro mateřské školy nebo úplné střední vzdělání studijní obor učitelství pro mateřské školy doplněné nebo rozšířené studiem speciální pedagogiky;	- vysokoškolské vzdělání studijní obor pedagogika, specializace předškolní pedagogika;
		- závěrečná zkouška pro učitelství na mateřských školách na bývalé pedagogické fakultě; - státní závěrečná zkouška ve studiu učitelství pro mateřské školy studijní obor předškolní pedagogika a speciální pedagogika;

		- pro mateřské školy pro děti vyžadující zvláštní péči i vysokoškolské vzdělání studijní obor učitelství pro mládež vyžadující zvláštní péči;
		Jako úplné střední vzdělání studijní obor učitelství pro mateřské školy:
		- závěrečná zkouška na pedagogické škole pro vzdělávání učitelek mateřských škol s doložkou o odborné způsobilosti po roční řízené praxi;
		- maturitní zkouška jednoletého nástavbového studia pro mateřské školy;
		- závěrečná zkouška na pedagogickém gymnáziu pro učitelky mateřských škol;
		- studijní obor vychovatelství na střední pedagogické škole a doplňková maturitní zkouška;
		- absolvování dvouletého ústavu pro učitelky (pěstounky) mateřských škol nebo externí studium na této škole zakončené zkouškou;
		- zkouška způsobilosti pro mateřské školy;
		- závěrečná zkouška z dvouletého studijního kursu pro vybrané nekvalifikované učitelky mateřských škol;

- Jednotlivé druhy vzdělání lze podle potřeby kombinovat.

Zdroj¹⁵

Běžnou praxí do roku 1989, hlavně v lokalitách s nedostatkem pedagogů, vzdělaných přímo v oboru předškolní pedagogiky, bylo obsazování míst učitelek a ředitelek uchazeči, kteří sice nespĺňovali formální požadavky na kvalifikaci, ale měli výborný stranický profil. Toho se dalo dosáhnout absolvováním Večerní Univerzity Marxismu – leninismu, splněním příslušného kvalifikačního stupně po linii Svazu socialistické mládeže v Krajské politické škole a někdy stačilo i tříleté studium, zaměřené na Pionýrskou organizaci SSM, organizované rovněž Krajskou politickou školou.

Nedostatek odborně vzdělaných pedagogů některé kraje řešily zřizováním doplňujícího studia na různých odborných školách pro absolventy maturitních oborů – např. absolventi středních odborných škol měli možnost po maturitě absolvovat nástavbové dvouleté studium předškolní pedagogiky bez ohledu na návaznost nebo příbuznost s maturitním oborem. Toto nástavbové studium bylo často organizováno přímo na odborných školách a vyučující pedagogové dojížděli za studenty do prostředí odborných škol.

Často bylo také možné v některých mateřských školách zaměstnat na pracovní pozici pedagoga člověka, který se vzděláváním neměl profesně mnoho společného – jednalo se například o absolventy uměleckých oborů nebo některých specifických studijních programů – absolventy konzervatoří, absolventy vojenských škol (v případě mateřských škol se jednalo o absolventky). Rozhodující roli hrál fakt, že dotyčná ovládá hru na hudební nástroje, umí zpívat nebo vyniká v oblasti tělesné zdatnosti.

Běžným paradoxem v nahrazování kvalifikace pro práci předškolního pedagoga je z dnešního pohledu stav, kdy i na místa ředitelek mateřských škol byly přijímány učitelky, které nejen že nespĺňovaly kvalifikační požadavek předškolního pedagoga, ale nespĺňovaly ani požadavek stranické příslušnosti, ani požadavek náhradního vzdělání –

¹⁵ Vyhláška Ministerstva školství ČSSR č. 59/1985 Sb. o odborné a pedagogické způsobilosti pedagogických pracovníků a o určení školských zařízení, ve kterých mají pedagogičtí pracovníci postavení učitele. In: *Sbírka zákonů České socialistické republiky*. 1985. Částka 17/1985.

argumentem pro jejich přijetí na post ředitelky byla skutečnost, že „...*mají rády děti, poradí si s nimi a nejsou tady první den...*“.¹⁶

Současná podoba předškolních zařízení a požadavků na kvalifikovanost pedagogů plně vychází ze *Zákona č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) a Zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících*. Oba tyto zákony také velice konkrétně zařazují mateřské školy do vzdělávací soustavy, čímž vyzdvihují funkci výchovně vzdělávací nad funkcí sociální – tedy hlídání a péče. Toto zohlednění je velmi důležité nejen pro kvalifikaci pedagogů v MŠ, ale i pro další, rozšiřující studium a zaměření těchto pedagogů a pro systematizaci podmínek, za kterých mohou pedagogové tato další vzdělávání absolvovat.¹⁷

Také tyto legislativní zdroje dosáhly některých změn – v současné době jsou nahrazeny změnami ze *Zákona č. 178/2016 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání ve znění pozdějších předpisů*. Tento zákon nabývá účinnosti 1. 9. 2016 a doplňuje, případně nahrazuje některé body, týkající se ve větším rozsahu společného vzdělávání intaktních dětí a žáků s dětmi a žáky s postižením. Drobné změny, týkající se pedagogů, přináší novelizovaný *Zákon č. 379/2015 Sb. o pedagogických pracovnících ve znění pozdějších předpisů*. Současná novela tohoto zákona stanovuje speciální pravidla pro uzavírání pracovního poměru s pedagogy na dobu určitou – reaguje tak na negativní praxi českého školství posledních několika let, kdy jsou s pedagogy uzavírány pracovní smlouvy na dobu určitou pouze na období školního vyučování – v průběhu hlavních prázdnin je pedagog bez zaměstnání a tudíž uchazečem o zaměstnání na úřadu práce. Další změnou je řešení otázky získání odborné kvalifikace učitele předmětů s uměleckým zaměřením.¹⁸

¹⁶ Porov.: ŠUKALOVÁ, J. *Mateřská škola – příručka kolektivní výchovy dítěte ve věku předškolním*. Praha, Státní nakladatelství. 1945. s. 3.

¹⁷ Porov.: *Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)*, § 33 - § 35. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2004.

¹⁸ Porov.: *Zákon č. 379/2015 Sb. o pedagogických pracovnících ve znění pozdějších předpisů*, § 1. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2015.

3 SOUČASNÉ FORMY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGŮ MŠ V OBORU

Dosažením požadované kvalifikace pedagoga v oblasti preprimárního vzdělávání profesní rozvoj zdaleka nekončí. Povinnost dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je legislativně ukotvena v *Zákoně č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících v pozdějším aktualizovaném znění z 12. 1. 2016*. Další vzdělávání pedagogů je i předmětem kontroly ze strany České školní inspekce. Na základě legislativní povinnosti ředitelů předškolních zařízení, týkající se dokumentace, je v rámci osobního portfolia pedagogů veden i přehled dalšího vzdělávání – součástí je i certifikovaný výstupní doklad o absolvování některé z forem dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (dále jen DVPP).

V následujících podkapitolách jsou popsány nejběžnější formy DVPP, týkající se nejen doplnění požadovaného vzdělání k dosažení plnohodnotné kvalifikace, ale i rozšiřujícího a zájmového vzdělávání pro pedagogy, kteří požadavek kvalifikace již splňují.

3.1 Studium SŠ, VOŠ a VŠ v kombinované formě

Pedagogové mateřských škol mohou dosáhnout odborné kvalifikace při zaměstnání v MŠ. Motivací může být v tomto případě sepětí a úzký kontakt s praxí, možnost uplatnit získané poznatky, vědomosti a dovednosti přímo ve výchovně vzdělávacím procesu, osobním motivačním prvkem je finanční nezávislost a možnost zorganizovat si svůj volný čas dle potřeb studia.

Plnohodnotné kvalifikace pedagoga MŠ lze dosáhnout absolvováním akreditovaného studia buď na střední škole, vyšší odborné škole nebo vysoké škole (viz. kapitola č. 1). Toto studium bývá organizováno v následujících formách:

- **Kombinovaná (dříve dálková) forma vzdělávání:** je založena na základních principech, typických pro **prezenční studium** – proces vyučování probíhá ve společném prostoru a účastníci se vykytují ve stejnou chvíli na stejném místě (pedagog i studenti), probíhá zde vzájemná interakce, studium je založeno na

využívání standardních materiálů. Prezenční studium probíhá zpravidla během dne, **kombinované (dříve dálkové či externí) studium** využívá materiálů pro prezenční studium, ale z časového a organizačního hlediska probíhá většinou o víkendech nebo v souvislém časovém bloku (soustředění). Zde pedagogové studentům předávají obsah učiva ve zkráceném čase i rozsahu, případně realizují praktická cvičení – toto vše ve shodě s požadavky na prezenční studium,

- **distanční studium:** „Multimediální forma řízeného samostatného studia, které je koordinováno vzdělávací institucí a v němž jsou vyučující (konzultanti, titoři) v průběhu vzdělávání trvale nebo převážně fyzicky odděleni od vzdělávaných. Multimediálnost znamená využití všech dostupných a účelných didaktických prvků a technických prostředků, kterými lze prezentovat učivo, komunikovat se studujícími, provádět průběžné hodnocení studijních pokroků a hodnotit závěrečné výsledky studia.“¹⁹ Předávání praktických dovedností studentům je zajištěno osobní účastí na několikadenních setkáních (např. laboratorní práce, exkurze). Účast na těchto setkání je pro studující většinou v rámci distančního vzdělávání povinná s předem vymezeným termínem,
- **kombinovaná forma studia je tedy:** kombinace prvků prezenční (denní) a distanční formy studia, plně nahrazuje dřívější označení dálkové formy studia,
- **blended learning:** typ studia, který propojuje prezenční studium a e-Learning. Jedná se tedy o kombinovanou formu studia, při které jsou distanční pasáže realizovány pouze elektronickou formou a probíhají ve speciálním výukovém prostředí s maximálním využitím elektroniky.

Každá z uvedených možností má své typické charakteristiky, které mohou hrát důležitou roli v motivaci pedagogů při jejich dalším vzdělávání a zároveň mohou odstraňovat i bariéry, týkající se organizačních problémů v zaměstnání – záleží na osobních dispozicích pedagoga, na jeho technické gramotnosti a nadšení pro práci s novými PC technologiemi a v neposlední řadě i na jeho časových možnostech. V současné době je nabídka studijních programů a oborů pro dosažení požadované kvalifikace a rozšiřující kvalifikace poměrně pestrá a právě výběrem konkrétní, vhodné formy studia lze skloubit studijní, pracovní a rodinný život.

¹⁹ ZLÁMALOVÁ, H. *Distanční vzdělávání a e-learning*. Praha: UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO, 2008. s. 17. ISBN 978-80-86723-56-3.

3.2 Absolvování certifikovaných seminářů

Další vzdělávání pedagogických pracovníků (dále jen DVPP) zajišťují v České republice příspěvkové organizace s krajskou příslušností. Jedná se o **Školská zařízení pro další vzdělávání pedagogů**, v některých regionech tato zařízení kumulují i funkci **Střediska služeb školám**. Konkrétní názvy těchto zařízení jsou individuální v rámci krajů, obsah činnosti však je podobný. Jedná se o: *...poskytování služeb v oblasti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. V pravidelné nabídce jsou předkládány vzdělávací programy – kurzy, přednášky, semináře, pracovní dílny, konference, exkurze atd. pro pedagogické i nepedagogické pracovníky všech typů škol a školských zařízení i všech oborů a specializací. Mimo pravidelnou nabídku jsou realizovány též programy na objednávku pro celé pedagogické sbory. Programy jsou akreditovány MŠMT ČR.*²⁰

Nabídka akreditovaných vzdělávacích forem umožňuje pedagogům získat kompetence pro vykonávání konkrétních činností. Při jejich výběru záleží na potřebách školy nebo školského zařízení, na tematickém zaměření a na zájmových předpokladech pedagoga.

Vzhledem k faktu, že DVPP je předmětem kontroly České školní inspekce (dále jen ČŠI), měli by pedagogové využívat této nabídky ve svém vlastním zájmu. Motivací v těchto případech může být organizace nabízených vzdělávacích produktů – akce probíhají v několika termínech, z nichž je možno si vybrat: buď souvislý celodenní blok nebo blok rozdělený na několik částí (odpoledních hodin), nebo případně v průběhu víkendů. Zajímavé je také zajištění pomůcek – některá zařízení zajišťují pomůcky a materiál v rámci poplatku za absolvování produktu, což pedagogům usnadňuje přesun na místo akce, ušetří je shánění materiálů ve specializovaných prodejnách (pokud je takový materiál potřeba) a v neposlední řadě jim ušetří čas s nákupem a výběrem vhodného typu pomůcek. Časové hledisko potom hraje roli při zajišťování suplování za nepřítomného pedagoga a zároveň umožňuje pedagogovi, potažmo škole nebo školskému zařízení, zvyšování odborného přehledu a případné odborné profilace jejich zaměstnanců, což vše přispívá k prestiži školy a školského zařízení.

²⁰ ŠKOLSKÉ ZAŘÍZENÍ PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ KRÁLOVÉHRADECKÉHO KRAJE. *Obsah činnosti* [online]. [cit. 2016 – 08 – 15]. Dostupné z: <http://www.cvkhhk.cz>

Významnou součástí absolvování nabídky DVPP je její financování – každý pedagog má nárok na úhradu nákladů, spojených s účastí na DVPP, zaměstnavatelem. Zaměstnavatel musí vzhledem ke svým finančním možnostem posoudit přínos certifikovaného produktu pro školu nebo školské zařízení a pro profesní rozvoj pedagoga. Pokud se jedná o produkt takového zaměření, které odpovídá pouze zájmu pedagoga a ve výchovně vzdělávacím procesu nebude využit v plné šíři, musí si pedagog náklady spojené s tímto vzdělávacím produktem hradit sám. Jedná se například o odborné nabídky z oblasti přírodovědných nebo společenských věd na vyšší studijní úrovni, což pro vzdělávací program mateřské školy není adekvátní. Tato skutečnost bývá zohledněna v interních předpisech pedagogické dokumentace škol a školských zařízení.

Významným organizátorem forem dalšího vzdělávání pedagogů je **Národní ústav pro vzdělávání**. Tento subjekt vznikl sloučením Národního ústavu odborného vzdělávání (NÚOV), Výzkumného ústavu pedagogického v Praze (VÚP) a Institutu pedagogicko-psychologického poradenství (IPPP ČR). Historie NÚOV sahá až do roku 1945, je tedy evidentní, že důraz na zkvalitňování profesních předpokladů, znalostí a dovedností byl na pedagogii kladen již v poválečných letech. Cílem tohoto ústavu je zajišťování rozvoje všeobecného, odborného, uměleckého a jazykového vzdělávání a podpora škol všech stupňů v oblasti pedagogicko-psychologického a výchovného poradenství, to vše s důrazem na další vzdělávání pedagogů. V nabídce dalšího vzdělávání najdeme akreditované kurzy na téma diagnostiky, metodické podpory různých oblastí, např. školská legislativa v praxi, výchova a vzdělávání dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, profesní rozvoj zaměstnanců školských zařízení, rizikové chování u dětí a žáků, apod. Významnou součástí produkce této instituce je i vydávání publikací pod hlavičkou Národního ústavu pro vzdělávání. Zaměření těchto publikací zahrnuje široké spektrum problematiky dnešního školství na všech stupních – metodické příručky pro oblasti jednotlivých výchov (v praxi MŠ se jedná o výtvarné, hudební a pohybové činnosti), metodiky pro organizování workshopů za účelem zvýšení motivace (v MŠ jsou tyto metodiky využívány pro zájmové dílny, organizované pro rodiče), zajímavé informace je možné získat i z výsledků projektových aktivit, týkajících se např. ověřování využití tabletů a komponentů výpočetní techniky v praxi mateřských a základních škol. Národní ústav pro vzdělávání vydává také své

periodikum – Zpravodaj NÚV – kde je možné najít informace o všech pořádaných aktivitách a zároveň i o tématech, která jsou v konkrétní době v oblasti dalšího vzdělávání aktuální.²¹

Čerstvou novinkou v oblasti dalšího vzdělávání pedagogů můžeme nazvat nabídku DVPP v rámci Šablon – forma financování potřebných změn ve školství formou evropských dotací. MŠMT touto cestou nabízí poskytovatelům i příjemcům DVPP nové možnosti – akreditaci pro kurzy, zajištěné garanty z řad odborníků. Pro mateřské školy přichází nabídka témat, která dnešní předškolní pedagogika potřebuje – jedná se o konkrétně zaměřené kurzy pro pracovníky mateřských škol. První vlnou této nabídky byly kurzy profesionální chůvy, kterou podle nové legislativy musí zajistit každá mateřská škola, která vzdělává děti mladší tří let. Zájem o tento kurs byl obrovský a zdaleka nemohl uspokojit všechny žadatele. Čerpání financí z evropských šablon je stanoveno na období dvou let, toto kritérium se týká i dalšího vzdělávání. Mateřské školy tak mají možnost sladit potřeby kvalifikovanosti pedagogů s potřebami organizace.²²

Velké mateřské školy nebo subjekty složené z několika pracovišť mateřských škol mohou organizovat DVPP přímo v mateřské škole – některé podnikatelské subjekty poskytují zorganizované akreditované kurzy, většinou s cíleným zaměřením – např. hudba, zpěv, hra na hudební nástroje, didaktika hudební výchovy, metodika při tvorbě integrovaných bloků se zaměřením na hudbu a hudební činnosti, apod. Tyto kurzy většinou lektorují a organizují přímo autoři kurzu (např. VŠ pedagožka hudby, profesionální hudebník, apod.) Nevýhodou těchto kurzů je jejich nedostupnost pro pedagogy z malých mateřských škol, neboť malé mateřské školy nemohou tyto aktivity financovat. Výhodou však je dostupnost materiálů, které z těchto kurzů vycházejí a které je možné snadno zařadit do praxe.

Podobným způsobem je realizováno i vzdělávání v oblasti rozšiřování kvalifikace pedagogů – pokud je pro mateřskou školu přínosem pedagog vzdělaný v oblasti

²¹ Porov.: NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ, *O nás* [online]. [cit. 2016 – 11 – 19]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz>

²² Porov.: AV MEDIA, *Vzdělávání ze šablon, DVPP* [online]. [cit. 2016 – 11 – 19]. Dostupné z: <http://www.avmedia.cz/skoly/interaktivni-vyuka/vzdelavani-ze-sablon-dvpp/>

léčebných terapií, např. pro děti s postižením, je vhodné kurz realizovat přímo v prostředí mateřské školy, jedná se totiž o názorně demonstrační metodu výuky. Využívá se v nejvyšší míře pro canisterapii (léčba dotykem psa), arteterapii (léčba výtvarným projevem), ergoterapii (léčba pracovní činností), muzikoterapii (léčba hudbou). Avšak stejně jako v předcházejícím případě tato možnost je dostupná pouze větším mateřským školám, pro malá předškolní zařízení bývá nedostupná z finančních důvodů.

Zvláštní kapitolu v oblasti dalšího vzdělávání zaujímá povinné školení a průběžné proškolení pedagogů v oblasti bezpečnosti a ochrany při práci a požární ochrany (dále jen BOZ a PO)²³. I když se nejedná o klasický model dalšího vzdělávání, svou charakteristikou požadavek vzdělávání zaměstnanců splňuje. Školská zařízení jsou na základě legislativních východisek povinna v této oblasti zaměstnance pravidelně proškolenat, informovat o změnách a novelách v jednotlivých dokumentech, zákonech a vyhláškách, a o tomto proškolení vést patřičnou dokumentaci. Přínos pro zaměstnance – pedagoga je následující:

- proškolení probíhá pravidelně, pedagog splní svou pracovní povinnost danou legislativně,
- forma těchto školení a proškolení bývá frontální a je většinou realizována pro všechny zaměstnance přímo na pracovišti – odpadá tedy bariéra dopravy do místa pořádání,
- získá ucelenou informaci o nových postupech a řešení péče o bezpečnost dětí mu svěřených,
- získá poznatky o možnostech předcházení rizikům při akcích, které mateřská škola pořádá (lyžařský výcvik, výcvik bruslení, školu v přírodě, plavecký výcvik, školní výlet),
- účastní-li se vzdělávání v mateřské škole děti mladší tří let, je pro pedagoga velmi přínosné znát postupy řešení krizové situace u této věkové kategorie dětí,

²³ Porov.: Zákon č. 133/1985 Sb. o požární ochran., In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1986. Částka 34/1985, platnost od 1. 7. 1986. Aktuální znění 1. 1. 2016 – 31. 7. 2017

- pedagog by se měl ve vlastním zájmu zajímat i o řešení nestandardních situací, které vyžadují poskytnutí první pomoci, např. u dětí s alergiemi, s epilepsií, s některým ze smyslových postižení apod.

Tento typ vzdělávání zajišťuje v každém případě zaměstnavatel, tedy mateřská škola nebo základní škola, prostřednictvím lektorů nebo instruktorů s patřičnou kvalifikací. Nevýhodou tohoto typu vzdělávání je absence výstupního dokladu, že pedagog uvedené proškolení absolvoval. Výjimku tvoří certifikované kurzy první pomoci, jejichž absolvováním nejenže pedagog splní zákonnou povinnost vůči svému zaměstnavateli, ale navíc disponuje i praktickou odborností v této oblasti.²⁴ Mateřské školy řeší situaci s pravidelným proškolením všech pedagogických pracovníků v rámci pravidelných jednání pedagogických porad mimo provozní dobu předškolních zařízení. Pro pedagogy tím je vyřešena otázka dopravy do místa vzdělávání a zajištění nutného suplování. Pro ředitele (ředitelky) mateřských škol je situace organizačně jednodušší.

²⁴ Porov.: Zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000. Částka 74/2000. Účinnost od 1. 1. 2001. Aktuální znění 19. 9. 2016 – 30. 6. 2017.

4 KARIÉRNÍ ŘÁD – NOVÁ FORMA MOTIVACE PROFESNÍHO RŮSTU PEDAGOGŮ

Novinkou v oblasti profesního růstu pedagogů je **kariérní řád**, o jehož existenci je diskutováno téměř dvacet let. Šest let po „sametové revoluci“ přichází první z řady pokusů o definici standardu učitele a nastavení jasného kariérního systému. V průběhu času se objevily další pokusy vytvořit funkční kariérní systém pro pedagogy, ale vzhledem k poměrně častému střídání ministrů oblasti školství nebyly tyto snahy dokončeny²⁵. Avšak teprve v posledních dvou letech zintenzivnilo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) práce na jeho konkretizaci. Jeho cílem je „...učitelskou profesi v ČR pro stávající i nové pedagogy zatraktivnit a zvýšit její respekt v očích veřejnosti.“²⁶

Navrhované změny souvisí s novelou legislativních zdrojů příslušné oblasti (Zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících v pozdějším znění) a přinášejí:

- Legislativně ukotvenou pozici uvádějícího učitele s přesným vymezením povinností,
- třístupňový standard učitele, postavený na profesních kompetencích učitele tak, aby vedl k motivaci pro rostoucí kvalitu práce pedagogů,
- tři kariérní stupně (KS1, KS2, KS3),
- zvýšení finančního ohodnocení při postupu na vyšší kariérní stupeň,
- atestační řízení, jehož prostřednictvím se uskutečňuje přechod mezi jednotlivými kariérními stupni,
- konkrétní vymezení adekvátně ohodnoceného profesního růstu, což tvoří nedílnou součást motivace pedagogů k dalšímu vzdělávání,
- osobní příplatek, související s hodnocením osobního profesního růstu,
- definici specializovaných činností (koordinátor vlastního hodnocení školy, výchovný poradce) a zohlednění již existujících specializovaných činností

²⁵ Porov.: *Učitelské noviny, týdeník pro učitele a přátele školy*. Gnosis, s. r. o, 2016, č. 40/2016. s. 7. ISSN 0139-5718.

²⁶ ODDĚLENÍ VNĚJŠÍCH VZTAHŮ A KOMUNIKACE MŠMT. *Zpravodaj Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy – duben 2016*. s. 1.

(metodik ICT, specialista v oblasti environmentální výchovy, metodik v oblasti prevence sociálně patologických jevů, specialista v oblasti školní logopedie, specialista v oblasti prostorové orientace osob se zrakovým postižením, koordinátor školního vzdělávacího programu),

- vymezení snížení rozsahu přímé pedagogické činnosti,
- úpravy v systému DVPP. Jedná se o možnost MŠMT vzdělávací programy standardizovat, konkretizovat výčet povinností vzdělávacích institucí a tím sjednotit i požadavky na DVPP. Nově tyto úpravy předpokládají, že studia v oblasti pedagogických věd, která jsou realizována formou programů celoživotního vzdělávání na vysokých školách, budou akreditována právě v systému DVPP tak, aby vedla k získání odborné kvalifikace pedagoga.

Tabulka 2: Přehled kariérních stupňů kariérního řádu

První kariérní stupeň (KS1):	Začínající učitel
	Absolvování povinného dvouletého adaptačního období
	Profesní rozvoj řízený plánem profesního rozvoje učitele
	Na konci adaptačního období hodnocení zaměřené na plnění plánu profesního rozvoje a na konkrétní pokroky v práci učitele
	Absolvování atestačního řízení v gesci školy
Druhý kariérní stupeň (KS2):	Povinný pro všechny z KS1
	Splnění požadavku adaptačního období 2 let
	Podávání standardního výkonu podle popisu profesních kompetencí ve standardu učitele na KS2
	Úspěšné absolvování atestačního řízení na KS2
Třetí kariérní stupeň (KS3):	Nepovinný
	Splnění požadavku délky pedagogické praxe v délce 8 let na KS2 (dosavadním pedagogům se část jejich praxe započítává)
	Podávání dlouhodobě nadstandardních výkonů, odpovídajících popisu profesionálních kompetencí ve standardu učitele na KS3 - vyšší kvalita práce s dětmi, žáky a studenty

	Úspěšné absolvování atestačního řízení na KS3 v gesci MŠMT
--	---

Zdroj ²⁷

Důležitým motivačním prvkem kariérního řádu je způsob finančního ohodnocení pedagogů: přechodem na KS2 dojde ke zvýšení platu pedagoga o 2 000,-- Kč – tento přechod však předpokládá nutnou úpravu struktury stupnice současných platových tarifů pedagogických pracovníků. Přechod na KS3 představuje zvýšení platu pedagoga o cca 5 000,-- Kč pro pedagoga, který absolvoval nejméně 8 let praxe na KS2 a úspěšně prošel atestačním řízením.

Dalším motivačním prvkem kariérního řádu je vytvoření dostatečného časového prostoru pro uvádějícího učitele a odborníky specializovaných činností, uvedených výše, aby mohli uvedené činnosti vykonávat vedle své přímé pedagogické činnosti. Běžnou praxí totiž bylo vykonávání těchto činností na úkor nepřímé pedagogické činnosti nebo dokonce na úkor osobního volna pedagogů, což nebylo zaměstnavatelem nijak ohodnoceno a zohledněno a pedagogové přijímali povinnosti tohoto druhu pouze na základě příkazu nebo dohody s nadřízeným, v některých případech se uvádění nových pedagogů a výkon specializovaných činností stávaly součástí pracovní náplně pedagoga bez ohledu na vymezení časové dotace – pedagog musel povinnosti splnit s minimální motivací. Tomuto přístupu mnohdy odpovídala i kvalita vykonaných činností. Nový kariérní řád přináší snížení rozsahu přímé pedagogické činnosti pro uvádějícího pedagoga a vykonavatele specializovaných činností s odpočtem příslušného počtu hodin týdně.

K problematice kariérního řádu se vyjadřují i odboráři *Českomoravského odborového svazu pracovníků ve školství* (dále jen ČMOS PŠ), zastoupení předsedou Františkem Dobšíkem. Podle něj nesmí kariérní řád zůstat jen představou MŠMT v papírové formě. Významné je celkové zjednodušení předchozích navrhovaných verzí, legislativní zakotvení osobního plánu profesního rozvoje školy. Pozitivně hodnotí povinnost ředitele projednávat tento plán s odborovou organizací školy, přičemž učitelé

²⁷ ODDĚLENÍ VNĚJŠÍCH VZTAHŮ A KOMUNIKACE MŠMT. *Zpravodaj Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy – duben 2016.* s. 8.

tak budou transparentně informováni a budou mít možnost vyjádřit se k problematice DVPP – k podmínkám vzdělávání na svém pracovišti, k ekonomickým možnostem školy ohledně svých pracovních povinností, k přístupu vedení školy ke studujícím pedagogům atd.²⁸

Učitelství odborový klub, zastoupený Radkem Sárközi, předložil hlavní teze návrhu jedenácti bodů, které by měly být v kariérním řádu zahrnuty. Formulují požadavky pedagogů na změnu stávajícího tarifního systému odměňování, na rozdělení platu pedagoga na základní, nárokovou a nenárokovou složku, na financování kariérního řádu ze státního rozpočtu, rozpočtu zřizovatele a rozpočtu školy, na zahrnutí DVPP do pracovní doby pedagoga, na vymezení přechodného období, v němž si budou pedagogové moci doplnit příslušné vzdělání, na platnost kariérního řádu pro pedagogy všech škol a na požadavek skokového navýšení finančních prostředků z rozpočtu školství vlády ČR.²⁹

První atestační řízení pro postup do KS3 podle návrhu MŠMT proběhne na konci 1. pololetí roku 2018 v kompetenci MŠMT. Členy těchto prvních atestačních komisí vybere MŠMT na základě výběrových řízení podle předem daných kritérií a pravidel pro přihlašování. Do budoucna se počítá s postupem do KS3 pro ředitele škol a školských zařízení.³⁰

Platnost nového kariérního řádu MŠMT stanovilo na září 2016. Realizace v praxi však byla odložena, podoba tohoto systému stále není definitivní. Nový zákonný rámec již prošel schvalováním vládou, scházejí ale vyhlášky, schází i standard učitele, který je v současné době ve fázi tezí. Periodikum *Učitelství noviny – týdeník pro učitele a přátele školy* v čísle 40/2016 uvádí přehled shodných a neshodných bodů, týkajících se kariérního systému. Kladně je například hodnocena podpora začínajících učitelů v adaptačním období a finanční satisfakce uvádějících učitelů, nejasná je ovšem forma dokumentace, která s těmito změnami souvisí.

Pojmem „rozpory“ jsou označeny nevyřešené body, jako například řešení příplatků za přesčasy a přespočetné hodiny. MŠMT chce zamezit opakovaně kritizované praxi,

²⁸ Porov.: ODDĚLENÍ VNĚJŠÍCH VZTAHŮ A KOMUNIKACE MŠMT. *Zpravodaj Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy – duben 2016*. s. 10.

²⁹ Porov.: SÁRKÖZI, R. *Učitelství odborový klub – kariérní řád pro pedagogické pracovníky*. [online]. [cit. 2016 – 08 – 15]. Dostupné z: http://www.arg.cz/Ok_koncepce/Karierni_rad_ped_prac.htm

³⁰ Porov.: ODDĚLENÍ VNĚJŠÍCH VZTAHŮ A KOMUNIKACE MŠMT. *Zpravodaj Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy – duben 2016*. s. 12.

kdy proplácení přespočetných hodin bylo podmiňováno nahrazením „neodučených“ hodin s výkonem přímé pedagogické činnosti. Dalším rozporem je zařazení některých pedagogů rovnou do třetího kariérního stupně, což se týká ředitelů školských zařízení. Kompetence ředitelů vyvolávají i další rozporuplné reakce – podle kariérního řádu by měl být ředitel nadstandardním pedagogem a pedagogickým lídrem, který by měl projít druhým atestačním stupněm kariérního řádu a následně nejméně dalším osmiletým obdobím k absolvování třetího stupně kariérního řádu. Tento postup však nijak nezohledňuje legislativně daný status osoby odpovědné za finanční řízení školy, za administraci veřejných zakázek, za nakládání s majetkem školy, za pracovněprávní agendu včetně BOZP apod.

Velmi podstatný je rozpor mezi ministerstvem školství a ministerstvem financí ohledně finančních prostředků. Ministerstvo financí považuje za nemožné schválit v současné době materiál, kterým je podmíněno navýšení kapitoly školství ve státním rozpočtu. Ministerstvo dále uvádí, že platnost kariérního řádu se všemi požadovanými finančními limity bude možné zabezpečit nejdříve v roce 2018 a v letech následujících.³¹

³¹ Porov.: *Učitel'ské noviny, týdeník pro učitele a přátele školy*. Gnosis, s. r. o., 2016, č. 40/2016. s. 18. ISSN 0139-5718.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 ANDRAGOGICKÝ VÝZKUM

Andragogický výzkum této diplomové práce je zaměřen na prvky a důvody, které motivují pedagogy z předškolních vzdělávacích zařízení k dalšímu studiu. Toto studium může vést k prohloubení a doplnění dosavadní kvalifikace, což je řazeno k povinnostem pedagoga, a dále může vést ke zvýšení dosavadní kvalifikace včetně její profilace v oboru, což řadíme k právu pedagoga. Protipólem motivačních prvků a důvodů jsou bariéry, které musí pedagog při svém profesním osobnostním růstu překonávat – velmi často tyto bariéry řadíme mezi nepřekonatelné překážky, které pedagogům další vzdělávání znemožňují.

Prostor pro formulaci zásad přístupu ke vzdělávání svých zaměstnanců v oblasti preprimárního školství je v tomto andragogickém průzkumu umožněn i zástupcům vedení mateřských škol – ředitelům (ředitelkám) MŠ a v případech sloučených školských zařízení jmenovaným vedoucím pedagogům.

Získání potřebných dat a informací probíhalo prostřednictvím smíšeného výzkumu – kvantitativní průzkum byl realizován na základě dotazníku, kvalitativní část výzkumu zahrnovala formu rozhovoru. Tento způsob umožnil zachytit a vyhodnotit jak přístup většího počtu respondentů, tak detailnější a hlubší rozbor problematiky skupiny dotazovaných. „*Smíšený výzkum je definován jako obecný přístup, v němž se míchají kvantitativní a kvalitativní metody, techniky nebo paradigmata v rámci jedné studie.*“³² Tento přístup navíc umožňuje pohled na danou problematiku v širším záběru – odpovědi respondentů z kvantitativního průzkumu mohou být následně doplněny a upřesněny, případně vysvětleny v kvalitativním výzkumu detailnějším pohledem na příčiny současného stavu.

³² HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metod a aplikace*. Praha: Portál, 2005. s. 60. ISBN 80-7367-040-2.

5.1 Průzkumné šetření kvantitativní

Průzkum je zaměřen na současnost, přičemž respondenti porovnávají své možnosti a příležitosti k dalšímu vzdělávání s obdobím pěti let zpětně.

5.1.1 Průzkumné předpoklady

Hlavní cíle průzkumu:

Primární cíl:

- zjistit, zda mají pedagogové mateřských škol vzrůstající zájem a dostatečnou motivaci k dalšímu vzdělávání, jaké bariéry překonávají v procesu dalšího vzdělávání a čím jsou tyto bariéry zapříčiněny.

Sekundární cíle:

- zjistit, zda vedení mateřských škol má zájem o kvalifikované pedagogy a zda má možnost v rámci platné legislativy pedagogy k dalšímu vzdělávání podpořit,
- zjistit, který typ dalšího vzdělávání je v podmínkách dnešních mateřských škol pro pedagogy realizovatelný (profesní vzdělávání, zájmové vzdělávání, zvyšování kvalifikace, apod.) a zda případné překážky v možnosti realizace dalšího vzdělávání pedagogů závisí pouze na ekonomických faktorech.

Pro výše uvedené průzkumné cíle byly formulovány následující předpoklady:

Předpoklad č. 1:

Pedagogové institucí preprimárního vzdělávání mají v současné době o další vzdělávání větší zájem (jsou více motivováni) než v období uplynulých pěti let.

Předpoklad č. 2:

Překážky v možnosti účastnit se dalšího vzdělávání i motivace k dalšímu vzdělávání jsou více ekonomického než sociálně – psychologického charakteru.

Předpoklad č. 3:

Pedagogové institucí preprimárního vzdělávání přikládají větší váhu VŠ vzdělání a novým formám své pedagogické práce, získaným dalším studiem, než SŠ vzdělání a na něm stavěným zkušenostem.

5.1.2 Výběr a popis průzkumného souboru

Pro výše uvedené průzkumné cíle a pro ověření nebo vyvrácení předpokladů se autorka zaměřila na následující typ respondentů:

- pedagogové předškolních zařízení z obou typů preprimárních zařízení, tj. z mateřských škol samostatně zřízených s právní subjektivitou, a z mateřských škol, které jsou součástí základních škol nebo víceetapových školských zařízení (základních a středních škol, apod.)

Výběr výše uvedené skupiny respondentů vyplýval z celkového zaměření průzkumu. Jedná se o záměrný dostupný výběr respondentů. Záměrná dostupnost byla v tomto případě dána skutečností, že se jednalo o průzkum zaměřený na určitou a předem vymezenou problematiku – pedagogové mateřských škol, u nichž je další vzdělávání vzhledem k jejich profesi žádoucí.

Charakteristika skupiny respondentů:

- pedagogové mateřských škol, tj.:
- pedagogové, kteří jsou ve větším počtu pro práci v předškolním zařízení plně kvalifikováni a disponují různou délkou praxe v sektoru školství. S požadavky na další vzdělávání se setkávají ve své profesi prakticky denně, protože výchovně vzdělávací v MŠ se stále vyvíjí a na pedagogy jsou tak kladeny nové nároky. Průzkum se týkal pedagogů z oblasti Královéhradeckého kraje, Karlovarského kraje a Středočeského kraje v celkovém počtu 23 mateřských škol.

5.1.3 Popis průzkumné metody

Pro zjištění potřebných údajů byla využita následující metoda andragogického průzkumu: dotazník.

Popis průzkumné metody:

1) dotazník

- „*Výzkumný a diagnostický nástroj ke shromažďování informací prostřednictvím dotazování vybraných respondentů. Je zpravidla konstruován jako soubor otázek či výroků prezentovaných v písemné formě. Vzhledem k variabilitě obsahu a účelů dotazování jsou vyvinuty dotazníky mnoha typů, např. dotazníky s uzavřenými či otevřenými otázkami, dotazníky s hodnotícími škálami, dotazníky pro generování názorů a postojů, aj. V důsledku poměrně snadné aplikovatelnosti jsou písemné dotazníky nejčastějším nástrojem hromadného sběru informací od vyšetřovaných osob jak v pedagogickém, tak v andragogickém výzkumu.*“³³,
- soubor otázek, směřovaných na pedagogy a ředitele (ředitelky) MŠ. Jedná se o otázky uzavřené, respondenti pouze označují zvolenou možnost odpovědi. Otázky vycházejí z formulovaných předpokladů, součástí jsou i otázky, umožňující filtraci jednotlivých skupin respondentů – tj, pohlaví, délku praxe v oboru, základní členění působiště respondentů, jejich nejvyšší dosažené vzdělání a typ pracovního úvazku. Dotazníku předchází průvodní dopis, který popisuje zaměření a účel průzkumného šetření a obsahuje také nezbytnou informaci o zachování anonymity respondentů. Dotazník byl respondentům předán vedením mateřských škol.

³³ PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. 2. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 88, ISBN 978-80-247-4748-4.

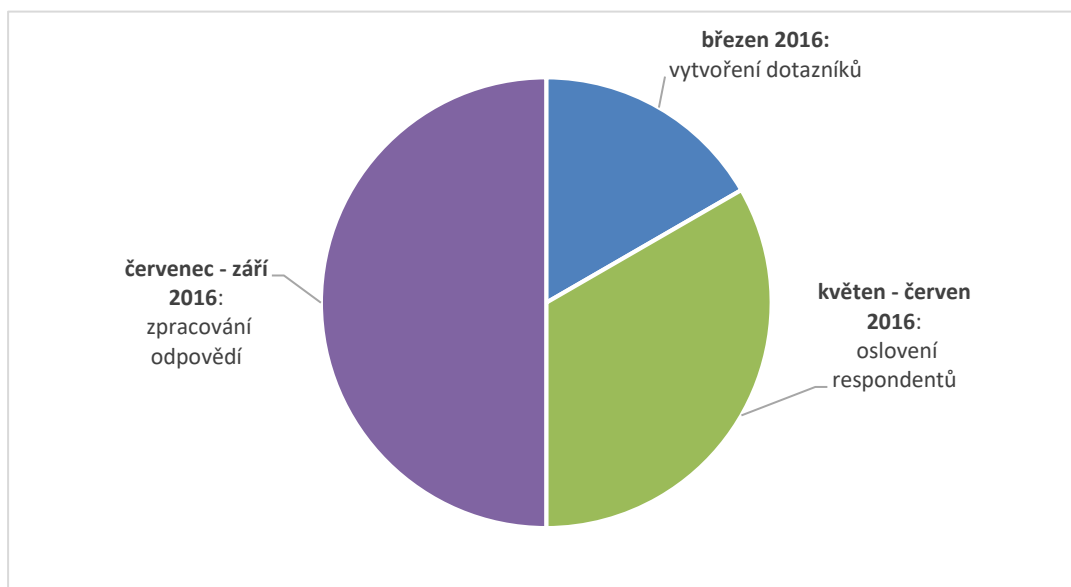
5.1.4 Časový harmonogram průzkumu

Proces průzkumu probíhal z časového hlediska následovně a zahrnoval období od přípravy po samotné vyhodnocení všech získaných údajů:

- 1) Březen 2016 – vytvoření dotazníků,
- 2) květen – červen 2016 – oslovení respondentů z řad předškolních pedagogů,
- 3) červenec – září 2016 – konečné vyhodnocení empirického šetření, zpracování odpovědí dotazníků.

Časový poměr jednotlivých etap lze znázornit graficky takto:

Graf 1: Časový průběh andragogického průzkumu



Zdroj: vlastní šetření, 2016

5.1.5 Vyhodnocení empirického šetření

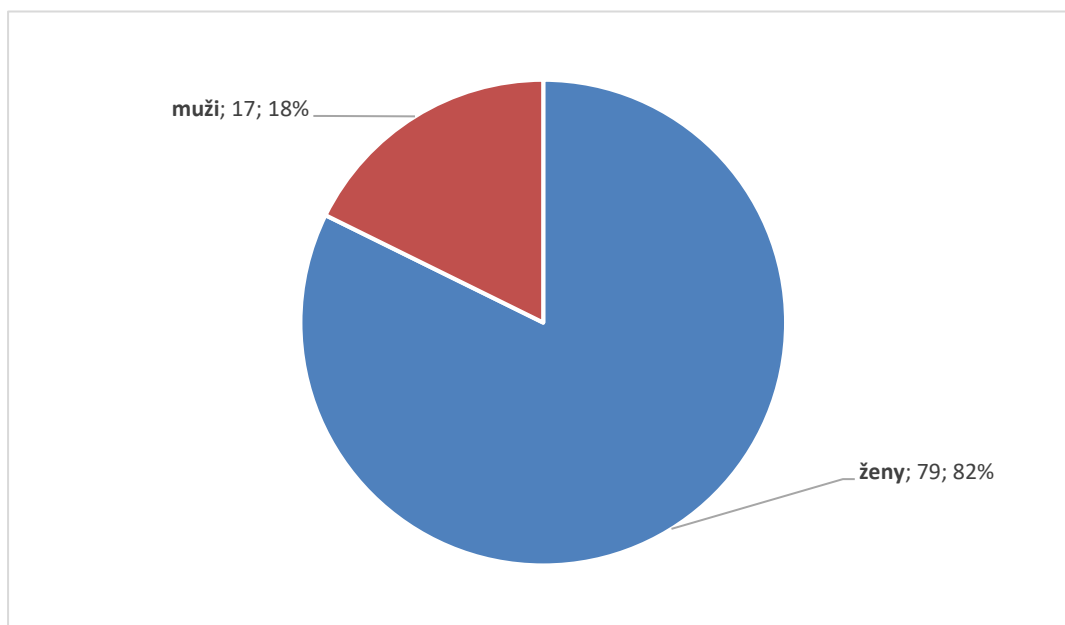
Přesné znění dotazníku pro respondenty z řad pedagogů je uvedeno v příloze A.

Vyhodnocením všech otázek dotazníku bylo zjištěno následující:

- dotazníkem bylo osloveno celkem 104 respondentů z řad pedagogů, z tohoto počtu odevzdalo vyplněný dotazník zpět 96 respondentů z 23 mateřských škol,
- respondenti odpovídali na následující otázky, týkající se identifikačních údajů, které se týkaly pohlaví, filtrace podle délky praxe v sektoru školství, podle legislativního zařazení současného působiště, podle nejvyššího dosaženého vzdělání a podle typologie pracovního úvazku pedagoga. Anonymita byla zachována ve smyslu osobních údajů – jména, bydliště, data narození, adresy pracoviště, apod. Na základě sumarizace odpovědí na tyto otázky autorka práce vypracovala následující grafická znázornění:

1) Průzkumu se zúčastnili muži a ženy v tomto poměru:

Graf 2: Počet respondentů – muži a ženy

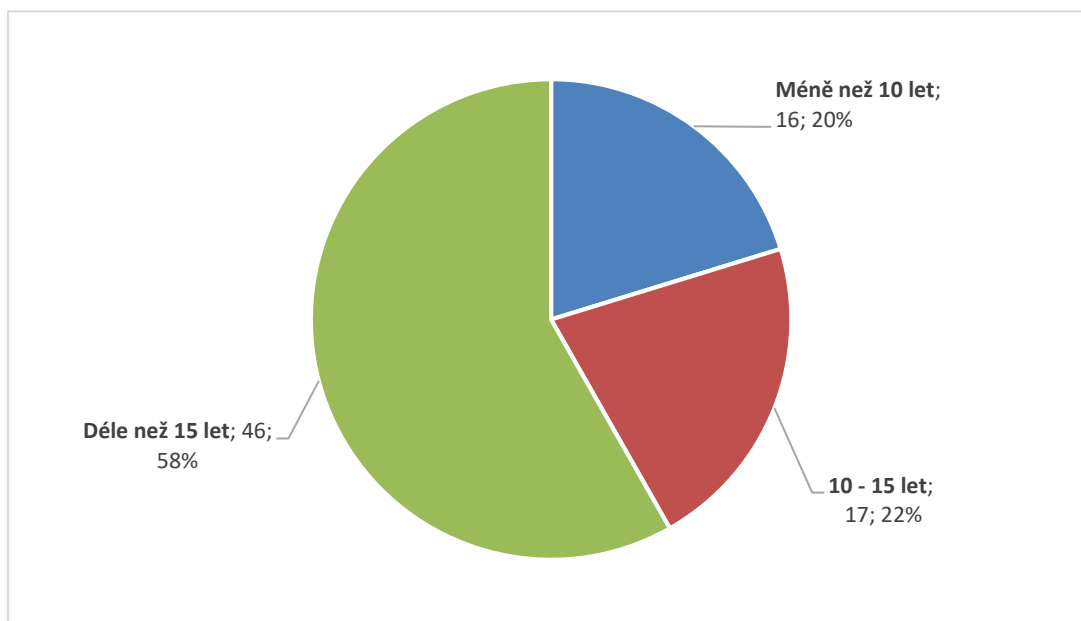


Zdroj: vlastní šetření, 2016

- 17 mužů,
- 79 žen.

2) Délka působnosti respondentů v sektoru školství

Graf 3: Poměr délky praxe respondentů v sektoru školství

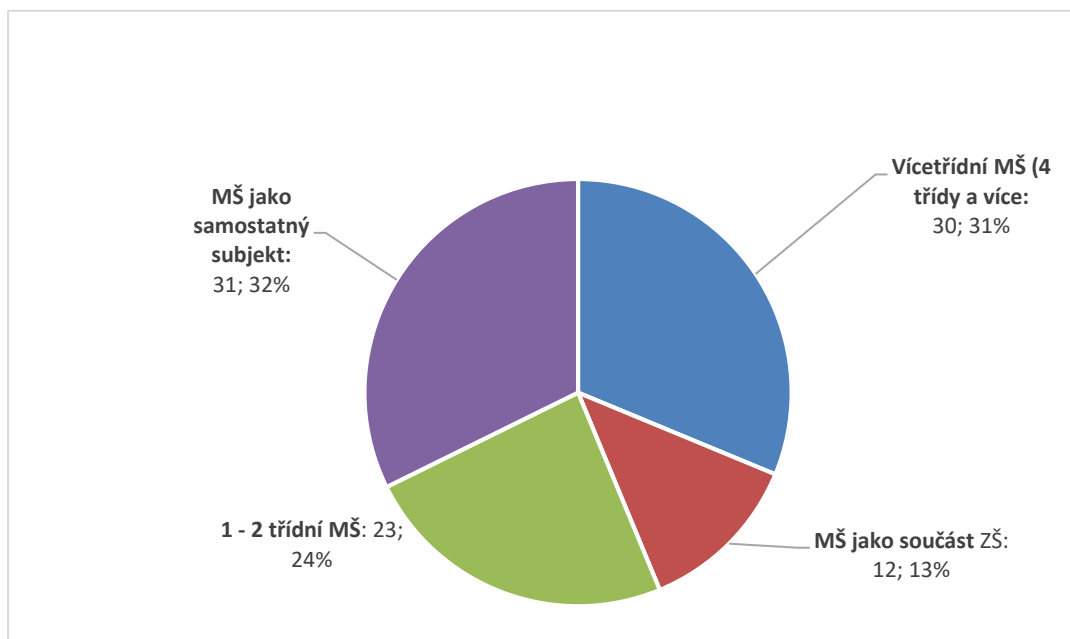


Zdroj: vlastní šetření, 2016

- 16 pedagogů méně než 10 let,
- 17 pedagogů 10 – 15 let,
- 46 pedagogů déle než 15 let.

3) Charakteristika současného působiště respondentů:

Graf 4: Charakteristika současného působiště respondentů

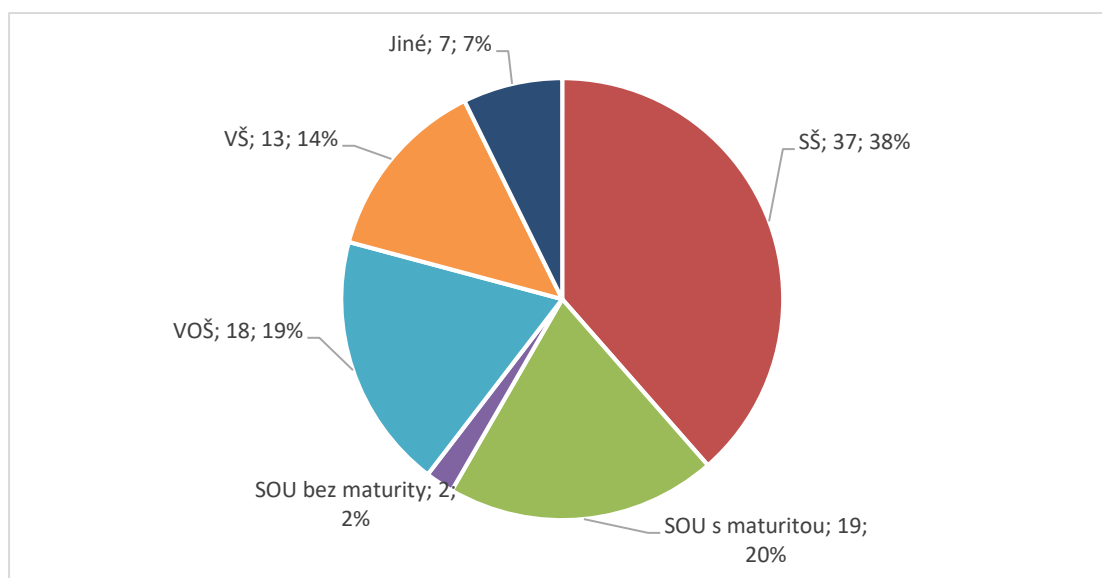


Zdroj: vlastní šetření, 2016

- 31 respondentů pracuje v MŠ, která je samostatným subjektem,
- 30 respondentů pracuje ve vícetřídní MŠ,
- 12 respondentů uvedlo MŠ jako součást ZŠ,
- 23 respondentů pracuje v málotřídní (1 – 2 třídy) MŠ.

4) Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů:

Graf 5: Poměr nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů

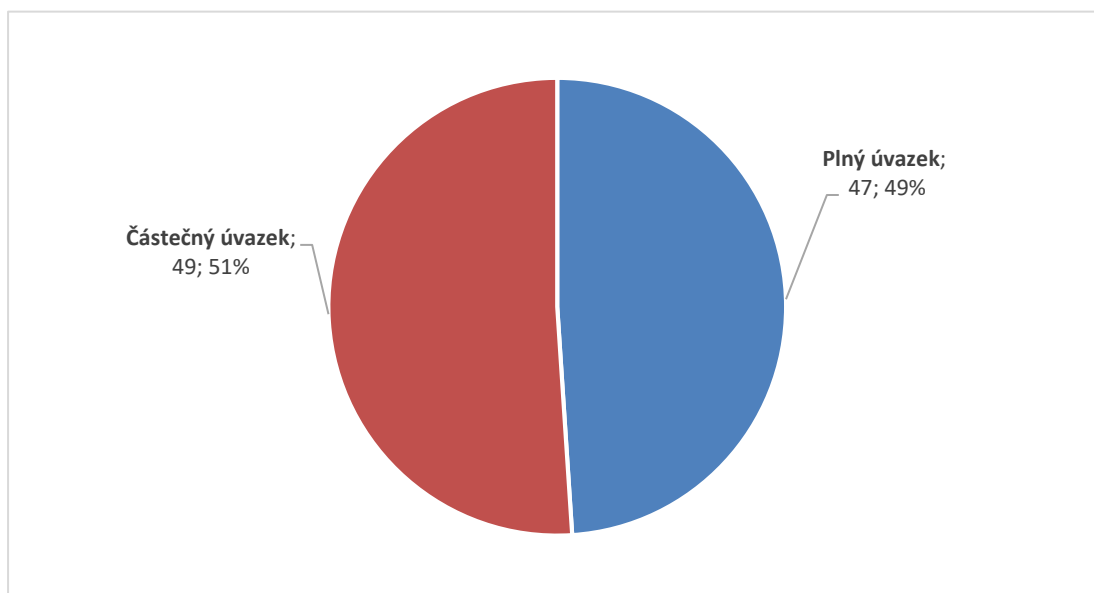


Zdroj: vlastní šetření, 2016

- Pouze základní vzdělání jako nejvyšší ukončené neuvedl žádný z respondentů,
- SŠ absolvovalo 37 respondentů,
- SOU s maturitou absolvovalo 19 respondentů,
- SOU bez maturity s výučním listem absolvovali 2 respondenti,
- VOŠ absolvovalo 18 respondentů,
- VŠ absolvovalo 13 respondentů,
- Jiný typ vzdělání uvedlo 7 respondentů.

5) Typ pracovního úvazku respondentů:

Graf 6: Typ úvazku v zaměstnání respondentů



Zdroj: vlastní šetření, 2016

- 47 respondentů pracuje na plný úvazek,
- 49 respondentů pracuje na částečný úvazek.

Následující otázky se týkaly průzkumného problému a analýzy ověřování předpokladů.

Předpoklad č. 1

- 1) Pedagogové institucí preprimárního vzdělávání mají v současné době o další vzdělávání větší zájem (jsou více motivováni) než v období uplynulých pěti let.

Indikátory:

- Vzděláváte se v současné době, pokud ano, jakým způsobem?
- Jak často jste využíval (a) nabídky dalšího vzdělávání v uplynulých pěti letech?
- Jste zastáncem názoru, že vzdělávat se mají lidé v mladém věku a ve stáří jen předávat zkušenosti?

Tabulka 3: Odpověď na otázku: „Vzděláváte se v současné době, pokud ano, jakým způsobem?“

Vzděláváte se v současné době, pokud ano, jakým způsobem?	Počet	%
Ano , studuji VŠ v kombinované formě studia při zaměstnání	10	10%
Ano , studuji SŠ (VOŠ) v kombinované formě studia při zaměstnání	13	14%
Ano , průběžně využívám nabídky zájmového vzdělávání	38	40%
Ano , využívám nabídek cyklů profesního vzdělávání	25	26%
Ne , v současné době se nevzdělávám	10	10%

Na základě výše uvedených údajů lze konstatovat, že nejvyšší počet respondentů (40 %) průběžně využívá nabídky zájmového vzdělávání. Stejný poměr vykazuje počet respondentů studujících VŠ v kombinované formě studia a počet respondentů, kteří se nevzdělávají (obě skupiny činí 10 % z celkového počtu). 26 % respondentů se zaměřuje na profesní vzdělávání a 14 % respondentů získává kvalifikaci studiem SŠ nebo VOŠ v kombinované formě studia při zaměstnání. V tomto případě byl předpoklad potvrzen.

Tabulka 4: Odpověď na otázku: „Jak často jste využíval (a) nabídky dalšího vzdělávání v uplynulých pěti letech?“

Jak často jste využíval (a) nabídky dalšího vzdělávání v uplynulých pěti letech?	Počet	%
Více jsem se vzdělával(a) před pěti lety než v souč. době	23	24%
Více jsem se vzdělával(a) před třemi lety než v souč. době	38	40%
Více se vzdělávám v současné době	35	36%

Na základě těchto údajů lze konstatovat, že větší počet respondentů se vzdělával v období před třemi lety v porovnání se stavem před pěti lety a se stavem v současnosti (40 %). 24 % respondentů se vzdělávalo ve větší míře v období před pěti lety a 36 % respondentů se věnuje dalšímu vzdělávání v současné době – předpoklad byl potvrzen.

Tabulka 5: Odpověď na otázku: „Jste zastáncem názoru, že vzdělávat se mají lidé v mladém věku a ve stáří jen předávat zkušenosti?“

Jste zastáncem názoru, že vzdělávat se mají lidé v mladém věku a ve stáří jen předávat zkušenosti?	Počet	%
Ano	33	34%
Ne	63	66%

Na této úrovni dotazování lze interpretovat, že 66 % respondentů není zastáncem názoru, že vzdělávat se mají lidé v mladém věku a ve stáří pouze předávat zkušenosti – 34 % respondentů však tento názor zastává. Tento indikátor pouze dokresluje skutečnost, že předpoklad byl v tomto případě potvrzen.

Analýzou jednotlivých indikátorů lze dospět k názoru, že předpoklad č. 1 byl potvrzen.

Předpoklad č. 2

- 2) Překážky v možnosti účastnit se dalšího vzdělávání i motivace k dalšímu vzdělávání jsou více ekonomického než sociálně – psychologického charakteru.

Indikátory:

- Preferujete další vzdělávání jako formu osobnostního rozvoje?
- Označte křížkem překážky, které vám znemožňují další vzdělávání (max. 3).

- Označte důvody, které vás motivují k dalšímu vzdělávání (max. 3).
- Vybíráte si z nabídky dalšího vzdělávání pedagogů nebo upřednostňujete samostudium?

Tabulka 6: Odpověď na otázku: „Preferujete další vzdělávání jako formu osobnostního rozvoje?“

Preferujete další vzdělávání jako formu osobnostního rozvoje?	Počet	%
Ano	52	54%
Ne	44	46%

Na základě výsledků k této odpovědi lze konstatovat, že většina respondentů považuje další vzdělávání za nedílnou součást osobnostního rozvoje (54 %), proto případné překážky neřadí do oblasti sociálně – psychologické, zatímco 46 % respondentů osobnostní rozvoj s dalším vzděláním nespojuje. Tato odpověď předpoklad potvrzuje.

Tabulka 7: Odpověď na otázku: „Označte křížkem překážky, které vám znemožňují další vzdělávání (max. 3).“

Překážky:	Počet	%
Vlastní pohodlnost	10	4%
Nedostatek vůle	24	10%
Neschopnost soustředit se	15	6%
Upřednostňování péče o rodinu	13	6%
Nedostatek času	31	13%
Nedostatek financí	28	12%
Neochota vzdělávat se ve svém volném čase - pouze v pracovní době ano	33	14%
Vzdálenost z místa bydliště do místa, kde je vzdělávání organizováno	2	1%
Nedostatečná podpora rodiny (partnera)	3	1%
Neschopnost zajistit si dopravu do místa, kde je vzdělávání organizováno (absence ŘP, špatné dopravní spojení, atd.)	1	0%
Absence vhodného zázemí ke studiu (malý byt, nevyhovující podnájem, bydlení s ostatními členy rodiny na malé bytové ploše, apod.)	0	0%
Neochota nadřízeného k udělování studijního volna z ekonomických důvodů	47	20%
Negativní přístup ze strany ostatních zaměstnanců MŠ	4	2%

Represivní přístup ze strany nadřízeného	5	2%
Nulový nebo minimální ekonomický efekt (zvýšení platu) po absolutoriu	6	3%
Nulový nebo minimální kariérní postup	8	3%
Očekávaný nárůst pracovních povinností od zaměstnavatele po absolutoriu	4	2%

Z této poměrně obsáhlé odpovědi lze zjistit, že nejčastěji uváděnou překážkou, která znemožňuje další vzdělávání pedagogům MŠ, je neochota nadřízeného k udělování studijního volna (20 % z celkového počtu respondentů). Téměř vyrovnaně si stojí překážky, týkající se nedostatku financí (12 %), času (13 %) a neochoty vzdělávat se ve svém volném čase – pedagogové by byli ochotni se vzdělávat pouze v rámci pracovní doby (14 %). 10 % respondentů uvádí jako překážku nedostatek vůle ke studiu, 6 % respondentů považuje za překážku neschopnost soustředit se a stejný počet upřednostňuje péči o rodinu před dalším studiem. Pro 4 % respondentů je překážkou k dalšímu vzdělávání psychosociální problém – vlastní pohodlnost. Některé další odpovědi jsou sociálně – ekonomického charakteru – vzdálenost z místa bydliště do místa, kde je vzdělávání realizováno (1 %), nulový nebo minimální ekonomický efekt po absolutoriu (3 %), nulový nebo minimální kariérní postup (3 %), očekávaný nárůst pracovních povinností od zaměstnavatele po absolutoriu (2 %), zbytek odpovědí se týká psychosociální problematiky – represivní přístup ze strany nadřízeného (2 %), negativní přístup ze strany ostatních zaměstnanců MŠ (také 2 %), nedostatečnou podporu od partnera uvedlo 1 % respondentů. Za zajímavost lze považovat nulové vyhodnocení odpovědí typu – nevhodné zázemí v domácích podmínkách a neschopnost zajištění přesunu vlastní osoby do místa realizace dalšího vzdělávání. Tato rozsáhlá odpověď předpoklad nepotvrzuje, neboť většina respondentů uvádí překážky sociálně – psychologického charakteru.

Tabulka 8: Odpověď na otázku: „Označte důvody, které vás motivují k dalšímu vzdělávání (max. 3):“

Důvod:	Počet	%
--------	-------	---

Vlastní ctižádost	10	4%
Snaha být příkladem své rodině (svým dětem)	12	5%
Výzva vyzkoušet si své limity	6	3%
Smysluplné využití volného času	15	6%
Finanční investice do svého osobnostního rozvoje	6	3%
Potřeba doplnit si vědomosti a dovednosti v oboru	36	15%
Nové povinnosti v zaměstnání	31	13%
Perspektiva lepšího pracovního místa	11	5%
Perspektiva kariérního postupu a lepšího platového ohodnocení	22	9%
Podpora zaměstnavatele	3	1%
Donucení ze strany zaměstnavatele	8	3%
Možnost čerpání studijního volna	17	7%
Nedostatečná dosavadní kvalifikace a příslib stálého místa v MŠ	11	5%
Podmínka pro udržení současného pracovního místa	16	7%
Větší šance na udržení pracovního místa v případě snižování počtu pedagogů	16	7%
Uznání a obdiv nadřízeného	10	4%
Zvýšení kvality mého pracovního výkonu (nové formy, metody a zásady při výchovné činnosti)	4	2%

Z této rovněž obsáhlé odpovědi je možné zjistit, že nejvyšší počet respondentů je motivováno k dalšímu studiu potřebou doplnit si vědomosti a dovednosti v oboru (15 % z celkového počtu respondentů), jejich motivace je tedy psychosociálního typu. Další skupinu tvoří motivy, vztahující se k novým povinnostem v zaměstnání (13 %). Motivы zaměřené čistě na ekonomický přínos získaného vzdělání uvádí pouze 9 % respondentů (perspektiva kariérního postupu a lepší platové ohodnocení), dále 7 % s důvodem možnosti čerpání studijního volna, 7 % s důvodem šance na udržení stávajícího místa, stejných 7 % respondentů tuto šanci vnímá jako podmínku pro udržení pracovního místa, tato skupina je tedy ke studiu motivována z nucených důvodů. Přímo donucení ze strany zaměstnavatele jako motivaci uvádí 3 % z celkového počtu respondentů, podporu zaměstnavatele jako motivaci naopak vnímá 1 % respondentů. 3% respondentů považují za hybnou sílu svého osobnostního rozvoje studiem finanční investici do své osobnosti, 3 – 6 % respondentů uvádí jako hlavní motiv vlastní ctižádost, potřebu být svým dětem morálním vzorem, potřebu vyzkoušet si své možnosti a smysluplně vyplnit svůj volný čas. Větší počet respondentů preferuje motivační prvky z oblasti sociálně –

psychologické, menší počet je motivován k dalšímu vzdělání ekonomickým efektem – předpoklad č. 2 nebyl potvrzen.

Tabulka 9: Odpověď na otázku: „Vyberáte si z nabídky dalšího vzdělávání pedagogů nebo upřednostňujete samostudium?“

Vybíráte si z nabídky dalšího vzdělávání pedagogů nebo upřednostňujete samostudium?	Počet	%
Využívám nabídky DVPP (kursy, semináře, cykly přednášek)	51	53%
Dávám přednost samostudiu materiálů, které mě zajímají	45	47%

Z této odpovědi je zřejmé, že většina respondentů využívá nabídky dalšího vzdělávání pedagogů (dál jen DVPP) – 53 %. Zatímco 47 % respondentů se věnuje pouze studiu materiálů, které jsou pro ně zajímavé, a to formou samostudia – tedy bez využití jakékoliv formy DVPP. Z těchto výsledků lze vyvodit, že většina respondentů překážky i motivy k dalšímu vzdělávání řadí do oblasti sociálně – psychologické, předpoklad č. 2 tedy nepotvrzují.

Z celkové analýzy odpovědí respondentů lze konstatovat, že předpoklad č. 2 se nepotvrdil.

Předpoklad č. 3

Pedagogové institucí preprimárního vzdělávání přikládají větší váhu VŠ vzdělání a novým formám své pedagogické práce, získaným dalším studiem, než SŠ vzdělání a na něm stavěným zkušenostem.

Indikátory:

- Uplatňujete ve své práci nové prvky, získané dalším studiem, nebo čerpáte výhradně ze svých dosavadních zkušeností?
- Zastáváte názor, že pedagog v MŠ by měl mít VŠ vzdělání?
- Jste pro práci v MŠ plně kvalifikován(a)?

Tabulka 10: Odpověď na otázku: „Uplatňujete ve své práci nové prvky, získané dalším studiem, nebo z ekonomických důvodů čerpáte výhradně ze svých dosavadních zkušeností?“

Uplatňujete ve své práci nové prvky, získané dalším studiem, nebo čerpáte výhradně ze svých dosavadních zkušeností?	Počet	%
Uplatňuji nové prvky, získané dalším studiem.	44	46%
Držím se výhradně svých zkušeností, získaných ukončeným vzděláním.	52	54%

Na základě těchto odpovědí lze usoudit, že menší počet respondentů (46 %) uplatňuje ve své práci nové prvky, získané dalším studiem, zatímco většina respondentů se drží výhradně svých zkušeností (54 %), získaných po dobu praxe po ukončení vzdělání. Větší počet respondentů tedy nemá důvod a motivaci k získávání nových prvků dalším studiem – předpoklad č. 3 se v tomto případě nepotvrdil.

Tabulka 11: Odpověď na otázku: „Zastáváte názor, že pedagog v MŠ by měl mít VŠ vzdělání?“

Zastáváte názor, že pedagog v MŠ by měl mít VŠ vzdělání?	Počet	%
Ano , všichni pedagogové by měli mít VŠ vzdělání	54	56%
Ne , pro preprimární školství stačí SŠ vzdělání pedagogického směru	42	44%

Poměr odpovědí respondentů v tomto případě uvádí, že většina respondentů je pro VŠ vzdělání pedagogů v MŠ (56 %), zatímco 44 % respondentů se domnívá, že pro oblast preprimárního školství stačí středoškolská kvalifikace. Většina respondentů tedy vidí ve VŠ vzdělání vyšší kvalitu pro práci pedagoga v MŠ – jejich motivační důvody jsou tedy psychosociálního charakteru a upřednostňují VŠ vzdělání i navzdory ekonomické náročnosti studia. Předpoklad č. 3 se v tomto případě potvrdil.

Tabulka 12: Odpověď na otázku: „Jste pro práci v MŠ plně kvalifikován(a)?“

Jste pro práci v MŠ plně kvalifikován(a)?	Počet	%
Ano , jsem absolventem VŠ oboru předškolní pedagogika	54	56%
Ne , ale studuji SŠ (VOŠ) obor předškolní pedagogika v kombinované formě studia při zaměstnání	23	24%
Ne	19	20%

Většina odpovědí na tuto otázku ukazuje na skutečnost, že většina respondentů patří k plně kvalifikovaným pedagogům pro práci v MŠ. 24 % respondentů předepsanou kvalifikaci získává – z této skutečnosti lze usoudit, že tito pedagogové mají motivaci ke studiu. 20 % pedagogů vykonává svou práci pedagoga v MŠ bez patřičné kvalifikace. Ačkoliv pro práci pedagoga v předškolním zařízení je plně dostačující absolvování středoškolského, případně vyššího odborného studijního programu, naprostá většina respondentů vidí větší váhu ve VŠ vzdělání pedagogů na preprimární úrovni. Lze tedy konstatovat, že odpověď na tuto otázku předpoklad potvrzuje.

Z celkové analýzy odpovědí respondentů lze konstatovat, že předpoklad č. 3 se potvrdil.

5.2 Výzkumné šetření kvalitativní

Tato část andragogického výzkumu zahrnuje kvalitativní přístup k získaným informacím. Je tím umožněn hlubší a detailnější průnik do problematiky vzdělávání pedagogů, a to z pohledu ředitelů (ředitelky) mateřských škol, pro které je prioritou dle současné legislativy zajistit především provoz mateřské školy, a to plně v souladu s potřebou kvalifikovanosti a odbornosti pedagogického sboru. Zároveň lze vnímat i souvislosti mezi důvody a příčinami, proč např. není možné podporovat v dalším (prohlubujícím nebo rozšiřujícím kvalifikačním či zájmovém studiu) všechny pedagogy bez rozdílu. *„Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění, založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému.*

*Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.*³⁴

5.2.1 Formulace výzkumného cíle a výzkumných otázek

Z teoretické části vychází cíl výzkumu i soubor výzkumných otázek.

Cíl výzkumu:

- Zmapovat možnosti ředitelů (ředitelky) k zajištění provozu mateřské školy v případě nepřítomnosti pedagogů z důvodu dalšího vzdělávání a dále jejich zájem o rozšiřující, prohlubující nebo zájmové vzdělávání podřízených pedagogů.

Na základě cíle byly formulovány tyto dílčí otázky:

- Jsou v mateřských školách dotazovaných respondentů všichni členové pedagogického sboru plně kvalifikovaní?
- Mají respondenty z titulu svého řídicího postavení zájem o další vzdělávání svých podřízených?
- Jak definují respondenti překážky, které jim brání v umožnění dalšího vzdělávání svým podřízeným?
- Jaký je osobní názor respondentů na rozšiřující, prohlubující kvalifikační a zájmové vzdělávání podřízených pedagogů?
- Jaký typ absolvovaného vzdělání je pro respondenty rozhodující v případě, že obsazují místo pedagoga v mateřské škole, v níž působí ve funkci ředitele (ředitelky)?
- Jakým způsobem respondenti řeší z titulu své funkce nepřítomnost podřízeného pedagoga v MŠ z důvodu dalšího vzdělávání a je tato situace srovnatelná s obdobím uplynulých pěti let?

³⁴ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metod a aplikace*. Praha: Portál, 2005. s. 50. ISBN 80-7367-040-2.

5.2.2 Výběr a popis výzkumného souboru

Pro výše uvedený výzkumný cíl a získání informací k dílčím otázkám se autorka zaměřila na následující typ respondentů:

- ředitelé (ředitelky) mateřských škol s právní subjektivitou, jmenovaní do funkce samosprávnými orgány, a vedoucí pedagogové mateřských škol, které jsou součástí jiných školských zařízení a vedením MŠ byli pověřeni ředitelem celé školské instituce (jedná se zpravidla o základní školy nebo speciální školy, jichž je mateřská škola součástí). Jedná se o pedagogy, kteří splňují kvalifikační požadavky na vedení MŠ a disponují odpovídající délkou praxe v sektoru školství. Mají ucelenou představu o koncepci výchovy a vzdělávání dětí v MŠ a jejich povinností je posoudit přínos a nutnost dalšího vzdělávání svých podřízených. Součástí jejich práce je hospitační činnost u podřízených, proto mají velmi kvalitní přehled o vzdělávacích potřebách pedagogů. Průzkum byl realizován s 10 řediteli (ředitelkami) MŠ.

Jedná se o záměrný dostupný výběr respondentů. Dostupnost výzkumného vzorku spočívala ve volbě prostředí, kde k výzkumu došlo, nemalou roli hraje i fakt, že se autorka se všemi respondenty již dříve znala. Výzkumný vzorek tvoří ředitelé (ředitelky) mateřských škol z oblasti Královéhradeckého kraje, Plzeňského kraje a Středočeského kraje. Volbou těchto lokalit je umožněno porovnání výsledků výzkumu napříč Českou republikou, avšak výsledky výzkumu nelze generalizovat plošně na oblast všech krajů ČR.

5.2.3 Popis výzkumné metody

Pro zjištění potřebných informací byla využita metoda kvalitativního rozhvoru. *„Jedná se o jednu ze základních metod výzkumu používaných v pedagogice, psychologii a jiných sociálních vědách. Na rozdíl od jiných metod dotazování je podstatou rozhvoru přímý kontakt výzkumníka s dotazovanou osobou, od níž jsou získávány informace. Rozhovor může být podle účelu výzkumu buď individuální nebo skupinový,*

strukturovaný či volný aj.“³⁵. Tato výzkumná metoda je založena na komunikaci mezi dotazovaným a tazajícím se. Rozhovor má vždy určitý cíl a účel. Rozhovor je vhodné zaznamenávat ve zvukové podobě s následným rozbořem a přepisem, čímž je umožněna lepší analýza odpovědí a zpětná vazba pro dotazovaného v případě kontroly věcné správnosti odpovědí. Rozhovor byl v rámci této práce využit při zjišťování informací, týkajících se vytváření podmínek a podpory pro další vzdělávání pedagogů ze strany vedení MŠ, od ředitelů (ředitelky) MŠ územních celků Královéhradeckého kraje, Karlovarského kraje a Středočeského kraje a byl realizován formou přímého kontaktu, formou telefonického rozhovoru a formou kontaktu pomocí počítačové technologie Skype.

V případě této práce se jednalo o polostrukturovaný skupinový rozhovor, který „...vychází z předem připraveného seznamu témat a otázek...“³⁶ Pořadí otázek a jejich užití nebyly striktně dány, dotazovaným byla umožněna určitá míra volnosti i možnost reagovat nebo doplnit odpověď v případě, že více dotazovaných sdílelo téměř identickou odpověď. V rámci vyhodnocení kvalitativního výzkumného šetření byla všem dotazovaným zaručena anonymita, v přepisu odpovědí jsou uváděna pouze křestní jména a konkretizace vedoucí pozice.

Pozornost byla věnována i neverbálním komunikačním projevům – zaváhání, odmlkám, rozhořčení, projevům smíchu – všechny tyto projevy jsou v přepisu odpovědí zaznamenány pomocí vhodných interpunkčních znamének. Nezbytnou součástí při zpracování informací byla určitá redukce informací, a to zejména v případě, kdy více dotazovaných sdílelo identickou odpověď, pouze volilo jiná slova. V takových případech je uvedeno, kteří respondenti se s uvedenou odpovědí ztotožňují. Rozhovory byly kódovány ručně, zaznamenávány byly na záznamník v mobilním telefonu. Rozhovory s respondentkami probíhaly ve dvou skupinách:

³⁵ PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. 2. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 239, ISBN 978-80-247-4748-4.

³⁶ ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 2. vyd. Praha: Portál, 2014, s. 160. ISBN 978-80-262-0644-6.

- 1) rozhovor s šesti respondentkami při příležitosti Porady ředitelů (ředitelek) mateřských škol, kterou organizoval Úřad Královéhradeckého kraje v srpnu 2016. Rozhovor probíhal v rámci volnočasových aktivit účastníků,
- 2) rozhovor se čtyřmi respondentkami formou skupinového rozhovoru prostřednictvím počítačové technologie Skype v první polovině září 2016.

Oba skupinové rozhovory trvaly zpravidla 60 minut.

5.2.4 Výsledky výzkumného šetření

- a) *Možnosti k zajištění provozu MŠ v případě nepřítomnosti pedagogů z důvodu dalšího vzdělávání:*

Všechny dotazované ředitelky a pověřené vedoucí učitelky pojmenovaly překážky, které jim brání v umožnění dalšího vzdělávání svým podřízeným, velice podobně: „*Hlavním problémem je nedostatek personálu, s tím související problémy v organizaci provozu MŠ. Když chci zajistit suplování za nepřítomného pedagoga, nemohu si ho z finančních důvodů dovolit a pokud nějaké peníze na suplování mám, raději je šetrím na suplování za nemocné pedagogy než na suplování za pedagogy, kteří studují. Studium pedagogů není pro provoz školky v poměru k nemoci natolik akutní.*“ (Alena, ředitelka). S touto odpovědí se ztotožňují o ostatní respondentky, některé ji doplňují: „*Ještě bych doplnila negativní přístup ze strany ostatních zaměstnanců – závist a obavy, že fundovanější kolega bude čerpat studijní výhody, zatímco ostatní budou pracovat za něj, jsou dost častým jevem. Někdy je patrná i neochota vedení školy k podporování DVPP a nezájem zřizovatele o provozní změny v MŠ – proč by se měly slučovat třídy, měnit rozpis směn jednotlivých pedagogů? Jen proto, že si některý z pedagogů kultivuje své osobní ego? Zastupitelům, kteří nikdy nepracovali ve školství a nemají zrovna děti školou povinné, tohle nevysvětlíte. A v malých mateřinách je problém s dalším studiem i v případě, kdy si sama ředitelka musí doplňovat povinnou kvalifikaci – do dvou let od nástupu do funkce kurz pro ředitele – tak tak zajistí provoz zařízení bez své přítomnosti. Kdo by byl u dětí, kdyby se vzdělávaly i další učitelky? Kvalitní kurzy nejsou jen nalejvárna na 1 den, ale trvají třeba i delší dobu, třeba kurz asistenta pedagoga, ten je*

na půl roku každý týden 1 den. Prostě to nejde. A mimochodem – asistenta pedagoga bych akutně potřebovala, máme ve školce postižené dítě, nevíte o někom, kdo už kurz absolvoval?!“ (Klára, pověřená vedoucí učitelka a Lenka, ředitelka).

Dotazované respondentky v rozhovoru narazily na otázku udělování studijního volna – tento legislativní pojem existuje oficiálně, ale řada ředitelů (ředitelky) pevně využívá možnosti rozhodovat o udělování studijního volna. „*Studijní volno pedagogům neudělují, pro DVPP využívají možnost dohody s pedagogem, že potřebný čas bude napracován nebo odečten z přesčasových hodin, případně realizují výměnu ranní a odpolední směny. Vše je založeno na principu vzájemné dohody a vzájemného zastupování s kolegy. Z organizačních důvodů nelze jinak zajistit provoz MŠ a umožnit pedagogům DVPP*“. (Jana I., ředitelka). „*Před pěti lety byla situace příznivější – pedagog mohl uplatnit nárok na studijní volno, aniž by narušil chod pracoviště, protože suplováním mohl být pověřen i provozní zaměstnanec MŠ, což v současnosti není legislativně možné. Jen málo seminářů se koná v odpoledních hodinách po pracovní době. Asi o ně nebyl takový zájem, jako o semináře místo práce... Když už to je takhle zařízené, proč nemůže děti dohlídat třeba uklízečka? Nebo asistentka pedagoga? Studium VŠ, které je časově mnohem náročnější, mohou pedagogové studovat pouze ve svém osobním volnu tak, aby nebyl narušen provoz MŠ, studijní volno je jim pak uděleno pouze výjimečně např. v období státnic, apod. A v zájmu příznivého klimatu na pracovišti používám 12denní studijní volno k zaplácnutí krátkých prázdnin během školního roku – třeba na vánoční prázdniny nebo jarní prázdniny. V období těchto prázdnin míváme zúžený provoz, takže učitelky, které neslouží, čerpají studijní volno. Dovolenu si šetří na hlavní prázdniny. Je to spravedlivé, studijní volno čerpají všichni, i když nestudují. Mám aspoň jistotu, že nebudou konflikty*“. (Jana II., pověřená vedoucí učitelka). Situaci s možným čerpáním studijního volna dokreslují i další faktory, např. kdy je studijní volno pedagogům udělováno jen v případě, že zaměření studia nebo vzdělávání je pouze v zájmu MŠ – tematicky se tedy musí týkat výchovně vzdělávacího procesu MŠ. Zájem pedagoga o zvolenou oblast je druhořadý, a pokud si pedagog vybere obor nebo téma studia, které odpovídá jeho zájmům, ale není pro MŠ podstatné, pak studijní volno uděleno není. Další 3 respondentky se shodují v názoru, že „*Studijní volno zaměstnancům udělují pouze v případech, kdy není nijak narušen provoz MŠ – tedy v době, kdy je např. v MŠ menší počet přítomných dětí a třídy lze spojit, nebo*

v době, kdy není realizována žádná akce, náročná na počet dozírajících pedagogů, apod. Prvořadý je provoz MŠ, druhořadé DVPP. Před pěti lety byla situace příznivější, neboť nebylo tak složité zajistit suplování za nepřítomného pedagoga jako je tomu v současnosti vlivem legislativních opatření“. (Jana I., Jarka a Alžběta, všechny pověřené vedoucí učitelky). Z odpovědí dále vyplývá, že studijní volno je problematické hlavně z organizačních důvodů – pedagogové MŠ mají v dnešní době problém vybrat si řádnou zákonnou dovolenou, protože většiny mateřských škol se netýkají žádné oficiální prázdniny a provoz zařízení musí být zajištěn po celý rok, tedy i v průběhu jakýchkoliv prázdnin během školního roku. *„Když si přičtete ke 40 dnům řádné dovolené ještě 12 dní studijního volna a jste malá vesnická mateřinka se třemi pedagogy, kdo bude u dětí celou tu dobu, co budou pedagogové pryč?! Zavřít školku nejde! Pak je úplně jedno, jestli studují nebo ne, pustit je prostě nemůžu!!“* (Naďa, ředitelka).

Z otázky definice překážek, které brání ředitelům (ředitelkám) v umožnění dalšího studia podřízeným pedagogům vyplynul i způsob, jakým je řešena konkrétní nepřítomnost studujícího pedagoga. Tři respondentky se shodly na postupu, kdy problém předloží k vyřešení řediteli (ředitelce) MŠ, která je součástí ZŠ – ředitel(ka) zpravidla zajistí suplování některým pedagogem ze ZŠ. Organizace zastupování je v současnosti ve sloučených zařízeních jednodušší než v minulosti, kdy byla MŠ odkázána pouze na své zaměstnance. Respondentky Alena a Lenka, (obě ředitelky), uvádí: *„Nejčastěji to řešíme přesunem směn pedagoga, vzájemným suplováním mezi kolegy v jedné třídě, napracováním potřebného času a vystřídáním s kolegou. Častým jevem je také situace, kdy suplování zajišťuje samotný ředitel (ředitelka) MŠ svou přítomností ve třídě za kolegu (kolegyni), který(á) se účastní DVPP. Tato situace je složitější než v minulosti, protože ředitelům (ředitelkám) byl snížen rozsah přímé výchovné činnosti a tímto suplováním tento rozsah překračují. V každém případě je dnes situace složitější než v uplynulých pěti letech, protože legislativa nás dost svazuje – dřív mohly s dětmi být i nepedagogové, třeba uklízečky, což dneska nepřipadá v úvahu. Což je nesmysl, protože když pracuje ve školce, je jasné, že přijde s dětmi do kontaktu. V tomhle směru mají vyhráno školky, které patří pod základní školu a jsou i ve stejné budově – na suplování vždycky ředitel nebo ředitelka někoho pošlou. I když, dovedete si představit to nadšení, když učitel fyziky z 9. třídy musí suplovat v mateřině? “.* Z výše

uvedeného vyplývá, že možností k zajištění plynulého provozu MŠ v případě, kdy se pedagogové účastní DVPP, není mnoho, roli hraje hlavně počet zaměstnanců organizace – v případě větších institucionálních celků, jako je MŠ sloučená se ZŠ, je větší pravděpodobnost, že ředitel (ředitelka) suplování zajistí některým členem pedagogického sboru, zatímco v případě malých pedagogických kolektivů je toto problém.

b) Zájem ředitelů (ředitelek) o rozšiřující, prohlubující kvalifikační a další studium podřízených pedagogických pracovníků:

6 z 10 respondentek uvedlo, že mají plně kvalifikovaný pedagogický sbor. 4 respondentky Helena, Nad'a, Alena a Jana I. (všechny ředitelky) mají buď zaměstnance ve věkové kategorii, kdy se povinné vzdělání pedagoga MŠ promíjí a ke kvalifikovanosti dostačuje délka praxe, nebo zaměstnance, kteří si nutné vzdělání doplňují studiem při zaměstnání. I přes výše uvedené problémy se zajišťováním provozu v případě nepřítomnosti pedagogů – studentů se všechny respondentky shodly na potřebnosti získávání nových informací o formách, metodách a prostředcích z oboru, které pedagogové mohou získat absolvováním kvalitního studijního programu nebo uceleného semináře. „*Mám zájem mít ve svém týmu vzdělané pedagogy, kteří mají přehled a umí jednat s rodiči dětí. Nemá smysl si nalhávat, že dnes to funguje stejně jako před pěti nebo deseti lety... rodiče mají vyšší požadavky na školku celkově, dokáží být i kritičtí a vynucovat si změny za každou cenu – chci mít pedagogy, kteří komunikaci s těmito rodiči zvládnou, umí pracovat s dětmi, aniž by je jen hlídali a v kontextu s tím, co se na školky v současnosti valí, se dokáží orientovat – kde jinde se to naučí, než ve vzdělávacích programech nebo kurzech?!*“ (Iveta, ředitelka). „*Když obsazují místo pedagoga ve svém pedagogickém týmu, radši si vyberu vysokoškoláka – jednak má hlubší znalosti a jednak ... no, řeknu to na rovinu, mám jistotu, že nebude mít ambice k nějakému časově náročnému studiu na VŠ, jako v současnosti mají některé učitelky MŠ se středním vzděláním.*“ (Helena, ředitelka). „*Když to jen trochu jde, tak svým učitelkám účast na DVPP umožním, ale jen v případě, že se jedná o takové téma, které ve školce zúročíme a využijeme. Nedělám problémy za každou cenu, sama jsem si kvalifikaci na post ředitelky musela doplnit při zaměstnání, vím, jak to je těžké, ale*

nechci, aby mi jednou někdo vyčetl, že jsem mu neumožnila absolvovat nějaký cyklus seminářů a zároveň po něm chci, aby s dětmi dělal nějaké nové postupy. Teď v souvislosti s povinnou inkluzí v českém školství bych potřebovala mít v kolektivu speciálního pedagoga nebo aspoň logopeda s bakalářským vzděláním. Jestli zpracuju jednu ze svých učitelek, budu ráda, ale bude to peklo umožnit jí studium. A to jí ještě chci vysvětlit, že to pro ni bude výhodnější, když bude studovat ve své režii, aby pak nemusela povinně odpracovat u nás těch 5 let, protože co když budu muset do pěti let snižovat stav? Samozřejmě, že když na to přistoupí, budu se jí snažit vyjít vstříc, jak to půjde, ale nebude to stejné, jako kdyby studovala z požadavku zaměstnavatele. Pět let je pět let a je to mladá holka...Mně by to pomohlo, ale nechci ji tady nějak těžce vázat.“ (Jana I., ředitelka). Další 3 respondentky se s tímto názorem ztotožňují. Všechny respondentky se shodují na skutečnosti, že je dobré, pokud může mateřská škola využívat získané vědomosti a dovednosti, které pedagog získá v dalším studiu. „*Těžko vytvoříte prestiž školky jen na minulých zkušenostech a principech, je potřeba přidat i to nové, aktuální, jinak nás ty malé děti za chvíli přechytračí. Hodně figlů pochytíte, když si zkusíte teorii ze studia něčeho spojit s praxí, jinak to nejde...*“ (Helena, ředitelka). V odpovědích respondentek se také objevila délka praxe ve funkci ředitele (ředitelky) MŠ: nejkratší doba je 1 rok, nejdelší doba je 17 let.

Žádná z odpovědí respondentek nevyjadřovala ryze odmítavý postoj k rozšiřujícímu, prohlubujícímu kvalifikačnímu a dalšímu vzdělávání pedagogů. Všechny respondentky uvedly, že plně kvalifikovaný pedagogický sbor, který se orientuje i v současné problematice, je žádoucí pro prestiž a pověst mateřské školy a slouží i jako ukazatel kvality pedagogické práce. Otázkou však zůstává, jakým způsobem další vzdělávání pedagogů organizovat, aby nebyl narušen provoz MŠ. „*Zní to možná sobecky, ale nejlepší by bylo, kdyby všichni pedagogové studovali, ale jen o víkendu a za svoje peníze...A je ještě jeden důvod k tomu, abych regulovala další vzdělávání – podle Zákoníku práce není možné, aby zaměstnanec byl ve vyšší platové třídě než zaměstnavatel – kdyby si náhodou některá z mých učitelek udělala VŠ a byla by proto ve vyšší třídě, měla bych s tím problém, protože já sama mám jen střední školu a kurz pro ředitele. Možná to zní vážně sobecky, ale to bych asi nedopustila. A jsem si jistá, že to by nedopustila ani ředitelka celého našeho subjektu, což je sloučených 5 mateřin.*“ (Klára, pověřená vedoucí učitelka). S tímto názorem se s úsměvem ztotožňují všechny

respondentky. „DVPP umožňuji, ale hlídám, aby se každý pedagog zúčastnil minimálně jednou – nejde, aby někdo absolvoval 5 seminářů a studoval dálkově VŠ a někdo za celý školní rok nenavštívil žádný seminář. Já vím, když takovému pedagogovi řeknu, že pojedete na seminář, kvůli kterému si navíc musí přehodit směnu s kolegyní, aby to časově stihl, že z toho není nadšený, ale vždycky se nějak dohodneme.“ (Iveta, ředitelka).

5.3 Interpretace výsledků výzkumu

Realizovaný výzkum mapuje problematiku bariér a motivačních prvků ve vzdělávání pedagogů v mateřských školách. Zaměřuje se nejen na přístup pedagogů k dalšímu vzdělávání a k prohlubování jejich dosavadní kvalifikace, na prvky, které je k DVPP motivují a aktivizují, ale i na překážky, které musí při svém dalším vzdělávání překonávat a které se mnohdy stanou nepřekonatelnými. Autorku ve smíšeném průzkumu a využitím kvantitativní i kvalitativní metodologie zajímala kritéria, podle kterých je pedagogům vedením MŠ umožněno DVPP nebo studium, týkající se doplnění či prohloubení kvalifikace, a dále problémy, které musí vedení MŠ řešit právě v souvislosti se vzděláváním jejich zaměstnanců. Současný stav byl v klíčových momentech porovnáván se situací před pěti lety.

Počet respondentů byl závislý na typu skupiny – vyplněný dotazník odevzdalo 96 pedagogů z celkem 23 mateřských škol. Rozhovoru s představiteli (představitelkami) MŠ se zúčastnilo 10 ředitelů (ředitelky) MŠ. Variabilnější otázky z dotazníku, které připouštěly max. 3 odpovědi, přinesly celkem 207 odpovědí – 69 respondentů využilo možnosti tří odpovědí, zatímco 27 respondentů odpovědělo pouze jednou variantou. Pro výběr respondentů byly zvoleny lokality napříč ČR – aby byla zajištěna různorodost odpovědí podle podmínek v různé krajské příslušnosti. Metodou kvantitativního průzkumu byl dotazník a metodou kvalitativního výzkumu rozhovor. Dotazník obsahoval identifikační otázky, týkající se pohlaví, délky praxe v sekci školství, charakteristiky současného působiště respondentů, jejich nejvyššího dosaženého vzdělání a typu pracovního úvazku.

Analýza jednotlivých předpokladů:

Předpoklad č. 1

Pedagogové institucí preprimárního vzdělávání mají v současné době o další vzdělávání větší zájem (jsou více motivováni) než v období uplynulých pěti let.

Indikátorem tohoto předpokladu byly otázky zaměřené nejen na vyjádření přístupu respondentů k dalšímu vzdělávání, ale i preference konkrétní obsahové náplně (oboru a programu) studia, názor na vzdělávání jako nedílnou součást osobnostního rozvoje a porovnání současného stavu se stavem v uplynulých pěti letech.

Nejvyšší počet respondentů (40 %) využívá průběžně nabídky DVPP, stejný počet respondentů ale konstatuje, že více se vzdělával v období uplynulých pěti let než v současné době. 66 % respondentů nezastává názor, že vzdělávání je proces určený lidem pouze v mladém věku, lze tedy usuzovat, že v tomto případě respondentům neschází kladný přístup k dalšímu vzdělávání i ve věku zralejším. Předpoklad č. 1 byl potvrzen.

Předpoklad č. 2:

Překážky v možnosti účastnit se dalšího vzdělávání i motivace k dalšímu vzdělávání jsou více ekonomického než sociálně – psychologického charakteru.

Průzkumné otázky byly v tomto případě zaměřeny na konkrétní překážky, které brání respondentům v účasti na DVPP a na získávání kvalifikace, a dále na formulaci motivačních prvků, které respondenty aktivizují ke vzdělávání. Mezi překážkami, které brání či znesnadňují respondentům DVPP, se nejčastěji objevuje neochota nadřízeného k udělování studijního volna, neochota respondentů vzdělávat se na úkor osobního volna, nedostatek času, nedostatek financí a nedostatek vůle k překonávání pravidelné studijní zátěže. Častěji jsou uváděny překážky sociálně – psychologického charakteru než překážky ekonomické.

V oblasti motivačních prvků uvádí nejvyšší počet respondentů potřebu doplnit si vědomosti a dovednosti v oboru, ve kterém pracují. Dalším nejčastějším důvodem k DVPP jsou nové povinnosti v zaměstnání, šance na udržení pracovního místa

v případě snižování počtu pedagogů v MŠ, 7 % respondentů tento motivační prvek uvádí jako podmínku. Lepší platové ohodnocení, kariérní postup a perspektivu lepšího pracovního místa uvádí 5 – 9 % respondentů. Většina motivačních prvků náleží do oblasti sociálně – psychologického charakteru, proto předpoklad č. 2 nebyl v tomto případě potvrzen. Určité řešení by přineslo zvýšení motivace pedagogů ze strany vedení MŠ – např. možnost využívat studijní volno k dalšímu vzdělávání, příslib vytvoření potřebného zázemí k využívání nových poznatků, vědomostí a informací, např. nákupem nových pomůcek, apod.

Předpoklad č. 3:

Pedagogové institucí preprimárního vzdělávání přikládají větší váhu VŠ vzdělání a novým formám své pedagogické práce, získaným dalším vzděláváním, než SŠ vzdělání a na něm stavěným zkušenostem.

Indikátory zaměřené na získání informací k tomuto předpokladu byly zaměřeny na současnou situaci ohledně kvalifikovanosti pedagogů MŠ – většina respondentů absolvovala VŠ studijní program, zaměřený na předškolní pedagogiku. 24 % respondentů studuje v současné době formou kombinovaného studia při zaměstnání SŠ, případně VOŠ, ve studijním programu, zaměřeném na předškolní pedagogiku. Pouze 20% respondentů nemá potřebnou kvalifikaci pedagog MŠ. V návaznosti na tuto odpověď menší počet respondentů uvádí uplatňování nových prvků ve své pedagogické práci. Tyto nové prvky, vědomosti a dovednosti byly získány prostřednictvím dalšího vzdělávání. 54 % respondentů vystačí ve své práci pouze s dosud získanými zkušenostmi, které pramení z ukončeného vzdělání a praxe. Rozporuplně lze vnímat názor, že 56 % respondentů zastává názor o nutnosti VŠ vzdělání pro všechny pedagogy. Menší počet respondentů souhlasí s názorem, že pro vzdělávání předškolní věkové kategorie stačí SŠ vzdělání. Z výše uvedených odpovědí lze usuzovat, že pedagogové v mateřských školách jsou ve většině případů plně pro svou práci kvalifikovaní, ale zároveň si uvědomují nezastupitelné místo VŠ vzdělání při práci v MŠ. Přesto při své práci z větší části vycházejí ze svých dosavadních zkušeností a praxe, místo aby upřednostňovali získávání nových informací, vědomostí a dovedností z dalšího vzdělávání. Řešením by mohlo být legislativní sjednocení požadavků na

kvalifikaci předškolního pedagoga – dosud je za dostačující považováno SŠ vzdělání, ale z kvalitativní části výzkumu vyplývá, že pokud mají ředitelé (ředitelky) možnost přijmout do pedagogického sboru pedagoga s VŠ vzděláním, zaměřeným na předškolní pedagogiku, učiní tak bez rozmýšlení.

Vysvětlení některých důvodů, které se týkají překážek ve vzdělávání pedagogů, přinesla kvalitativní výzkumná část této práce.

Ředitelé (ředitelky) a pověřené vedoucí učitelky mateřských škol ve skupinovém rozhovoru vysvětlily, jak a proč je pro ně složité umožnit podřízeným pedagogům účast na dalším vzdělávání. Rozborem odpovědí bylo zjištěno, že problémem pro udělování studijního volna nebo alespoň umožnění DVPP pedagogům je ve většině případů organizační zajištění provozu MŠ oproti problémům s financemi na další vzdělávání. Vedení MŠ má problémy se zajištěním suplování za studujícího pedagoga a tuto situaci je nuceno řešit přesunem směn pedagoga tak, aby se čas studia nekryl s jeho pracovní dobou, někteří pedagogové musí čas, věnovaný dalšímu studiu, nadělávat nebo využít čerpáním přesčasových hodin. Většina ředitelů (ředitelek) odmítá udělovat zákonné, ale nevymahatelné, studijní volno (12 dní), neboť tato doba narušuje provoz MŠ, a pokud je využívána, pak na dobu prázdnin nebo na dobu, kdy MŠ navštěvuje snížený počet dětí – tedy nikoli na studium zaměstnanců, ale na vykrytí organizačních časových deficitů. V takovém případě pak ztrácí studijní volno své cílené zaměření na studium, protože ho čerpají i pedagogové, kteří nestudují. Tento stav však snižuje míru konfliktnosti na pracovišti.

Nejméně zasahuje DVPP do provozu MŠ, které tvoří součást právního subjektu základní školy, neboť ředitel tohoto sloučeného zařízení disponuje větším počtem zaměstnanců a proto může snadněji zajistit suplování za studujícího pedagoga – naopak studující pedagog je povinen v obdobném případě suplovat za jiného nepřítomného kolegu – z časového hlediska je tedy poměr suplovaných hodin vyrovnaný. Někteří ředitelé (ředitelky) zajišťují suplování za studujícího pedagoga sami osobně, bez ohledu na zákonný počet hodin přímé vyučovací povinnosti. Časově náročnější studium – několikaleté studium VŠ nebo VOŠ (SŠ) realizuje většina pedagogů pouze v rámci svého volného času a po dohodě s vedením MŠ využívá studijní volno pouze k přípravě na státní zkoušky apod.

Dalším zajímavým faktem, který tento andragogický průzkum přinesl, je skutečnost, že dnešní situace je odlišná od situace v uplynulých pěti letech – ředitelé (ředitelky) preferují takové typy (obory a témata) vzdělávání pedagogů, které jsou v konkrétní době aktuální pro potřeby MŠ a vůbec nezohledňují zájem nebo preference pedagoga, který se jich účastní. Ačkoliv je tedy nabídka témat DVPP poměrně pestrá, ředitelé (ředitelky) ve většině případů sami vybírají, které téma je pro MŠ přínosné a tudíž realizovatelné na účet MŠ. S touto otázkou také souvisí současná nabídka tematického obsahu dalšího vzdělávání, jak je uvedeno v teoretické části této diplomové práce. Pokud je kurz nebo studijní program financován mateřskou školou, ředitelé (ředitelky) vybírají obsahové zaměření tak, aby pokryly především potřebu předškolní instituce. Zájem a nadšení pedagoga pro konkrétní oblast je záležitostí vzájemné dohody.

Poněkud spornou problematiku, o které se příliš nehovoří, nastínil rozhovor v souvislosti s otázkou zvyšování kvalifikace pedagogů. Podle Zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb.) není možné, aby byl zaměstnanec zařazen do vyšší platové třídy než jeho zaměstnavatel.³⁷ V praxi mateřských škol nastává tato situace tehdy, když si předškolní pedagog studiem pedagogických věd na VŠ zvýší svou kvalifikaci nebo studiem pedagogických věd na VŠ svou kvalifikaci získá, zatímco ředitel (ředitelka) MŠ splňuje požadavek kvalifikace absolvováním středoškolského vzdělání předškolní pedagogiky + odpovídající počet let praxe + absolvování kurzu pro ředitele. Řadový pedagog s VŠ vzděláním a jeho nadřízený se vzděláním nižšího stupně (a v závislosti na této skutečnosti příslušné zařazení do platové třídy) je problém, který instituce řeší různými způsoby – některá MŠ upraví zaměstnanému pedagogovi náplň práce tak, aby splňoval požadavek nižší platové třídy, v některých MŠ ředitelé (ředitelky) zařadí zaměstnance i sebe do vyšší platové třídy i za cenu odpočtu let praxe, což je pro zaměstnavatele daň za vyšší platovou třídu bez získání VŠ příslušného vzdělání. Tato problematika nabízí do budoucna určitě spoustu otázek k řešení, přihlédneme i k požadavku některých zřizovatelů předškolních zařízení obsadit místo ředitele (ředitelky) příspěvkové organizace, již jsou zřizovateli, absolventem VŠ pedagogického směru a následně i VŠ vzděláním členů pedagogického sboru. Co lépe přispívá k vytvoření dobré pověsti zařízení, potažmo města nebo obce, než kolektiv vzdělaných

³⁷ Porov.: Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 84/20016, účinnost od 1. 7. 2007. Aktuální znění 19. 9. 2016 – 31. 12. 2016.

pedagogů? S tímto faktem souvisí i skutečnost, že další vzdělávání, vyžádané zaměstnavatelem, může pedagoga po absolvování zavázat k povinnému odpracování určitého počtu let u zaměstnavatele, v jehož zájmu se zaměstnanec vzdělával. „*Uzavřeli zaměstnavatel se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace kvalifikační dohodu, jejíž součástí zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace.*“³⁸

V porovnání s dobou uplynulých pěti let vyšlo tímto andragogickým průzkumem najevo, že v současné době je systém DVPP upraven legislativně, což ředitelům (ředitelkám) ztěžuje situaci – nemohou suplování za studujícího pedagoga zajistit nepedagogem nebo provozním zaměstnancem, jak tomu bylo dříve, nemohou upravit provozní dobu MŠ (řada MŠ má dnes delší provozní dobu než dříve) tak, aby byl provoz pokryt sníženým počtem pedagogů, problémem je i upřednostnění povinného DVPP v případě nových pracovních povinností.

Zajímavý poznatek vzešel z porovnání této problematiky s výzkumem Donatha – Bursona – Marstellera. Dotazovaní respondenti se v tomto výzkumu rozcházejí v názoru, kdo by měl investovat do vzdělání obecně a zda jsou nutná legislativní pravidla. Na jedné straně je zde popsán názor, že vzdělání je individuální záležitostí každého jedince, takže finance, čas a energie do vzdělání vložené jsou záležitostí jen a jen ambicí konkrétního člověka, druhý názor naopak staví legislativní bariéry na první místo: „*Legislativní bariéry – u běžných kursů organizovaných zaměstnavatelem problém nebývá. Ale u studia při zaměstnání na vysoké nebo střední škole je velmi omezená možnost studovat bez souhlasu zaměstnavatele. V produktivním věku je většina zájemců o studium v pracovněprávním vztahu. Když zaměstnavatel nedá souhlas ke*

³⁸ Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*. In: *Sbírka zákonů České republiky*. § 224 - § 227. Částka 84/20016. Účinnost od 1. 1. 2007. Aktuální znění 19. 9. 2016 -31. 12. 2016.

studiu, musí si „student“ vše vykonávat v rámci dovolené, což je velmi obtížné a někdy nemožné.³⁹

Určité řešení složité situace s umožněním dalšího vzdělávání pedagogům při současném zajištění provozu předškolního zařízení přináší výsledek výzkumného projektu Tima Liberec, s. r. o.: „Často se objevují požadavky na realizaci vzdělávacích forem přímo na pracovištích dle zásady Lektor za klientem, ne klient za lektorem. Tato zásada se však nedá realizovat tam, kde je málo účastníků, protože cena by byla pro zájemce příliš vysoká.“⁴⁰ Pro oblast předškolního vzdělávání by tato možnost byla reálná pouze v případě, kdy by se na organizaci vzdělávací akce spojilo více mateřských škol a akce by se konala mimo provozní dobu MŠ – tedy po 16.00 nebo 17.00 hodině. Byl by však v takovém časovém úseku o účast na dalším vzdělávání zájem?

Závěrem lze konstatovat, že problémy, které musí ředitelé (ředitelky) MŠ řešit právě v souvislosti s dalším studiem svých zaměstnanců, narůstají postupem doby v porovnání s obdobím uplynulých pěti let. Určitým řešením by mohla být legislativní úprava, která by umožnila ředitelům (ředitelkám) pověřit přímou pedagogickou činností i nepedagoga.

Z odpovědi na výzkumné otázky je dále patrné, že i navzdory problémům, spojeným se zajištěním provozu MŠ v případě nutného zastupování studujícího pedagoga, jsou ředitelé (ředitelky) MŠ nakloněni kvalifikačnímu růstu svých podřízených a v rozumné míře dělají maximum pro umožnění dalšího vzdělávání pedagogů. Roli hraje délka cyklu vzdělávání, forma, charakteristika studijního programu nebo jeho zaměření. Všechny nové informace, poznatky a dovednosti, získané dalším vzděláváním, chtějí ředitelé (ředitelky) využít při zdokonalování činnosti MŠ a při prezentaci MŠ na veřejnosti.

Celkově lze říci, že problémy a bariéry, které s sebou přináší další vzdělávání pedagogů, se ve větší míře hůře projevují v malých mateřských školách s nízkým počtem členů pedagogického sboru, zatímco ve větších předškolních zařízeních s větším

³⁹ DONATH – BURSON – MARSTELLER., *Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti*. Praha. 2009. s. 24

⁴⁰ TIMA LIBEREC, s. r. o., *Výzkumný projekt analýzy a evaluace aktivit v oblasti dalšího vzdělávání – poptávka po dalším vzdělávání ze strany nepodnikatelských subjektů v Libereckém kraji*. Liberec. 2011. s. 32. CZ.1.07/3.2.01/01.0028.

počtem pedagogů nebo s možností suplování z řad ostatních zaměstnanců vzdělávací instituce není problém s umožněním dalšího vzdělávání pedagogovi až tak zásadní. V každém jednotlivém případě však záleží na přístupu ředitele (ředitelky) a na vzájemné dohodě s pedagogem. Lidský faktor má své nezastupitelné místo i v problematice vzdělávání dospělých.

ZÁVĚR

Další vzdělávání pracovníků obecně bylo, je a bude vždy nedílnou součástí osobnostního a profesního rozvoje každého jednotlivce. Dnešní doba, charakteristická rychlým vývojem technologií a přenosem informací, jde s požadavkem dalšího vzdělávání ruku v ruce. V oblasti vzdělávání nejmladší generace je tento požadavek o to naléhavější, že pedagog v předškolním zařízení by měl být vždy o krok napřed ve spektru novinek a zákonitostí, které v jeho práci s předškolními dětmi hrají velkou roli.

Proces vzdělávání pedagogů v mateřských školách nikdy nekončí dosažením požadované kvalifikace. Střední pedagogická škola, vyšší pedagogická škola nebo vysoká škola sice uplatňuje ve svých studijních programech a oborech zásadu propojení teorie a praxe, těžiště zájmu o další vývoj oboru předškolní pedagogiky však zůstává na každém jednotlivci. Pojem „celoživotní vzdělávání a učení“ má proto u pedagogů vždy svou váhu.

Umožnit pedagogům absolvovat některou z forem dalšího vzdělávání však ve většině předškolních zařízení bývá problém – mateřská škola musí svou provozní dobou pokrýt potřeby rodičů dětí na zajištění péče, výchovy a vzdělávání. Zajistit plnohodnotný provoz instituce a zároveň umožnit pedagogovi účast na studiu nebo vzdělávání najednou mnohdy nelze nebo lze s organizačními problémy. Za nepřítomného „studujícího“ nebo „vzdělávajícího se“ pedagoga musí mateřská škola zajistit suplování nebo různě zkombinovat směny ostatním pedagogům. Současná platná legislativa mateřským školám nepomáhá – suplováním nelze pověřit provozního zaměstnance, jak tomu bývalo dříve. Pokud tyto problémy promítneme na malou, venkovskou málotřídní mateřskou školu, je častým jevem, že pedagogům je další vzdělávání umožněno jen vzácně a jedná se pouze o některé formy – jednorázové krátkodobé akreditované kurzy mají jednoznačně přednost před souvislým časově náročným studiem, např. VŠ v kombinované formě při zaměstnání.

Andragogický průzkum této diplomové práce vysvětlil některé poznatky o bariérách v dalším vzdělávání pedagogů a popsal i možnosti řešení problematických situací – některé mateřské školy si zakládají na vysoce kvalifikovaných a vzdělaných pedagogických pracovnících, proto se snaží jim umožnit další vzdělávání za každou

cenu – s vědomím, že získané vědomosti, dovednosti a zkušenosti mateřská škola plně využije. Existují však i mateřské školy, které odmítají jakékoliv organizační změny, byť krátkodobé, za účelem umožnění dalšího vzdělávání členům svého pedagogického kolektivu. Jejich prvořadou zásadou je bezchybný provoz mateřské školy se standardně vzdělanými zaměstnanci, další profesní růst na úkor omezení provozu nebo organizačních změn se jeví jako druhořadý. Chce-li pedagog v takovém případě studovat nebo se vzdělávat, pak pouze ve svém volném čase a za své finance. Nezanedbatelnou skutečností je legislativní bariéra, která omezuje výši dosaženého vzdělání, což se týká především rozšiřujícího a zvyšujícího vzdělání nebo získání povinné kvalifikace pedagogů, pracujících v předškolních zařízeních, kde zaměstnavatel, tedy ředitel (ředitelka) sami disponují vzděláním nižšího stupně. Zpracování kvalitativní části andragogického průzkumu v této diplomové práci naznačuje způsoby, jakými řeší současné vedení mateřských škol tuto situaci.

Určitým řešením by mohl být systém realizace vzdělávacích akcí přímo v prostředí mateřských škol – tato možnost je však téměř nereálná z finančních důvodů a také z důvodů špatně zkoordinovatelných časových možností účastníků.

Průzkum umožnil pedagogům předškolních zařízení popsat bariéry, které jim brání v dalším vzdělávání nebo studiu, a zároveň zformuloval i důvody, které pedagogy motivují a aktivizují k dalšímu vzdělávání. Prostor pro vyjádření dostalo i vedení mateřských škol – ředitelé (ředitelky) vysvětlují, jaké problémy způsobuje další vzdělávání pedagogů v zajištění provozu MŠ a zároveň doplňují, proč tato situace nastává a jak ji řeší.

Na druhé straně lze však konstatovat, že obsahová nabídka pro další vzdělávání pedagogů je v dnešní době poměrně pestrá, vychází z potřeb rámcových vzdělávacích programů pro předškolní vzdělávání, na poptávku reagují i vysoké školy nabídkou studijních programů a oborů se zaměřením na předškolní pedagogiku a speciální pedagogiku. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy se snaží pedagogy motivovat k dalšímu studiu vytvořením legislativních opatření, např. kariérním řádem. Tento systém není v současné době legislativně ukotven, jeho realizace byla odložena. Současná podoba kariérního řádu je v této diplomové práci zpracována, není však vyloučeno, že jeho podoba nebude přepracována.

Záleží tedy jen na mateřských školách, jak se s problematikou dalšího vzdělávání pedagogů vyrovnají a jakým způsobem zajistí ve svých pedagogických sborech dostatek kvalifikovaných a vzdělaných pedagogů – takových, kteří nejmladší generaci dokáží obohatit.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

DONATH – BURSON – MARSTELLER., *Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti*. Praha. 2009. s. 24

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2.

JÍROVÁ, M. a KÁDNEROVÁ, B. a BĚLINOVÁ, L. *Rok v mateřské škole*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1960. 225 s. Evidenční číslo 04-0-16.

KASPER, T. a KASPEROVÁ, D. *Dějiny pedagogiky*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2008. 224 s. ISBN 978-80-247-2429-4.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci*. Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. 69 s. ISBN 978-80-7452-106-5.

KOMENSKÝ, J. A. *Informatorium školy mateřské*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, n. p., 1964. Evidenční číslo 14-015-64.

PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. 2. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 88, ISBN 978-80-247-4748-4.

ŠUKALOVÁ, J. *Mateřská škola – příručka kolektivní výchovy dítěte ve věku předškolním*. Praha: Státní nakladatelství, 1945. 204 s.

ŠVAŘÍČEK, R. a ŠEĐOVÁ, K. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 2. vyd. Praha: Portál, 2014. 384 s. ISBN 978-80-262-0644-6.

TIMA LIBEREC, s. r. o., *Výzkumný projekt analýzy a evaluace aktivit v oblasti dalšího vzdělávání – poptávka po dalším vzdělávání ze strany nepodnikatelských subjektů v Libereckém kraji*. Liberec. 2011. s. 32. CZ.1.07/3.2.01/01.0028.

ZLÁMALOVÁ, H. *Distanční vzdělávání a e-learning*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. 144 s. ISBN 978-80-86723-56-3.

ZORMANOVÁ, L. *Ženy sladující vědeckou profesí a soukromý život. Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*, roč. 6, č. 1, s. 86 – 103. ISSN 1804-526X.

Seznam použitých legislativních zdrojů

Nariadení vlády č. 170/1946 Sb., kterým se vydává statut pedagogických fakult a určuje studijní doba učitelů. In: *Sbírka zákonů – vládní nariadení*. 1946. Částka 73/1946.

Nariadení vlády č. 195/1948 Sb., kterým se provádějí ustanovení školského zákona o školách mateřských. In: *Sbírka zákonů Československé republiky*. 1948. Částka 69/1948.

Nariadení vlády č. 75/2005 Sb. o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko – psychologické činnosti pedagogických pracovníků. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2005. Částka 21/2005.

Nariadení vlády č. 92/1978 Sb. o zřizování a provozu předškolních zařízení socialistickými organizacemi. In: *Sbírka zákonů ČSR*. 1978. Částka 21/1978.

ODDĚLENÍ VNĚJŠÍCH VZTAHŮ A KOMUNIKACE MŠMT. *Zpravodaj Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy – duben 2016*.

Učitelství noviny, týdeník pro učitele a přátele školy. Gnosis, s. r. o, 2016, č. 40/2016. ISSN 0139-5718.

Vyhláška Ministerstva školství ČSSR č. 59/1985 Sb. o odborné a pedagogické způsobilosti pedagogických pracovníků a o určení školských zařízení, ve kterých mají pedagogičtí pracovníci postavení učitele. In: *Sbírka zákonů České socialistické republiky*. 1985. Částka 17/1985.

Zákon č. 133/1985 Sb. o požární ochraně, In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1986. Částka 34/1985, platnost od 1. 7. 1986. Aktuální znění 1. 1. 2016 – 31. 7. 2017

Zákon č. 247/2014 Sb. Zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2014. Částka 105/2014.

Zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000. Částka 74/2000. Účinnost od 1. 1. 2001. Aktuální znění 19. 9. 2016 – 30. 6. 2017.

Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Částka 84/2006, účinnost od 1. 7. 2007. Aktuální znění 19. 9. 2016 – 31. 12. 2016.

Zákon č. 31/1953 Sb. o školské soustavě a vzdělávání učitelů (školský zákon). In: *Sbírka zákonů Národního shromáždění republiky Československé*. 1953. Částka 18/1953.

Zákon č. 379/2015 Sb. o pedagogických pracovnících ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2015.

Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2004.

Zákon č. 563/2004 Sb. Zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Částka 190/2004.

Zákon České národní rady č. 49/1984Sb. o školských zařízeních. In: *Sbírka zákonů České národní rady*. 1984. Částka 10/1984.

Seznam použitých internetových zdrojů

AV MEDIA, *Vzdělávání ze šablony, DVPP* [online]. [cit. 2016 – 11 – 19]. Dostupné z: <http://www.avmedia.cz/skoly/interaktivni-vyuka/vzdelavani-ze-sablon-dvpp/>

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ, *O nás* [online]. [cit. 2016 – 11 – 19].
Dostupné z: <http://www.nuv.cz>

SÁRKÖZI, R. *Učitelství odborový klub – kariérní řád pro pedagogické pracovníky*.
[online]. [cit. 2016 – 08 – 15]. Dostupné z: [http://www.org.cz/Ok_koncepce/Karierni
rad_ped_prac.htm](http://www.org.cz/Ok_koncepce/Karierni_rad_ped_prac.htm)

ŠKOLSKÉ ZAŘÍZENÍ PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH
PRACOVNÍKŮ KRÁLOVÉHRADECKÉHO KRAJE. *Obsah činnosti* [online].
[cit. 2016 – 08 – 15]. Dostupné z: <http://www.cvkhk.cz>

SEZNAM ZKRATEK

BOZ – bezpečnost a ochrana zdraví

CŽV – celoživotní vzdělávání

ČMOS PČ – Českomoravský odborový svaz pracovníků školství

ČSSR – Československá socialistická republika

ČŠI – Česká školní inspekce

DVPP – další vzdělávání pedagogických pracovníků

IPPP ČR – Institut pedagogicko-psychologického poradenství České republiky

ISCED – mezinárodní klasifikace vzdělání

KS – kariérní stupeň

MŠ – mateřská škola

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NÚOV – Národní ústav odborného vzdělávání

PO – požární ochrana

SOU – střední odborné učiliště

SSM – Socialistický svaz mládeže

VOŠ – vyšší odborná škola

VŠ – vysoká škola

VÚP – Výzkumný ústav pedagogický

ZŠ – základní škola

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Možnosti splnění kvalifikace pedagoga v MŠ.....	20
Tabulka 2: Přehled kariérních stupňů kariérního řádu.....	32
Tabulka 3: Odpověď na otázku č. 3.....	45
Tabulka 4: Odpověď na otázku č. 4.....	46
Tabulka 5: Odpověď na otázku č. 7.....	46
Tabulka 6: Odpověď na otázku č. 2.....	47
Tabulka 7: Odpověď na otázku č. 5.....	47
Tabulka 8: Odpověď na otázku č. 6.....	48
Tabulka 9: Odpověď na otázku č. 8.....	50
Tabulka 10: Odpověď na otázku č. 9.....	51
Tabulka 11: Odpověď na otázku č. 10.....	51
Tabulka 12: Odpověď na otázku č. 1.....	52

Seznam grafů

Graf 1: Časový průběh andragogického průzkumu	40
Graf 2: Počet respondentů – muži a ženy	41
Graf 3: Poměr délky praxe respondentů v sektoru školství	42

Graf 4: Charakteristika současného působiště respondentů	42
Graf 5: Poměr nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů.....	43
Graf 6: Typ úvazku v zaměstnání respondentů	44

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník pro pedagogy předškolních zařízeníI

Příloha B - Otázky pro rozhovor s řediteli (ředitelkami) předškolních zařízení..... V

Příloha A – Dotazník pro pedagogy předškolních zařízení

*Dovoluji si Vás oslovit s žádostí o vyplnění následujícího dotazníku, který má mapovat Váš zájem a motivaci k dalšímu vzdělávání, a zároveň pojmenovat i překážky, které Vám další vzdělávání znesnadňují. Dotazník je anonymní. Děkuji předem za Vaše názory a za Váš čas.
Bc. Kateřina Rajsová*

Jste: **muž** **žena**

Ve školství pracujete:

Méně než 10 let **10 – 15 let** **Déle než 15 let**

Vaše současné působiště:

Vícetřídní MŠ (4 třídy a více) **1 – 2 třídní MŠ**
 MŠ jako součást ZŠ **MŠ jako samostatný subjekt**

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- Základní**
- Středoškolské**
- střední odborné učiliště s maturitou**
- střední odborné bez maturity (výuční list)**
- vyšší odborné**
- vysokoškolské**
- jiné**

Jste zaměstnán(a): **na plný úvazek**

na částečný úvazek

1) Jste pro práci v MŠ plně kvalifikován(a)?:

- Ano**, jsem absolventem oboru předškolní pedagogika
- Ne**, ale studuji obor předškolní pedagogika v kombinované formě studia při zaměstnání

- Ne

2) Preferujete další vzdělávání jako formu osobnostního rozvoje?:

- Ano
- Ne

3) Vzděláváte se v současné době, pokud ano, jakým způsobem?:

- Ano**, studuji VŠ v kombinované formě studia při zaměstnání,
- Ano**, studuji SŠ (VOŠ) v kombinované formě studia při zaměstnání
- Ano**, průběžně využívám nabídky zájmového vzdělávání,
- Ano**, využívám nabídek cyklů profesního vzdělávání,
- Ne**, v současné době se nevzdělávám.

4) Jak často jste využíval(a) nabídky dalšího vzdělávání v uplynulých pěti letech?:

- Více jsem se vzdělával(a) před pěti lety než v současné době
- Více jsem se vzdělával(a) před třemi lety než v současné době
- Více se vzdělávám v současné době

5) Označte křížkem překážky, které Vám znemožňují další vzdělávání (max. 3):

Vlastní pohodlnost	
Nedostatek vůle	
Neschopnost soustředit se	
Upřednostňování péče o rodinu	
Nedostatek času	
Nedostatek financí	
Neochota vzdělávat se ve svém volném čase - pouze v pracovní době ano	
Vzdálenost z místa bydliště do místa, kde je vzdělávání organizováno	
Nedostatečná podpora rodiny (partnera)	
Neschopnost zajistit si dopravu do místa, kde je vzdělávání organizováno (absence ŘP, špatné dopravní spojení, atd.)	
Absence vhodného zázemí ke studiu (malý byt, nevyhovující podnájem, bydlení s ostatními členy rodiny na malé bytové ploše, apod.)	
Neochota nadřízeného k udělování studijního volna z ekonomických důvodů	
Negativní přístup ze strany ostatních zaměstnanců MŠ	
Represivní přístup ze strany nadřízeného	
Nulový nebo minimální ekonomický efekt (zvýšení platu) po absolutoriu	
Nulový nebo minimální kariérní postup	
Očekávaný nárůst pracovních povinností od zaměstnavatele po absolutoriu	

6) Označte důvody, které Vás motivují k dalšímu vzdělávání (max. 3):

Vlastní ctižádost	
Snaha být příkladem své rodině (svým dětem)	
Výzva vyzkoušet si své limity	
Smysluplné využití volného času	
Finanční investice do svého osobnostního rozvoje	
Potřeba doplnit si vědomosti a dovednosti v oboru	
Nové povinnosti v zaměstnání	
Perspektiva lepšího pracovního místa	
Perspektiva kariérního postupu a lepšího platového ohodnocení	
Podpora zaměstnavatele	
Donucení ze strany zaměstnavatele	
Možnost čerpání studijního volna	
Nedostatečná dosavadní kvalifikace a příslib stálého místa v MŠ	
Podmínka pro udržení současného pracovního místa	
Větší šance na udržení pracovního místa v případě snižování počtu pedagogů	
Uznání a obdiv nadřízeného	
Zvýšení kvality mého pracovního výkonu (nové formy, metody a zásady při výchovné činnosti)	

7) Jste zastáncem názoru, že vzdělávat se mají lidé v mladém věku a ve stáří jen předávat zkušenosti?

- Ano**
- Ne**

8) Vybíráte si z nabídky dalšího vzdělávání pedagogů nebo upřednostňujete samostudium?

- Využívám nabídky dalšího vzdělávání pedagogů (organizované kurzy, semináře, cykly přednášek)
- Dávám přednost samostudiu materiálů, které mě zajímají

9) Uplatňujete ve své práci nové prvky, získané dalším studiem, nebo čerpáte výhradně ze svých dosavadních zkušeností?

- Uplatňuji nové prvky
- Držím se výhradně svých zkušeností, získaných ukončeným vzděláním

10) Zastáváte názor, že pedagog v MŠ by měl mít VŠ vzdělání?

- Ano**, všichni pedagogové by měli mít VŠ vzdělání
- Ne**, pro preprimární školství stačí SŠ vzdělání pedagogického směru.

Příloha B – Otázky pro rozhovor s řediteli (ředitelkami) předškolních zařízení

- 1) Jsou ve Vaší MŠ všichni pedagogové plně kvalifikovaní?
- 2) Máte zájem o další vzdělávání vašich podřízených?
- 3) Jaká máte kritéria při udělování studijního volna zaměstnancům v případě, že studují nebo se účastní dalšího vzdělávání pedagogů?
- 4) Vyjmenujte překážky, které vám brání v umožnění dalšího vzdělávání svým podřízeným?
- 5) Jaký je váš osobní názor na další vzdělávání a na rozšiřující kvalifikační studium?
- 6) Jaký typ absolvovaného vzdělání je pro vás rozhodující v případě, že obsazujete místo pedagoga ve vaší MŠ?
- 7) Jakým způsobem řešíte nepřítomnost pedagoga v MŠ z důvodu čerpání studijního volna?
- 8) Je podle vás v dnešní době snazší zajistit suplování za studujícího pedagoga, než tomu bylo v uplynulých pěti letech?

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Kateřina Rajsová

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých

Rok: 2017

Počet stran textu bez příloh: 63

Celkový počet stran příloh: 5

Počet titulů českých použitých zdrojů: 28

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 4

Vedoucí práce: PaedDr. Lucie Zormanová, Ph.D.