

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ**

**KOMBINOVANÉ STUDIUM**

**2017-2019**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Jiřina Křížková**

**Další vzdělávání pedagogů na základní škole**

**Praha 2019**

**Vedoucí diplomové práce: PhDr. Marie Farková Ph.D.**

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER

COMBINED (PART TIME)

2017-2019

**DIPLOMA THESIS**

**Jiřina Křířková**

**Further Education of Primary School Teachers**

Prague 2019

The Diploma Thesis Work Supervisor: Ph.Dr. Marie Farková 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 20.5.2019

Jméno autorky

**Poděkování**

Děkuji .....

.....

## **Anotace**

Cílem diplomové práce je zjistit, zda jsou pedagogové na základní škole ochotni se dále vzdělávat, zda jsou ochotni se vzdělávat ve svém volném čase nebo v čase pracovním, jestli jsou ochotni se na další vzdělávání přispívat finančně či nikoliv. Jestli jsou pedagogové ochotni vzdělávat se i po letité praxi pedagoga a v jakém věkovém rozmezí jsou ochotni se dále vzdělávat.

Teoretická část definuje pojmy andragogika, vzdělávání, další vzdělávání, vzdělávání pedagogů, kompetence. Práce se dále zabývá přístupem základní školy k dalšímu vzdělávání, zda škola je ochotna vytvořit podmínky k dalšímu vzdělávání pedagogů.

Praktická část zkoumá vzdělání pedagogů, zda jsou ochotni se dále vzdělávat, zda jsou ochotni si finančně přispívat na vzdělání, zda škola je ochotna přispívat na další vzdělávání pedagogů, metody vzdělávání, motivace k dalšímu vzdělávání a jaké má další vzdělávání přínos pro pedagogy.

Vše bylo zkoumáno pomocí dotazníků, které byly anonymně rozdány. Byly ověřovány stanovené hypotetické výroky.

## **Klíčová slova**

Andragogika, didaktika, pedagog, vzdělání, kompetence, metoda, motivace

## **Annotation**

The aim of this diploma thesis is to find out whether the teachers in elementary school are willing to further education, whether they are willing to educate themselves in their free time or in working time whether they are willing to contribute financially or not. Whether educators are willing to educate themselves over the past practice of the teacher and in what age they are willing to further education.

The theoretical part defines the terms of andragogy, education, further education, teacher education, competence. The thesis also deals with the access of elementary school to further education, whether the school is willing to create conditions for further education of teachers.

The practical part examines the education of educators, whether they are willing to further educate themselves, whether they are willing to contribute financially to education, whether the school is willing to contribute to further education of teachers, methods of education, motivation for further education, and what further education benefit teachers.

All was investigated using questionnaires that were distributed anonymously. Certain hypothetical statements have been verified.

## **Keywords**

Andragogy, competencies, didactics, educator, education, method, motivation

<b>ÚVOD.....</b>	<b>10</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>12</b>
<b>1 ANDRAGOGIKA.....</b>	<b>12</b>
1.1 Základy andragogiky.....	13
1.2 Vymezení pojmů.....	14
1.3 Vzdělávání.....	15
1.4 Vzdělávání dospělých.....	16
<b>2 HISTORIE ANDRAGOGIKY.....</b>	<b>18</b>
2.1 Vznik a vývoj andragogiky.....	19
2.2 Andragogika v českých zemích.....	21
<b>3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....</b>	<b>24</b>
3.1 Další vzdělávání učitelů.....	26
3.2 Historie vzdělávání učitelů po vzniku republiky.....	29
<b>4 VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ PODLE KOMPETENCÍ.....</b>	<b>31</b>
4.1 Klíčové kompetence pedagoga na základní škole.....	36
<b>5 LEGISLATIVA V DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGŮ.....</b>	<b>39</b>
5.1 Studium ke splnění kvalifikačních předpokladů pedagogů.....	40
5.2 Vysoké školy a jejich postavení v oblasti celoživotního vzdělávání a úloha ve vzdělávání pedagogických pracovníků České republiky.....	44
<b>6 ŠETŘENÍ O DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ ROKU 2009.....</b>	<b>46</b>
6.1 Účast pedagogických pracovníků v dalším vzdělávání.....	48



6.2	Poptávka po dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.....	50
<b>PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>		<b>52</b>
<b>7</b>	<b>EMPIRICKÁ ČÁST.....</b>	<b>52</b>
7.1	Cíl výzkumu.....	52
7.2	Stanovení výzkumných otázek a hypotéz.....	53
<b>8</b>	<b>Výzkumná metoda.....</b>	<b>54</b>
8.1	Popis zkoumaného vzorku.....	54
8.2	Vyhodnocení empirického šetření.....	55
8.4	Výsledky výzkumu.....	56
	Verifikace.....	80
	Shrnutí.....	81
	Závěr.....	83
	Seznam použitých zdrojů.....	85
	Seznam příloh.....	87

## ÚVOD

Význam dalšího vzdělávání pedagogů roste .V současné době,kdy se rozvíjí věda a technika, vznikají nové obory. Celoživotní vzdělávání sestává pro každého jedince podmínkou pro začlenění do společnosti. Jedná se o vzdělání formální i neformální. V současném světě je celoživotní vzdělávání pro každou profesi. Odborné vzdělávání předpokladem k dosažení cíle.

Andragogické situací a pestrost andragogických povolání vede k pestřejší paletě didaktických a metodických přístupů. Jako příklad andragogika převzala mnoho metod z reformní pedagogiky a jiných forem pedagogických inovací. Vývoj naznačuje možnost přiblížení v pohledu na učení.

Andragogika uznává, že hloubka zlomu mezi primární a sekundární socializací může být poměrně ostrá, což umožňuje autonomní, i když ne na společenských strukturách a realitě nezávislý rozvoj dospělého. Místo, kde se vzdělání realizuje, nehledá jen v organizacích, ale i v samotném jedinci.

Dnes zahrnuje andragogiku do svého systému, nestará se ale o ni a vzájemný vztah neproblematizuje. Obdobně postupuje i andragogika, která se původně zaměřovala nejen na dospělé, ale i na dorůstající. Až rozmach vzdělávacích systémů mládeže z jejího pohledu vyřadil. Některé andragogické směry se k pedagogice hlásí, nějakou výraznou komunikaci s ní ovšem nenavazují.

Pokud rozlišujeme vztah pedagogiky a andragogiky především podle počtu účastníků, můžeme najít i ve vzdělávání dospělých jak pedagogické, tak i andragogické komponenty.

Plán vzdělávání pracovníků nutně musí vycházet z dlouhodobých cílů, strategie a kultury školy. Má na něj vliv ale i řada dalších vnějších faktorů. Faktorem může být systém školství, změny platné legislativy, politika EU v oblasti vzdělávání. Plán dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je zpravidla zpracováván na období jednoho školního roku. Při jeho sestavování by měl ředitel nebo pracovní tým vzít v úvahu

následující stránky, které tvoří východiska plánu, třebaže v něm pak nemusí být uvedeny.

Pro pedagoga má celoživotní vzdělávání významnou stránku. Stále by měli sledovat aktuální vývoj ve svých aprobačních vědách a rozvíjet své profesní dovednosti. Je tedy nutnou podmínkou, která představuje významnou složku personální

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 ANDRAGOGIKA

Andragogika je pojem, který je podobný pedagogice. Andragogika tedy je vědní obor zaměřený na vzdělávání a učení dospělých, studijní obor, který slouží k přípravě odborníků v oblasti vzdělávání dospělých. Beneš (s.15, 2003)

*„Andragogika je vědecká disciplína zabývající se veškerými procesy a souvislostmi učení a vzdělávání dospělých. Objektem současné andragogiky je dospělý jedinec ( biologicky, psychicky, sociálně a ekonomicky zralý)“.*

Průcha,J.Veteška.J.,*Andragogický slovník*.Praha:Grada,2012. s.33 ISBN 978-80-247-8182-2

Ve vzdělávání dospělých se jedná o proces. Dospělý člověk se podílí systematicky, aktivně a kontinuálně na procesu za účelem změny schopnosti, hodnot, názorů a dovednosti. Ve smyslu vzdělávání dospělých je považována za dospělého osoba, která ukončila svou vzdělávací dráhu v systému formálního vzdělávání. Většinou se jedná o proces plánovaný, cílevědomý, systematický. Nevztahuje se však na veškeré učení. Beneš (s.15, 2003)

Podle Palána je vzdělávání proces utváření rysů, zájmů a postojů. Je procesem uvědomělého, aktivního a cílevědomého utváření vědomostí jak technických a vědeckých, tak intelektuálních, lidských a praktických zkušeností. Utváří osobnost, společenské vědomí, stává se součástí socializace. (Palán s. 11, 2002)

Ve vzdělávání dospělých jde o obecný pojem pro vzdělávání dospělé populace . Jedná se vzdělávací aktivity. Jsou realizované v rámci řádného školského vzdělávání dospělých. Palán (s.12, 2002)

Andragogika je obor, který je zaměřený na vzdělávání dospělých. Andragogika je vědní obor. Je to obor rozdílné koncepce. Andragogiky je součástí věd o výchově, vyučování a vzdělávání. Beneš /s.11, 2014)

## 1.1 Základy andragogiky

Andragogika je disciplína, která není jednoznačná. Existuje spousta názorů, které hledají uplatnění v systému věd včetně názorů i negativních.. Vše má ale i svá pozitiva a to hlavně v tom že andragogika je věda živá, která se vyvíjí a své významné postavení nalézá v dalších humanitních a andropologických, ale i sama k sobě. Vzhledem k ostatním vědám vyplývá andragogika ze skutečnosti. Má pomáhat a sloužit při řešení životních situací. Vědy o člověku jsou humanitní, vědou pro člověka je andragogika. Palán (s.7, 2002)

Podle Vetešky bývá andragogika nesprávně chápána jako vzdělávání dospělých. I v minulosti si andragogika vyžadovala přístup interdisciplinární. Míra ovšem nebyla taková, jaká je dnes. Současnost je založena na velkých znalostech, které vyplývají z různých teorií. Zejména z empirických poznatků. Veteška (s.15 2016)

Andragogika je vzdělávání a rozvoj při použití praxe a teorie učení. Její pokrytí je široké se zaměřením na skupiny, ve kterých se realizují edukační situace a edukační programy. Vzdělavatelé dospělých by měli ovládat andragogické dovednosti, které vycházejí z andragogiky a psychologie učení. Andragogka se zabývá poradenstvím pro dospělé, pomáhá řešit krizové situace, problémy, které v průběhu života potkají dospělé jedince Veteška (s.10 2016)

Andragogika jako slovo vzniklo odvozováním v přenesené slova smyslu jako doprovázení mužů. Tento výraz je však už dávno zapomenutý. První kdo použil pojem anragogiky byl německý učitel Alexander Kapp (1799 – 1869). Zároveň charakterizoval andragogiku jako vzdělávání v dospělé věku vymezil její odlišnost od pedagogiky. Veteška (s. 16 2016)

Andragogiku tvoří celek procesy a činnosti učení, komunikace, hledání cest a metod a témata. Umožňují autonomii andragogiky a odlišení od ostatních věd. Dalším používaným pojmem je kvalifikace. Vyjadřuje vztah člověka a práce, který je vztahem mezi pracovní silou a mezi podmínkami technickými a organizačními. Kvalifikace je tak vztah mezi kvalifikačními nároky a mezi konkrétním místem.

V dnešní době se přikláníme k pojmu kompetence. Vyjadřuje širší pojetí problému kvalifikace. Beneš (s.18-19, 2014)

## 1.2 Vymezení pojmů

Každá vědní disciplína musí mít svoje vlastní pojmy, které umožňují rovnoprávné postavení v systému věd. Je samozřejmé, že zároveň používá pojmy i z jiných oborů. Žádná z vědních disciplín si však nesmí nárokovat vůdčí postavení k ostatním vědám. Je to důležitá skutečnost, protože pedagogika a andragogika integrují poznatky jiných věd a tím je mohou i přesahovat. Každý obor by tedy měl mít pojmy sjednocující a orientující.

V andragogice se vyskytují pojmy celé řady a odborné termíny, které nejsou jednotné a u jednotlivých zemí se můžou lišit. Pojmy používané v andragogice mají různý původ a kontext použití. Převážně se používal pojem výchova. Pro většinu andragogických koncepcí však není jediný. Beneš (s.15, 2014)

Výsledkem vzdělávání je vzdělání, sebevzdělání a seberozvoj. Vzdělání se stává kvalitou osobnosti, není přenositelné a nemůže se stát zbožím na rozdíl od vzdělávání. Beneš (s.16, 2014)

Výchova a vzdělávání jsou pojmy základní, přesto jejich užívání je problematické a nejednoznačné. V praxi se tyto pojmy navzájem přesahují a doplňují, protože výchova je vzděláváním a vzdělávání je výchovou. Charakter potom vytváří výchova a vzdělávání člověka, pokud tedy výchovu pojmem jako proces utváření osobnosti. Proces vzdělávání pojmem jako dotváření osobnosti tím, že vytváříme soustavu vědomostí, znalostí a dovedností. Potom se výchova stává procesem působícím na city a vůli působícím na rozum. Palán (s.13, 2002)

Výchova se podílí v tom širším slova smyslu na formování osobnosti, na jejím utváření a péči. Výchova může být funkcionální (působí prostředím), interacionální (záměrné). Potom má i další rovinu a tou je aktivita, která směřuje záměrně k utváření osobnosti. Všechny tyto způsoby nelze od sebe oddělit, protože mezi sebou úzce souvisí a jsou vzájemně propojeny. Palán (s.13, 2002 )

Funkce výchovy a vzdělávání jsou neoddělitelné v případě společného cíle., kterým je vytvoření všestranně rozvinuté osobnosti. Rozum, cit a vůle musí být v rovnováze.

Pojmy, se kterými andragogika pracuje je poměrně velké množství. Mezi další významné andragogické pojmy patří učení. Učení je činnost nebo výsledek nabitých zkušeností vede k získávání a rozšiřování poznatků. Mění strukturu osobnosti, vědění, chování a prožívání. Mění i znalosti, dovednosti, postoje, hodnoty a pracovní chování. Učení se nesmí zaměňovat s vyučováním.

Vyučování se rozumí činnost pedagoga (lektora) , která je soustavná, cílevědomá a plánovaná. Realizuje poznávací proces a učební aktivitu. Poslání, které se realizuje, se stává základní institucí vzdělávacího procesu.

Výuka dospělých je synonymem k pojmu vyučování a vzdělávací proces. Kromě vyučování zároveň obsahuje i cíle, obsah, prostředky a výsledky. Řídícím subjektem se stává učitel a řízeným subjektem studující. Palán (s.15, 2002 )

### **1.3 Vzdělávání**

Jako souhrn předpokladů, lze chápat všeobecné vzdělávání.. Nejobvyklejším předpokladem je společenské fungování člověka. Dalším předpokladem je mnohostranný rozvoj osobnosti. Obecné formativní funkce je základní funkce všeobecného vzdělávání. Rozvoj probíhá v zájmu socializace a seberealizace. Funkce profesionalizační je funkce, která vytváří předpoklad k získání vzdělání odborného a nového typu kvalifikace, které má znaky adaptability.. Předpokladem je i další profesní vzdělávání a sebevzdělávání. Vališová (s.144, 2011)

Vzdělávání se také dá určit jako proces v němž se vzdělávání realizuje.

Vzdělávání tedy můžeme chápat jako

- součást kognitivních (poznávacích) vědomostí, znalostí, zároveň schopnost a dovednost zodpovědně zvládat vlastní život, obsahem osobnostního vzdělávání je i praktická a etická část:

- určitý systém vzdělávacích institucí a společensky organizovanou činnost

- kulturní a ekonomický potenciál, který je dosažen určitým stavem vzdělanosti ve společnosti

Ke vzdělání přiřazujeme i cíle a obsah toho, co se učíme a jakou metodou. V institucích má vzdělávací proces i kurikulární stránku. (Beneš s.15, 2003)

Vzdělání se stává kapitálem, který je přínosem ekonomickým. Kvalitní vzdělání jak jednotlivce, tak společnosti, jsou mimořádně výhodné a nadále porostou.

Kohout (s.47, 2002)

Vzdělávání se dá specifikovat jako:

- rostoucí prestiž a hodnota vzdělání, nabídka ovšem není stejná pro všechny
- vzdělávání se stává součástí personální politiky, vzdělání se posouvá od zájmového a všeobecného ke vzdělání profesních kvalifikací a kompetencí
- zároveň roste podíl soukromých nabídek vzdělávání, vzdělávání se stává potřebou lidí, může vydělávat peníze, roste počet nabídek
- učení se stává pro některé součásti, způsobu života konzumenta
- s jiným obsahem vzdělávání svépomocného společenského hnutí se stává tradice
- tyto změny jsou potom důsledkem společenského vývoje

Beneš (s.36, 2014 )

#### **1.4 Vzdělávání dospělých**

Vzdělávání dospělých je jednou z hlavních oblastí celoživotního učení. Zároveň je i nejdelší v životě člověka. Současná společnost klade na člověka vysoké nároky a to v oblasti zvyšování, prohlubování a změny v kvalifikaci. (Veteška s.88, 2008 )

Člověk musí reagovat na své vlastní potřeby, například biografie, vývojové. Na situaci měnící se ve společnosti je to potom organizovaná (sebeorganizovaná), cílevědomá



pomoc dospělému člověku, skupinám nebo organizacím. Vzdělávání dospělých je součástí našeho života, okru lidí se tak rozšiřuje, ale není nejdůležitější.

Vzdělávání dospělých

- není nepřetržitě (permanentní) nabídka se využívá podle vlastních potřeb nebo pod nátlakem okolností
- dospělý člověk se nechá doprovázet, než aby se nechal řídit
- dospělý člověk své problémy zvládá učení podle andragogických situací a tak nezahrnuje celé své učení

Beneš (s.19, 2003)

Vzdělávání dospělé populace je obecný pojem, který je vyjádřením pro pojem vzdělávání dospělých. Tento proces zahrnuje všechny vzdělávací aktivity. Jsou realizovány jako řádné školské vzdělávání dospělých, nebo další vzdělávání dospělých. Vychází jako vzdělávací proces, který je systematický a cílevědomí k upevnování schopností, znalostí, návyků, dovedností, postojů, jednání a chování osob, které ukončili školní docházku a vstoupili na trh práce.

Vzdělávací systém pro vzdělávání dospělých, je systém vzdělávacích aktivit. Tyto aktivity nahrazují, doplňují, rozšiřují, inovují a mění počáteční vzdělávání dospělých. Tyto aktivity jsou potřebné pro plnohodnotnou práci, plnění životních a společenských rolí. Palán (s. 12, 2002)

## 2 HISTORIE ANDRAGOGIKY

Vzdělávání dospělých je disciplína, kterou zná lidstvo od pradávna. Kdyby nedocházelo k pokroku a ke změnám, nemohlo by být lidstvo vzděláno. Většinou ale docházelo ke vzdělání nezáměrnému, náhodnému, bezděčnému. Šlo tedy o vzdělání sociální a funkcionální.

Teorie o vzdělávání dospělých začala vznikat, kdy poznatky o okolním světě se dostaly na určitou míru a kdy bylo možné vzájemné souvislosti, popis a výklad poznávat. Počátky teorie lze tedy datovat do dob starých civilizací jako byla Čína, Japonsko, Indie, Egypt a jiné.

Vzdělávání dospělých probíhalo v celkovém pojetí. Hlavně však ve vědeckých a učebních center. Centra vychovávala kněze, architekty, vojáky a lékaře. Patřilo k nim egyptské ramesseum, filozofické školy. Platónova akademie a Aristotelovo učiliště, které se zabývaly mravní, rozumovou a tělesnou výchovou. Alexanderská škola učenců byla nejvyšší vzdělávací instituce helénismu. Položila základ dalším vědám a naukám ve starém Řecku.

Řecký ideál o vzdělání a výchově se začal měnit v Římě. Posunuli tak ideál k většímu utilitarismu (užitku) a tím k praktičtějším disciplínám náboženství, právu, vojenství. Hlavně však rétorika a filozofie.

Za první spis je považován Quintiliana „O výchově řečníka“ od Marca Fabia, který rozpracoval didaktiku pro dospělé jako první. Byl jmenován prvním veřejným učitelem se státním platem.

Ve středověku byly tyto snahy zaměřeny pouze nábožensky s utlumením světského vědění. Především se jednalo o výchovu kněží. Vznikaly školy klášterní a katedrální. Vše bylo zaměřeno k uchování monolitního stavu. Vzdělání ve středověku probíhalo pouze na vznikajících univerzitách. Palán (s.37, 2002)

S rozvojem techniky a osvobození pracovní síly se začalo opět rozvíjet vzdělávání. Z toho vyplynul zájem o gramotnou a kvalifikovanou pracovní sílu. Praxe postupně spolupracovala s teorií. Palán (s.38, 2002)

Rozvoj vzdělávání dospělých je spojován se sociálně-emancipačním hnutím vzhledem ke státnímu školství. V názorech na emancipaci se však jednotlivé společenské skupiny neshodly.

Z toho vyplynuly klasické přístupy:

- přístup liberální, emancipace jako individuální přístup, hlavní myšlenkou je společenský pokrok
- přístup socialistický, nešlo tady o emancipaci člověka, ale o kolektivní emancipaci, přístup k širšímu vzdělávání bylo hlavním požadavkem
- přístup konzervativní, zde je pohled nejrozšířenější a je spojován s církví a zastupuje tradiční hodnoty

Beneš (s.24, 2014)

## **2.1 Vznik a vývoj andragogiky**

Dospělý člověk se učí vždy, když musí reagovat na změny. Změny vlastní tedy biografické. Dospělý člověk musí také reagovat na změny vývojové a na měnící se situaci ve společnosti. Začátek ve vzdělání dospělých má svůj počátek v přechodu od feudalismu k liberální společnosti. Dnešní vzdělávací systémy mají různou podobu, protože emancipace buržoazie a ostatních společenských tříd neprobíhala stejně. (Beneš s. 22, 2014)

Andragogika se rozvíjí moderně podle nejnovějších vědeckých poznatků. Andragogika nevytváří teoretické koncepce, ale hlavně se snaží o objasňování edukačních jevů. Poznává a vysvětluje edukační reality dospělých. Získané poznatky zavádí do praxe a zpět. Andragogika není vědou univerzální. Nemá jednotnou terminologii a obsah. Liší se podle jednotlivých zemí, podle autorů a směrů, které vycházejí z pedagogických a sociálních teorií.

Většinou však mají společné rysy:

- vznik a rozvoj vzdělávání dospělých, podmínkou jsou sociální a ekonomické změny

- potřeba připravit zodpovědného a kvalifikovaného pracovníka, profesní role
- trávení volného času dospělých, způsoby, možnosti, smysluplnost
- rozvoj společnosti , v opačném případě omezený přístup k vzdělávání, vyloučením skupin na základě segregace
- reagovat na rozvoj informačních a komunikačních technologií

Veteška (s.7, 2016)

Jedním z dalších důvodů ke vzniku vzdělávání dospělých byl pokus o kompenzaci nedostatků školských systémů. Školství, které se rozvíjelo, nebylo schopné pokrýt poptávku po vzdělávání. Beneš (s.25, 2014)

Další vzdělávání je zaměřeno ke vzdělávacím potřebám. Beneš (s.27, 2003)

K rozvoji českého vzdělávání dospělých přispívaly myšlenky osvícení, humanizmu. Vývoj v českých zemích tedy ovlivnilo obrození. Vliv na to měl rozpad feudálních statků, vznik proletariátu, vznik inteligence a nástup průmyslové revoluce. Beneš (s.28, 2003).

S vývojem se zvýšil zájem o gramotnou a kvalifikovanou pracovní sílu. Rozvojem průmyslu a obchodu vznikaly další městské školy a další vysoké školy například technické, zemědělské, stavební a jiné. Počátkem devatenáctého století se vzdělávání dospělých rozšířilo po celém světě. Palán (s.38, 2002)

Vzdělávání dospělých v devatenáctém století se ubíral třemi směry:

- sociální, který se zaměřuje na emancipaci dělnického lidu (Francie, Anglie, Německo)
- nacionální, která se zaměřuje na emancipaci národní (Dánsko, Rakousko.-Uhersko)
- obecně osvětová, která se zaměřuje na vzdělávací spolky a společnosti

Pro vzdělávání dospělých sehrály velkou roli školy. Vzdělávání pro dospělé se neslo v rysech pedagogiky. Umožňovalo tak získat stupně vzdělání základní, střední, vysokoškolské, odborné. Šlo o pokračování ve vzdělání v rámci jedince.

V šedesátých a sedmdesátých letech se začala prosazovat myšlenka, že proces vzdělávání provází člověka po celou dobu jeho života. Stupeň vzdělání, kterého člověk dosáhne by měl být dočasný protože by se měl člověk vzdělávat celý život pokud má tu možnost. Proto podmínky vlastního života by nemusel zvládnout. Beneš (s.25, 2014)

*„Vzdělávání dospělých se začíná přeměňovat v permanentní, celoživotní proces učení“*

(Beneš, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2014. s.25 ISBN 978-80-247-4824-5)

## **2.2 Andragogika v českých zemích**

Vzdělávání dospělých se v šestnáctém století v českých zemích (Rakousko---Uhersko) bylo hlavně spojeno s obrozenectvím. Byla ustanovena Matice česká (1830). Vznikala řada vzdělávacích spolků, center, skupin. Význačné místo ve vzdělávání dospělých měla Dělnická akademie na jejímž založení (1890) se podílel Tomáš Garyk Masaryk. Beneš (s.28, 2003)

Po I. světové válce je vzdělávání dospělých ovlivněno první legislativou (zákon 67/1919). Tento zákon rozšířil rozvoj občanského vzdělávání. Začaly vznikat tak zvané lidové školy. Byly to ucelené kurzy s tematikou. Byly orientované jak na všeobecné vzdělávání, tak i na praktická cvičení nebo profesionální dovednosti. Byly využívány spíše sociálně slabšími a provozovány jako charitativní kurzy. Již zmiňovaná Dělnická akademie měla vytvořeny soustavy dobrovolného školství. Socialistická akademie (1936) byla v kategorii vyšších odborných lidových škol. V meziválečném období takových škol bylo asi třicet. Mezi další školy tohoto typu patřila i Husova škola pro vyšší vzdělání a národní výchovu v Praze a Vyšší lidová a sociální politická škola hlavního města Prahy. Vývoj ve vzdělávání dospělých byla ovlivněna i podnikáním. Baťa jako první zjistil, že velký význam vzdělávání má význam při zvyšování produktivity a důraz kladený na odborné vzdělávání. Jeho odkaz školy přetrval dodnes.

V poválečných letech se chopily vzdělávání dospělých v první fázi odbory. Vznikaly školy práce, které byly v daných regionech. Později z nich vznikaly závodní školy práce. Pomáhaly rozvoji kvalifikace, hospodářské restrukturalizace. Později (1951) tyto

školy přešly do kompetencí oborových ministerstev. Podnikové vzdělávání upravuje usnesení vlády z roku 1966. (Palán s.46, 2002)

Vzdělávání dospělých v šedesátých letech tvořily tři směry:

- školská soustava
- soustava podnikových vzdělávacích institucích
- soustava mimoškolská

Školská soustava byla začleněna ke školské soustavě. Byly to školy střední a střední odborné, na kterých se studovalo při zaměstnání. Odborná učiliště a učňovské školy byly zřizovány pro pracující mládež. Přípravovaly pracovníky pro určitý podnik a danou profesi. Na střední školy navazovaly vysoké školy, které také nabízely studium při zaměstnání.

Soustava podnikových vzdělávacích institucí pomáhá vzdělávat a zvyšovat kvalifikaci a další vzdělávací potřeby podniku.

Mimoškolská soustava byla členěna do několika skupin a provozovaná:

- společenskými organizacemi
- vědeckými a popularizačními společnostmi
- podnikovými zařízeními
- médií (televize, rozhlas, tisk)
- knihovnami, muzeí

Mezi další formy vzdělávání patřily přednášky kurzy, semináře.

Veteška (s.23, 2016)

Vzdělávání dospělých se stává samostatným a rovnocenným systémem. Dochází k postupné změně funkce, ale změně vzdělávání dospělých. V současnosti se dá říct, že

hodnota a prestiž ve vzdělávání dospělých roste. Stále více lidí se chce vzdělávat . Vzdělávání dospělých se posouvá od zájmového a všeobecného ke vzdělávání profesních kvalifikací a kompetencí. Beneš (s.31, 2002)

Po společenských změnách v roce 1989 se vzdělávání dospělých stalo podřízeným k nabídkám a poptávkám. Byl nastolen nový legislativní vztah.

Zásadní změny v legislativě. Vznikaly nové soukromé vzdělávací instituce. Vznik nového odboru na Ministerstvu školství mládeže a tělovýchovy celoživotního vzdělávání. Stát přestal plnit jakékoliv funkce a se zásadami liberalistického řízení ponechal vývoj tržním principům. Palán (s.47, 2002)

Tyto změny jsou také důsledkem společenského vývoje nebo měnících se nároků. Musí tedy vzdělávání dospělých reagovat . Lidé jsou náročnější, kritičtější, vybíravější a zároveň vzdělanější. Tradiční diference mizí. Není důležité kde a jak se znalosti získávají. Vzdělávání se mění v produkci, která je konkurence schopna. Učení se stává konzumací. Beneš (s.32, 2003)

### 3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělání se stalo ve společnosti vědění difúzním pojmem. Může znamenat získávání a zprostředkování různých znalostí a kvalifikací a s tím související instituce a procesy. S původním významem vzdělání má jen málo společného. Vzdělání bylo myšlené jako program sebevzdělávání člověka. Zároveň se vzdělání pokládalo za jedinou možnost, která člověka vyvede z barbarství. Liessmann (s.39, 2009)

Vzdělávání dospělých je učení systematické, cílevědomé a plánované. Vzdělávání dospělých se stává vzděláváním organizovaným, institucionálním. Má význam pro společnost, a její rozvoj. Beneš (s.15, 2003)

V dnešní vyvíjející se společnosti se nejčastěji informace získávají vědomosti, dovednosti, odborných kompetencí, vzděláváním. Není však prostředkem k získávání kvalifikace. Jeho hlavním cílem je rozvoj osobnosti, jeho růst, začleňování do společnosti a formování člověka. Mužík (s.4, 2000)

„Celoživotní vzdělávání (permanентní vzdělávání) se lidé musí učit a vzdělávat v průběhu celého života.. Nejde přitom o prodlužování školní docházky nebo rozšiřování stávajících vzdělávacích systému, ale zásadně o nový pohled na roli vzdělávání pro jednotlivce a lidstvo.“ (Průcha,J.,Walterová,E.,Mareš,J.*Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2008. s.20, ISBN 978-80-7367-416-8.)

Celoživotní vzdělávání je zásadní pro význam celého vzdělávání. Školský systém je jen jeho základním. Společnost by měla poskytovat člověku možnost vzdělávání a to v jakémkoliv stádiu vývoje. Umožňovat přístupy ke vzdělávání během celého života a mít možnost, aby se člověk mohl učit až do úrovně své osobnosti.

Celoživotní vzdělávání je jediný projekt, který probíhá v etapách

- vzdělávání a výchova v předškolních zařízeních
- povinná školní docházka, základní vzdělávání a výchova
- všeobecné vzdělávání (gymnázia)



- profesní vzdělávání, umožňuje vzdělávání v přípravě na budoucí povolání, toto vzdělávání umožňuje střední odborné školy, střední odborné učiliště, vyšší odborné školy a vysoké školy

- vzdělávání dospělých, probíhá během produktivního věku, ale může probíhat i po ekonomické aktivitě Mužík (s.4, 2000)

Pedagog vidí cíl dospělosti pouze ve výchovném působení. Dospělý jedinec představovat stabilitu, která už se dále nevyvíjela.. Stárnutí je potom chápáno postupné oslabování. Dítě je chápáno jako jedinec, který vyžaduje péči a má naději na vývoj. Balvín (s.16, 2011)

Ve vzdělávání dospělých nejsou definované skupiny, které se zúčastní dalšího vzdělávání. Proto se andragogika zaměřila na vyhledávání z nevýhodněných skupin. Je to jeden ze směrů, který si stanovila sociální a vzdělávací politika. Beneš (s.137, 2003)

Nárůst dalšího vzdělávání není celkový. Rozšiřuje se vzdělávání specifické. Jedná se o vzdělávání vysoce profesionálních profesí. Pro tyto profese je další vzdělávání nutností. Dalším typem dalšího vzdělávání je vzdělávání pro zaměstnavatele, státní podniky, velké podniky v soukromém vlastnictví a banky jejíž zaměstnanci dostávají příležitost k dalšímu vzdělávání. Další skupinu tvoří jedinci v povoláních, Tady bývá nabídka omezená. Nezaměstnané, postižené, nekvalifikované jedince v rámci dalšího vzdělávání je závislé na podpoře státu. Vzdělávání v managementu nejde o získávání kompetencí, ale o vlastnosti a schopnosti jedince. Jde o jeho kreativitu, myšlení, zvládání konfliktů, zvládání stresu. U této skupiny je spíše používání netradiční metody jako diskuze, přednášky, alternativní metody. Vzdělávání zaměstnanců je kvalifikace zprostředkována z důvodu změn v práci nebo za účelem zvýšení kvalifikace například školení mistrů. Vzdělávání zaměstnanců většinou absolventů vysokých škol, které mají převzít role vedoucích pracovníků. Nabídky pro zaměstnance například kurzy jazyků. Všechny nabídky dalšího vzdělávání je závislé na velikosti podniku a jeho příslušné specializace. Beneš (s.186, 2003)

### 3.1 Další vzdělávání učitelů

Vývoj lidstva se vyznačoval jednoduchostí, kdy člověk byl spoután s přírodou a závislí na její zákonech. Postupně se začal rozvíjet subjektivní činitel, začaly se objevovat nové informace, začala růst i složitost prostředí. Kalnický J. (s.17, 2009)

Pokud chceme pracovat profesionálně ve vzdělávání, potom musíme mít pedagogické znalosti. Kohout (s.15, 2002)

Pedagogika se jako vědní disciplína vytváří vztahy k vědám ostatním. Zároveň vyčleňuje nové disciplíny a subdisciplíny. Vědy o člověku už mají spoustu členění, že je těžké udržovat přehled o vědě v oboru. Nárůst nemusí být ovlivněn vývojem poznání, ale nové disciplíny mohou být vyvolány praktickými potřebami. Vališová (s.62, 2011)

Formováním jedince se vychází jak ze subjektivním, tak i z objektivních zákonitosti. Zákonitost subjektivních se dá definovat jako přirozená tendence zdokonalování člověka a dalších živočichů. Objektivní zákonitost sedá vyjádřit tak, že každá sociální skupina (rodina) se snaží vytvářet takové podmínky pro jejího člena, aby se mohl co nejvíce rozvíjet. Vývoj lidstva se vyznačoval jednoduchostí, kdy člověk byl spoután s přírodou a závislí na její zákonech. Postupně se začal rozvíjet subjektivní činitel, začaly se objevovat nové informace, začala růst i složitost prostředí. Kalnický (s. 17, 2009)

V současné době je nezbytné rozšířit profesní vzdělávání učitelů. Je to jedna z podmínek, jak udržet kvalitu školního rozvoje. Za takový rozvoj pedagogů je považována činnost, která rozvíjí vědomosti jedince, jeho schopnost a dovednosti. Profesní rozvoj učitelů se dělí na tři části. Vzdělávání institucí, sebevzdělávání a znalosti, zkušenosti získané praxí učitele. Další vzdělávání učitelů je zaměřeno na pedagogickou činnost učitelů, aby byli schopni dosáhnout cíle. Kvalita práce školy ve výsledku vzdělávání a stanovení cílů můžou být zcela rozdílné. Rozdílnost potom spočívá v tom, čím se řídí škola v rámci kontextu v dané společnosti. Pod pojmem další vzdělávání učitelů se jedná o celkovou koncepci. Toto vzdělávání by mělo být řízené a cílené na rozvoj školy a vzdělávání. Kohnová (s.20, 2012)

Objektivní zákonitost sedá vyjádřit tak, že každá sociální skupina (rodina) se snaží vytvářet takové podmínky pro jejího člena, aby se mohl co nejvíce rozvíjet. Vývoj lidstva se vyznačoval jednoduchostí, kdy člověk byl spoután s přírodou a závislí na její

zákonech. Postupně se začal rozvíjet subjektivní činitel, začaly se objevovat nové informace, začala růst i složitost prostředí. Kalnický (s.17, 2009)

Další vzdělávání učitelů by tak mělo být přínosem nejen pro pedagogy, ale i žáky, školu a v celkových důsledcích pro celou společnost.

Charakteristika dalšího vzdělávání učitelů:

- vzdělávání, které trvá po celou dobu kariéry učitele, toto vzdělávání je systematické, nepřetržité a organizované
- osobnostní rozvoj učitele a rozvíjení profesních kompetencí
- vzdělávání dospělých pro významnou společenskou oblastech
- transformace školství
- metody vzdělávání a výchovy ve školství a jejich proměnami ve společnosti

Vzdělávání učitelů by tak mělo vést k profesionalizaci školské profese. Vzdělávání učitelů má své kořeny v minulosti. V 16. -17. století vedle University Karlovy a jezuitské koleje v Praze působily i další školy například Jednoty Bratrské. Vzhledem k tehdejšímu pojetí školského systému, lze mluvit o modelu dalšího vzdělávání učitelů. V 16.století působily partikulární školy. Připravovaly žáky na studium na univerzitě. Tyto školy byly vazbou na univerzity. Studenti partikulárních škol se stávali studenty na univerzitách a jejich absolventi byli učiteli na univerzitách. Po několika semestrech se stávali studenti univerzity učiteli na nižších pozicích a zároveň se připravovali na bakalářské zkoušky. Tito učitelé vyučovali pod dozorem správce školy, který měl vystudovaného bakaláře a připravoval se na zkoušky magisterské. Podoba učitele v té době nebyla nikterak formulovaná, proto by se dalo říct, že se jedná o další vzdělávání učitelů. Bylo uskutečňováno podle určitého řádu a to řádu učebního. Byla zde také jasná koncepce systému. Na přelomu 18. a 19. století v rámci dalšího vzdělávání učitelů vycházely učitelské časopisy. Od počátku 19. století existovaly aktivity samotných učitelů, vzdělávacích spolků, školských reforem, které se zabývaly zajištěním odpovídajícího učitelského vzdělávání. Kohnová a spol. (s.25, 2012)

V roce 1869 je vzdělávání podloženo zákonem číslo 62, který ustanovuje pravidla vyučování na obecných školách. V tomto zákoně je zaveden pojem další vzdělávání učitelů. Kapitola, která je záměrně určena dalšímu vzdělávání. Zákon přímo hovoří o pedagogickém a vědeckém vzdělávání učitele. Kohnová a spol. (s.26, 2012)

Další vzdělávání učitelů se může stát důležitým mezníkem v plánování, osobního, profesionálního rozvoje učitele. Nejčastěji se vzděláváním učitelů je spojován rozvoj schopností, získání dovedností, které lze uplatnit ve výuce.

Další vzdělávání učitelů je spojováno

- získávání dovedností
- informací
- inovací výuky
- inspirací
- zvyšováním kvalifikace

Učitele nejčastěji získávají vzdělání získáváním znalostí, nebo dovedností, většinou jde o vzdělávání konkrétní, které se využívá v praxi. Profesionalizace je potom o pochopení, jak lépe zvládat praxi. Další vzdělávání učitelů je proces, který může mít i jiné podoby.

Tyto podpory jsou zahrnuty do dalšího vzdělávání:

- s kolegy z jiných škol, výměny zkušeností, exkurze, akce společného charakteru
- další vzdělávání učitelů externím lektorem v rámci školy
- vzdělávání ve škole v rámci týmové práce na projektech, výzkumech s daným cílem pro školu
- vzdělávání učitelů podle nabídky mimo svoji školu mohou být individuální nebo skupinové a probíhají v programů, kurzů, seminářů, stáží
- pracovníci školy, kteří zajistí v rámci interního vzděláváním

- vzdělávání, které je otevřené pro skupinu učitelů, rodičů, žáků

V rámci dalšího vzdělávání učitelů mimo samostudium je možné se zúčastnit akcí, které organizuje vlastní škola, ale i mimo vlastní školu. Takové vzdělávací programy mají potom spoustu podob. Lazarová (s.19-20, 2006)

Podle Mužíka je profesní vzdělávání určitou spolehlivost, protože za takové vzdělávání přebírá stát. Ten tímto způsobem garantuje vzdělávání z hlediska ekonomického. Představuje profesní vzdělávání. Mužík (s.7, 2000)

### **3.2 Historie vzdělávání učitelů po vzniku republiky**

Jan Amos Komenský se zabýval nejčastěji myšlenkou pansofie (vševěda). Byla myšlenkou k nevědomosti, myšlenkou dalšího vzdělávání a to od narození až po stáří. Kalnický (s.21, 2009)

Vzdělávání za první republiky v době Československa, panovala občanská angažovanost. O vzdělávání učitelů se staraly učitelské organizace. Měly silný vliv, ale bylo to jen částečně. V tomto období se vzdělávaly i učitelky mateřských škol. Důležitou roli sehrála „Studovna“. Středisko dalšího vzdělávání, které pořádalo kurzy, na nichž přednášeli učitelé z vysokých škol, z měšťanských škol, z obecných škol. Kohnová (s.27, 2012)

V roce 1945 je zásadní pro změny ve vzdělávání. Bylo uzákoněno prezidentským dekretem vysokoškolské studium pro učitele na všech stupních a druhů škol. Po roce 1958 další vzdělávání probíhalo v resortním řízení, ale v rámci postgraduálního studia pověřovány vysoké školy. Po roce 1989 činnost řady učitelů zaměřena na další profesní rozvoj. Orgánem, který garantoval další vzdělávání pedagogických pracovníků je akreditační komise Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy a garantuje úroveň kvality nabízených programů. Legislativa jí umožňuje akreditaci neudělovat programům, které by mohly vést k poškození fyzického nebo duševního zdraví dětí. Ovšem kontrola kvality se nedá uskutečnit, protože legislativa s ní nepočítá. Programy, které nejsou zaměřeny na získávání kvalifikace, ale na profesní rozvoj nemá žádné cíle na zaměření.

Vývoj lidstva se vyznačoval jednoduchostí, kdy člověk byl spoután s přírodou a závislí na její zákonech. Postupně se začal rozvíjet subjektivní činitel, začaly se objevovat nové informace, začala růst i složitost prostředí. Kalnický (s.17, 2009)

Didaktika je tedy vědou, která se zabývá vyučováním, kde vyučování je jednota výchovy a vzdělávání. Zároveň se snaží zasahovat prostřednictvím přímého vlivu do prostředí mimo vyučování. Základem didaktiky je tedy vyučovací proces (vyučování), který je spojen s vývojem ve společnosti. Hladílek (s.7, 2004)

## 4 VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ PODLE KOMPETENCÍ

Podoba dnešní pedagogické a andragogické teorie a praxe se mění podle ekonomických přístupů. Zásada je čím vyšší úroveň vzdělání, tím lépe se absolventi škol uplatní na trhu práce. V ČR jsou v podstatě jen dva typy vzdělávací koncepce a to krátkodobé a střednědobé. Komplexní dlouhodobá vzdělávací koncepce chybí.

Celoživotní učení se skládá a zároveň se prolíná a doplňuje z těchto daných forem učení během svého života:

- formální vzdělávání probíhá ve vzdělávacích institucích, většinou ve školách, cíle, obsah, funkce, organizační formy jsou vymezeny legislativou, skládá se ze stupňů, které na sebe navazují a to od nejnižšího až po nejvyšší, absolventi získávají potvrzení o absolvování každého stupně z formálního vzděláváním

- neformální vzdělávání probíhá hlavně formou kurzů, seminářů a jiné, z větší části probíhá v zařízeních zaměstnavatelů, vzdělávacích institucích, neziskových organizací, ale také ve školách, neformální vzdělávání je zaměřeno na získávání kompetencí, které můžou zlepšit postavení ve společnosti a zlepšit postavení na trhu práce

- informální vzdělávání probíhá s každodenní zkušeností, činnosti v práci, v rodinném prostředí, ve volném čase, jeho součástí je sebevzdělávání, vzdělávání tohoto typu však bývá neorganizované, nesystematické

Další vzdělávání je proces, který probíhá po ukončení daného stupně. Další vzdělávání může být zaměřeno na různé obory vědomostí, dovedností, znalostí, zkušeností a kompetencí důležitých pro uplatnění v životě Veteška (s.8, 2008)

Kompetence představují souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů, hodnot důležitých pro uplatnění ve společnosti a rozvoj vycházejí z daných hodnot, které jsou přijímány ve společnosti.

Význam slova kompetence je spojováno s výrazem oprávnění (pravomoc) jednotlivce činit rozhodnutí. S oprávněním by měla být spojena také odpovědnost.

Termín kompetence lze chápat více významy, avšak společnost jej téměř vždy vnímá jako moc, vliv či nějakou autoritu, ve smyslu možnosti o něčem rozhodnout. S tímto

vysvětlením se váže také sociální postavení kompetentní osoby ve společnosti, kdy tato je vnímána ostatními na vyšší pozici (významnější). Kompetentní osobnost by v tomto případě měla být zcela zodpovědná za výsledek jejího rozhodnutí.

Dalším vysvětlením pojmu kompetence je komplexní soubor všeho, co jedinec využívá k řešení problémů a různých situací, jedná se například o znalosti a zkušenosti. Tyto kompetence se časem vyvíjejí a rozšiřují během procesu učení.

Pro jedince je velmi důležité, aby získané informace, dovedností a zkušenosti dokázal ve svém životě uplatnit v praxi a to jak v profesním, tak v soukromém životě. Efektivní využívání kompetencí by mělo vést ke zlepšení života jedince.

Obě pojetí kompetencí souvisí s pojmem celoživotní vzdělání. Tento termín se dá vysvětlit jako nekončící proces učení, jehož cílem je zdokonalování a prohlubování znalostí a dovedností a to jak formální cestou (například ve školních zařízeních), tak neformální cestou (například doma). Celoživotní učení je popsáno v dokumentu *Strategie celoživotního učení z roku 2007*. Tento dokument je provázaný s dokumenty z evropské unie a celoživotní učení je zde chápáno jako ucelená koncepce způsobů, jak dosáhnou stejné kvalifikace.

Důležitým pojmem vážícím se k termínu kompetence je lidský kapitál. Kapitál v základním slova smyslu znamená půdu a výrobní zdroje, oproti tomu lidský kapitálu finančně podporován. Lidský kapitál je třeba pravidelně obnovovat, a tedy by měl člověk stále rozvíjet svůj potenciál. Veteška, Tureckiová (s.27, 2008)

Rozvojem lidského potenciálu se zabývají personalisté, kteří zkoumají, jestli jedinec během svého osobního a profesního života plní předem definované standardy růstu kompetencí. Tento pojem však nesouvisí pouze s profesní stránkou života, ale je velmi důležitý, i pro osobní rozvoj člověka, jež by měla vést k jeho spokojenosti a k tomu, aby jedinec dokázal posoudit úspěšnost svého jednání. Veteška, Tureckiová (s.28, 2008)

Individuální zdroje jedince mají přímou souvislost s uplatněním a úspěchem člověka na trhu práce a v jeho osobním životě. Zdroji se rozumí znalost, dovednosti a postupy, které jedinec kombinuje při dosahování určitých výsledků (cílů), jedná o tak zvané kompetentní jednání.



Na první pohled se může zdát, že slova kompetence a schopnost jsou synonyma, není to ale pravda. Schopnosti, které člověk má k určité činnosti, nutně neznamenají, že je také dokáže efektivně využít. To, že je člověk schopnější, neznamená, že bude ve své činnosti úspěšnější než jiný. Schopnost lze tedy chápat jako určitý potenciál k akci a kompetenci jako efektivní zvládnutí akce. Veteška, Tureckiová (s.29, 2008)

Přístup ke vzdělávání založený na osvojování a rozvoji kompetencí – CBA, vznikl ve 20. století v Americe, odkud se nejprve rozšířil do Kanady a poté do jiných částí světa. V Kanadě vznikl první model kurikula, který se stále využívá. Cílem přístupu není obsah učiva jako takový, ale spíše určení, jaké kompetence mají být rozvinuty. Jinak řečeno vzdělavatel by neměl jedinci zprostředkovávat informace, ale měl by jej směřovat k získávání a růstu kompetencí. V současné době stále CBA převažuje ve vzdělávání dospělých, tzv. andragogický přístup, avšak i u nás se pomalu začíná začleňovat do primárního vzdělávání. Veteška se domnívá, že správné nastavení CBA v kompletním cyklu celoživotního vzdělání může vést až ke stírání rozdílů absolventů různých druhů vzdělání a působit tak i jak prevence sociální exkluze. Veteška, Tureckiová (s.33, 2008)

Mertens poprvé použil slovní spojení klíčové kvalifikace a rozdělil je do čtyř základních složek:

- základní kvalifikace
- horizontální kvalifikace
- rozšiřující prvky
- dobové faktory.

Nejprve se klíčové kvalifikace využívaly převážně při rekvalifikacích, postupně se začaly využívat jako součást vzdělávacího procesu. Klíčové kompetence v dnešním slova smyslu jsou propojením osobních předpokladů a uplatnitelnosti na trhu práce. Nejedná se o zaměření na určité povolání, jedná se spíše o obecné kompetence, se širokým záběrem. Veteška, Tureckiová (s.40, 2008)

Klíčových kompetencí je celá řada a mají různé dělení, za všechny můžeme uvést například členění od Knöferla, na které odkazuje ve své knížce Veteška:

- odborné kompetence, kam patří například iniciativnost, využívání různých metod, zručnost, sebevzdělávání, přijímání inovací.
- osobní kompetence, do kterých můžeme zařadit rozvíjení a užívání etického chování, zhodnocení vlastního jednání, přijetí hranic.
- sociální kompetence, spolupráce s ostatními, práce s konflikty, podpora změn v chování. Veteška, Tureckiová (s.49, 2008)

Cíle a strategické směry Evropské unie jsou naplňovány prostřednictvím Lisabonské smlouvy. Hlavní myšlenkou strategie je učinit Evropskou unii za pomoci výzkumu a vývoje inovací ve vzdělání místem, kde budou lidé investovat peníze a hledat zaměstnání. Dle prvního hodnocení Lisabonské smlouvy vyšlo najevo, že se musí více investovat do lidského kapitálu. Lisabonská smlouva určila jako klíčové kompetence pracovníků rozvoj jedince během celého života, zapojení občana do dění ve společnosti a schopnost jedince uplatnit se na trhu práce. Cíl vzdělávání České republiky je zcela shodný s cílem Evropské unie. Veteška, Tureckiová (s.58, 2008)

Kvalifikace pracovníků se netýká pouze formálního vzdělávání, ale jedná se o proces celoživotního učení, kdy je důležité vzdělávat se v novinkách v oboru, ve kterém zaměstnanec pracuje, toto je ovlivněno také prací personalistů a náplní práce. Veteška, Tureckiová (s.81, 2008)

Podnikové vzdělávání rozvíjí nejen klíčové kompetence, ale je zaměřeno také na dílčí kompetence, mezi ně můžeme řadit koncepční a metodické, manažerské a vůdcovské, diagnostické a kompetence v oblasti etiky. Veteška, Tureckiová (s.82, 2008)

Manažerské kompetence spojují odbornost pracovníka s vnitřními pravidly organizace a vnějšími pravidly týkajícími se dané problematiky. Jedinec má šanci rozvíjet svou kariéru za předpokladu, že se dokáže rozvíjet odborně ve svém oboru, ale i rozvíjet svojí osobnost. Nedílnou součástí pracovníka by měly být sociální dovednosti, tedy schopnost jednat a spolupracovat s ostatními.

Všichni členové firmy se účastní řízení lidských zdrojů dle kompetencí (CBM – Competency based Management), kdy podílet se můžou i externí pracovníci či firmy. Důležitými procesy CBM jsou získávání a výběr pracovníků, vzdělávání pracovníků a

jejich rozvoj, hodnocení pracovníků a v neposlední řadě také jejich odměňování. Všechny tyto procesy můžeme označit jako systém personální práce v organizaci. Hlavním cílem systému je získání odborných pracovníků, kteří budou firmě loajální. Jestliže se tento cíl naplní, jedná se o výhodu pro všechny zúčastněné subjekty (zaměstnanec, zaměstnavatel, koncový zákazník, ...). Pokud se bavíme o kompetencích, jež přesahují rámec našeho jazykového či geografického prostředí, jedná se o globální kompetence. O tom, zda CBM poskytne výhody společnosti a jejím členům by měli rozhodovat všichni účastníci, to znamená i řadový zaměstnanec. Vždy musí být kladen důraz na zákazníka, neboť on v konečném důsledku rozhoduje o tom, zda bude firma fungovat. Veteška, Tureckiová (s. 85-87, 2008)

Fungování CBM má 3 základní předpoklady - jasnost a zaměřenost strategie, angažovanost a schopnosti, způsobilost. Jasnost a zaměřenost strategie se soustředí na to, aby všichni členové organizace věděli, co je cílem firmy, pro koho firma produkty tvoří a co může koncovým zákazníkům nabídnout. Součástí strategie organizace by mělo být také jasné stanovisko o tom, jak bude školit své zaměstnance a umožňovat jim tak jejich rozvoj. Také by měly být určeny dovednosti zaměstnance, které jsou nutné pro jeho pracovní pozici, kdy výkon a vylepšování těchto cílů bude jasně odlišovat výkonné pracovníky od ostatních. Veteška, Tureckiová (s.89, 2008)

Schopnosti a způsobilosti členů organizace by mělo vedení dobře znát a také by mělo rozeznat, jaký má zaměstnanec k práci a k celé organizaci vztah. Dále by měla organizace mapovat případné uchazeče o zaměstnání, které by mohla do budoucna potřebovat, s tím je spojeno také plánování, kdy vhodné uchazeče začít vybírat, neboť se může jednat o delší časový úsek a práce organizace by tak mohla stagnovat. Stávající pracovníci by měli být stále rozvíjeni a vzděláváni a to v souladu s cílem organizace. Nedílnou součástí vzdělávání je také ochota zaměstnance se vzdělávat a následné odměňování pracovníka za to, že zvyšuje svou kvalifikaci a dovednosti. Veteška, Tureckiová. (s.92, 2008)

Angažovanost je ochota pracovníka pracovat, vzdělávat se a zvyšovat svou kvalifikaci nad rámec svých povinností a tím dosahovat lepších výsledků. Pracovní výkon však není jediným kritériem pro zaměstnance, důležité je také sociální začlenění v organizaci, kdy by měl dbát nejen na svůj výkon, ale také na výkon ostatních členů. Vztah jedince

k organizaci je také velmi důležitý, nesmí se však kvůli němu přestat rozvíjet. Veteška, Tureckiová (s.91, 2008)

S pojmem angažovanost souvisí pojem oddanost. Pojmem oddanost je míněno „projevování náklonnosti organizací“. Posilování oddanosti zaměstnanců zajišťuje organizace, která se soustředí na udržení lidí a jejich loajalitu. Oddanost organizaci je relativní míra ztotožnění se jedince s danou organizací. Armstrong (s.234, 2007)

#### **4.1 Klíčové kompetence pedagoga na základní škole**

Kompetence učitele na základní škole jsou určeny smlouvou.

Mezi takové kompetence patří:

- dodržování pracovní náplně, včasná docházka, přítomnost na schůzích
- pravidelné a systematické vzdělávání, za využití všech dostupných forem, které vedou ke zvýšení kvalifikace
- dodržování všech platných zákonů pro obor školství, včetně orientace v nich
- dodržování pracovního řádu a směrnic školy
- výchovně vzdělávací proces musí učitel organizovat s důrazem na platné osnovy jednotlivých předmětů a zajistit tím jednotnou výchovu a vzdělávání
- důsledná příprava na vyučování, za použití nových pomůcek a poznatků
- proškolení v zásadách bezpečnosti a ochrana zdraví pracovníků a tyto důsledně dodržovat
- účast na činnostech metodického orgánu
- respektování věkových zvláštností žáků, přihlížení na zdravotní stav žáků a uplatňování principů základní listiny práv a svobod dítěte
- dodržování pedagogických zásad a zabránění přetěžování dítěte
- intenzivní spolupráce s rodinou a výchovným poradcem žáka
- musí být schopen suplovat hodiny nepřítomného učitele a konat dozor na exkurzích či jiných aktivitách školy

### Kompetence k učení

- využívání co největšího množství dostupných zdrojů informací (učebnice, internet, knihovna, exkurze, vycházky)
- ve výuce zařazování metod podporující tvořivost žáků
- vedení žáků k hodnocení a sebehodnocení, k aplikaci výsledků učení do praxe
- rozlišování základního a rozšiřujícího učiva
- učení práce s chybou
- požívání co nejvíce prvků pozitivní motivace (povzbuzení, pochvala)
- individuálním přístupem k žákům maximalizovat jejich šance prožít úspěch

### Kompetence k řešení problému

- při řešení problémů využívání týmové spolupráce
- využívání netradičních úloh a testů
- zapojování žáků do sportovních a kulturních aktivit
- učit žáky pracovat s literaturou, encyklopediemi a využívat informační a komunikační zdroje

### Kompetence komunikativní

- vedení žáků k bezproblémové a bezkonfliktní komunikaci
- netolerování agresivního, hrubého, vulgárního a nezdvořilého projevu žáků
- podporování žáků při prezentaci svých myšlenek a názorů

### Kompetence sociální a personální

- učit žáky pracovat v týmech, spolupracovat, střídat různé role ve skupině
- podpora vzájemné pomoci žáků při učení

- podpora integrace žáků se speciálními potřebami

vedení žáků k dodržování stanovených pravidel při práci ve skupině chování

#### Kompetence občanské

- netolerování nevhodného a nezdvořilého žáků
- upevňování pozitivní normy chování
- vyžadovat dodržování pravidel stanovených školním řádem
- podpora ekologického myšlení (ochrana životního prostředí, třídění odpadu, sběr papíru)
- netolerování a snaha předcházet a odhalovat sociálně patologické jevy a projevy chování, odhalovat projevy rasismu, xenofobie a nacionalismu
- seznamování žáků se základy první pomoci s prevencí a řešení krizových situací

#### Kompetence pracovní

- učit žáky utvářet si správné pracovní návyky v jednoduché samostatné činnosti
- vést žáky k objektivnímu sebehodnocení a posouzení reálných možností při profesní orientaci

Z uvedených kompetencí učitele je patrné, že důležitou složkou je celoživotní vzdělávání, neboť vývoj metod a pomůcek využívaných při učení se stále mění. Nedílnou složkou práce učitele je také úzká spolupráce se všemi, kteří se na výchově a vzdělávání dítěte podílí. Tímto se ucelí a zefektivní práce s dítětem a dosáhne se tak lepších výsledků žáka.

Díky znalostem kompetencí zaměstnanců se lépe určuje vhodnost pozice pro daného jedince, kdy jeho přemístěním na jinou pozici, může organizace odstranit určité deficity a také lépe dosáhnout cílů organizace.

## 5 LEGISLATIVA V DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGŮ

Plán pro vzdělávání pedagogů vychází z cílů, které stanovuje škola. Plán dalšího vzdělávání je zpracován na jeden školní rok. V úvahu je potřeba vzít dlouhodobé cíle rozvoje pedagogických pracovníků. Střednědobé cíle rozvoje pedagogických pracovníků zahrnují studium k rozšíření odborné kvalifikace. Plán je potřebou školy. Poskytuje rozvoj seberealizace.

Blažková. (s. 9 2011)

Dostupné také z: [http://www.amanno.org/ke\\_stazeni/zp12/blazkova.pdf](http://www.amanno.org/ke_stazeni/zp12/blazkova.pdf))

V dalším vzdělávání pedagogů se vychází z požadavků stanovených legislativou. Další vzdělávání pedagogických pracovníků je systematický a koordinovaný proces. Trvá po celou dobu profesní dráhy pedagogického pracovníka. Další vzdělávání pedagogických pracovníků je součástí celoživotního vzdělávání a je těžištěm profesního rozvoje pedagogů. Pedagog má současně právo i povinnost účastnit se dalšího vzdělávání.

Další vzdělávání pedagogů tak zabezpečuje udržení kvality a úrovně stávajícího vzdělávacího systému a zároveň slouží jako nástroj, který podporuje jeho rozvoj a inovace. Nové úkoly vyžadují nejen kvalitní přípravu na školách vzdělávajících učitele, ale i další vzdělávání a dodatečné získávání či zvyšování kvalifikace nejen v oboru, ale i v metodice, didaktice, pedagogice, psychologii a ve specializovaných činnostech.

Zákon přiznává pedagogickým pracovníkům dvanáct pracovních dnů volna k samostudiu s náhradou platu ve výši ušlého platu. Za dobu čerpání volna k samostudiu tedy nenáleží pedagogům plat, protože nejde o výkon práce, ale jeho náhrada. Náhrada platu není v tomto případě zákonem stanovena ve výši průměrného výdělku, ale ve výši platu, na který by vznikl nárok, pokud by pedagog toto volno nečerpal. Měsíční příjem se nemění.

(Zákon č. 563/2004 Sb. Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy o pedagogických pracovnících [on line] Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>)

## 5.1 Studium ke splnění kvalifikačních předpokladů pedagogů

V dalším vzdělávání pedagogů se vychází z požadavků stanovených legislativou. Základní právní rámec pro oblast dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků tvoří zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

(Zákon č. 561/2004 Sb. ze dne 1.ledna 2005 Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů [on line] Dostupné také z : <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>)

Další legislativou, která stanoví vzdělávání pedagogů k získání dané kvalifikace je zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících.

(Zákon č. 563/2004 Sb. ze dne 24.zář 2004 Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy o pedagogických pracovnících. [on line] Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>)

Vyhláška č.317/2005 Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy České republiky o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.

(Vyhláška 317/2005 Sb. ze dne 27.července 2005 o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy [on line]. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-317>)

Podle této vyhlášky se učitelé, další pedagogičtí pracovníci a zájemci, tak i školy jako zaměstnavatele se dělí do skupin.

První skupinu tvoří studium ke splnění kvalifikačních předpokladů. Pedagogičtí pracovníci by si v těchto vzdělávacích programech měli zvýšit svoji odbornou kvalifikaci. Absolvent získává znalosti a dovednosti v oblasti pedagogických, speciálně pedagogických nebo psychologických věd, které jsou součástí jeho odborné kvalifikace. Na takové vzdělání mohou být použity prostředky školy.



Druhou skupinou je studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů. Tato oblast vzdělávání se zaměřuje na kompetence potřebné k výkonu různých funkcí ve škole nebo školském zařízení. Absolvent získává znalosti a dovednosti v oblasti řízení právnické osoby vykonávající činnost školy nebo školského zařízení, zejména znalosti teorie a praxe školského managementu, práva, ekonomiky, pedagogiky, psychologie, bezpečnosti a ochrany zdraví, komunikace a informačních technologií. studium pro výchovné poradce. Absolvent získává specializaci v základním oboru, která je zaměřena na oblast pedagogiky speciální, pedagogiky a psychologie. Tato specializace je předpokladem pro výkon specializované metodologické činnosti výchovného poradce. studium k výkonu specializovaných činností

Třetí skupinu tvoří studium k prohlubování odborné kvalifikace. Jsou to programy, které jsou zaměřeny na rozvoj profesní a osobnostní pedagogických pracovníků, na aktuální teoretické a praktické otázky, které souvisí s procesem vzdělávání a výchovy. Takové studium se nazývá průběžné vzdělávání. Je formou kurzů a seminářů. Dokladem o absolvování studia je osvědčení

Vyhláška ke splnění kvalifikačních předpokladů a dalších kvalifikačních předpokladů určuje povinný časový úsek k tomuto studiu v hodinách.

(Vyhláška 317/2005 Sb. Ze dne 27.července 2005 o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků  
Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy [on line] Dostupné také z:  
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-317>)

Podle Kohnové se jedná pouze o učitele, a označuje takové vzdělání jako kvalifikační. (Kohnová s.3, 2004) Legislativa jako kvalifikační vzdělání označuje i skupinu jiné pedagogické profese nebo funkce.

Do cílové skupiny patří i jiné pedagogické profese a funkce podle vyhlášky 317/2005 Sb. Podle legislativy jsou označovány jako kvalifikační. Pojmy jako počáteční vzdělávání, celoživotní vzdělávání, další vzdělávání nebo kvalifikační vzdělávání. Pedagogický pracovník, který nemá kvalifikaci, ale získal kvalifikaci už ve vzdělávání počátečním, může získat pedagogickou kvalifikaci v rámci celoživotního vzdělávání. Nejde však o získání vzdělávání v programu dalšího vzdělávání, ale jsou tak označovány pedagogové, kteří svou kvalifikaci v rámci celoživotního vzdělávání

rozšiřují nebo prohlubují. V rámci legislativy je kvalifikační vzdělávání rozuměno pouze studium pro získání nebo rozšíření kvalifikace.

Studium ke splnění kvalifikačních předpokladů

Toto studium zahrnuje oblast pedagogických věd. Studium pedagogiky, studium pro asistenty pedagoga, studium pro rozšíření odborné kvalifikace a studium pro ředitele škol a školských zařízení.

Pedagogické vědy a jejich studium §2

Absolvent získává znalosti a dovednosti v oblasti pedagogických, speciálně pedagogických nebo psychologických věd. Jsou součástí i odborné kvalifikace. Původní název takového studia se nazýval doplňující pedagogické studium. Délka studia trvá tři semestry.

Pedagogika a její studium §3

Je určeno pro asistenty pedagoga. Absolvent získává znalosti a dovednosti v oblasti pedagogických věd. Jsou součástí odborné kvalifikace. Studium je rozděleno na programy, ve kterých lze získat pedagogické způsobilosti pro různé typy škol.

Studium pro rozšíření odborné kvalifikace.

Absolvent získává oprávnění vykonávat přímou pedagogickou činnost. Přímou pedagogickou činnost může vykonávat na jiném druhu školy nebo na jiném stupni školy. Přímou pedagogickou činnost může vykonávat i v dalších předmětech. Délka studia trvá šest semestrů. Studium probíhá v oblasti všeobecně vzdělávacích předmětů, které se vyučují na druhém stupni základních škol a středních škol. Studium je určeno pro pedagogy, kteří si rozšiřují kvalifikaci učitelství pro první stupeň základních škol.

Studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů

Je určeno ke studiu pro vedoucí pedagogické pracovníky. Ke studiu výchovných poradců a ke studiu pro výkon specializovaných činností.

#### Studium vedoucích pedagogických pracovníků §7

V tomto studiu absolvent získává znalosti a dovednosti v oboru řízení právnické osoby, která vykonává činnost školy nebo školského zařízení. Především znalosti a praxe školského managementu, práva, ekonomiky, psychologie, pedagogiky, komunikačních technologií, informačních technologií, bezpečnosti zdraví a ochrany zdraví. Délka studia trvá čtyři semestry.

#### Studium zaměřené na výchovné poradce §8

V oboru oblasti pedagogiky, speciální pedagogiky a psychologie. Studium je určeno k specializaci a především však k specializované činnosti výchovného poradce.

#### Studium pro specializované činnosti §9

Toto studium je určeno k získání a zvýšení kvalifikace ve specializovaných činnostech, mezi které patří:

- součinnost v rámci informačních a komunikačních technologií
- vytvořit a sjednotit školní vzdělávací programy
- předcházet sociálně patologickým jevům
- činnost, která se specializuje v oblasti environmentální výchovy
- činnost, která se specializuje v oblasti prostorové orientace zrakově postižených

Délka studia trvá čtyři semestry.

Studium k prohlubování odborné kvalifikace (průběžné vzdělávání).

(Vyhláška 317/2005 Sb. Ze dne 27.července 2005 o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy. [on line] Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-317>)

Je určeno k profesnímu a osobnostnímu rozvoji učitelů a dalších pedagogických pracovníků. Slouží k rozvoji škol, školního vzdělávání a mimoškolního vzdělávání.

Délka studia trvá minimálně v rozsahu čtyř vyučovacích hodin. Studium probíhá v programech, kurzech a seminářích v rozsahu do jednoho roku. Typy vzdělávacích programů, které nejsou určeny k doplnění, rozšíření, specializaci a prohloubení profese. V dalším vzdělávání je smysl. Pomáhá k zdokonalování, rozšiřování, prohlubování profesi. Pomáhá i ke změně struktury. Takové vzdělání naplňuje nejen legislativu, ale zasahuje do prostředků a vytváří další vzdělávací zájmy a potřeby. (Veteška, Tureckiová s.41, 2009)

## **5.2 Vysoké školy a jejich postavení v oblasti celoživotního vzdělávání a úloha ve vzdělávání pedagogických pracovníků České republiky**

Legislativně je takové vzdělávání ustanoveno zákonem č.111/1998 Sb., 1998 o vysokých školách. Celoživotní vzdělání je upraveno v § 60.

(Zákon č. 111/1998 Sb. ze dne 22.dubna 1998 Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) §1 ze dne 29.05.1998 [on line] Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>)

Prakticky kdokoliv může být poskytovatelem celoživotního vzdělávání. Může se jednat o jedince, rodinu, komunitu, stát, církev, organizace, instituce ,médiá, Učíme se formálně i neformálně. organizovaně i neorganizovaně. Důležitou roli v rámci celoživotního vzdělávání mají vysoké školy. Zaujímají výsadní postavení. Jsou nejvyšším článkem vzdělávání. Vysoké školy naplňují základní lidské právo přístupu ke vzdělání. Poskytují vzdělávání odpovídající profesní kvalifikaci, připravovat pro výzkumnou práci a další odborné činnosti. Umožňuje získat další vzdělávání, které rozšiřuje, prohlubuje a obnovuje znalosti z různých oblastí. Tím se podílí na celoživotním vzdělávání.

(Zákon č. 111/1998 Sb. Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) §1 ze dne 29.05.1998 [on line] Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>)

Vysoké školy nemusí být pouze terciálním stupněm vzdělávání, ale mohou být začátkem pro další vzdělávání. Vysoké školy se tak stávají v dalším vzdělávání dalším stupněm. podle §60.

Programy celoživotního vzdělávání jsou poskytovány bezplatně nebo za úplatu. Studijní programy celoživotního vzdělávání mohou být zaměřeny na výkon povolání nebo zájmovou činnost. Předpisy, které stanoví podmínky celoživotního vzdělávání jsou stanoveny vnitřními předpisy vysoké školy. Studenti v rámci celoživotního vzdělávání musí být s těmito předpisy seznámeni předem. Absolventi po absolvování studia získají osvědčení, které vydá vysoká škola.. V rámci akreditovaných studijních programů může vysoká škola uznat do šedesáti procent kredity, pokud se stanou studenty. Uvádí §48 – 50.

(Zákon č. 111/1998 Sb. Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) ze dne 29.05.1998 [on line] Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>)

Podle tohoto zákona nejsou studenty celoživotního vzdělávání. Vysoké školy jsou garantem kvality vzdělávání. Činnost vysokých škol je v rámci celoživotního vzdělávání vymezena působností.

(Zákon č. 111/1998 Sb. Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) ze dne 29.05.1998. [on line] Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>)

## **6 Šetření o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků roku 2009**

Nabídka dalšího vzdělávání určeného pedagogickým pracovníkům

Podle údajů databáze MŠMT bylo k 1. 4. 2009 akreditováno více než 3 200 vzdělávacích programů pro pedagogické pracovníky. Podle uvedeného předpokládaného počtu účastníků jsou programy dalšího vzdělávání určeny celkem pro více než 96 tisíc pedagogických pracovníků, přičemž průměrný počet účastníků na jednu vzdělávací akci činí 30 osob. Nejširší nabídku vzdělávacích akcí v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků poskytují přímo řízené organizace MŠMT, konkrétně Národní ústav odborného vzdělávání, Národní institut dětí a mládeže, Národní institut pro další vzdělávání a Institut pedagogicko - psychologického poradenství ČR.

Tyto instituce specializované přímo na oblast dalšího vzdělávání realizují přes 30 % všech akreditovaných programů dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Přibližně čtvrtinu těchto programů uskutečňují občanská sdružení. Řadu vzdělávacích kurzů pro pedagogické pracovníky (více než pětinu) pořádají soukromé vzdělávací instituce přímo orientované na vzdělávací činnost, či ostatní soukromé společnosti zabývající se dalším vzděláváním jako vedlejší činností v rámci jiné podnikatelské aktivity. O něco méně vzdělávacích kurzů určených pedagogickým pracovníkům pak nabízejí školy, zejména vysoké školy veřejné.

(Zpráva o počátečním vzdělávání, dalším vzdělávání pedagogických pracovníků a některých aspektech dalšího profesního vzdělávání v hlavním městě Praze [on line]  
Dostupné takéž:

([prahafondy.ami.cz/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/.../Anylyza\\_UIV\\_zari\\_2009.pdf](http://prahafondy.ami.cz/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/.../Anylyza_UIV_zari_2009.pdf))

Kurzy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, které dané organizace pořádají, se nejčastěji týkají pedagogických a doplňujících pedagogických studií šestnácti procenty všech akcí. Výpočetní techniky a informatiky čtrnácti procenty a výuky cizích jazyků dvanácti procenty. Přímou řízené organizace MŠMT se orientují nejvíce na vzdělávací akce týkající se humanitních předmětů, pedagogických studií a doplňujících

pedagogických studií, studia pro pracovníky škol a výuky cizích jazyků. Vzdělávací akce pořádané základními, středními a vyššími odbornými školami jsou z více než poloviny zaměřené na výpočetní techniku a informatiku. Cizí jazyky jsou na programu téměř třiceti procenty všech vzdělávacích akcí realizovaných veřejnými vysokými školami. Další nejčtenější akce se pak zabývají přírodovědnými předměty, pedagogickými studii a humanitními předměty. Nejčastější oblastí zájmu vzdělávacích programů soukromých vysokých škol jsou, stejně jako v případě pedagogicko – psychologických center, speciálně pedagogických poraden, pedagogická studia a výchovné poradenství a prevence sociálně patologických jevů. Další vzdělávání poskytují také jazykové a základní umělecké školy a hlavním tématem jejich výukových programů jsou cizí jazyky a umělecké předměty. Občanská sdružení se zabývají širokým spektrem aktivit a nabízejí proto i nejširší tematické spektrum vzdělávacích kurzů. Největší počet jimi organizovaných akcí je ale zaměřen na pedagogická a doplňující pedagogická studia. Vzdělávací instituce poskytují zejména jazykové kurzy a soukromé společnosti se zase orientují hlavně na vzdělávací akce v oblastech výpočetní techniky a informatiky

(Zpráva o počátečním vzdělávání, dalším vzdělávání pedagogických pracovníků a některých aspektech dalšího profesního vzdělávání v hlavním městě Praze [on line]  
Dostupné také z:

[prahafondy.ami.cz/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/.../Anylyza\\_UIV\\_zari\\_2009.pdf](http://prahafondy.ami.cz/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/.../Anylyza_UIV_zari_2009.pdf))

Nejvíce akreditovaných programů dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků spadá do kategorie „ostatní oblasti“, Obsahuje celou škálu vzdělávacích akcí od seminářů týkajících se problematiky Evropské unie přes kurzy první pomoci po kurzy týkající se historického šermu nebo například grafologie, her ve výuce a mnoho jiných. Druhou nejpočetnější kategorií jsou pedagogická studia a doplňující pedagogická studia a to v šestnácti procentech všech vzdělávacích akcí a následuje vzdělávání pedagogických pracovníků v oblasti výpočetní techniky a informatiky ve čtrnácti procentech a cizích jazyků ve dvanácti procentech.

Vzdělávací akce pro pedagogické pracovníky jsou nejčastěji vedeny formou kurzů a seminářů (téměř dvě třetiny všech vzdělávacích akcí). V podobě kurzů je vedena více než polovina akcí týkajících se výuky cizích jazyků a přes osmdesát procent všech programů zaměřených na výpočetní techniku a informatiku. Umělecké předměty

občanská a související výchovy mají nejčastěji podobu seminářů a dílen. Na formě provedení a předmětu akce závisí hodinová dotace. Časově nejnáročnější jsou pedagogická studia a doplňující pedagogická studia a akce zaměřené na cizí jazyky, vedené často formou časově náročnějších cyklů přednášek a seminářů, kurzů nebo výcviků. Délka vzdělávací akce se přirozeně odráží na výši účastnického poplatku. Nejdražší jsou dlouhodobé jazykové kurzy a také vzdělávání v oblasti výpočetní techniky a informatiky. To sice není tak časově náročné, ale vysoká cena zde souvisí s nákladným technickým vybavením a zajištěním lektorů příslušné kvalifikace.

Většina vzdělávacích akcí a to ve třiceti osmi procentech, je určena všem pedagogickým pracovníkům bez rozdílu typů či stupňů škol. Akce jsou samozřejmě často určeny několika cílovým skupinám najednou. Nejvíce jich je však orientováno na učitele základních škol.

(Zpráva o počátečním vzdělávání, dalším vzdělávání pedagogických pracovníků a některých aspektech dalšího profesního vzdělávání v hlavním městě Praze [on line]

Dostupné také z:

([prahafondy.ami.cz/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/.../Anylyza\\_UIV\\_zari\\_2009.pdf](http://prahafondy.ami.cz/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/.../Anylyza_UIV_zari_2009.pdf))

## **6.1 Účast pedagogických pracovníků v dalším vzdělávání**

Další informace o situaci v oblasti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků poskytují jednotlivá šetření zachycující pohled ředitelů základních škol.

Na základě šetření bylo možné zjistit, jaký průměrný podíl pedagogických pracovníků se ročně nějakého kurzu dalšího vzdělávání přímo určeného pedagogickým pracovníkům účastní. Školy nejčastěji uváděly podíl v průměru 30 procenty pracovníků, dále v průměru 10 pracovníků a v průměru 50 %. Celkem 18 % škol uvedlo, že v průměru se ročně kurzů dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků zúčastní v průměru 70 %. A jen na desetině daných škol jde o 90 % pedagogických pracovníků, kteří se zúčastní dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Většina účastníků kurzů dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a to 84 % absolvovala krátkodobé semináře a školení. Dalších 8 % se zúčastnilo nejvýše čtrnácti denních seminářů a školení a pouze 4 % absolvovala více semestrální distanční vzdělávání.



Zbývající necelá 4 % pedagogických pracovníků se zúčastnila nejvýše jedno semestrálního distančního vzdělávání nebo jiné formy kurzů. Kromě návštěv vzdělávacích kurzů pak pedagogičtí pracovníci využívají následující formy vzdělávání konzultace s kolegy, vzájemné hospitace v rámci škol a vzdělávací programy na objednávku, a to pravidelně nebo v případě potřeby. Naopak nejméně využívanou formou jsou zahraniční stáže, hospitace v jiné škole. V šetření z roku 2009 uvedlo téměř 90 procent škol, které se zúčastnily šetření, že se alespoň jeden jejich pedagog ve roce 2009 zúčastnil kurzů dalšího vzdělávání. Tři čtvrtiny z těchto pedagogů se zúčastnily krátkodobých seminářů a školení do dvou dnů. Celkem 9 % absolvovalo vícesemestrální distanční vzdělávání. Vzdělávání v období letních prázdnin se zúčastnilo přes 8 % pedagogických pracovníků. Vzdělávání formou nejvýše čtrnáctidenních seminářů a školení využilo 6 % pedagogů. Nejméně častá je pak opět účast pedagogických pracovníků na nejvýše jednosemestrálním distančním vzdělávání a to pouhá 2 % pedagogů. Podle šetření, 36 % škol vydá na kurzy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků deset tisíc až dvacet pět tisíc Kč. Celkem 29 % škol více než dvacet pět tisíc Kč a 23 % škol mezi pěti tisíci a deseti tisíci Kč. Pouhá necelá 2 % škol v rámci šetření uvedlo, že jejich průměrný roční objem finančních prostředků na kurzy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je nulový. Téměř tři čtvrtiny škol svým zaměstnancům hradily celý kurz a pouhá 4 % nepřispívají svým zaměstnancům na další vzdělávání vůbec. Celkem 44 % škol uvedlo, že ve roce 2009 vydalo na další vzdělávání pedagogických pracovníků deset tisíc až dvacet pět tisíc Kč. A více než čtvrtina škol dokonce více než dvacet pět tisíc Kč. V případě jedné pětiny škol se objem finančních prostředků vydaných na další vzdělávání pedagogických pracovníků pohyboval mezi pěti tisíci a deseti tisíci Kč. Méně než 2 % škol nevydala na další vzdělávání pedagogických pracovníků žádnou částku.

(Zpráva o počátečním vzdělávání, dalším vzdělávání pedagogických pracovníků a některých aspektech dalšího profesního vzdělávání v hlavním městě Praze [on line]  
Dostupné také z:

[prahafondy.ami.cz/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/.../Anylyza\\_UIV\\_zari\\_2009.pdf](http://prahafondy.ami.cz/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/.../Anylyza_UIV_zari_2009.pdf)

Za nejdůležitější oblast dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků považovaly školy vzdělávání v oblasti informačních a komunikačních technologií, jazykové vzdělávání a vzdělávání v oblasti tvorby školních vzdělávacích programů. V roce 2009

viděly školy jako nejpřínosnější účast pedagogických pracovníků na kurzech dalšího vzdělávání z oblasti výchovného poradenství, na jazykových kurzech angličtiny, na vzdělávacích akcích z oblasti školského managementu a v doplňování pedagogického vzdělání. I vzdělávací akce v rámci ostatních oborů však hodnotily spíše kladně. Nejvíce pedagogických pracovníků se v roce 2009 ve skutečnosti zúčastnilo vzdělávání v oborových didaktikách či v oblasti tvorby školních vzdělávacích programů.

K účasti na kurzech dalšího vzdělávání byli pedagogičtí pracovníci motivováni podle ředitelů škol nejčastěji snahou o zvýšení úrovně výuky na škole a to 81 % respondentů, obecnou chutí ke vzdělání 78 % a snahou poradit si s problémy 68 %. Na čtvrtém místě se umístila snaha o profesní postup v rámci školy a to ve 48 %. Snaha vyhovět požadavkům vedení školy hrála roli podle 34 procent škol a snahu o získání vyššího platu uvedlo 21 % škol. Současný kariérní systém z hlediska motivace pedagogických pracovníků hodnotily školy převážně jako průměrný a to ve 45 % škol. Více než 40 % respondentů označilo současný kariérní systém za nemotivující. Školy dále uvedly, že k dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků byla nejčastěji využívána přímo zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, dále konkrétně Národní institut dalšího vzdělávání, vysoké školy a nestátní neziskové organizace.

(Zpráva o počátečním vzdělávání, dalším vzdělávání pedagogických pracovníků a některých aspektech dalšího profesního vzdělávání v hlavním městě Praze [on line]  
Dostupné také z:

[prahafondy.ami.cz/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/.../Anylyza\\_UIV\\_zari\\_2009.pdf](http://prahafondy.ami.cz/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/.../Anylyza_UIV_zari_2009.pdf))

## **6.2 Poptávka po dalším vzdělávání pedagogických pracovníků**

V této oblasti se zaměříme na požadavky škol, jejich postoje a návrhy týkající se dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Školy projevily největší zájem o krátkodobé vzdělávací akce do 2 dnů, na druhém místě by pak nejčastěji uvítaly nejvýše jednosemestrální distanční vzdělávání a naopak velice malý zájem vzbudila možnost kurzů v období letních prázdnin.

Mezi jinými než uvedenými možnostmi byl uveden např. požadavek na krátkodobá školení v místě školy a přímo v příslušné škole, na jednorázové proškolení celého

učitelského sboru nebo zde byla jako další forma vzdělávací akce vybrána zahraniční stáž či kurz. S ohledem na tematické zaměření vzdělávacích akcí v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků by byl ze strany pražských škol velký zájem o jazykové kurzy angličtiny, vzdělávání v oborových didaktikách (včetně evaluace a testování) a o vzdělávání z oblasti informačních a komunikačních technologií. Ředitelé škol považovali dále za přínosné doplnění vzdělání svých pracovníků v oblasti pedagogiky a psychologie. Minimální zájem je o jazykové kurzy jiných jazyků než angličtiny a němčiny, o humanitní předměty a předměty přírodovědné.

Při výběru akcí dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků považují školy za velmi důležité kritérium kvalitu a úroveň kurzu, přičemž dají na dobré reference. Školy také berou v úvahu aktuální potřebu a zájem školy i pedagogických pracovníků o daný kurz. Organizační dostupnost (čas, místo kurzu atp.) a časovou náročnost z pohledu kolektivu zaměstnanců (např. vzhledem k zajištění zástupů). I když se některé školy domnívají, že poskytování volna pedagogickým pracovníkům nepřinese jejich škole žádné organizační problémy, podobné procento škol na druhé straně organizační problémy s poskytováním volna pedagogům připouští a nebo očekává. Proto řada ředitelů hodlá poskytovat volno pedagogickým pracovníkům v době školních prázdnin a nikoli během školního roku. S tímto souvisí také kritérium celkové délce doby trvání kurzu a důležitá je pro zájemce a nebo školy cena kurzu.

Poptávku a různé požadavky je možné dát do souvislosti s informovaností o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků. Školy získávají tyto informace zejména prostřednictvím internetu (a to pomocí internetového vyhledávače nebo přímo přes portál o vzdělávání) nebo na základě doporučení úřadů, díky informacím z Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy a jeho internetovým stránkám a díky informacím od zřizovatelů a jiných úřadů. Poměrně využívaným zdrojem informací jsou také odborný periodický tisk, bulletiny a propagační materiály, ale i doporučení známých (přátel, spolupracovníků atp.). Jako velice výjimečný zdroj informací byl nejčastěji uváděn denní tisk nebo televize a rozhlas; minimálně jsou pro získání informací o dalším vzdělávání využívána také informační centra městských částí. (Zpráva o počátečním vzdělávání, dalším vzdělávání pedagogických pracovníků a některých aspektech dalšího profesního vzdělávání v hlavním městě Praze [on line] Dostupné také z: [prahafondy.ami.cz/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/.../Anylyza\\_UIV\\_zari\\_2009.pdf](http://prahafondy.ami.cz/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/.../Anylyza_UIV_zari_2009.pdf))

## PRAKTICKÁ ČÁST

### 7 EMPIRICKÁ ČÁST

Pro účely orientačního empirického šetření byla použita metoda kvantitativního výzkumu. Metoda kvantitativního výzkumu popisuje skutečnost vyjádřenou čísly. Výsledky budou zpracovány do tabulek. Pro sběr dat v kvantitativním výzkumu probíhal s využitím dotazníků pro pedagogy.

Výzkum bude realizován na Základní škole Praha 6. Byl použit dotazník z důvodů získání většího množství informací. Dotazník je anonymní. Podle Gavora byly v dotazníku použity otázky uzavřené. Uzavřené otázky jsou výhodné v jejich zpracování. Na každou otázku v dotazníku je jedna odpověď. Odpovědi stačí spočítat a vyhodnotit. Respondenti mají možnost výběru odpovědi a, b, c, d, e, f, g, h, a nebo formou odpovědi ano, ne. Dotazník obsahuje 21 otázek. Otázky byly sestaveny na základě zásad pedagogického výzkumu. Gavor (s.102 2000)

#### 7.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu bylo získání informací, které souvisí s dalším vzděláváním a zvyšováním kvalifikace pedagogů na základní škole. Cílem bylo zjišťovat, zda jsou ochotni se vzdělávat i pedagogové s nižší praxí pedagoga, v jakém věkovém období se pedagogové nejčastěji vzdělávají, jsou-li pedagogové spokojeni s nabídkou programů v rámci dalšího vzdělávání a zda škola dokáže vytvořit podmínky pro další vzdělávání pedagogů.

Výzkum byl proveden na Základní škole Praha 6. Dotazník byl rozdán a vybrán o přestávkách mezi vyučovacími hodinami během jednoho vyučovacího dne. Dotazníky byly rozdány pedagogům na 1. stupni a na 2. stupni v počtu šedesát dva. Pedagogové byli vyučující všeobecných i odborných předmětů. Dotazníků se vrátilo šedesát dva.

## 7.2 Stanovení výzkumných otázek a hypotéz

Pro získání dat dotazníkovou metodou byli vybráni pedagogové základní školy. Dotazník byl sestaven, aby bylo možno stanovit výzkumné otázky a stanovit hypotézy. Výzkumné otázky byly stanoveny tak, aby bylo možno zjistit, jaký je zájem o další vzdělávání pedagogů na základní škole.

Výzkumná otázka č.1

Je v rámci dalšího vzdělávání dostatečný zájem o nabídky programu?

Výzkumná otázka č.2

Dokáže vedení školy vytvořit podmínky pro pedagogy v rámci dalšího vzdělávání?

Výzkumná otázka č.3

Zaujmají kladné stanovisko k programům pedagogové s praxí do deseti let ?

Hypotetické výroky byly stanoveny tak, aby bylo možno tyto výroky buď potvrdit nebo vyvrátit.

Hypotetický výrok č.1

O nabídky programů v rámci dalšího vzdělávání je dostatečný zájem.

Hypotetický výrok č.2

Vedení školy dokáže vytvořit podmínky pro pedagogy v rámci dalšího vzdělávání.

Hypotetický výrok č.3

Kladné stanovisko k programům dalšího vzdělávání zaujmají pedagogové středního věku.

Hypotetický výrok č.4

Pedagogy s praxí do deseti let k dalšímu vzdělání může motivovat kariérní postup.

## **8 Výzkumná metoda**

K dané problematice dalšího vzdělávání pedagogů byla zvolena metoda dotazníků. V dotazníku bylo šedesát dva otázek. Otázky byly pouze uzavřené. Volba odpovědí byla formou výběru z nabízených možností. Otázky byly zaměřeny na věk respondentů, dosažené vzdělání, dosažená praxe v pedagogice. Dotazník obsahoval otázky zaměřené na financování programů v dalším vzdělávání, co je překážkou v dalším vzdělávání, přístup školy k dalšímu vzdělávání. Dotazník byl anonymní. Na otázky byla pouze možná jedna varianta z nabízených možností odpovědí. Dotazník obsahoval dvacet jedna otázek. K vyplnění dotazníku bylo potřeba přibližně deset minut.

### **8.1 Popis zkoumaného vzorku**

Pro výzkum bude použito dotazníku. Dotazníky byly rozdány na Základní škole Praha 6 pedagogům vyučující na 1.stupni a na 2.stupni této školy. Pedagogové vyučují jak odborné předměty, tak i všeobecně vzdělávací předměty. Záměrem bylo zvyšování kvalifikace. Dotazníky byly rozdány o přestávce mezi vyučovacími hodinami. Zpět budou vybrány během jednoho dne. Pedagogové byli zároveň poučeni o anonymitě vyplnění dotazníku. Dotazníků se vrátilo 62. Vyřazeno bylo 5 dotazníků z důvodů chybného vyplnění.

### 8.3 Vyhodnocení empirického šetření

Data získaná v dotazníkovém šetření pro pedagogy jsou uspořádána do tabulek. Tabulka obsahuje počty odpovědí ke každé možné variantě s počtem odpovědí k dané otázce a procentuálním zastoupením ke každé variantě odpovědí dané otázky. Každá otázka měla na výběr z nabízených možností. U každé tabulky je uveden stručný komentář k jednotlivým údajům.

Tabulka 1: Počet pedagogů a počet odpovědí

počet pedagogů	62
počet odpovědí	62
vyřazení dotazníků	5
celkem dotazníků k vyhodnocení	57

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Dotazník byl rozdán šedesáti dvou pedagogům na Základní škole v Praze 6. Zpět se vrátilo šedesát dva dotazníků. Pět dotazníků bylo vyřazeno z důvodu chybného vyplnění. Zpracováno bylo padesát sedm dotazníků.

## 8.4 Výsledky výzkumu

1. Věkové rozmezí respondenta ?

a) méně než 30 let

b) 31 – 40 let

c) 41 – 50 let

d) 50 – 60 let

e) 60 a více let

První otázkou bylo zjistit věkové rozmezí pedagogů. Otázka byla rozdělena do pěti kategorií. Respondenti měli na výběr s možností a, b, c, d, e.

Tabulka 2: Věkové rozmezí respondentů

méně než 30 let	9	16%
31 - 40	12	21%
41 - 50	27	47%
51 - 60	6	11%
61 a více	3	5%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

V tabulce je vyjádřen počet pedagogů podle dosaženého věku. Nejpočetnější zastoupení je ve věkové kategorii 41- 50 let a to plných čtyřicet sedm procent. Následují mladší věková kategorie v rozmezí 31 – 41 let a to 21 procent. Nejstarší



kategorie ve věkovém rozmezí 61 a více je nejmenší zastoupení a to v 5 procentech. Z toho vyplývá, že respondenti jsou ochotni se vzdělávat do padesáti let svého věku.

2. Jak dlouho vykonáváte činnost pedagoga ve školství?

a) méně jak 5 let

b) 6 – 10 let

c) 11 – 15 let

d) 16 – 25 let

e) 25 a více let

Tato otázka zjišťovala, kolik let respondenti odpracovali ve škole. Na výběr bylo s pěti možností.

Tabulka 3: Jak dlouho vykonáváte činnost pedagoga

méně jak 5 let	12	21%
6 - 10	12	21%
11 - 15	12	21%
16 - 25	15	26%
25 a více	6	11%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

V této otázce respondenti odpovídali, jak dlouho pracují ve škole jako pedagogové. Největší zastoupení bylo v kategorii 16 – 25 let a to ve dvaceti šesti procentech. V dalších kategoriích bylo zastoupení vyrovnané a to shodně 21 procent. Zde je patrné, že nejvíc potřebu se vzdělávat mají respondenti do dvaceti pěti let praxe. Potom už zájem opadá.

3. Nejvyšší současné dosažené vzdělání?

- a) středoškolské
- b) vysokoškolské bakalářské
- c) vysokoškolské magisterské
- d) doktorské
- e) jiné vysokoškolské

Třetí otázka zjišťovala, jakého současného vzdělání respondenti dosáhli. Na výběr bylo s pěti možnostmi.

Tabulka 4: Nejvyšší dosažené vzdělání

středoškolské	9	16%
vysokoškolské bakalářské	9	16%
vysokoškolské magisterské	33	58%
doktorské	3	5%
jiné vysokoškolské	3	5%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Z této tabulky vyplývá, že největší zájem v rámci dalšího vzdělávání jsou respondenti s magisterským vzděláním. Věková kategorie těchto respondentů se pohybovala v rozmezí třiceti až padesáti let.

4. Jste ochotni se dále vzdělávat?

a) ano

b) ne

Tato otázka zjišťovala, zda jsou respondenti ochotni se dále vzdělávat.. Na výběr bylo s dvou možností.

Tabulka 5: Jste ochotni se vzdělávat

ano	57	100%
ne	0	0%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Respondenti na tuto otázku odpověděli ano, a to sto procenty. Tuto ochotu se vzdělávat uvedli respondenti všech věkových kategorií.

5. Jste ochotni se vzdělávat i ve svém volném čase?

a) ano

b) ne

Otázka zjišťovala, zda jsou respondenti ochotni se vzdělávat ve svém volném čase.. Na výběr bylo s dvou možností.

Tabulka 6: Jste ochotni se vzdělávat ve volném čase

ano	48	84%
ne	9	16%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Ve svém volném čase jsou dotazovaní ochotni se vzdělávat z osmdesáti čtyř procent. Je to většina dotazovaných. Pro dotazované není překážkou vzdělávat se i ve svém volném čase.

6. Jste ochotni si finančně přispívat na vzdělávání?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím
- d) nikdy

Touto otázkou se zjišťovalo, jestli respondenti jsou ochotni se i finančně přispívat na další vzdělání.. Na výběr byly čtyři možnosti.

Tabulka 7: Jste ochotni si na vzdělávání přispívat

ano	36	63%
ne	9	16%
nevím	12	21%
nikdy	0	0%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Z otázky, zda jsou respondenti ochotni si na další vzdělávání finančně přispívat, vyplynulo, že víc jak polovina, a to šedesát tři procent respondentů uvedlo, že ano. Jedná se o respondenty od třiceti do padesáti let, Žádný dotazovaný respondent ovšem nepřipustil variantu, že by se nikdy nezúčastnil dalšího vzdělávání.

7. Využili byste školou placeného volna ke studiu?

a) ano

b) ne

c) nevím

Touto otázkou se zjišťovalo, jestli respondenti by využili placeného volna poskytnuté školou na další vzdělání. Na výběr bylo se čtyř možností.

Tabulka 8: Využití školou placeného volna

ano	54	95%
ne	3	5%
nevím	0	0%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Z devadesáti pěti procent by dotazovaní respondenti využili placeného volna poskytnuté svým zaměstnavatelem. Jen pět procent by se neúčastnilo dalšího vzdělávání ani v rámci placeného volna. Jednalo se o respondenty pře důchodovém věku.

8. Využili byste státem placeného volna ke studiu?

a) ano

b) ne

c) nevím

Tato otázka se dotazuje na využití placeného volna k dalšímu vzdělávání . Jak jsou respondenti ochotni využít i volná placeného státem k dalšímu studiu. Respondenti odpovídali ze tří možností.

Tabulka 9: Využití státem placeného volna

ano	54	95%
ne	3	5%
nevím	0	0%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

V dalším vzdělávání učitelů s využitím placeného volna státem by bylo ochotno využít devadesát pět procent. Pět procent by této možnosti nevyužili. V této otázce by pět procent nevyužilo placeného volna státem. Respondenti byli před důchodovém věku.

9. Studujete v současné době vysokou školu?

a) ano

b) ne



Tato otázka řeší v rámci dalšího vzdělávání zda pedagogové studují vysokou školu. Vybíralo se z možností ano nebo ne.

Tabulka 10: Současné studium vysoké školy

ano	12	22%
ne	45	78%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Dvacet dva procent respondentů odpovědělo, že v současné době studují vysokou školu. To je skoro čtvrtina dotazovaných, kteří si doplňují pedagogické vzdělání. V rámci dalšího vzdělávání zvolilo dvacet dva procent respondentů v rámci dalšího vzdělání vysokou školu. Toto vzdělání je z důvodů dalšího působení ve školství. Jedná se o věkovou skupinu třicet až padesát let.

10. Účastníte se vzdělávacích programů určených pro pedagogické pracovníky?

a) ano

b) ne

Programů, které jsou určeny pro pedagogické pracovníky zjišťovala tato otázka . Na výběr bylo z dvou možností.

Tabulka 11: Účast na vzdělávacích programech pedagogických pracovníků

ano	51	89%
ne	6	11%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Většina respondentů a to osmdesát devět procent by se zúčastnilo některého semináře určeného pro pedagogy. Tyto semináře jsou určeny k dalšímu vzdělávání pedagogů.

11. Absolvovali jste v poslední době z některých vzdělávacích programů týkající se

- a) speciální pedagogiky
- b) informační a komunikační technologie
- c) vztahující se k vyučovaným předmětům
- d) kurzy jazykové
- e) zaměřené na školskou legislativu
- f) jiné
- g) ne

V otázce se zjišťuje, zda pedagogové jsou ochotni se vzdělávat v konkrétních programech. Tyto programy jsou zaměřené na vzdělávání pedagogů z některých pedagogických směrů. Dotazovaní měli možnost zvolit ze sedmi možností.

Tabulka 12: Absolvování některých vzdělávacích programů v poslední době

speciální pedagogiky	12	21%
informační a komunikační technologie	0	0%
vztahující se k vyučovaným předmětům	12	21%
kurzy jazykové	3	5%
zaměření na školskou legislativu	0	0%
jiné	21	37%
ne	9	16%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Z nabízených programů si respondenti vybrali speciální pedagogiku nebo program, který se vztahuje k předmětům, které vyučují a to ve dvaceti dvou procentech. Malý zájem je o program ve vzdělávání jazyků s pěti procenty a vůbec žádný zájem nebyl o program informační a komunikační technologie. Třicet sedm procent by si nevybralo žádný program z nabízených.

12. Jakou metodu vzdělávání upřednostníte?

- a) studium
- b) samostudium
- c) přednáška
- d) seminář
- e) stáž

V této otázce respondenti odpovídají na metodu, kterou by zvolili v dalším vzdělávání. Na výběr bylo z pěti možností.

Tabulka 13: Metody vzdělávání

studium	12	21%
samostudium	9	16%
přednáška	12	21%
seminář	21	37%
stáž	3	5%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Nejčastější odpovědi a to v třiceti sedmi procentech by metoda vzdělávání byla seminář. Seminář zvolila skupina respondentů věkové skupiny třiceti padesáti let. Stáž by volili respondenti věkové skupiny do třiceti let. Přednáška a studium byly hodnoceny shodně dvaceti jedním procentem. Stáž byla zastoupena pouze v pěti procentech.

13. Považujete rozšiřování kvalifikace za potřebné k výkonu povolání pedagoga?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

V této otázce se odpovídá, zda pedagogové považují další vzdělávání potřebné ke svému povolání. Na výběr měli ze tří možností.

Tabulka 14: Rozšíření kvalifikace k výkonu povolání

ano	45	78%
ne	6	11%
nevím	6	11%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Většina respondentů považuje další vzdělávání za přínos ve svém povolání. Jedenáct procent ovšem vůbec neví, zda by jim takové vzdělávání bylo pro ně přínosem a rovněž jedenáct procent se domnívá, že pro ně další vzdělávání nemá smysl. Jedná se o věkovou skupinu od padesáti výše.

14. Má vzdělávání pozitivní přínos pro pedagoga?

a) ano

b) ne

c) nevím

Zda má vzdělávání pozitivní přínos pro pedagoga bylo záměrem zjistit v této otázce. Na výběr bylo ze tří možností.

Tabulka 15: Pozitivní přínos pro pedagogy

ano	48	84%
ne	0	0%
nevím	9	16%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Ve většině odpovědí a to v osmdesáti čtyř procentech dotazovaní odpověděli, že má pro ně vzdělání pozitivní přínos. V rámci dalšího vzdělávání je přínos pro pedagoga v inovaci a nových trendech. Šestnáct procent respondentů ovšem neví, jestli by bylo takové vzdělání přínosem. Respondenti byli ve věkové skupině padesáti let a výše.

15. Po absolvování vzdělávacího programů získané poznatky

- a) zcela využíváte
- b) spíše využíváte
- c) spíše nevyžíváte
- d) zcela nevyžíváte

Otázka se ptá, zda poznatky získané ze vzdělávacích programů jsou využitelné. Zde měli respondenti výběr ze čtyř možností.

Tabulka 16: Využití získaných poznatků

zcela využíváte	6	11%
spíše využíváte	45	78%
spíše nevyžíváte	6	11%
zcela nevyžíváte	0	0%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Získané poznatky respondenti využívají jen částečně a to v sedmdesáti osmi procentech. Zcela nevyužití takových poznatků je nula procent. Svých poznatků využívají respondenti ve věkové skupině třiceti až padesáti let.



16. Příkladáte dalšímu vzdělávání důležitost?

- a) zcela důležité
- b) spíše důležité
- c) spíše nedůležité
- d) zcela nedůležité

Jak je vzdělávání důležité zjišťovala tato otázka. Respondenti měli na výběr ze čtyř možností.

Tabulka 17: Důležitost dalšího vzdělávání

velmi důležité	12	21%
důležité	39	68%
méně důležité	6	11%
nedůležité	0	0%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Důležitost dalšího vzdělávání přikládají dotazovaní šedesáti osmi procenty. Za velmi důležité to pokládá dvacet jedna procent. Poznatky získané v dalším vzdělávání za nedůležité respondenti nepovažují a to v rámci všech věkových skupin.

17. Co by mohlo být motivaci k dalšímu vzdělávání pedagoga?

- a) zlepšit si pracovní uplatnění
- b) možnost navýšení platu
- c) osobní rozvoj
- d) nejsem motivován

Na otázku jaká je motivace k dalšímu vzdělávání odpovídal respondenti v této otázce. Na výběr bylo ze čtyř možností.

Tabulka 18: Motivace k dalšímu vzdělávání pedagogů

zlepšit si pracovní uplatnění	18	32%
možnost navýšení platu	24	42%
osobní rozvoj	15	26%
nejsem motivován	0	0%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Nejvíce respondentů si dalším vzděláváním chce zlepšit plat a to v čtyřiceti dvou procentech. Navýšování platů k dalšímu vzdělávání zvolili respondenti ve věkovém rozmezí třiceti až padesáti let. Další motivací je zlepšení pracovního uplatnění a to ve třiceti dvou procentech. Tuto možnost volila věková skupina pod třicet let. Osobní rozvoj ve dvaceti šesti procentech. Bez motivace bylo nula procent respondentů.

18. Co by mohlo být překážkou v dalším vzdělávání pedagoga?

- a) rodinná situace
- b) nedostatek času
- c) nedostatek financí
- d) nevyhovující kurzy

Co by mohlo být nejčastější překážkou zjišťuje tato otázka. Otázka nabízela čtyři možnosti a, b, c, d.

Tabulka 19: Překážky v dalším vzdělávání pedagogů

rodinná situace	21	37%
nedostatek času	21	37%
nedostatek financí	9	15%
nevyhovující kurzy	6	11%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Rodinná situace a nedostatek času, shodně třicet sedm procent, je z hlavních důvodů proč by respondenti nebyli ochotni se dále vzdělávat. V této otázce možnost rodinné situace a nedostatek času volila věková skupina pod třicet let a nad třicet let. Souvisí to s rodičovskými povinnostmi.

19. Zúčastnili byste se stáže na některé škole v místě bydliště?

a) ano

b) ne

V této otázce se zjišťuje, zda by byli respondenti se zúčastnit stáže na jiné škole v místě bydliště, Otázka nabízela dvě možnosti.

Tabulka 20: Účast na stáži ve škole místě bydliště

ano	42	74%
ne	15	26%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Sedmdesát čtyři procent respondentů by využilo této nabídky zúčastnit se stáže na jiné škole v místě bydliště. Každá škola je specifická a v rámci dalšího vzdělávání by stáž

byla příležitostí k obohacení zkušeností pedagogů na školách. V rámci takové výměny by využili respondenti věkových skupin pod třicet let a mezi třiceti až padesáti lety.

20. Zúčastnili byste se stáže na některé škole v ČR?

a) určitě ano

b) ano

c) ne

d) určitě ne

Zda by se respondenti zúčastnili stáže ve škole mimo své bydliště se zjišťovalo v této otázce. Na výběr bylo ze čtyř možností.

Tabulka 21: Stáže ve škole v České republice

zcela ano	9	16%
spíše ano	27	47%
spíše ne	15	26%
zcela ne	6	11%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Stáže mimo své bydliště bylo ochotno se zúčastnit plných čtyřicet sedm procent respondentů. Zcela ano by takové možnosti využila věková skupina respondentů pod třicet let. Spíše ano zvolila skupina mezi třiceti až padesáti lety, ovšem by to záleželo na rodinné situaci. Dvacet šest procent by takovou možnost nevyužila a jedenáct procent dotazovaných by takovou možnost zcela nevyužila, Pro tyto varianty se rozhodli respondenti ve věkové kategorii nad padesát let.

21. Zúčastnili byste se stáže na některé škole v zahraničí?

a) určitě ano

b) ano

c) ne

d) určitě ne

Kolik respondentů by se zúčastnilo stáže v zahraničí řeší tato otázka. Na výběr bylo ze čtyř možností

Tabulka 22: Účast na stáži ve škole v zahraničí

zcela ano	12	21%
spíše ano	21	37%
spíše ne	24	42%
zcela ne	0	0%
celkem	57	100%

Zdroj: autorka práce, 2019 (vlastní šetření)

Stáže v zahraničí by se nezúčastnilo čtyřicet dva procent respondentů. Stáže v zahraničí by volili respondenti do třiceti let. Probíhá v rámci vzdělávání na vysokých školách a v rámci výměnných pobytů. Třicet sedm procent by tuto možnost využilo v rámci výměnných pobytů. Tyto stáže bývají krátkodobé.



### **13 Verifikace**

Pro potvrzení nebo vyvrácení hypotéz byly stanoveny cíle. Cílem bylo zjistit, zda pedagogové jsou ochotni se vzdělávat v programu dalšího vzdělávání, zda vedení školy dokáže vytvořit podmínky pro další vzdělávání pedagogů, zda je zájem o programy v dalším vzdělávání zaměřené na vyučující předměty a zda je motivací v dalším vzdělávání pedagogů kariérnímu postupu.

Hypotetický výrok č.1

O nabídky programů v rámci dalšího vzdělávání je dostatečný zájem.

Hypotetický výrok č.2

Vedení školy dokáže vytvořit podmínky pro pedagogy v rámci dalšího vzdělávání.

Hypotetický výrok č.3

Kladné stanovisko v programech dalšího vzdělávání zaujímají pedagogové středního věku.

Hypotetický výrok č.4

Pedagogy motivuje k dalšímu vzdělávání kariérní postup

Hypotetický výrok č.1 potvrzuje, že mezi pedagogy je dostatečný zájem o programy v dalším vzdělávání. Respondenti uvedli, že další vzdělávání pedagogů je nezbytně nutné.

Hypotetický výrok č.2 potvrzuje, že škola dokáže vytvořit podmínky pro pedagogy pro další vzdělávání. Pedagogové jsou ochotni se zúčastnit takového školení v průběhu školního roku za finanční podpory ze strany školy. Jsou ochotni si sami přispívat na programy v dalším vzdělávání.

Hypotetický výrok č.3 potvrzuje, že skupinou, která se zúčastňuje vzdělávacích programů jsou pedagogové ve středním věku. Tato skupina se zaměřuje na vzdělávací programy k rozšíření vědomostí v oblasti vztahující se k vyučovaným předmětům. Nejpočetnější zastoupení ve výzkumu se zúčastnila skupina respondentů ve věkovém rozmezí 41-50let.

Hypotetický výrok č.4 potvrzuje, že pedagogové využívají nabídky dalšího vzdělávání jako motivaci ke kariérnímu postupu. Motivací může být navýšení platu nebo kariérní postup. Pedagogové jsou ochotni si v rámci dalšího vzdělávání finančně přispívat a vzdělávat se ve svém volném čase

V rámci programu dalšího vzdělávání je zájem pedagogů dostatečný. Pedagogové se snaží zúčastnit se programů. Dostatečný zájem podporuje i vedení školy, které má také zájem na vzdělávání svých pedagogických pracovníků. Vedení dokáže vytvořit podmínky, které umožňují, aby se pedagogové mohli zúčastni programů v rámci dalšího vzdělávání. Pedagogové s praxí do deseti let se zúčastňují takových programů v dalším vzdělávání.

## Shrnutí

Největší zastoupení pedagogů je ve věkovém rozmezí 41-50 let a to polovina dotázaných respondentů . Následuje skupina respondentů ve věkovém rozmezí 31-40 let a to necelá třetina. Začínající pedagogové byli zastoupeni v menší míře a nad 60 let pouze zanedbatelná část pedagogů vykonávala činnost učitele. Činnost pedagoga v rozmezí méně jak 5 let, přes dobu výkonu činnosti pedagoga 6 – 10 let a v rozmezí činnosti pedagoga 11 – 15 let je shodné. Respondenti v tomto rozmezí zaujali tři čtvrtiny z celkového počtu. Nejsilnější zastoupení respondentů potom bylo v období mezi 16- 25. Toto zastoupení odpovídá věkovému rozmezí pedagogů mezi 41 – 50 lety. Nejméně potom byla zastoupena kategorie nad 25 let a to pouze v jedné desetině.. Z jedné poloviny dotazovaných mají respondenti magisterské vzdělání. Necelá jedna pětina pedagogů mělo vysokoškolské vzdělání v bakalářském programu, a jedna desetina respondentů měla vysokoškolské vzdělání doktorské a nebo v jiném oboru, než pedagogickém. Důležitost dalšího vzdělávání si pedagogové uvědomují. Na tomto faktu se shodli všichni respondenti, kteří byli dotazováni. Větší část pedagogů, a to tři čtvrtiny tedy respondentů uvedlo, že jsou ochotni se vzdělávat na úkor svého volného času.

Dvě třetiny učitelů konstatují, že jsou ochotni si finančně přispívat na vzdělávání..

Necelá jedna třetina, tedy 21 procent tvrdí, že jsou spíše dostačující a 17 % uvádí, že tyto možnosti jsou rozhodne dostačující. Jako spíše nedostačující vidí tyto možnosti každý čtvrtý učitel (26 %), pouze 4 % uvádějí, že tyto možnosti jsou rozhodne nedostačující.

Využití volna, které by platila škola pedagogům, by využilo valná většina pedagogů. Pro nevyužití placeného volna k dalšímu vzdělávání byla jedna pětina respondentů. Zvyšování své kvalifikace by využil každý devátý respondent, kdyby bylo volno placené

Dalšímu vzdělávání přikládá důležitost dvě třetiny respondentů. Pouze jedna pětina pedagogů uvedla, že další vzdělávání je velmi důležité.

Motivací, která vede pedagogy k dalšímu vzdělávání, odpověděli respondenti navýšení platu. Pro tento důvod se vyjádřila necelá polovina pedagogů. Jedna třetina uvedla jako důvod zlepšení pracovního uplatnění.

Překážkou, která by mohla být v dalším vzdělávání pedagogů je rodinná situace. K této variantě se přiklonila jedna třetina dotazovaných pedagogů. Zároveň se k variantě nedostatku financí vyjádřila také jedna třetina respondentů. Nedostatek financí vyplývá z rodinné situace.

Jednou z možných variant dalšího vzdělávání jsou stáže. Pro stáž na jiné základní škole v místě bydliště by bylo sedm desetin respondentů. Pro takovou stáž by nebyli dvě desetiny respondentů. Ke stáži na jiné základní škole v České republice by bylo ochotno se zúčastnit skoro celá polovina dotazovaných. Určitě ne by řekla jedna desetina pedagogů. Pro zahraniční stáž se vyslovilo negativně necelá polovina respondentů. Pro rozhodné ne však se nepřiklonil žádný z respondentů.

Pro motivaci pedagogů k dalšímu vzdělávání je řada faktorů. Mezi takové patří věk, kariéra, zkušenosti učitele, finanční náročnost., rodinné a osobní prostředí. Dalšími překážkami, které pedagogy limitují další vzdělávání je pracovní zátěž, nedostatek času a o zastupitelnosti ve škole. Věk pedagoga hraje v otázce dalšího vzdělávání velkou úlohu.

## ZÁVĚR

Vzdělávání dospělých se stalo součástí personální politiky. Výrazně se posouvá těžiště vzdělávání dospělých od zájmového a všeobecného ke vzdělávání zaměřenému na získávání profesních kvalifikací a kompetencí.

Oblast dalšího vzdělávání je rozsáhlá. Hlavní cílem bylo zaměření na další vzdělávání pedagogů na základní škole. Nutnost a účel vzdělávání dospělých se zdůvodňují z několika hledisek. Jako účel dalšího vzdělávání se uvádí druhá vzdělávací šance pro lidi, kteří z nějakých důvodů nezískali vzdělání podle svých potřeb nebo v určitém úseku svého života o toto vzdělání neměli zájem. Ve vývojových zemích to může znamenat alfabetizaci. V důsledku rozmachu vzdělávacích systémů se většinou jedná o získání úplného středoškolského nebo vysokoškolského vzdělání. Lze získat také odborné vzdělání a nebo zvyšovat kvalifikaci a kompetenci.

Zdá se, že pedagogové v předdůchodové věkové kategorii nejsou motivováni k dalšímu vzdělávání. Potřeba dalšího vzdělávání tak klesá, ovšem nedá se říct, že by se nevzdělávali. Pro vyšší plat lepší uplatnění jsou potom motivací pro pedagogy k dalšímu vzdělávání. Osobní a rodinný aspekt může být překážkou v dalším vzdělávání. Může to způsobit rodinná situace, komplikace s cestováním. Mezi vlivy, které ovlivňují další vzdělávání pedagogů patří úroveň školy a výběr dalšího vzdělávání učitelů z pohledu školské politiky.

Pro většinu pedagogů je další vzdělávání důležité. Považují to za samozřejmost. Také většina pedagogů se přiklání k tomu, že vedení školy vytváří dostatečné podmínky pro další vzdělávání pedagogů. Nejčastějším problémem v dalším vzdělávání pedagogů je nedostatek času, rodinná situace a finanční zázemí.

Učitelé na základní škole jsou ochotni se nadále vzdělávat. Pro většinu pedagogů je takové vzdělávání přínosem. Z výsledků výzkumu vyplývá, že škola se podílí na takovém vzdělávání kladným přístupem a i finančně dokáže podpořit pedagogy.

Teoretická část obsahuje charakteristiky vzdělávání pedagogických pracovníků. Obsahem teoretické části je celoživotní vzdělávání, andragogika a vznik a vývoj vzdělávání pedagogů. Obsahuje i legislativu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Praktická část si dala za cíl analyzovat zvyšování kvalifikace a dalšího

vzdělávání pedagogů na základní škole. Jak jsou ochotni se zúčastnit vzdělávacích programů určených pro pedagogické pracovníky.

Návrhem pro řešení většího podílu zúčastněných pedagogů v programech dalšího vzdělávání by mohlo být řešením zvýšit podíl pedagoga na přípravě plánu. Tím by se rozšířila i možnost větší informovanosti o možnostech pedagogů zúčastnit se programů v rámci dalšího vzdělávání. Vybírat programy, které pomůžou zlepšit kvalitu výuky. Investovat a navýšit finanční prostředky na další vzdělávání pedagogů. Snažit se snížit úkony, které by mohly ulehčit učitelům v jejich práci a tím získat čas k dalšímu vzdělávání.

Vysoká škola má v oblasti dalšího vzdělávání úkol, který by měl pomoci pedagogickým pracovníkům v jejich vzdělávacích potřebách v rámci školské politiky. Pedagogové projevují zájem se dále vzdělávat, prohlubovat svoji kvalifikaci a zvyšovat své profesní vzdělání.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

- Amstrong, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha:Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
- Balvín,J. *Andragogika jako teorie výchovy a vzdělávání dospělých*. Praha: Hnutí R, 2011. ISBN 978-80-86798-16-5.
- Beneš,M.*Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-23-8.
- Beneš,M.*Andragogika*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4824-5.
- Hladílek,M.*Úvod do didaktiky*. Praha: Vysoká škola J.A.Komenského, 2004. ISBN 80-86723-07-0.
- Kalnický,J.*Základy pedagogiky I*.Opava:Slezská univerzita v Opavě,2009. ISBN 978-80-7248-543-7.
- Kohnová,J. a kol. *Profesní rozvoj učitelů a cíle školního vzdělávání*. Praha: Pedagogická fakulta UK, 2012. ISBN 978-80-7290-625-3.
- Kohout,K.*Základy obecné pedagogiky*. Praha: Vysoká škola J.A.Komenského, 2002. ISBN 80-7048-043-2.
- Lazarová,B.*Cesty dalšího vzdělávání učitelů*.Brno:Paido,2006. ISBN 80-7315-114-6.
- Leissmann,K,P.*Teorie nevzdělanosti*.Praha:Academia,2008. ISBN 978-80-200-16775.
- Mužík,J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Codex, 2000. ISBN 80-85963-93-0.
- Palán,Z. *Základy andragogiky*. Praha: UJAK, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- Paulavčáková,L. a kol. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci*. Praha: UJAK, 2015. ISBN 978-80-7452-106-5.
- Průcha,J. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada publishing ISBN 978-80-247-5232-7.
- Průcha,J.,Veteška,J.,*Andragogický slovník*.Praha:Grada, 2012. ISBN 978-80-247-8182-2.

Průcha,J.,Walterová,E.,Mareš,J.*Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2008.  
ISBN 978-80-7367-416-8.

Vališová,A.Kasíková,H.*Pedagogika pro učitele*.Praha:Grada,2011. ISBN 978-80-247-3357-9.

Veteška,J.*Přehled andragogiky*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9

Veteška,J. Tureckiová,M. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí*. Praha: UJAK, 2008 .  
ISBN 978-80-86723-54-9.

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

Blažková.M. *Další vzdělávání pedagogických pracovníků*. Příbram, 2011 Dostupné také z: [http://www.amanno.org/ke\\_stazeni/zp12/blazkova.pdf](http://www.amanno.org/ke_stazeni/zp12/blazkova.pdf)

Vyhláška č.317 ze dne 27.července 2005 o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy. In: *Sbírka zákonů*,Česká republika.2005, Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-317>

Zákon č. 561 ze dne 1.ledna 2005 Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2005, Dostupné také z : <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>

Zákon č. 563 ze dne 24.září 2004 Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy o pedagogických pracovnících. In: *Sbírka zákonů*, Česká republika 2004, Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>

Zákon č. 111 ze dne 22.dubna 1998 Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). . In: *Sbírka zákonů*, Česká republika 1998 Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>



Zpráva o počátečním vzdělávání, dalším vzdělávání pedagogických pracovníků a některých aspektech dalšího profesního vzdělávání v hlavním městě Praze.

Dostupné také z:

[z:prahafondy.ami.cz/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/.../Anylyza\\_UIV\\_zari\\_2009.pdf](z:prahafondy.ami.cz/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/.../Anylyza_UIV_zari_2009.pdf)

## SEZNAM PŘÍLOH

### Příloha A – Dotazník

1. Věkové rozmezí respondenta

- a) méně než 30 let
- b) 31 – 40 let
- c) 41 – 50 let
- d) 50 – 60 let
- e) 60 a více let

2. Jak dlouho vykonáváte činnost pedagoga ve školství?

- a) méně jak 5.let
- b) 6 – 10 let
- c) 11 – 15 let
- d) 16 – 25 let
- e) 25 a více let

3. Nejvyšší současné dosažené vzdělání?

- a) středoškolské
- b) vysokoškolské bakalářské
- c) vysokoškolské magisterské
- d) doktorské
- e) jiné vysokoškolské

4. Jste ochotni se dále vzdělávat?

a) ano

b) ne

5. Jste ochotni se vzdělávat i ve svém volném čase?

a) ano

b) ne

6. Jste ochotni si finančně přispívat na vzdělávání?

a) ano

b) ne

c) nevím

d) nikdy

7. Využili byste školou placeného volna ke studiu?

a) ano

b) ne

c) nevím

8. Využili byste státem placeného volna ke studiu?

a) ano

b) ne

c) nevím

9. Studujete v současné době vysokou školu?

a) ano

b) ne

10. Účastníte se vzdělávacích programů určených pro pedagogické pracovníky?

a) ano

b) ne

11. Absolvovali jste v poslední době z některých vzdělávacích programů týkající se

a) speciální pedagogiky

b) informační a komunikační technologie

c) vztahující se k vyučovaným předmětům

d) kurzy jazykové

e) zaměřené na školskou legislativu

f) jiné

g) ne

12. Jakou metodu vzdělávání upřednostníte?

a) studium

b) samostudium

c) přednáška

d) seminář

e) stáž

13. Považujete rozšiřování kvalifikace za potřebné k výkonu povolání pedagoga?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

14. Má vzdělávání pozitivní přínos pro pedagoga?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

15. Po absolvování vzdělávacího programu získané poznatky

- a) využíváte
- b) částečně využíváte
- c) málo využíváte
- d) nevyžíváte

16. Příkladáte dalšímu vzdělávání důležitost?

- a) velmi důležité
- b) důležité
- c) méně důležité
- d) nedůležité

17. Co by mohlo být motivací k dalšímu vzdělávání pedagoga?

- a) zlepšit si pracovní uplatnění
- b) možnost navýšení platu
- c) osobní rozvoj
- d) nejsem motivován

18. Co by mohlo být překážkou v dalším vzdělávání pedagoga?

- a) rodinná situace
- b) nedostatek času
- c) nedostatek financí
- d) nevyhovující kurzy

19. Zúčastnili byste se stáže na některé škole v místě bydliště?

- a) ano
- b) ne

20. Zúčastnili byste se stáže na některé škole v ČR?

- a) určitě ano
- b) ano
- c) ne
- d) určitě ne

21. Zúčastnili byste se stáže na některé školy v zahraničí?

a) určitě ano

b) ano

c) ne

d) určitě ne

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Jiřina Křížková**

**Obor: Andragogika**

**Forma studia: kombinované studium**

**Název práce: Další vzdělávání pedagogů na základní škole**

**Rok: 2019**

**Počet stran textu bez příloh:**

**Celkový počet stran příloh: 5**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 19**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0**

**Počet internetových zdrojů: 6**

**Vedoucí práce: PhDr. Marie Farková Ph.D.**