



Pedagogická
fakulta
Faculty
of Education

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta
Katedra pedagogiky a psychologie

Bakalářská práce

Další vzdělávání pedagogických pracovníků mateřských škol znojemského regionu

Vypracovala: Dana Kolštrmová
Vedoucí práce: Mgr. Jana Polčáková

České Budějovice 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Ve Znojmě, 20. března 2015

Dana Kolštrömová

Poděkování

Děkuji Mgr. Janě Polčákové za odborné a vstřícné vedení při přípravě bakalářské práce.

Děkuji pedagogickým pracovníkům mateřských škol znojemského regionu za ochotu podílet se na výzkumné části mé práce.

Děkuji své rodině za podporu při studiu.

Abstrakt

Bakalářská práce je zaměřena na další vzdělávání pedagogických pracovníků v mateřských školách znojemského regionu. Školská organizace nemůže dnes, bez dalšího vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků, kvalitně fungovat. Vzdělávání vychází z cílů organizace, strategie a je plánováno na základě identifikace vzdělávacích potřeb. Pedagogičtí pracovníci mají po dobu výkonu své pedagogické činnosti povinnost vzdělávání, kterým si obnovují a doplňují kvalifikaci (§ 21 zákona č. 563/2004 Sb., vyhláška č. 317/2005 Sb.). Znojensko je nejodlehlejším regionem Jihomoravského kraje, podle počtu obyvatel je Znojmo po Brně druhé největší město, přitom má nejhorší dopravní obslužnost. Zcela jiné podmínky pro vzdělávání se nabízejí učitelům ve velkých městech. V odlišné situaci se nachází učitel z malých od města vzdálených škol, které se potýkají s dopravní nedostupností, nižšími finančními prostředky, zastupitelností, ale mají stejné vzdělávací cíle jako školy z větších měst. Výzkumné otázky: Jaký je zájem vedení o další vzdělávání pedagogických pracovníků? Jak ovlivňuje financování školy další vzdělávání? Jaká je dopravní obslužnost z pracoviště do místa konání semináře? Jaké formě vzdělávání dávají pracovníci přednost? Jakou oblast vzdělávání si vybírají? Pro výzkumné šetření bude použita metoda písemného anonymního dotazníku, rozesílaného v elektronické podobě. Respondenti budou rozděleni do dvou skupin – vedoucí pracovníci a pedagogičtí pracovníci mateřských škol. Předpokládaný počet respondentů je 200 osob, strukturovaných dle současné pracovní pozice (ředitel/učitel). Výzkum může sloužit jako podklad a námět pro další činnost znojemského vzdělávacího zařízení, zajišťujícího vzdělávání pracovníků a metodickou pomoc v odlehlejších oblastech znojemského regionu.

Klíčová slova

Další vzdělávání pedagogických pracovníků, formy vzdělávání, mateřská škola, pedagog, znojemský region.

Abstract

The qualification work is focused to the further education of pedagogical staff employed in kindergartens in Znojmo region. An educative institution cannot provide quality services and even run without further education and professional development of its workers. The education itself comes from the targets of particular institution, its strategies and its planned based on the identification of educational needs.

A pedagogical staff is obliged to further education in order to maintain and deeper the professional knowledge (section 21 of the Law no. 563/2004 Coll., directive no. 317/2005 Coll.) Znojmo region is the most remote part of South-Moravia County, with Znojmo as the second biggest city in the county in terms of citizens, however with the worst transport services. In comparison, there are significantly different conditions for further education in bigger cities. A pedagogical worker from the small, remote kindergartens finds himself in totally different position in the further education system dealing with transport issues, insufficient funds and substitutability issues, however with the same set of obligations in further education system as their colleagues from bigger cities.

Research questions: What is the kindergartens management interest on further education of its staff? What is the effect of finance on the further education? What is the transport accessibility from the workplace to the seminar? What is the preferred form of further education among pedagogical workers? What content and topics are most preferred? The anonymous survey method will be used in research, provided by an electronic means to assumed respondents. Both teachers and directors of the kindergartens will be subjects to the survey. Assumed number of respondents is 200 structured by current role (director/teacher). The research may find further use in the operations of further education agency in Znojmo, which currently provides further education in the region.

Key words

Further education of pedagogical staff, forms of education, kindergarten, pedagogue, Znojmo region.

OBSAH

ÚVOD	8
1. TEORETICKÁ ČÁST	10
1.1 Vymezení pojmu další vzdělávání pedagogických pracovníků	10
1.1.1. Vyhláška č. 317/2005 Sb. ze dne 27. července 2005	11
1.2 Nejčastější formy Dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků	12
1.2.1. Systematické vzdělávání	12
1.3 Motivace.....	13
1.4 Profesní rozvoj.....	15
1.5 Plán vzdělávání na škole.....	16
1.5.1. Metoda SWOT.....	17
1.5.2. Nový rozpočet	17
1.5.3. Vzor plánu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.....	18
1.6 Nabídka dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků	19
1.7 Zajištění dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v okrese Znojmo	20
1.8 Akreditace vzdělávacích institucí	22
1.9 Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020	22
1.10 Další vzdělávání pedagogických pracovníků ve vybraných zemích EU	24
2. SPECIFIKA ZNOJEMSKÉHO REGIONU	25
2.1 Nízká hustota osídlení a vysoká míra nezaměstnanosti	25
2.2 Školy na Znojemsku.....	26
3. TŘETÍ ČÁST - PRAKTICKÁ.....	27
3.1 Vytyčení cíle	27
3.3 Popis použité metody.....	28
3.4 Popis zkoumaného vzorku	30
3.5 Výsledky dotazníku.....	30
3.5.1. Údaje o respondentech a zařízeních, ve kterém pracují.	30
3.5.2. Další vzdělávání pedagogických pracovníků:	38
3.5.3. Dopravní možnosti respondentů na vzdělávací akce:	45
3.5.4. Ekonomické otázky	48
3.6 Výsledky šetření	55
ZÁVĚR	59

Přílohy.....	62
--------------	----

ÚVOD

„Vzdělávání dospělých = cesta rozvoje člověka, cesta k nějakému cíli.“

Téma bakalářské práce je zaměřené na problematiku dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků mateřských škol znojemského regionu. Tímto výzkumem jsem chtěla zmapovat další vzdělávání pedagogických pracovníků (dále jen „DVPP“) z pohledu ředitelů mateřských škol i pedagogických pracovníků. Výzkumným problémem je zjistit, jaký vliv má rozlehlost regionu, velikost zařízení, ekonomické faktory, přístup a zájem vedoucích pracovníků na volbu a výběr dalšího vzdělávání pracovníků v mateřských školách (dále jen „MŠ“).

První část práce zpracovává současné legislativní požadavky na odbornou připravenost předškolních pedagogů a ukazuje některé možnosti dalšího vzdělávání. Učitel pracuje na svém osobnostním růstu a profesním životě prostřednictvím systému celoživotního vzdělávání (kurzy dalšího vzdělávání, studium odborné literatury, konzultace s kolegy apod.). Je si vědom důležitosti celoživotního vzdělávání a využívá různé varianty a příležitosti k profesnímu rozvoji (ISSA, 2011).¹ Školská organizace nemůže dnes, bez dalšího vzdělávání a rozvoje pedagogických pracovníků, kvalitně fungovat. Způsob a obsah vzdělávání vychází z cílů konkrétní organizace, její strategie a je plánováno na základě identifikace vzdělávacích potřeb. Pedagogičtí pracovníci mají po dobu výkonu své pedagogické činnosti povinnost vzdělávání, kterým si obnovují, upevňují a doplňují kvalifikaci (§ 24 zákona č. 563/2004 Sb., vyhláška č. 317/2005 Sb.).²

Druhá část práce se zabývá informacemi o znojemském regionu, především pak počtem a velikostí předškolních zařízení a dopravní obslužnosti. Součástí je i přehled možností dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v regionu, Znojensko je nejdlehlším regionem Jihomoravského kraje. Samotné město Znojmo (podle počtu obyvatel), je po Brně největší město kraje. Z celkového počtu 42 MŠ (právních subjektů zřizovaných obcí) je 24 škol jednotřídních, 6 škol dvoutřídních a 12 škol více

¹ AUTORSKÝ TÝM. Kompetentní učitel 21. století (Mezinárodní profesní rámec kvality ISSA). Plzeň: Bílý

² Zákon o pedagogických pracovnících č. 563/2004 Sb., § 24 (další vzdělávání pedagogických pracovníků) Vyhláška č. 317/2005 Sb. ze dne 27. července 2005 – o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.

třídních. 38 MŠ je součástí základní školy.³ I přes velikost svého centra, města Znojma, se celý region vyznačuje velmi špatnou dopravní obslužností. Kombinace velikosti celého regionu a relativně nízké frekvence spojů veřejné dopravy mezi jednotlivými obcemi značně snižuje možnosti pedagogů účastnit se programu dalšího vzdělávání. Zcela jiné podmínky pro vzdělávání se nabízejí pedagogům ve velkých městech, kde stačí k účasti přejít několik stanic tramvají nebo metrem. Pedagogičtí pracovníci z malých a od velkých měst vzdálených škol, kteří se potýkají s dopravní nedostupností, nižšími finančními prostředky, při stejně nastavených vzdělávacích cílech jako jejich kolegové z větších měst jsou pak často znevýhodněni.

Třetí, praktická část mojí práce, přináší názory pedagogů i vedoucích pracovníků mateřských škol na zvyšování profesní odbornosti, povinnost dalšího vzdělávání a jeho různé formy. Věnuje se otázkám jako: Jaký je zájem vedení školy o DVPP? Jaké formě vzdělávání dávají pedagogičtí pracovníci přednost? Jak ovlivňuje financování školy další vzdělávání pracovníků? Jaká je dopravní obslužnost z pracoviště do místa konání semináře? Jaké důvody mají pedagogičtí pracovníci pro účast na semináři? Jaké téma dalšího vzdělávání pedagogičtí pracovníci preferují? Pro výzkumné šetření bude použita metoda písemného anonymního dotazníku rozesílaného v elektronické podobě. Respondenti jsou rozděleni do dvou skupin – vedoucích pracovníků a pedagogičtí pracovníci mateřských škol. Dalšími kritérii vyžitými při vyhodnocení vybraného vzorku kvantitativního výzkumu jsou pohlaví, věk, dosažené vzdělání, počet let pedagogické praxe a další.

³ Správa informačního systému orgman. Školy Znojmo [online]. 2014 [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <http://www.orgman.cz/skolyjm/0a-zn-mz.htm>

1. TEORETICKÁ ČÁST

První část zpracovává legislativní požadavky na odbornou připravenost předškolních pedagogů a ukazuje některé možnosti dalšího vzdělávání.

1.1 Vymezení pojmu další vzdělávání pedagogických pracovníků

„Od roku 1989 prochází české školství významnými kvalitativními změnami. Záměry a cíle vzdělávací politiky jsou zpracovány ve strategických dokumentech. Jedním z dokumentů je Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, tzv. Bílá kniha. Záměry a doporučení byly postupně zakotveny do školské legislativy.“⁴ Bílá kniha definuje konkrétní představy o kvalitě vzdělávání, kdy kvalitní pedagogové jsou považováni za klíčové aktéry proměny školy. Rozvoj a vzdělávání pracovníků v organizaci vychází z cílů organizace, strategie a je plánováno na základě vzdělávacích potřeb organizace.

Pedagogičtí pracovníci mají po dobu výkonu své pedagogické činnosti povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, udržují a doplňují kvalifikaci. Ředitel školy organizuje další vzdělávání pedagogických pracovníků podle plánu dalšího vzdělávání, který stanoví po předchozím projednání s příslušným odborovým orgánem. Při stanovení plánu dalšího vzdělávání je nutno přihlížet ke studijním zájmům pedagogického pracovníka a potřebám a rozpočtu školy. V průběhu realizace vzdělávání pedagogických pracovníků, je potřeba řešit celou řadu situací spojených jak s absencí konkrétního pedagoga (zástup, chod třídy) tak s finanční stránkou věci. I přes výše popsané dílčí problémy a náročnost jejich řešení je v dlouhodobém horizontu následné vzdělávání pedagogických pracovníků tou správnou investicí. Podle Chmelové (2014) se *„promyšlená práce a systematická se při realizaci vzdělávání mnohonásobně odrazí v kvalitě vlastní pedagogické práce, větší citlivosti a vnímavosti k řešeným problémům, v efektivitě otevřené komunikace a ve větší psychické stabilitě jednotlivců i celého týmu. Vzdělávání a podpora pedagogických a řídicích pracovníků představují jedno ze základních kritérií „učící se a neustále se vyvíjející organizace.“⁵*

⁴ SVOBODOVÁ, Eva a kol.: *Vzdělávání v mateřské škole*. Praha: Portál, 2010, str. 21, ISBN 978-80-7367-774-9

⁵ CHMELOVÁ, Martina: *Poradce ředitelky Mateřské školy*. Praha: Forum s.r.o., ročník III, číslo 10, červen 2014

Další vzdělávání pedagogických pracovníků se řídí:

- Vyhláškou č. 317/2005 Sb. ze dne 27. července 2005 – o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.
- § 24 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících.
- Výklad MŠMT ČR k ustanovení § 24 odst. 7 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, č.j.: 32 932/2005 -25 (Samostudium).
- čl. 8 Pracovního řádu pro zaměstnance škol a školských zařízení, č. j. 14 269/2001-26 (povinnosti pedagogických pracovníků).

1.1.1. Vyhláška č. 317/2005 Sb. ze dne 27. července 2005

Legislativní požadavky na odbornou připravenost předškolních pedagogů se řídí Vyhláškou 317/2005 Sb. o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému. První část vyhlášky určuje, kde se uskutečňuje DVPP a druhy dalšího vzdělávání. Druhá část je zaměřena na složení a činnost akreditační komise. Třetí část je věnována kariérnímu systému pedagogických pracovníků. Čtvrtá část přechodným a závěrečným ustanovením.

- DVPP se uskutečňuje:
 - a) na vysokých školách, v zařízeních určených pro DVPP a v jiných zařízeních na základě akreditace udělené ministerstvem,
 - b) samostudiem.
- Mezi druhy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků řadíme:
 - a) studium ke splnění kvalifikačních předpokladů,
 - b) studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů,
 - c) studium k prohlubování odborné kvalifikace pedagogických pracovníků.

Mezi nejčastější formy vzdělávání patří zejména kurzy, semináře, workshopy a výcviky. Délka trvání vzdělávacího programu průběžného vzdělávání činí nejméně 4 vyučovací hodiny (jedna vyučovací hodina je čtyřicet pět minut). Dokladem o absolvování průběžného vzdělávání je osvědčení s číslem akreditace, které vydává Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.⁶

⁶ MŠMT ČR. Akreditace v systému dvpp [online]. 2011 [cit. 2015-01-02]. Dostupné z: www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/akreditace-v-systemu-dvpp

1.2 Nejčastější formy Dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

- **Kurzy, semináře, workshopy, výcviky** (akreditace MŠMT, vydáváno osvědčení o absolvování). Jedná se o běžnou nabídku vzdělávacích institucí s akreditací MŠMT o způsobilosti pořádat a nabízet jednotlivé formy DVPP (dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků).
- **Konference** (s akreditací nebo i bez ní, vydáváno osvědčení nebo potvrzení o účasti). Zaměřeni na reflexi aktuálních a současných témat, trendů, sdílení příkladů dobré praxe.
- **Stáže, praxe, hospitace** (s akreditací i bez ní, vydáváno osvědčení nebo potvrzení o účasti, zpracování závěrečné zprávy). Zaměřeni na výměnu zkušeností, dobré praxe, příkladů, přístupů, technik a jejich aplikace v terénu.
- **Individuální podpora MŠ** (mentoring, koučink, supervize) – individuální služba, kterou zadává mateřská škola pro řešení konkrétních problémů a situací. Forma: individuální nebo týmová. Vydáváno potvrzení, zpráva.

1.2.1. Systematické vzdělávání

Podle Koubka (2012) je „*systematické vzdělávání dobře organizované vzdělávání, je to neustále opakující se cyklus, vycházející ze zásad vzdělávání a to: identifikace potřeby vzdělávání, plánování vzdělávání a vyhodnocování výsledků.*“⁷ Vzdělávání pedagogů nemůže probíhat nahodile, ve smyslu, co se komu líbí nebo zda má zaměstnanec čas. Při realizaci vzdělávání se jedná o systematickou a promyšlenou práci ředitele školy, kdy musí řešit celou řadu problematických oblastí, což není jednoduché. Jedná se zejména o oblast zastupitelnosti, organizační zajištění chodu třídy, finance atd. Systematická práce při realizaci vzdělávání se však mnohonásobně odrazí v kvalitě pedagogické práce, v efektivitě otevřené komunikace, ve schopnosti řešit problémy a ve větší psychické stabilitě jednotlivců i celého týmu.

Jde o vzdělávání, které dodržuje určité principy:

Plánování a řízení – je důležité s ohledem na časovou osu realizace vzdělávacích aktivit, finanční zdroje a vlastní zaměření aktivit pro potřeby školy.

7 KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. Praha, Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-168-3

Vyváženost ve všech oblastech rozvoje pracovníka – oblast práce s dětmi i oblast rozvoje samotného učitele.

Motivace a podpora jednotlivých pracovníků (finanční a věcná hodnota vzdělávání, přijetí vzdělávacích aktivit jako benefitů, profesní růst).⁸

1.3 Motivace

Podle Kučery (2013) je „*motivace proces usměrňování, udržování a energetizace chování. Jedná se o interní proces regulace chování (osoba vynakládá úsilí při snaze o dosažení určitého cíle), vycházející především z emočních a kognitivních procesů.*“⁹

Dle Cakirpalogu (2012) „*pojmem „motivace“ zpravidla označuje proces spouštění, zaměření a regulace aktivity člověka na objekty a cíle. Motivace má ryze individuální povahu. Psychologický výklad motivace musí brát v potaz individuální potřeby, cíle a zkušenost, stejně jako i širší kulturní a společenský kontext, se kterými je osobnost v neustálém kontaktu.*“¹⁰

Základními zdroji motivace jsou potřeby, návyky, zájmy, hodnoty a hodnotové orientace, ideály. Motivace k dalšímu vzdělávání závisí na schopnostech, vědomostech, dovednostech člověka a jeho individuálních potřebách. Dle Syslové je „*každý člověk jiný, liší se věkem, uznáváním hodnot, ekonomickým zázemím apod. a každého motivuje něco jiného, někoho pochvala, uznání, jiného třeba jen finanční odměna. Motivace je proces zaměřující činnost zaměstnanců určitým směrem.*“¹¹

Motivace může vycházet z vnitřních nebo vnějších pohnutek a podnětů. Často bývá kombinací obou.

Vnitřní motivace - výsledek potřeb a zájmů člověka (potřeba poznávací, seberealizace, kulturní potřeby). Vnitřní motivaci mají především lidé s ambicemi, kteří mají snahu uspět v profesním životě a dále lidé, kteří se zajímají o společnost a okolí.

⁸ CHMELOVÁ, Martina: *Poradce ředitelky Mateřské školy*. Praha: Forum s.r.o., ročník III, číslo 10, červen 2014

⁹ KUČERA, Dalibor: *Moderní psychologie*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2013, str. 81, ISBN 978-80-247-4624-0

¹⁰ CAKIRPALOGU, Panajotis. *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2012, str. 180, ISBN 978-80-247-4033-1

¹¹ SYSLOVÁ, Zora. *Jak úspěšně řídit mateřskou školu*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2012, str. 49, ISBN 978-80-7357-976-0.

Vnější motivace - je určena působením vnějších podnětů (hrozba trestu, možnost odměny). Vnější motivace (vycházející z okolí) je nejistota ohledně zaměstnání a obava z neúspěchu.

Pro oblast dalšího vzdělávání je podle mého názoru důležitější vnitřní motivace. Pokud má pedagog o problematiku zájem, chce něčeho dosáhnout, rozšířit si svoji odbornost, má výrazně větší šance na úspěch než ten, který se vzdělává z donucení. S vnitřní motivací souvisí také pochopení smyslu vzdělávání. Motivovat pedagogy je dovednost, kterou by měli zvládat především ředitelé škol.

Pracovní motivace je proces, který zaměřuje činnost lidí určitým směrem. Způsobuje, že lidé jednájí určitým způsobem, samostatně a dobrovolně realizují určitou činnost bez nutnosti častých instrukcí, příkazů a usměrňování. Je to chtěný a dobrovolně zvolený stupeň angažovanosti v určitém chování. Aby pracovník vyvinul větší úsilí k plnění dalšího úkolu, je nutné, aby jeho snaha byla následovaná přiměřeným výsledkem, výsledek činnosti byl následován odměnou a tato odměna měla pro daného pracovníka význam.

Stále aktuálním východiskem pro úspěšnou motivaci a vedení lidí je důsledné respektování hierarchie lidských potřeb – fyziologické potřeby, potřeby sociální, potřeby jistoty a bezpečí, potřeba uznání a seberealizace. Teorie vychází z uspořádání potřeb člověka podle důležitosti od nejnižších až po nejvyšší. Jak píše Bečvářová (2010), *„ředitelka mateřské školy by měla mít stále na paměti, že ve výrazné většině případů jsou u dospělého člověka motivace k činnosti, sám pracovní výkon i celkové klima třídy a pracoviště, a tedy i výsledek práce, ovlivněny mírou uspokojení základních potřeb člověka. Motivovat člověka znamená dát člověku osobní cíl shodný s jeho přáním, touhami či potřebami. Úspěšný vedoucí pracovník se vyznačuje asertivitou, vcítěním do jiných lidí, citovou stabilitou, odpovědností, vytrvalostí a důsledností. Snaží se o uspokojení všech potřeb pracovníků, o vytvoření a udržení přátelské atmosféry na pracovišti. Umění ředitelky navodit vnitřní motivaci zaměstnanců spočívá především v tom, že utváří prostor pro samostatnost, nevnucuje vlastní nápady, naslouchá druhým a respektuje je.“*¹²

Stěžejní význam pro pracovníka má výplata, ale není to jediný prostředek motivace.

¹²BEČVÁŘOVÁ, Zuzana. *Kvalita, strategie a efektivita v řízení mateřské školy*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-221-8.

Každý z nás je jiný, a proto každého mohou motivovat různé motivační faktory:

Peníze – výplata má samozřejmě stěžejní význam. Pokud má vedoucí pracovník možnost motivovat pracovníky formou finanční odměny za splněný úkol, dostane z pracovníků maximum. Bohužel současná finanční situace ve školství neumožňuje odměňovat pracovníky v rozsahu, v jakém by bylo vhodné.

Přátelství – vedení i pracovníkům záleží na přátelských vztazích v kolektivu.

Jistota zaměstnání – pracovník se raději spokojí s málem, aby měl své jisté.

Samostatnost – pracovník může a chce sám rozhodovat v rámci svých kompetencí.

Tvořivost – pracovník má rád práci, která je různorodá, přináší nové poznatky.

Pochvala – patří mezi jeden z nejsilnějších motivačních nástrojů, přestože nás nic nestojí.

1.4 Profesní rozvoj

Profesní rozvoj představuje klíčovou součást procesu celoživotního vzdělávání. Zkušený pedagog průběžně reflektuje, posuzuje a hodnotí efektivitu své práce. Je si vědom svých silných a slabých stránek a plánuje další možná zlepšení. Systematicky pracuje na svém osobnostním rozvoji. Profesní růst v pedagogické sféře vyžaduje osvojování si nových poznatků prostřednictvím literatury, informačních zdrojů a seminářů. Pedagog pracuje na svém profesním rozvoji prostřednictvím celoživotního vzdělávání (kurzy dalšího vzdělávání učitelů, studium odborné literatury, konzultace s kolegy), zvyšuje kvalitu a efektivitu své práce. Vybírá si ty dílny a semináře, které přímo obohacují jeho pedagogickou praxi.¹³ Syslová (2012) řadí vzdělávání zaměstnanců do personální činnosti a jedná se o zvyšování odborné přípravy a profesionálního rozvoje zaměstnanců. Zahrnuje prohlubování a rozšiřování pracovních schopností, zvyšování kvalifikace, vzdělávání nových zaměstnanců, profesní formování osobnosti zaměstnanců. *„V současnosti se zvyšují nároky na schopnost člověka přizpůsobovat se rychlým změnám, proto se stává vzdělávání celoživotním procesem. Má-li být mateřská škola jako školská instituce základem celoživotního vzdělávání dětí, je nutné*

¹³ AUTORSKÝ TÝM. *Kompetentní učitel 21. století (Mezinárodní profesní rámec kvality ISSA)*. Plzeň: Bílý slon, str. 54, 2011.

*rozvíjet pracovníka zejména v oblasti nových přístupů ke vzdělávání, k využívání nových forem a metod práce. Hlavním cílem dalšího vzdělávání je nutnost získávat nové znalosti a potřeba osvojit si nové dovednosti. Pozitivní důsledky by mělo přinést zejména profesně orientované další vzdělávání.*¹⁴

1.5 Plán vzdělávání na škole

Ředitel školy vytváří podmínky pro DVPP. Podle ustanovení § 24 zákona o pedagogických pracovnících¹⁵ patří další vzdělávání mezi povinnosti zaměstnance. Pro každého pracovníka je zpracován plán dalšího vzdělávání, který by měl být šitý na míru. Podle Svobodové (2010) se „ředitel školy stará o další vzdělávání všech svých zaměstnanců, nejen pedagogických. Při vzdělávání provozních pracovníků se řídí zákoníkem práce. Plán sestavuje na základě analýzy dokumentů, mezi které řadíme zápisy do třídní knihy, zápisy z hospitační činnosti, anketa pro pedagogy, zápis z pedagogické rady a různé formy diskuse.“¹⁶

Podle Bečvářové (2010) je „plánování jednou z důležitých podmínek rozvoje školy. Přispívá ke zlepšení výkonu školy, zefektivnění práce, k lepšímu využití lidského potenciálu i finančních zdrojů a umožňuje také snadněji stanovit kritéria sebehodnocení a hodnocení. Společné vytváření plánu snižuje výrazně konflikty mezi vedením a pracovníky školy při plnění dílčích úkolů (sami jsme si je stanovili, měli jsme možnost se k nim vyjádřit). Snažit se, aby závěry byly užitečné pro všechny zúčastněné strany. Společně konzultovat opatření vedoucí ke zvýšení kvality výchovně vzdělávací práce.“¹⁷

Plány lze dle časového období rozdělit:

- Na dlouhodobé – cca 5 -10 let,
- střednědobé – 1 – 3 roky,
- krátkodobé – pro horizont cca měsíce, týdne.

¹⁴ SYSLOVÁ, Zora. *Jak úspěšně řídit mateřskou školu*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2012, str. 58, ISBN 978-80-7357-976-0.

¹⁵ Zákon o pedagogických pracovnících č. 563/2004 Sb., § 24 (další vzdělávání pedagogických pracovníků) Vyhláška č. 317/2005 Sb. ze dne 27. července 2005 – o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků

¹⁶ SVOBODOVÁ, Eva a kol. *Vzdělávání v mateřské škole*. Praha: Portál, 2010, str. 21, ISBN 978-80-7367-774-9 Svobodová

¹⁷ BEČVÁŘOVÁ, Zuzana. *Kvalita, strategie a efektivita v řízení mateřské školy*. Praha: Portál, 2010, str. 64, ISBN 978-80-7367-221-8

Pro plánování dalšího vzdělávání se převážně využívá plánování střednědobé. K plánování lze využít metody SWOT, kterou si společně vypracují zaměstnanci školy na pedagogické radě.

1.5.1. Metoda SWOT

SWOT analýza je metoda, s jejíž pomocí je možno identifikovat silné (ang: **Strengths**) a slabé (ang: **Weaknesses**) stránky, příležitosti (ang: **Opportunities**) a hrozby (ang: **Threats**), spojené s určitým projektem, typem podnikání apod. Analýza nám může pomoci také při formulaci vize a záměrů školy.¹⁸

Základ metody spočívá v klasifikaci a ohodnocení jednotlivých faktorů, které jsou rozděleny do 4 výše uvedených základních skupin. Vzájemnou interakcí faktorů silných a slabých stránek na jedné straně vůči příležitostem a nebezpečím na straně druhé lze získat nové kvalitativní informace, které charakterizují a hodnotí úroveň jejich vzájemného střetu.

Využití metody SWOT při plánování dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků:

Silné stránky (**Strengths – S**): kvalifikovaný personál, materiálně technické podmínky, individuální plán dalšího vzdělávání, zodpovědný přístup pedagogů k práci.

Slabé stránky (**Weaknesses – W**): vyšší věkový průměr, omezené finanční zdroje, učitelky se obávají změn, pokles počtu dětí (demograficky), nedostatečné materiální vybavení.

Příležitosti (**Opportunities – O**): vzdělávací centrum v okresním městě, výborná spolupráce se zřizovatelem.

Hrozby (**Threats – T**): malá motivace pracovníků, slabé finanční ohodnocení.¹⁹

1.5.2. Nový rozpočet

Při plánování dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je nutné přihlížet především k rozpočtu školy, naplánovat čerpání a priority - např. vzdělávání vedoucích pracovníků, počítačová gramotnost, vzdělávání v oblasti pedagogiky a psychologie. Při výběru je nutno brát v úvahu efektivitu nákladů (nejen finance, ale i čas), potřebný

¹⁸ SVOBODOVÁ, Eva a kol. *Vzdělávání v mateřské škole*. Praha: Portál, 2010, str. 160, ISBN 978-80-7367-774-9

¹⁹ POLČÁKOVÁ, Jana. *PF JČU ČB, Řízení školy a management II*. (přednáška 2014)

obsah programu, vhodnost zařízení, schopnosti zájemce, odbornost školitele, metodická vhodnost aj. Dalším krokem je sestavení konkrétního plánu, který se skládá z přehledu akcí, identifikace pořadatele, termínu, rozsahu, ceny a čísla akreditace. Plán dalšího vzdělávání, jeho soulad s cíli školy a evaluaci kontroluje Česká školní inspekce jako důležitou součást hodnocení personálních a materiálně-technických podmínek vzdělávací činnosti vzhledem ke schváleným učebním dokumentům. Inspekce hodnotí zejména plnění plánu DVPP a efektivnosti využívání prostředků ze státního rozpočtu na DVPP. Ředitel odpovídá za řádné využití účelově přidělených finančních prostředků, které mu byly na DVPP přiděleny ministerstvem, krajem a magistrátem v souladu s metodikou ministerstva.

1.5.3. Vzor plánu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

<u>a) Studium ke splnění kvalifikačních předpokladů</u>
Studium v oblasti pedagogických věd – ředitelka školy zahájí v září 2012 studium pedagogických věd na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích, Pedagogická katedra, obor Učitelství pro MŠ, forma - dálkové studium, předpokládaný termín ukončení červen 2015
Studium pro asistenta pedagoga – asistentka zahájí ve šk. roce 2014/2015 studium pro asistenta pedagogiky v rozsahu nejméně 120 hodin, ukončené závěrečnou zkouškou před komisí.
<u>b) Studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů</u>
<u>c) Studium k prohlubování odborné kvalifikace.</u> Studium k prohlubování odborné kvalifikace se zaměří na nové poznatky z oblasti pedagogiky, psychologie a oblast informačních technologií. Formou průběžného vzdělávání budou kurzy a semináře. Dokladem o absolvování je osvědčení.
<i>Integrované dítě v MŠ</i>
Počet pedagogických pracovníků 2
Doba trvání semináře – 8 hodin
<i>Prevence školní neúspěšnosti a předcházení SPU již v MŠ</i>
Počet pedagogických pracovníků 2
Doba trvání semináře – 8 hodin

<p><i>Jak uchopit výchovu v současnosti v rodině a MŠ</i></p> <p>Počet pedagogických pracovníků 2</p> <p>Doba trvání semináře – 6 hodin</p>
<p><i>Neverbální komunikace</i></p> <p>Počet pedagogických pracovníků 2</p> <p>Doba trvání semináře – 8 hodin</p>
<p><i>Využití interaktivní tabule SMART Board v MŠ</i></p> <p>Počet pedagogických pracovníků 2</p> <p>Doba trvání semináře – 8 hodin</p>
<p><i>Úvodní seznámení s PC, Windows XP, MS Office</i></p> <p>Počet pedagogických pracovníků 6</p> <p>Doba trvání semináře – 8 hodin</p>
<p><u>d) Samostudium</u></p> <p>Na základě § 24 odst. 4 písm. b) zákona 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících přísluší pedagogickým pracovníkům volno v rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 24 odst. 7 zákona).</p>

Zdroj: Přednáška²⁰

1.6 Nabídka dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Podle Prášilové (2003) „každá profese potřebuje podporu ve vzdělávacím systému. Dobrý ředitel (ka) školy by měl (a) mít zájem prohlubovat odbornost pedagogického sboru. Poskytovateli vzdělávání jsou vysoké školy, jiné školy, Národní institut dalšího vzdělávání, různé subjekty dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků zřizované právnickou nebo fyzickou osobou, pedagogicko-psychologické poradny, nadace, otevřené společnosti, pedagogické asociace, firmy a jednotlivci. Oblast dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je postavena na komerční bázi. Účastník platí školné – kurzovné. Se svojí nabídkou si vzdělávací subjekty navzájem konkurují.“²¹

V současné době je pedagogické veřejnosti nabízeno velké množství různých

²⁰POLČÁKOVÁ, Jana. PF JČU ČB, Řízení školy a management II. (přednáška 2013)

²¹ PRÁŠILOVÁ, Michaela: *Vybrané kapitoly ze školského managementu pro učitele*. UP Olomouc, 2003, str. 108, ISBN 80-244-0676-4

programů, seminářů, kurzů. Výstupem je osvědčení o absolvování akce. Učitelé mají možnost si na akcích předávat svoje zkušenosti a společně je sdílet. Často hovoří s kolegy z jiných škol o pedagogických problémech, rádi si vyslechnou jak to či ono řeší kolega. Získané znalosti z různých seminářů a kurzů absolventi mohou předávat ostatním kolegům na pedagogických poradách. Případně připravit ukázkou práce s dětmi s aplikací získaných znalostí.

Při plánování vzdělávání pedagogických pracovníků se vyskytují různé bariéry. Patří sem např.: nedostatek financí, nedostatek času, nedostatek motivace, náročnost vzdělávání, úroveň nabízeného vzdělávání, nedůvěra v efektivnost, využití v praxi. Bohužel současná finanční situace ve školství neumožňuje absolvovat vzdělávání v rozsahu, v jakém by bylo vhodné. Pro oblast vzdělávání jsou vypisovány granty, do kterých se mohou školy přihlásit. Mají možnost vypracovat projekt dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků přímo pro potřeby školy a zabezpečit si tak potřebné zdroje.

1.7 Zajištění dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v okrese Znojmo

Jednou z akreditovaných organizací, zajišťující další vzdělávání pracovníků mateřských škol, která má dlouholeté zkušenosti, je Středisko služeb školám a Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků Brno, pracoviště Znojmo (dále jen „SSŠ“)²². Tato organizace hraje důležitou roli v oblasti vzdělávání pracovníků znojemského regionu. Mezi její hlavní činnosti patří vzdělávání pedagogů, metodická podpora a konzultační činnost poskytovaná školám a školským zařízením v Jihomoravském kraji. V poslední době, právě díky projektům realizovaných SSŠ podporovaných EU, se daří zapojovat více pedagogy mateřských škol. Kvalitní cílený profesní rozvoj pedagogů zvyšuje úroveň vzdělání na MŠ. Bez aktivní účasti na dalším vzdělávání by pedagogický pracovník nemohl zodpovědně plnit vzdělávací cíle, vycházející z Rámcově vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání. Kromě akreditovaných seminářů a kurzů nabízí SSŠ i další formy vzdělávání, jako jsou exkurze, stáže, metodická setkávání, sdílení dobré praxe, předávání zkušeností apod. Další vzdělávání pedagogů mateřských škol

²² Středisko služeb školám a Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků Brno. Kontakty [online]. 2008 [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: www.sssbrno.cz/?go=kontakty

je základním předpokladem k tomu, aby docházelo k rozvoji jejich profesních kompetencí.

Nabídka vzdělávacích akcí SSŠ je rozdělena podle obsahu do různých oblastí.

Pedagogové mají možnost vybrat si akce zaměřené na oblast:

- cizí jazyk a literatura
- český jazyk a literatura
- informatika
- mateřské školy - předškolní výchova
- matematika
- pedagogika, speciální pedagogika, didaktika, psychologie
- přírodovědné předměty, environmentální výchova
- společenskovední předměty
- školský management a ekonomika
- zdravý životní styl a TV
- umění a kultura
- první stupeň a malotřídky
- mimoškolní výchova a volnočasové aktivity
- vzdělávací programy z projektů
- vzdělávání nepedagogických pracovníků

Studium ke splnění kvalifikačních předpokladů

- studium pro ředitele škol a školských zařízení
- studium pro asistenty pedagoga
- studium pedagogiky
- studium k výkonu specializovaných činností²³

Další možností dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků mateřských škol na Znojensku jsou akce, které si školy a školská zařízení nabízí navzájem. Prostředky na realizaci těchto akcí jsou často z projektů a grantů, vyhlášených MŠMT, Jihomoravským krajem a dalšími organizacemi.

²³ Středisko služeb školám a Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků Brno. Vzdělávání [online]. 2008 [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: www.sssbrno.cz/?go=vzdelavani

1.8 Akreditace vzdělávacích institucí

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy akredituje vzdělávací instituce a jejich vzdělávací programy pro DVPP na základě žádostí. Žádosti si mohou podávat fyzické i právnické osoby. Akreditace vzdělávací instituce se uděluje na dobu 6 let. Akreditace jednotlivých programů na dobu 3 let. Po uplynutí doby mohou žadatelé požádat o její obnovení.

Kontrolní činnost MŠMT ČR:

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy kontroluje činnost akreditovaných vzdělávacích institucí při uskutečňování akreditovaných programů. Zjistí-li nedostatky při uskutečňování vzdělávacího programu, vyzve vzdělávací instituci k nápravě. Nejedná-li nápravu, akreditaci programu odejme. Akreditovaná instituce odpovídá za dodržování úrovně a obsahu vzdělávání dle posouzeného a schváleného vzdělávacího programu.²⁴

O rozhodnutí přidělení či odepření oprávnění rozhoduje akreditační komise. Akreditační komise má 25 členů. Komise zasedá podle potřeby na základě písemných žádostí o vydání akreditace vzdělávací instituce nebo vzdělávacího programu. V roce 2014 se komise sešla pětkrát. Komise posuzuje žádosti o akreditaci vzdělávacích programů a vzdělávacích institucí na základě stanoviska pracovních sekcí. Stanovisko komise má charakter doporučení, o kterém tajemník vyhotoví protokol. Na základě protokolu může právnická či fyzická osoba uskutečňovat vzdělávací akce.²⁵

1.9 Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020

Za rozvoj vzdělávání je zodpovědný každý dospělý jedinec, ale musí mít k tomu vytvořeny podmínky. Důležitá je role státu a zaměstnavatele, kteří vytváří motivační podmínky a zdůrazňují smysluplnost dalšího vzdělávání.

Ze Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020, kterou zpracovalo MŠMT²⁶, vyplývá, že změny sociálních, ekonomických, technologických a kulturních souvislostí lidské existence se stávají charakteristickým rysem života v 21. století.

²⁴ MŠMT ČR. Kontrolní činnost MŠMT [online]. 2013 [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/kontrolni-cinnost-msmt>

²⁵ MŠMT ČR. Akreditace v systému dvpp [online]. 2011 [cit. 2015-01-02]. Dostupné z: www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/akreditace-v-systemu-dvpp

²⁶ MŠMT ČR. Vzdělávací politika 2020 [online]. 2014 [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strategie-vzdelavaci-politiky-2020>

Vzdělávací systém musí na tento vývoj reagovat tím, že bude lidem nabízet dostatečnou podporu pro adaptaci na život v měnícím se světě. Další vzdělávání může významně přispívat k osobnostnímu rozvoji jednotlivce, zvyšovat jeho uplatnitelnost na trhu práce. Za účelem zvyšování kvality vlastní práce potřebují učitelé zejména vnitřní motivaci a metodickou podporu. V pedagogické praxi existuje poptávka po posílení prvků, jako jsou mentoring, supervize, sdílení příkladů dobré praxe či podpora dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.

V následujících letech budou rozvíjena opatření s cílem:

- zajistit, aby každý učitel mohl využívat programy dalšího vzdělávání a aby měl k dispozici individuální podporu založenou na reflexi vlastní pedagogické činnosti pod odborným vedením kdykoli v průběhu své profesní dráhy,
- podporovat efektivní formy vzájemného sdílení zkušeností mezi pedagogy; zmapovat a zveřejňovat pro inspiraci zkušenosti českých škol s touto formou zlepšování.

Je velmi důležité posílit motivaci a zájem učitelů o další vzdělávání. Stávající nabídka dalšího vzdělávání je často nedostupná z organizačních a finančních důvodů. Především složité zastupování, hlavně na menších a malotřídních školách a také nedostatek finančních prostředků (drahé zastupování a nedostatek prostředků na úhradu vzdělávacích akcí).²⁷

Dalšímu vzdělávání dospělých se věnuje i strategie Evropa 2020, která si vytyčila vzdělávání dospělých jako jeden z cílů pro celou Evropskou unii. Vzdělávání dospělých je nezbytnou součástí procesu celoživotního vzdělávání a rozumí se jim celá škála formálního i neformálního učení, všeobecného i odborného vzdělávání, které absolvují dospělí v návaznosti na počáteční vzdělávání a odbornou přípravu.²⁸ Podporu dalšímu vzdělávání dospělých v Evropě nabízí i elektronická platforma Epale, která nabízí spolupráci na zlepšování kvality a zajišťování učení v dospělosti v Evropě.²⁹

²⁷Tamtéž

²⁸ Official Journal of the European Union [online]. 2011, roč. 2011, č. 54 [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2011:372:TOC>

²⁹ EPlatform for Adult Learning in Europe [online]. 2014 [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/epale/>

1.10 Další vzdělávání pedagogických pracovníků ve vybraných zemích EU

Pro srovnání jakým způsobem se organizuje DVPP, jsem vybrala několik států Evropské unie. Dá se říci, že český model dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je velmi podobný Portugalskému. Též je garantovaný státem, za koordinaci a evaluaci systému zodpovídá ministerstvo školství, je povinný a má podobu krátkodobých i dlouhodobých kurzů.

Finsko – další vzdělávání je povinné i dobrovolné. Povinné probíhá 3 dny v roce a týká se učitelů základních a středních škol. Dobrovolné vzdělávání má formu krátkodobých kurzů a přednášek. Za zvyšování kvalifikace učitelů odpovídají školské orgány místní zprávy.

Lucembursko – centrální systém dalšího vzdělávání neexistuje. Za další vzdělávání plně odpovídají školy samy. Každá škola si vytváří plán dalšího vzdělávání učitelů, které je součástí vzdělávací politiky a je financováno ze státního rozpočtu.

Portugalsko – právo na další vzdělávání učitelů a jeho povinnost v případě pracovního postupu stanoví školský zákon. Pro vzdělávací aktivity zaručuje učitelům studijní volno. Další vzdělávání může mít podobu dlouhodobých nebo krátkodobých kurzů, seminářů, workshopů, projektové práce a další. Za koordinaci a evaluaci systému zodpovídá ministerstvo školství.

Nizozemsko – další vzdělávání učitelů je organizované různými institucemi, centrální systém neexistuje, za další vzdělávání plně odpovídají školy samy. Každá škola si vytváří svůj vlastní plán dalšího vzdělávání učitelů a je financován ze státního rozpočtu.

Rakousko – další vzdělávání učitelů zajišťují pedagogické akademie ve spolupráci se Spolkovým ministerstvem pro vyučování a umění, profesní asociací učitelů a univerzity. Je dobrovolné, povinné jsou pouze v případě, jsou-li vydány nové plány a učební osnovy.³⁰

³⁰ JEŽKOVÁ, Věra a Eliška, WALTEROVÁ: *Vzdělávání v zemích Evropské unie*. UK Praha, 1997, str.44, 87, 109,100 a 122, ISBN 80-86039-19-6

Druhá část bakalářské práce se zabývá informacemi o znojemském regionu.

2. SPECIFIKA ZNOJEMSKÉHO REGIONU

Znojensko je nejdlehlší region Jihomoravského kraje. Znojmo je po Brně největší město kraje podle počtu obyvatelstva a přitom má z měst nejhorší dopravní dostupnost směrem na Brno. Silnice I/53 spojující Znojmo s krajským městem svoji



Zdroj: PaedDr. Jiří Pokorný (2006, FS ředitelů, závěrečná práce)

kapacitou a technickým stavem nevyhovuje požadavkům na spojení dvou nejvýznamnějších center Jihomoravského kraje. Dojíždění na vzdělávací akce do Brna je časově i finančně stále náročnější. Znojmo zůstává jediným přirozeným spádovým centrem odlehlejší oblasti okresu, protože větší obce se v této oblasti nevyskytují.

2.1 Nízká hustota osídlení a vysoká míra nezaměstnanosti

Okres Znojmo je největší v Jihomoravském kraji. Zahrnuje území o rozloze větší, než mají okresy Brno-město a Brno-venkov dohromady. Na rozloze 1 242,56 kilometrů čtverečních žije 91 349 obyvatel. Znojensko má nejmenší hustotu obyvatel v kraji – cca 70 obyvatel/ km². Samotné město Znojmo vykonává státní správu pro 111 obcí

a je jediným větším městem okresu. Ostatní města na okrese nepřesahují 10.000 obyvatel.³¹

Na okrese je 133 měst, městysů a obcí. Z tohoto počtu mají pouze 2 města (Moravský Krumlov a Znojmo) dostatečnou velikost a zázemí na to, aby plnily funkce pověřených obcí III. stupně. Jedná se o obec s rozšířenou působností, která vykonává na svém území státní správu. Typická je působnost matričního a stavebního úřadu.³²

Nejvzdálenější obce od města Znojma, kde se nachází mateřská škola:

Jamolice – 38,5 km

Jezeřany-Maršovice – 44 km

Uherčice – 41,5 km³³

2.2 Školy na Znojemsku.

Dle informací získaných z databáze škol Jihomoravského kraje je z celkového počtu škol na Znojemsku:³⁴

8 gymnázií, středních škol odborných a středních odborných učilišť

61 základních škol úplných (I. i II. stupeň)

30 základních škol pouze s I. stupněm

42 mateřských škol s právní subjektivitou

38 mateřských škol jako součásti základních škol.

Více jak jednu základní školu mají pouze Znojmo a Moravský Krumlov. Většina mateřských škol na okrese je jednotřídních nebo dvoutřídních.

Mateřské školy znojemského regionu s právní subjektivitou podle počtu tříd:

- Jednotřídní mateřské školy v počtu 24
- Dvoutřídní mateřské školy v počtu 6
- Tři až pětítřídní mateřské školy v počtu 8
- Šesti a vícetřídní mateřské školy v počtu 4

Mateřské školy znojemského regionu jako součásti základních škol podle počtu tříd:

³¹ *Tematický atlas Jihomoravského kraje*. Kartografie PRAHA, a.s., 2010, str. 25, ISBN 978-80-7393-137-7

³² www.wikipedia.org/wiki/Obec_s_poverenym_obecnim_uradem

³³ www.mapy.cz

³⁴ Správa informačního systému orgman. Školy Znojmo [online]. 2014 [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <http://www.orgman.cz/skolyjm/0a-zn-mz.htm>

- Jednotřídní mateřské školy v počtu 12
- Dvoutřídní mateřské školy v počtu 16
- Tři až pětitřídní mateřské školy v počtu 10
- Šesti a vícetřídní mateřské školy v počtu 0

Z výše uvedených údajů lze pozorovat, že počet malotřídních mateřských škol v regionu výrazně převyšuje počet dvou a vícetřídních institucí. V takové situaci lze odůvodněně předpokládat, že jednotřídní mateřské školy se mohou potýkat v oblasti vzdělávání pracovníků s řadou problémů, především finančního charakteru. V provozní oblasti pak vzniká otázka možností reálné zastupitelnosti a provozu instituce v případě absence pedagogických pracovníků, například v případě účasti na semináři mimo pracoviště.

3. TŘETÍ ČÁST - PRAKTICKÁ

Předškolní vzdělávání je důležitou částí počátečního vzdělávání, které vyžaduje specifickou připravenost pedagogických pracovníků. Další vzdělávání pedagogů MŠ je základním předpokladem k tomu, aby docházelo k rozvoji jejich profesních kompetencí. Praktická část přináší názory pedagogů i vedoucích pracovníků mateřských škol na zvyšování profesní odbornosti, na povinnost dalšího vzdělávání a na různé formy vzdělávání.

3.1 Vytyčení cíle

„Cílem bakalářské práce je zjištění, jaký vliv má rozlehlost regionu, nedostatečná dopravní obslužnost, velikost zařízení, ekonomické hledisko, intenzita vzdělávání, formy a zájem řídicích i pedagogických pracovníků mateřských škol na volbu a výběr dalšího vzdělávání. Výzkum může sloužit jako podklad i námět pro další činnost znojemského vzdělávacího zařízení, zajišťujícího vzdělávání pracovníků a metodickou pomoc v odlehlejších oblastech znojemského regionu.

Hlavním výsledkem mého šetření bude zjištění, za jakých podmínek se uskutečňuje DVPP ve znojemském regionu.

Cíl: „Jaké faktory mají vliv na další vzdělávání pedagogických pracovníků znojemského regionu?“

3.2 Předpoklady šetření

Hlavním úkolem šetření je získání odpovědi na několik otázek:

- 1) Jak vnímají další vzdělávání pedagogických pracovníků ředitelé škol a pedagogičtí pracovníci?
- 2) Souvisí požadavky na zajištění DVPP s velikostí předškolního zařízení a délkou praxe respondentů?
- 3) Jaký vliv má rozlehlost regionu a dopravní obslužnost na účast na vzdělávacích akcích?
- 4) Jaký vliv na účast na akcích DVPP mají finanční prostředky a jsou dostačující z pohledu ředitelů škol a pedagogických pracovníků?

3.3 Popis použité metody

Vzhledem k cíli výzkumného šetření jsem zvolila kvantitativní výzkum. Pro výzkumné šetření jsem použila metodu anonymního dotazníku rozesílaného na mateřské školy v elektronické podobě. Metodu dotazníku jsem využila z důvodu rychlého shromáždění dat od většího počtu respondentů. Dotazník obsahuje 25 otázek, které se vztahují ke zvolenému výzkumnému problému. Zvolila jsem uzavřený typ otázek. Respondenti jsou rozděleni do dvou skupin – pedagogičtí pracovníci mateřských škol a vedoucí pracovníci mateřských škol a základních škol (ředitelství MŠ). Předpokládaný počet respondentů byl 200 osob.

Úvodních pět otázek je zaměřených na údaje o respondentech – pohlaví, věk, dosažené vzdělání, délka praxe, pracovní zařazení. Následují dvě otázky, které se vztahují k pracovišti respondenta. Sedm otázek je zaměřeno na oblast vzdělávání, zda je vzdělávání podporováno vedením, jaké formě dávají respondenti přednost a jaká oblast vzdělávání je zajímavá. Tři otázky zjišťují, zda je dopravní obslužnost z místa pracoviště na vzdělávací akce dostatečná a jaký dopravní prostředek je nejvíce využíván. Poslední skupina otázek je zaměřena na ekonomické faktory, např. zda jsou finanční náklady na vzdělávání dostatečné, kolika akcí ročně se respondenti zúčastní.

Prostřednictvím dotazníku jsem hledala odpovědi na otázky, které jsem si rozdělila do čtyř bloků:

A. Údaje o respondentech a zařízeních, ve kterém pracují:

- Ženy x muži?
- Jaká věková kategorie u dotazovaných respondentů převyšuje?
- Jaký je počet roků pedagogické praxe?
- Jaké je nejvyšší dosažené vzdělání respondentů?
- Zda převažují respondenti z města x vesnice?
- Jaká je velikost školského zařízení, ve kterém pracují?
- Zda se jedná o samostatný subjekt nebo součást ZŠ?

B. Další vzdělávání pedagogických pracovníků:

- Považujete DVPP pro Vaši práci za důležité?
- Podporuje vedení Vaší školy DVPP za důležité?
- Jaké formě vzdělávání dáváte přednost?
- Co je pro Vás při výběru akce důležité?
- Jaká oblast vzdělávání Vás nejvíce zajímá?
- Co Vás motivuje k účasti na DVPP?

C. Dopravní možnosti respondentů na vzdělávací akce:

- Považujete dopravní obslužnost z místa pracoviště na akci za dostatečnou?
- Jaký dopravní prostředek nejvíce využíváte?
- Do jaké vzdálenosti jste ochotný(á) se jezdit vzdělávat?

D. Ekonomické otázky:

- Považujete finanční prostředky vydávané školou za DVPP za dostatečné?

- Jaká je optimální finanční částka na DVPP a pracovníka na jeden rok?
- Jakým způsobem škola řeší Vaši nepřítomnost na pracovišti z důvodu účasti na vzdělávací akci?
- Kolika akcí se zúčastníte během jednoho školního roku?

Konkrétní podoba dotazníku je součástí bakalářské práce – Příloha č. 1.

3.4 Popis zkoumaného vzorku

Výzkumný vzorek tvoří učitelé a ředitelé mateřských a základních škol znojemského regionu. K rozeslání jsem využila informace získané z databáze škol Jihomoravského kraje, kde jsem zjistila elektronické adresy na ředitelství škol.³⁵ Dotazník jsem rozeslala na 42 mateřských škol s právní subjektivitou a na 38 základních škol, kdy je mateřská škola součástí. Oslovila jsem ředitele (ky) daných zařízení a dále využila metodu sněhové koule, kdy jsem požádala, aby dotazník předali pedagogům ve své škole. Předpokládaný počet respondentů byl 200 osob. Pro vyplnění jsem si stanovila lhůtu tři týdny. Vyplněných dotazníků bylo navráceno celkem 150. Návratnost z předpokládaného počtu 200 osob činila 75%. Z toho 45 dotazníků (30%) od ředitelů škol a 105 (70%) od učitelů.

3.5 Výsledky dotazníku

Pro ověření předpokladů šetření jsou odpovědi v grafech rozděleny na respondenty ředitele školy a učitele. Ke znázornění zjištěných údajů jsem zvolila formu grafu „výšečového“ a převedení absolutních čísel do procentuálního vyjádření.

3.5.1. Údaje o respondentech a zařízeních, ve kterém pracují.

1. otázka: POHLAVÍ

Ze statistiky Městského úřadu Znojmo, Odboru školství vyplývá, že na znojemském okrese pracuje 903 pedagogů mateřských škol.³⁶ Obecně lze předpokládat, že většinu z daného počtu tvoří ženy. Přesto jsem chtěla zjistit, zda se do výzkumného šetření

³⁵ Správa informačního systému orgman. Školy Znojmo [online]. 2014 [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <http://www.orgman.cz/skolyjm/0a-zn-mz.htm>

³⁶ Městský úřad Znojmo, Odbor školství, Bc. Kateřina Chládková, referent

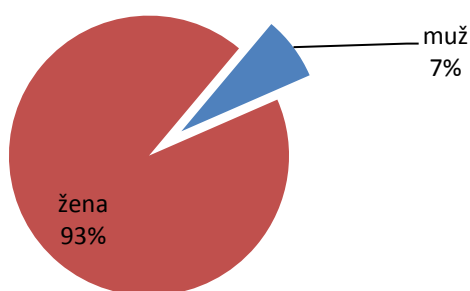
zapojí i muži a jaké procento. Nejen ředitelé ZŠ, kteří řídí mateřskou školu jako odloučené pracoviště, ale zda bude mezi nimi i předškolní učitel.

Výsledek šetření:

Ženy v počtu: 139

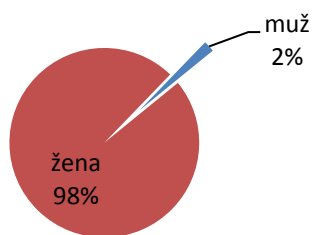
Muži v počtu: 11 (10 ředitelů ZŠ a MŠ a 1 učitel MŠ)

Pohlaví respondentů

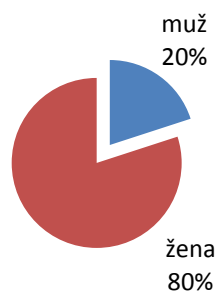


Obecným trendem je, že ve školství působí méně mužů, než žen. Se snižujícím se stupněm školského zařízení (kdy MŠ je vnímáno jako nejnižší), se tyto pomyslné nůžky dále rozevírají.

Pohlaví respondentů - učitelé



Pohlaví respondentů - ředitelé



Mezi respondenty se vyskytl jeden učitel ve dvoutřídní mateřské škole ve věkové skupině 18 – 25 let. Z celkového počtu 11 mužů ve vzorku tedy 10 působí na pozici ředitele.

2. otázka: VĚK

Následující otázka směřovala k věku dotazovaných respondentů. Nejvíce odpovědí přišlo od nejstarší věkové skupiny – více než 46 let (75 odpovědí), nejméně pak od nejmladší věkové skupiny 18 – 25 let (15 odpovědí).

Výsledek šetření:

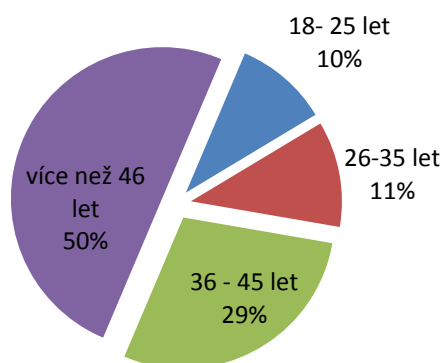
Respondenti ve věku 18 – 25 let v počtu: 15

Respondenti ve věku 26 – 35 let v počtu: 17

Respondenti ve věku 36 – 45 let v počtu: 43

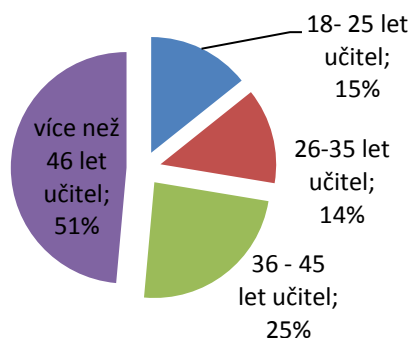
Respondenti ve více než 46 let v počtu: 75

Respondenti - věková struktura

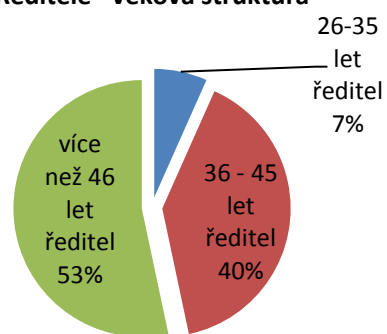


Z respondentů v kategorii 18-25 let není žádný na pozici ředitele. Naproti tomu v kategorii 26-35 let se průzkumu účastnili 3 ředitelé. Ve věkové skupině 36-45 let je mezi respondenty 18 ředitelů. Zbýlých 24 ředitelů účastnících se šetření je pak ve věku nad 46 let. Mezi učiteli je převážná většina respondentů, celkem 51, v kategorii nad 46 let. Zbývající respondenti jsou více méně rovnoměrně rozloženi v ostatních kategoriích.

Učitelé - věková struktura



Ředitelé - věková struktura



3. otázka: POČET ROKŮ PRAXE

Další otázka se zaměřila na délku praxe ve školství. Nejméně respondentů se nachází v kategorii s praxí nižší než 5 let (14). Nejvíce respondentů (80) odpovědělo, že jejich praxe je delší než 20 let.

Výsledek šetření:

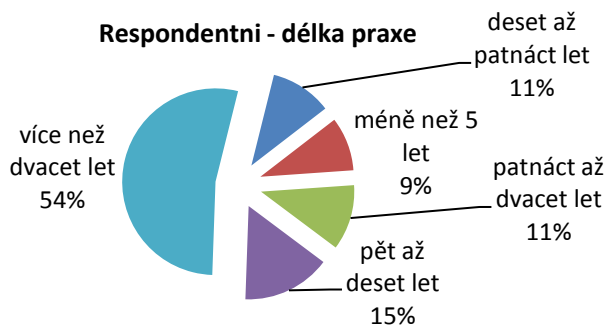
Respondenti s praxí méně než 5 let v počtu: 14

Respondenti s praxí pět až deset let v počtu: 23

Respondenti s praxí deset až patnáct let v počtu: 16

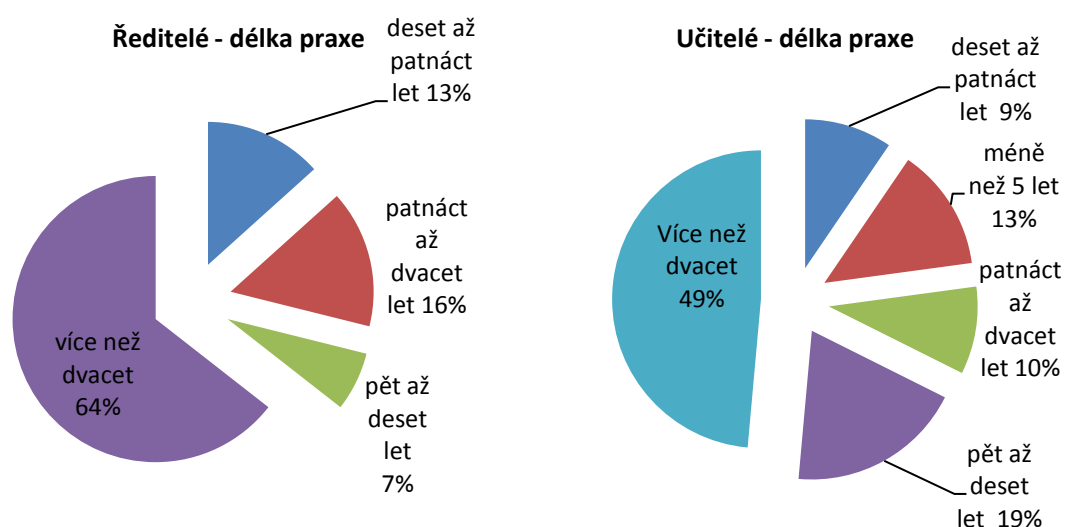
Respondenti s praxí patnáct až dvacet let v počtu: 17

Respondenti s praxí více než 20 let v počtu: 80



Drtivá většina ředitelů účastnících se šetření působí v oboru déle než 20 let, celkem 29 ze 45 oslovených. Žádný z ředitelů pak nemá méně než pět let praxe. Stejně tak v kategorii učitelů je největší počet oslovených s praxí nad 20 let, celkem 51, nicméně

v kategorii méně než pět let praxe je 14 respondentů, což je více než v kategoriích deset až patnáct let (10) a patnáct až dvacet let (10).



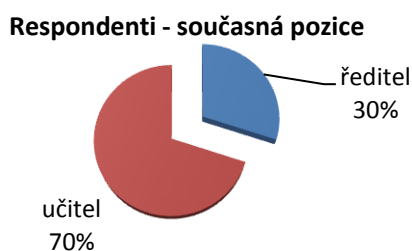
4. otázka: Pracovní pozice

Čtvrtá otázka se věnuje pracovní pozici respondenta v době výzkumného šetření. Na výběr byly pouze dvě možnosti – ředitel a učitel.

Výsledek šetření:

Ředitel v počtu: 45

Učitel v počtu: 105



5. otázka: VZDĚLÁNÍ

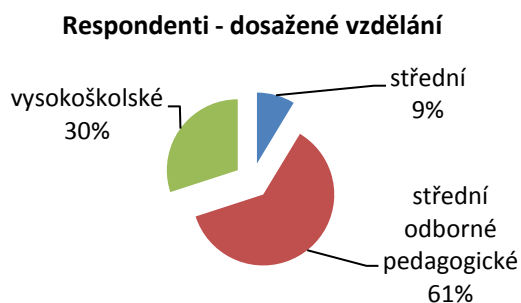
Pátá otázka se zaměřovala na kvalifikaci respondentů. Zněla takto: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Respondenti měli na výběr tři možnosti: střední, střední odborné pedagogické a vysokoškolské. Z celkového počtu 150 dotázaných tvoří největší část vzorku osoby s dosaženým středním odborným pedagogickým vzděláním (92).

Výsledek šetření:

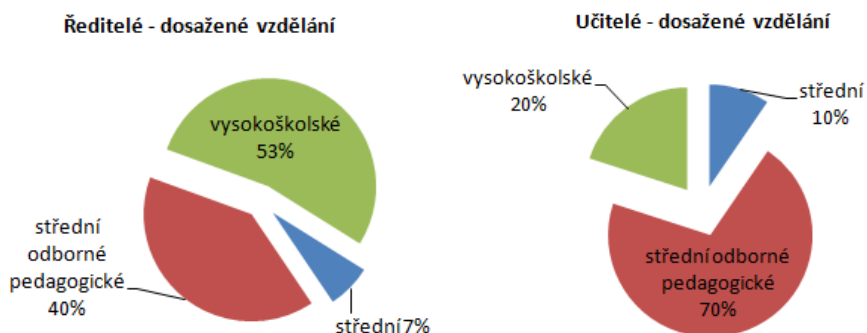
Respondenti s dosaženým středním vzděláním v počtu: 13

Respondenti s dosaženým středním odborným pedagogickým vzděláním v počtu: 92

Respondenti s dosaženým vysokoškolským vzděláním v počtu: 45



Více než polovina dotázaných ředitelů (25) jsou vysokoškolsky vzdělané osoby, zatímco u učitelů jde ve většině případů o středoškolsky vzdělané jedince se zaměřením na pedagogické obory (74).



6. otázka: MÍSTO PRACOVÍŠTĚ

Další otázka směřovala ke zjištění, kde se nachází mateřská škola, ve které respondenti pracují. Na otázku: „Kde se nachází MŠ, ve které pracujete?“ dostali respondenti na výběr tři možnosti – město, městyse, vesnice.

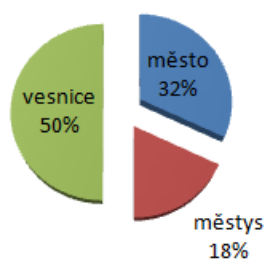
Výsledek šetření:

Respondenti působící ve městě v počtu: 48

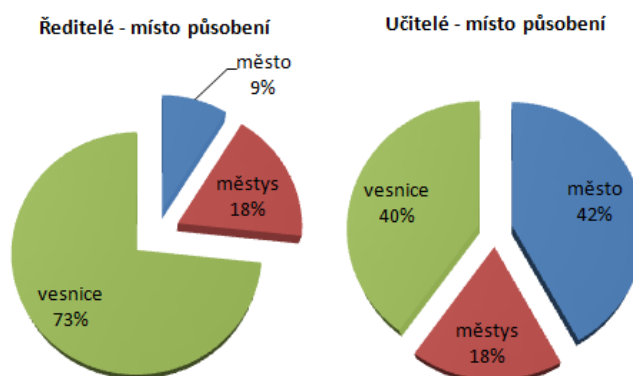
Respondenti působící v městyse v počtu: 27

Respondenti působící na vesnici v počtu: 75

Respondenti - místo působení



Vzhledem k povaze otázky, kdy každé školní zařízení má určitý počet učitelů a jednoho ředitele, je rozdělení v obou kategoriích respondentů silně ovlivněno faktem, že školská zařízení ve větších sídlech mají výrazně vyšší poměr počtu učitelů na ředitele.



7. otázka: VELIKOST ŠKOLSKÉHO ZAŘÍZENÍ

Sedmá otázka se ptá na velikost školského zařízení, ve kterém respondent pracuje. Na výběr měli respondenti čtyři možnosti, které vycházely z informací získaných z databáze škol Jihomoravského kraje a to jednotřídní, dvoutřídní, tři až pětiletídní a šest a více třídní mateřská škola. Nejvíce respondentů působí v rámci dvoutřídních MŠ (47), nejméně pak v jednotřídních MŠ (29).

Výsledek šetření:

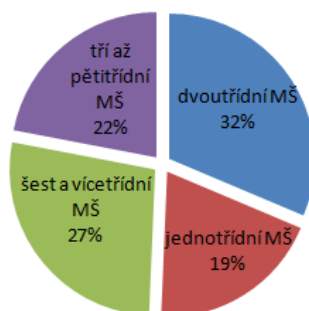
Respondenti působící v jednotřídní MŠ v počtu: 29

Respondenti působící ve dvoutřídní MŠ v počtu: 47

Respondenti působící v tři až pětiletídních MŠ v počtu: 33

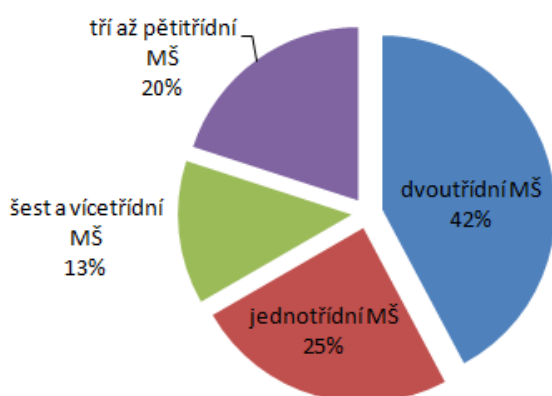
Respondenti působící v šesti a vícetřídních MŠ v počtu: 41

Respondenti - velikost školského zařízení

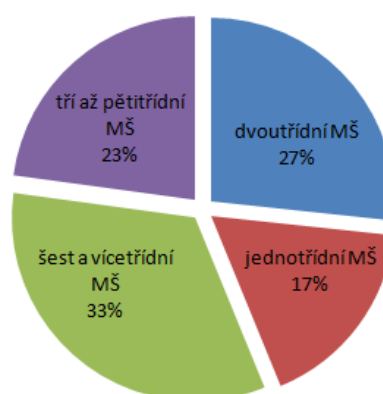


Stejně tak jako v případě otázky číslo 6. MÍSTO PRACOVISTĚ, je i při určení rozdělení počtu ředitelů a učitelů v rámci zkoumaného vzorku dle velikosti školských zařízení nutno mít na zřeteli, že výsledek je ovlivněn různým poměrem ředitel - učitel v jednotlivých kategoriích.

Ředitelé - velikost školského zařízení



Učitelé - velikost školského zařízení



8. otázka: JE MŠ SAMOSTATNÝ PRÁVNÍ SUBJEKT NEBO JE SOUČÁSTÍ ZŠ?

Subjekty jsem v dotazníku rozdělila na mateřské školy (příspěvkové organizace s právní subjektivitou, které vystupují v právních vztazích svým jménem) a ZŠ a MŠ (kdy je mateřská škola součástí základní školy a řídicím pracovníkem je ředitel základní školy).

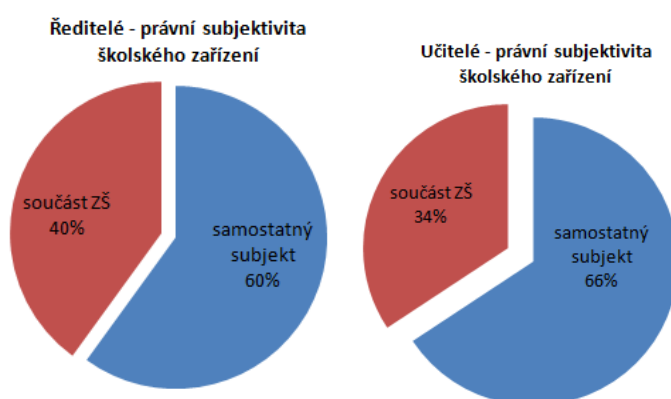
Výsledek šetření:

Respondenti působící na samostatné MŠ v počtu: 96

Respondenti působící na MŠ, která je součástí ZŠ v počtu: 54



Stejně jako v otázkách číslo 6 a 7, je i v tomto případě rozdělení vzorku na ředitele/učitele ve vztahu k položené otázce ovlivněno velikostí jednotlivých zařízení ve smyslu počtu učitelů.



3.5.2. Další vzdělávání pedagogických pracovníků:

Druhý blok otázek se věnuje problematice dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, kdy jsem mapovala zájem respondentů, jakým formám dávají přednost a jaká oblast vzdělávání je zajímavá.

9. otázka: DŮLEŽITOST DVPP

Otázkou: „Považujete další vzdělávání pedagogických pracovníků pro Vaši práci za důležité?“ jsem chtěla zjistit, do jaké míry. Respondenti měli možnost odpovědět ano, ne, nevím. Drtivá většina respondentů (146) další vzdělávání pedagogických pracovníků za důležité považuje.

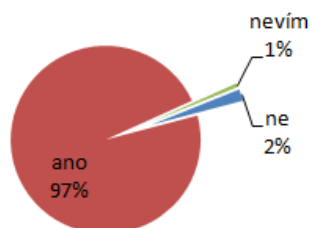
Výsledek šetření:

Respondenti považující DVPP za důležité v počtu: 146

Respondenti nepovažující DVPP za důležité v počtu: 3

Respondenti bez názoru na důležitost v počtu: 1

Respondenti - důležitost DVPP



Ti respondenti (4), kteří neodpověděli ano, mají všichni méně než 15 let pedagogické praxe, působí jako učitelé a mají střední nebo střední odborné pedagogické vzdělání.

10. otázka: INDIVIDUÁLNÍ PLÁN VZDĚLÁVÁNÍ

Podle ustanovení § 24 zákona o pedagogických pracovnících patří další vzdělávání mezi povinnosti zaměstnance. Pro každého pracovníka je zpracován plán dalšího vzdělávání, který by měl být šitý na míru. Otázkou: „Máte ve škole individuální plán vzdělávání?“ jsem zjistila, že pouze 34 respondentům nemá ve škole individuální plán či o něm neví.

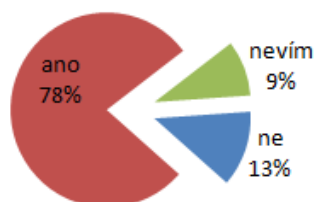
Výsledek šetření:

Respondenti, kteří mají ve škole individuální plán vzdělávání v počtu: 117

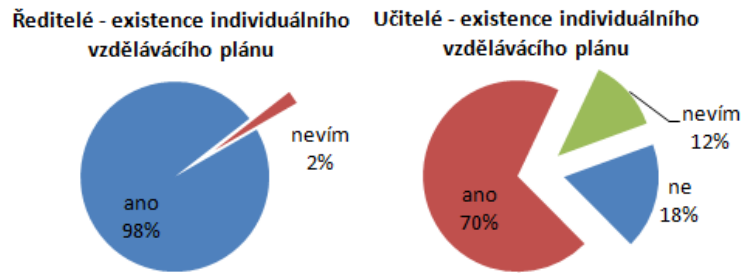
Respondenti, kteří nemají ve škole individuální plán vzdělávání v počtu: 19

Respondenti, kteří nevědí, zda mají ve škole individuální plán vzdělávání v počtu: 14

Respondenti - existence individuálního vzdělávacího plánu



V rámci dotázaného vzorku existuje jedna ředitelka, která neví, zda na její škole existuje či neexistuje individuální vzdělávací plán. Největší část učitelů, kteří nevědí, zda na jejich instituci existuje individuální vzdělávací plán, tvoří jedinci s praxí nad 20 let.



11. otázka: PODPORA VEDENÍ ŠKOLY

Následující otázka mapovala, zda mají respondenti možnost se dále vzdělávat. Zněla takto: „Podporuje vedení Vaší školy další vzdělávání pedagogických pracovníků?“ Odpovědi byly rozděleny do škály „rozhodně ano“, „spíše ano“, „spíše ne“, „rozhodně ne“ a „nevím“. Většina respondentů, celkem 148 odpověděla v kladné části nabízené škály.

Výsledek šetření:

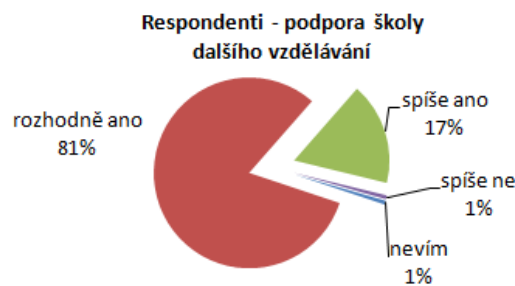
Respondenti, kteří vnímají podporu vedení jako rozhodně ano v počtu: 122

Respondenti, kteří vnímají podporu vedení jako spíše ano v počtu: 26

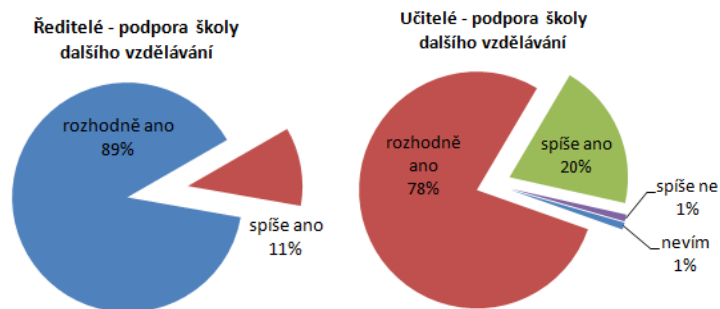
Respondenti, kteří vnímají podporu vedení jako rozhodně ne v počtu: 0

Respondenti, kteří vnímají podporu vedení jako spíše ne v počtu: 1

Respondenti, kteří nemají názor na danou problematiku v počtu: 1



Rozhodně vnímají podporu školy k dalšímu vzdělávání svých pracovníků všichni dotázaní ředitelé. I v kategorii spíše ano tvoří větší část respondentů učitelé.



12. otázka: FORMY DVPP

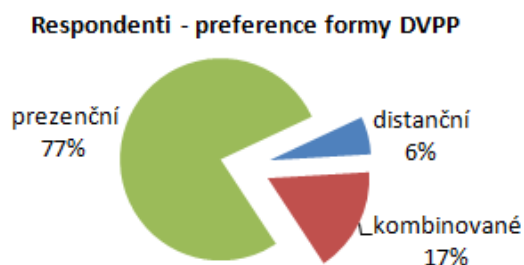
Další otázkou „Jaké formě vzdělávání v systému DVPP dáváte přednost?“ jsem zjistila, která z možností respondentům více vyhovuje. Zda možnost a) prezenční, možnost b) distanční nebo c) kombinovaná. Většina respondentů (116) dala přednost prezenční formě DVPP.

Výsledek šetření:

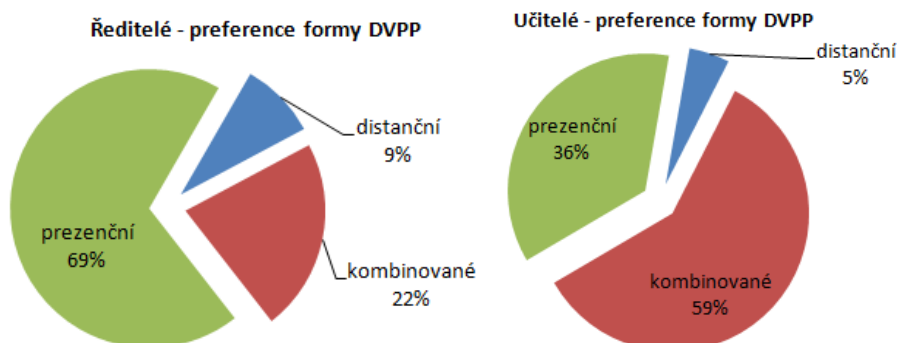
Respondenti preferující prezenční formu DVPP v počtu: 116

Respondenti preferující distanční formu DVPP v počtu: 9

Respondenti preferující kombinovanou formu DVPP v počtu: 25



Majorita ředitelů preferuje prezenční formu studia (31), zatímco oslovení respondenti z řad učitelů dávají přednost spíše kombinované formě (62).



13. otázka: ZPŮSOBY VZDĚLÁVÁNÍ

Následující otázka navazovala na předchozí a týkala se způsobu vzdělávání, který respondenti upřednostňují. Na výběr jsem dala šest možností:

- a) jednodenní semináře (jednorázové akce)
- b) kurzy (vícedenní, dlouhodobější)
- c) tvořivé dílny (praktické semináře)
- d) návštěvy dalších školských zařízení
- e) samostudium
- f) vzájemné hospitace

Nejvíce respondentů (108) preferuje v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků jednodenní semináře. Další větší skupinu respondentů (30), tvoří ti, kteří preferují tvořivé dílny, tzn. praktické činnosti.

Výsledek šetření:

Respondenti, kteří upřednostňují variantu a) v počtu: 108

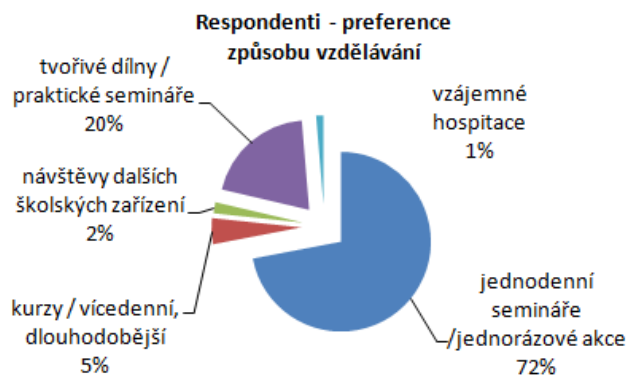
Respondenti, kteří upřednostňují variantu b) v počtu: 7

Respondenti, kteří upřednostňují variantu c) v počtu: 30

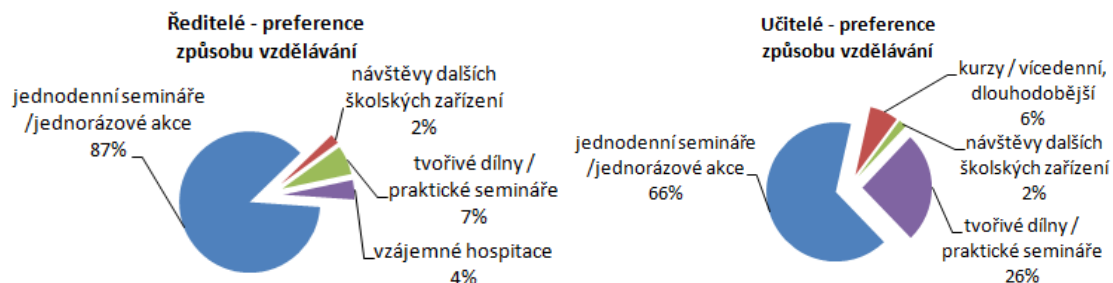
Respondenti, kteří upřednostňují variantu d) v počtu: 3

Respondenti, kteří upřednostňují variantu e) v počtu: 0

Respondenti, kteří upřednostňují variantu f) v počtu: 2



Jak učitelé, tak ředitelé mají velmi obdobné preference, co se způsobu dalšího vzdělávání týká. Výrazně vyšší procento respondentů v kategorii učitelů však preferuje praktické semináře.



14. otázka: DŮLEŽITOST VÝBĚRU VZDĚLÁVACÍ AKCE

V této otázce měli respondenti možnost vybrat si maximálně tři odpovědi. Otázka zněla: „ Co je pro Vás důležité při výběru vzdělávací akce?“ Možnosti: téma, místo konání, časová dotace, výběr vedení školy, ekonomická stránka. Pokud odpovědi seřadíme podle důležitosti výběru, potom většina respondentů zvolila jako důležité téma vzdělávací akce, druhou nejvíce zastoupenou možností je místo konání a třetí ekonomická stránka.

Z důvodu možnosti výběru více správných odpovědí byl základ pro výpočet poměrů relativně upraven, tak aby výsledek nebyl zkreslen oproti ostatním otázkám. Celkem tedy jako základ posloužil počet odpovědí 352, nikoli 150.

Výsledek šetření:

Četnost odpovědi „Téma“: 149

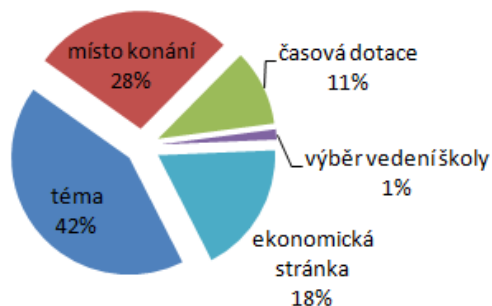
Četnost odpovědi „Místo konání“: 97

Četnost odpovědi „Ekonomická stránka“: 64

Četnost odpovědi „Časová dotace“: 37

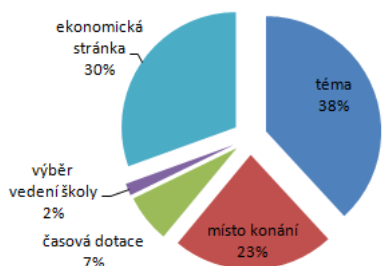
Četnost odpovědi „Výběr vedení školy“: 5

Respondenti - kritéria výběru vzdělávací akce

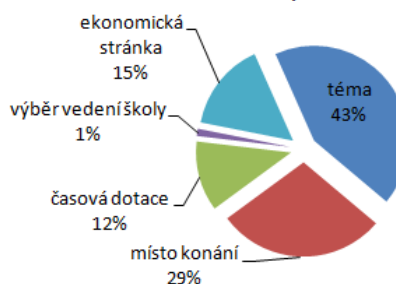


Nejdůležitějšími aspekty z pohledu ředitelů, při výběru vzdělávací akce jsou téma, místo konání a ekonomická stránka (tuto kombinaci zvolilo 23 respondentů), v případě učitelů se jedná o stejnou kombinaci (27 respondentů), nicméně učitelé kladou při četnosti svých odpovědí výrazně vyšší důraz na téma, než respondenti z řad ředitelů.

Ředitelé - kritéria výběru vzdělávací akce



Učitelé - kritéria výběru vzdělávací akce



15. otázka: OBLAST VZDĚLÁVÁNÍ

Poslední otázka z druhého bloku otázek zjišťuje: „Jaká oblast vzdělávání Vás nejvíce zajímá?“ Oblasti jsem rozdělila do sedmi možností: pedagogika, psychologie, činnosti (výtvarné, hudební, tělesné, literární...), environmentální výchova, informační technologie, management a cizí jazyky. Většina respondentů označila za oblast zájmu vzdělávání činnosti (výtvarné, hudební atd.), poté oblast řízení školy, management a třetí větší skupinu tvoří oblast zaměřená na pedagogiku.

Výsledek šetření:

Respondenti se zájmem o pedagogiku v počtu: 26

Respondenti se zájmem o psychologii v počtu: 18

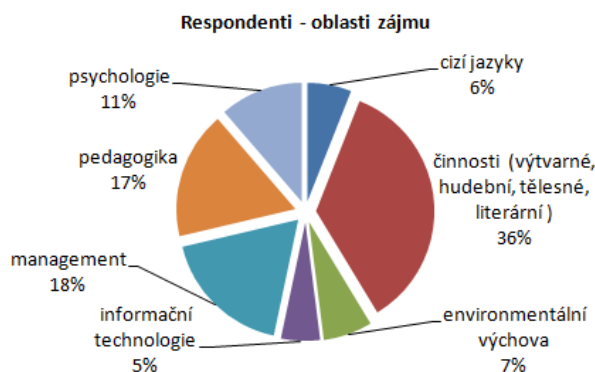
Respondenti se zájmem o činnosti (výtvarné, hudební, tělesné, literární...) v počtu: 53

Respondenti se zájmem o environmentální výchovu v počtu: 10

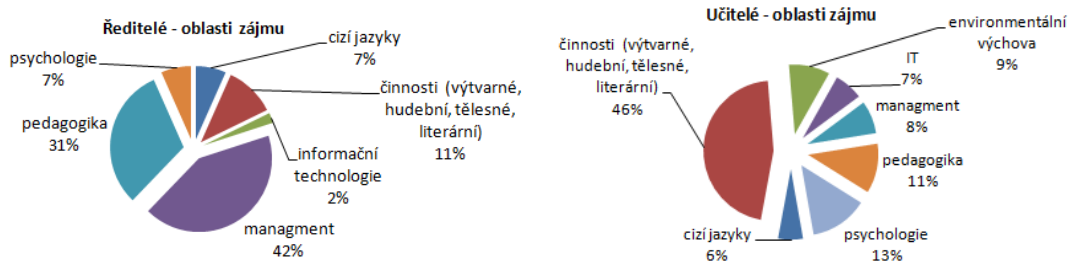
Respondenti se zájmem o management v počtu: 27

Respondenti se zájmem o informační technologie v počtu: 8

Respondenti se zájmem o cizí jazyky v počtu: 9



Odpovědi respondentů potvrzují jejich profesní zařazení, kdy ředitelé jednoznačně preferují témata spojená s vedením školského zařízení (management, pedagogika) a učitelé tíhnou spíše k praktickým činnostem.



3.5.3. Dopravní možnosti respondentů na vzdělávací akce:

16. otázka: DOPRAVNÍ OBSLUŽNOST

Jedním z cílů šetření je zjištění, zda vzhledem k rozlehlosti regionu je dopravní obslužnost dostačující. Respondenti odpovídali na otázku: „Považujete dopravní obslužnost z místa Vašeho pracoviště na vzdělávací akce za dostatečnou?“ Většina respondentů se v tomto případě pohybovala v kladné části spektra odpovědí (107).

Výsledek šetření:

Respondenti, kteří odpověděli „Rozhodně ano“ v počtu: 28

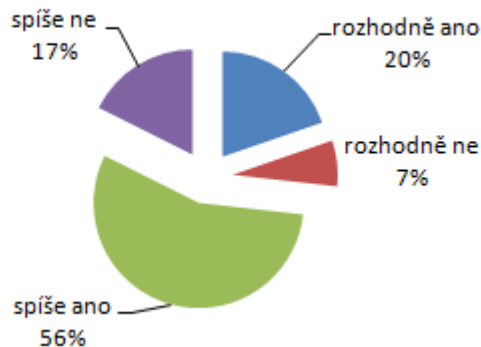
Respondenti, kteří odpověděli „Spíše ano“ v počtu: 79

Respondenti, kteří odpověděli „Spíše ne“ v počtu: 25

Respondenti, kteří odpověděli „Rozhodně ne“ v počtu: 10

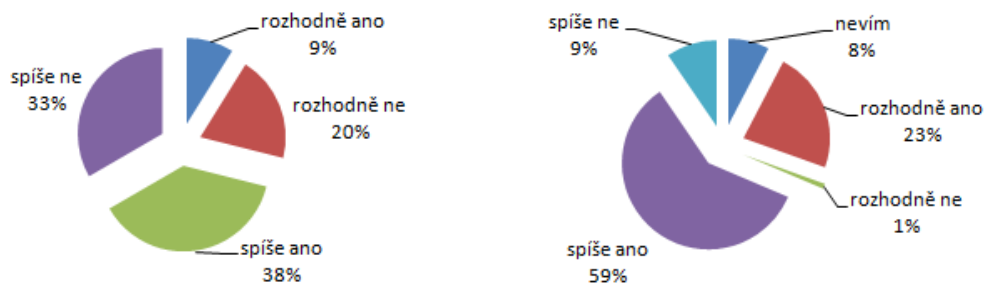
Respondenti, kteří odpověděli „Nevím“ v počtu: 8

Respondenti - dostatečnost dopravní obslužnosti v regionu



Kritiky dopravní obslužnosti jsou spíše ředitelé, kdy celých 20 % oslovených (9), považuje dopravní obslužnost v regionu Znojemsko za rozhodně nedostatečnou, zatímco učitelé vnímají celou problematiku spíše kladně.

Ředitelé - dostatečnost dopravní obslužnosti v regionu Učitelé - dostatečnost dopravní obslužnosti v regionu



17. otázka: DOPRAVNÍ PROSTŘEDKY

Otázkou jsem chtěla zjistit, jaký dopravní prostředek respondenti nejvíce využívají k cestě na akce. Vybrala jsem čtyři možnosti – městská autobusová doprava, regionální autobusová doprava, vlak, osobní automobil.

Výsledek šetření:

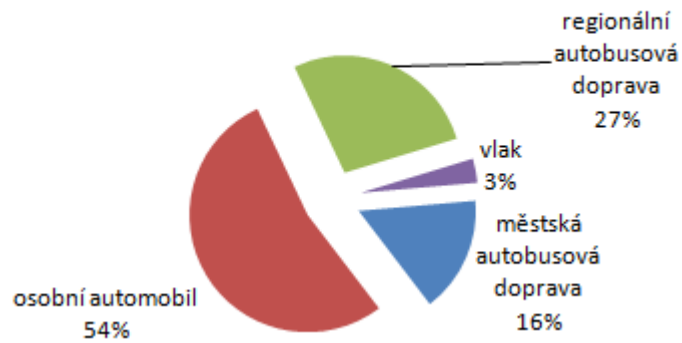
Respondenti nejvíce využívající městskou autobusovou dopravu v počtu: 24

Respondenti nejvíce využívající regionální autobusovou dopravu v počtu: 41

Respondenti nejvíce využívající vlak v počtu: 5

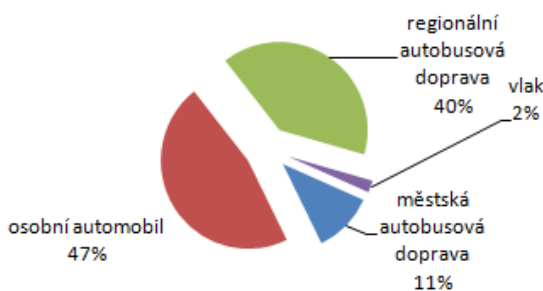
Respondenti nejvíce využívající osobní automobil v počtu: 80

Respondenti - preferovaný dopravní prostředek

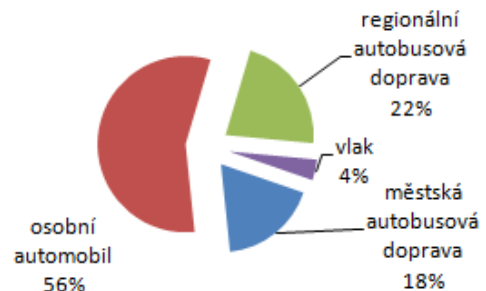


Preference dopravních prostředků je výrazně ovlivněna celkovou dostupností jednotlivých možností v rámci regionu, kdy například velmi řídká železniční síť neumožňuje vyšší zapojení vlakové dopravy.

Ředitelé - preferovaný dopravní prostředek



Učitelé - preferovaný dopravní prostředek



18. otázka: VZDÁLENOST

Poslední otázka zaměřená na dopravní možnosti se respondentů ptá: „Do jaké vzdálenosti jste ochotni se jezdit vzdělávat?“ Interval vzdáleností byly zvoleny na přibližnou časovou náročnost dopravy po znojemském regionu.

Výsledek šetření:

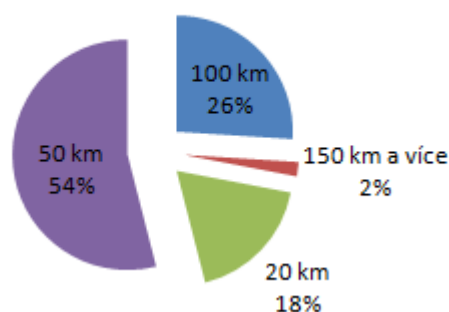
Respondenti ochotni dojíždět za vzděláním do vzdálenosti 20 km v počtu: 27

Respondenti ochotni dojíždět za vzděláním do vzdálenosti 50 km v počtu: 81

Respondenti ochotni dojíždět za vzděláním do vzdálenosti 100 km v počtu: 39

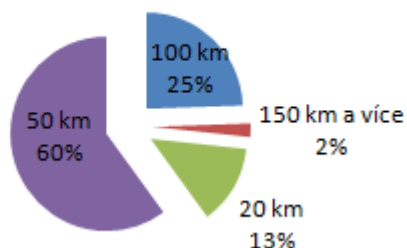
Respondenti ochotni dojíždět za vzděláním do vzdálenosti 150 km a více v počtu: 3

Respondenti - ochota dojíždět za vzděláním

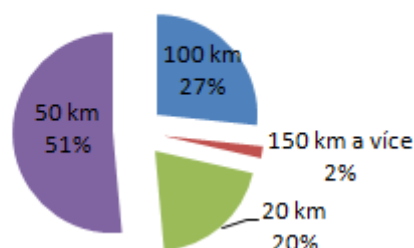


Učitelé a ředitelé vyjádřili v podstatě shodnou preferenci ohledně ochoty dojíždět za vzděláním, kdy v obou kategoriích výrazně dominuje vzorek preferující dojezdovou vzdálenost do 50 km.

Ředitelé - ochota dojíždět za vzděláním



Učitelé - ochota dojíždět za vzděláním



3.5.4. Ekonomické otázky

19. otázka: ÚHRADA FINANČNÍCH NÁKLADŮ

Při plánování dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je nutné přihlížet především k rozpočtu školy. Otázka zní: „Finanční náklady na vzdělávání, na které jste byli vysláni školou, jsou hrazeny: školou, Vámi, podílíte se částečně, z projektů či hrazeno jinak nebo bezplatně?“

Výsledek šetření:

Respondenti, kterým hradí finanční náklady škola v počtu: 110

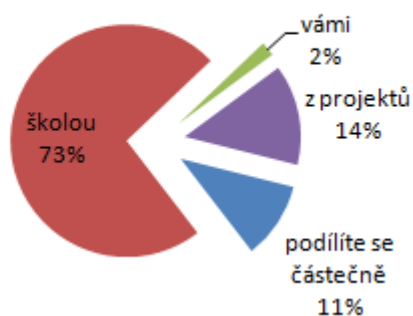
Respondenti, kteří si hradí finanční náklady sami v počtu: 3

Respondenti, kteří se na úhradě finančních nákladů podílí částečně v počtu: 16

Respondenti, kterým se finanční náklady hradí s projektů v počtu: 21

Respondenti, kterým se finanční náklady hradí jinak či bezplatně v počtu: 0

Respondenti - úhrada finančních nákladů na DVPP



Oslovení ředitelé využívají menší rozsah možností úhrady finančních nákladů na DVPP, než učitelé, kteří využívají i méně běžné možnosti, jako například možnost úhrady z různých projektů (21).

Ředitelé - úhrada finančních nákladů na DVPP



Učitelé - úhrada finančních nákladů na DVPP



20. otázka: NEPŘÍTOMNOST NA PRACOVIŠTI

Z účasti na semináři je spojena i zastupitelnost na pracovišti v době nepřítomnosti účastníka. Především v menších školských zařízeních je tato problematika velmi aktuální. Otázka: „Jakým způsobem škola nejčastěji řeší v době účasti na vzdělávací akci Vaši nepřítomnost na pracovišti?“ Přestože měli respondenti možnost zvolit více variant, zvolili ve většině případů možnost suplování, případně neurčitou odpověď.

Z důvodu možnosti výběru více správných odpovědí byl základ pro výpočet poměrů relativně upraven, tak aby výsledek nebyl zkreslen oproti ostatním otázkám. Celkem tedy jako základ posloužil počet odpovědí 174, nikoli 150.

Výsledek šetření:

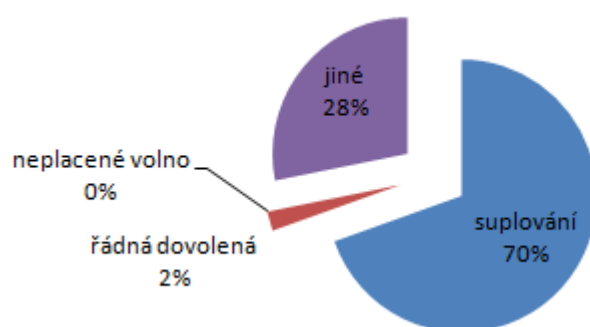
Respondenti, za které škola v nepřítomnosti většinou nasadí suplování v počtu: 121

Respondenti, kteří nepřítomnost řeší pomocí řádné dovolené v počtu: 4

Respondenti, kteří v době nepřítomnosti mají neplacené volno v počtu: 0

Respondenti, kterým škola nabízí jiné možnosti řešení v počtu: 49

Respondenti - nejčastější řešení absence z důvodu DVPP



21. otázka: NABÍDKA AKCÍ DVPP

V současné době nabízí akce dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků různé organizace, ať už státní, soukromé, vysoké školy a neziskové organizace. Akreditaci programů mohou získat při splnění daných podmínek i samotné školy. Vybrala jsem pouze šest nejčastějších možností. Otázka zněla: „Akce dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, kterých se zúčastňujete, poskytuje (vyberte max. tři možnosti) vedení školy, MŠMT, Pedagogická centra, Služby školám, NIDV, vysoké školy a jiné?“ Nejvyšší počet respondentů využívá pro další vzdělávání pedagogických pracovníků nabídku Služeb školám a Pedagogického centra, relativně malý počet pak vysoké školy.

Z důvodu možnosti výběru více správných odpovědí byl základ pro výpočet poměrů relativně upraven, tak aby výsledek nebyl zkreslen oproti ostatním otázkám. Celkem tedy jako základ posloužil počet odpovědí 295, nikoli 150.

Výsledek šetření:

Respondenti, kteří se účastní akcí poskytovaných vedením školy v počtu: 48

Respondenti, kteří se účastní akcí poskytovaných MŠMT v počtu: 37

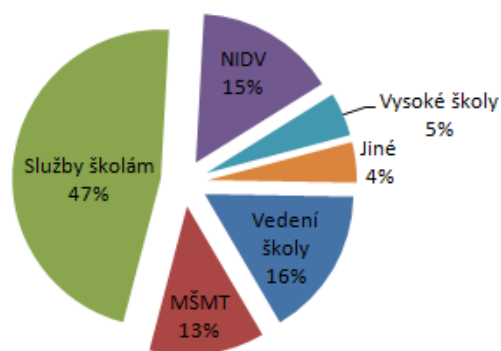
Respondenti, kteří se účastní akcí poskytovaných Službami školám v počtu: 138

Respondenti, kteří se účastní akcí poskytovaných NIDV v počtu: 45

Respondenti, kteří se účastní akcí poskytovaných Vysokými školami v počtu: 14

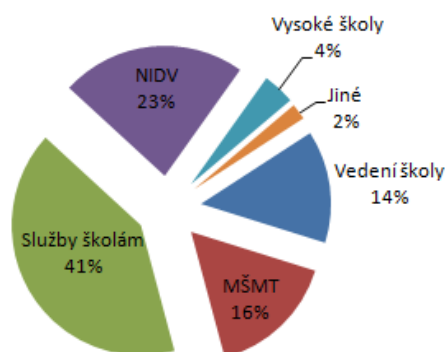
Respondenti, kteří se účastní akcí poskytovaných jinými subjekty v počtu: 13

Respondenti - poskytovatelé DVPP

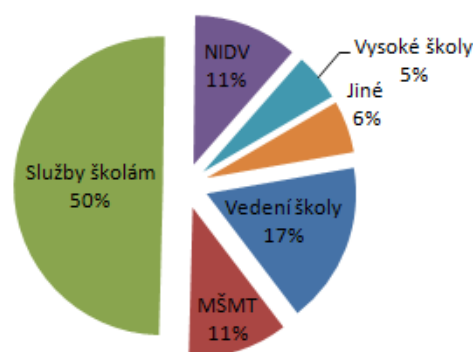


Respondenti z řad učitelů i ředitelů vyjádřili téměř shodnou strukturu využívaných poskytovatelů DVPP s mírnou převahou NIDV v případě ředitelů a Služeb školám v případě učitelů.

Ředitelé - poskytovatelé DVPP



Učitelé - poskytovatelé DVPP



22. otázka: FINANČNÍ PROSTŘEDKY

Jak jsem již naznačila, účast na akcích DVPP má úzkou souvislost s rozpočtem školy. V další otázce jsem chtěla zjistit: „Považujete finanční prostředky vydávané za další vzdělávání pedagogických pracovníků Vaší školou za dostatečné?“

Výsledek šetření:

Respondenti, kteří odpověděli „Rozhodně ano“ v počtu: 21

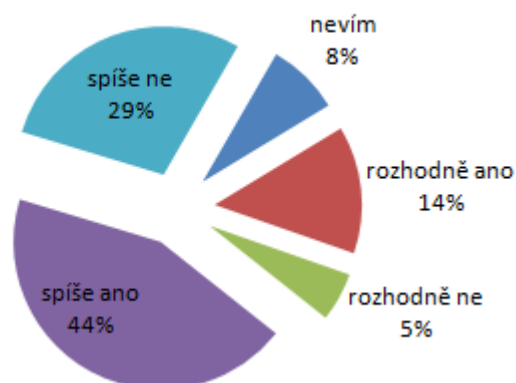
Respondenti, kteří odpověděli „Spíše ano“ v počtu: 66

Respondenti, kteří odpověděli „Spíše ne“ v počtu: 43

Respondenti, kteří odpověděli „Rozhodně ne“ v počtu: 8

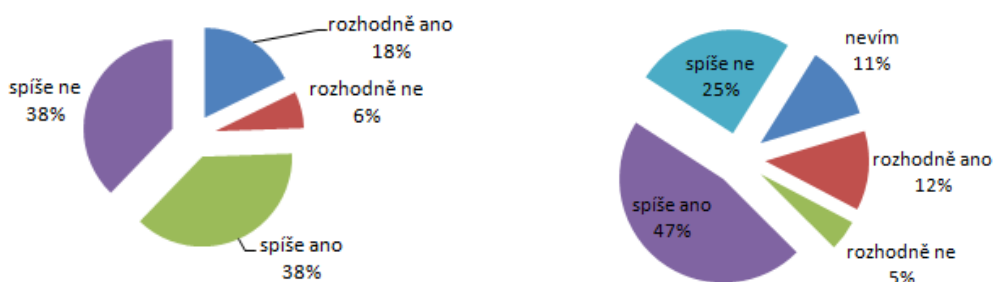
Respondenti, kteří odpověděli „Nevím“ v počtu: 12

Respondenti - dostatečnost finančních prostředků na DVPP



Celková většina respondentů vnímá finanční prostředky přidělené školou na DVPP kladně, nicméně negativnější přístup lze pozorovat ve skupině ředitelů.

Ředitelé - dostatečnost finančních prostředků na DVPP Učitelé - dostatečnost finančních prostředků na DVPP



23. otázka: OPTIMÁLNÍ FINANČNÍ ČÁSTKA

Další otázka navazuje na předešlou: „ Jaká je podle Vás optimální částka na jednoho pracovníka během školního roku?“ Možnosti odpovědí jsou vystupňované, začínají od částky 1000 Kč přes 3000 Kč, 5000 Kč až po 7000 Kč a více.

Výsledek šetření:

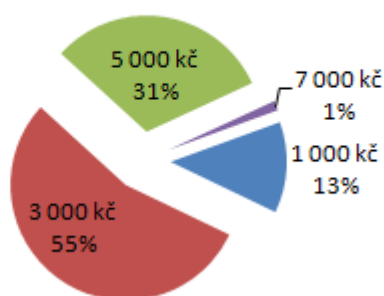
Respondenti považující za optimální částku 1000 Kč v počtu: 19

Respondenti považující za optimální částku 3000 Kč v počtu: 82

Respondenti považující za optimální částku 5000 Kč v počtu: 47

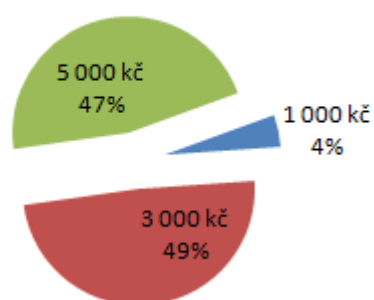
Respondenti považující za optimální částku 7000 Kč a více v počtu: 2

Respondenti - optimální částka alokovaná na DVPP na pracovníka/rok

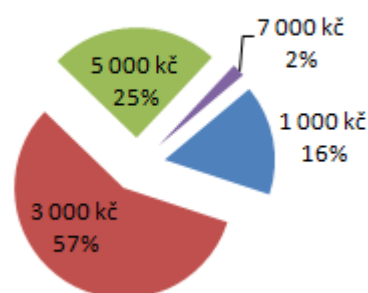


Respondenti z řad ředitelů se téměř přesně na polovinu rozdělili mezi částky 3000 a 5000 Kč. V případě učitelů by se poměrně významná část (17) respondentů spokojila i s nižší částkou.

Ředitelé - optimální částka alokovaná na DVPP na pracovníka/rok



Učitelé - optimální částka alokovaná na DVPP na pracovníka/rok



24. otázka: POČET AKCÍ

Otázka zní: „Kolik akcí v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků absolvujete během jednoho školního roku?“ Respondenti měli možnost označit 1, 2, 3, 4 a více akcí. Většina respondentů se pak během jednoho školního roku zúčastní 3 vzdělávacích akcí.

Výsledek šetření:

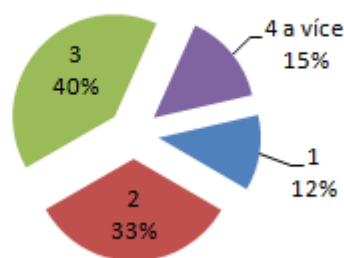
Respondenti účastníci se během roku 1 akce v počtu: 18

Respondenti účastníci se během roku 2 akcí v počtu: 50

Respondenti účastníci se během roku 3 akcí v počtu: 60

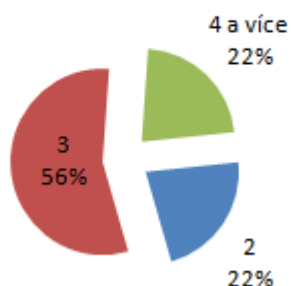
Respondenti účastníci se během roku 4 a více akcí v počtu: 22

Respondenti - počet absolvovaných akcí DVPP během jednoho školního roku

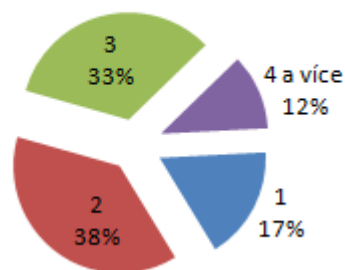


V rámci zkoumaného vzorku ředitelé absolvují v průměru více akcí DVPP během jednoho školního roku než učitelé, kdy žádný z ředitelů neabsolvuje pouze jednu akci a více než třetina se účastní 4 a více akcí.

Ředitelé - počet absolvovaných akcí DVPP během jednoho školního roku



Učitelé - počet absolvovaných akcí DVPP během jednoho školního roku



25. otázka: MOTIVACE

Poslední otázka dotazníku je zaměřena na motivaci respondentů k účasti na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků. Ze čtyř možností k výběru, je nejvíce respondentů motivováno osvojením si nových dovedností. Možnost motivace k potřebě uznání a ocenění od nadřízených pak nezvolil žádný respondent.

Výsledek šetření:

Respondenti motivovaní osvojením si nových dovedností a poznatků v počtu: 122

Respondenti motivovaní pouze povinností dalšího vzdělávání v počtu: 7

Respondenti motivovaní doplněním kvalifikace v počtu: 21

Respondenti motivovaní potřebou uznání a oceněním od nadřízených v počtu: 0

Respondenti - motivace k DVPP

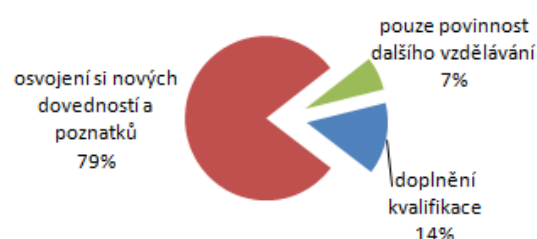


Na rozdíl od ředitelů, je pro část učitelů (7) v rámci zkoumaného vzorku jedinou motivací k DVPP pouze povinnost dalšího vzdělávání.

Ředitelé - motivace k DVPP



Učitelé - motivace k DVPP



3.6 Výsledky šetření

V souladu s obecným trendem, kdy v mateřských školách nepůsobí téměř žádní muži na pozici učitelů, tak i ve znojemském regionu je mezi respondenty pouze jeden učitel muž a to ve věku 18 – 25 let. Nabízí se ovšem otázka, zda i nadále bude pracovat jako učitel mateřské školy či si doplňuje vzdělání formou kombinovaného studia na některé z vysokých škol. Z výsledků, týkajících se věku respondentů lze vyzorovat, že ochota zapojit se do výzkumného šetření se více objevila u starší věkové skupiny, což je více než 46 let.

Důvěryhodnost celého šetření zvyšuje i počet roků praxe u respondentů, kdy nejvíce respondentů (80) pracuje v mateřské škole déle než dvacet roků. Nejméně respondentů se nachází v kategorii s praxí nižší než pět let (14). Nelze zcela vyloučit, zda větší ochota zapojit se do dotazníkového šetření starších respondentů není ovlivněna věkem zadavatele, který též spadá do kategorie více než 46 let. Většina respondentů mě zná z bývalého působení v MŠ i ze současného pracoviště. Z celkového počtu dotázaných tvoří největší část vzorku osoby s dosaženým středním odborným pedagogickým vzděláním (92) a délkou praxe více než 20 let. Výsledky šetření také jasně prokázaly vztah mezi současně zastávanou pozicí a dosaženým

stupněm vzdělání. Více než polovina dotázaných ředitelů (25), zapojených do šetření jsou vysokoškolsky vzdělané osoby, z toho ředitelek mateřských škol je z daného vzorku 8. Důležité pro šetření bylo rozdělení respondentů podle místa pracoviště. Otázky 6, 7, a 8 dokládají, že v regionu se nachází větší množství vesnických jednotřídních a dvoutrídních mateřských škol než vícetřídních. Ochota podílet se na zpracování dotazníků se projevila více u pedagogů z vesnických mateřských škol s právní subjektivitou. Na základě těchto zjištění, lze oprávněně předpokládat, že část oslovených ředitelů ZŠ již dále dotazníky nepředala a pouze vyplnila sama za sebe.

Z druhého bloku otázek věnujících se dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků drtivá většina respondentů ředitelů i učitelů (146 ze 150) potvrdili, že další vzdělávání a prohlubování odbornosti je pro ně důležité, že vedení školy rozhodně podporuje jejich vzdělávání. Dle odpovědí učitelů (70%) mají školy vypracované individuální plány vzdělávání. Dotazovaní ředitelů totéž tvrdí z 98%. Logický vyústěním rozporu mezi počtem ředitelů, kteří odpověděli, že individuální plán vzdělávání mají zpracovaný a počtem učitelů, kteří jeho existenci nezaznamenali, je závěr, že část učitelů o individuálním plánu neví, či se o něj nezajímá. Nelze úplně vyloučit ani možnost, že ředitelé o existenci plánu klamou. Z celkového počtu respondentů 2% učitelů nepřikládají dalšímu vzdělávání důležitost, ale jsou to převážně respondenti s kratší praxí. Z toho lze usoudit, že jim pravděpodobně pro praxi zatím stačí informace získané studiem.

U respondentů z řad učitelů převažuje obliba prezenční formy vzdělávání a přednost dávají jednodenním seminářům a tvořivým dílnám. Z mé praxe vím, že tato forma je v oblibě již několik let, ale s přibývajícím mladší generací učitelů a ředitelů se začíná věnovat pozornost i kombinovaným formám kurzů a novým netradičním formám jako jsou webináře, mentoring nebo konzultantská podpora. Mezi nejdůležitější aspekty při výběru semináře z pohledů učitelů a ředitelů jsou téma, místo konání a ekonomická stránka. Obecně se dá předpokládat, že oblast managementu, řízení školy, preferují vedoucí pracovníci škol a oblast různých činností učitelů. Většina respondentů z řad učitelů preferovala za oblast zájmu vzdělávání činnosti výtvarné, hudební, tělesné atd. Ředitelé škol staví ekonomickou stránku téměř na rovno s výběrem tématu. Kdežto pro učitele je určující při výběru semináře téma. Preference ekonomické stránky vychází

z faktu, že ředitel odpovídá za rozpočet školy a rozděluje finanční prostředky na další vzdělávání. Tento fakt se dá propojit se závěrem vyplývajícím z výsledků otázky 22 a 23. Z pohledu učitelů jsou prostředky na vzdělávání vydávané školou spíše dostatečné a za optimální finanční částku na jednoho pracovníka a jeden školní rok považují částku 3 000 Kč, kdežto skupina sedmnácti respondentů by se spokojila i s nižší částkou. Ředitelé mají k těmto otázkám spíše negativnější přístup. Na dostatečnost finančních prostředků na vzdělávání odpovídají spíše ano a spíše ne stejnou mírou. Respondenti z řad ředitelů se téměř na polovinu rozdělili mezi možnosti 3 000 Kč a 5 000 Kč korun ročně na DVPP na jednoho pracovníka. Rozdíl v názorech najdeme mezi řediteli z městského zařízení a vesnického. 58% ředitelů z městských mateřských škol vnímá finanční prostředky přidělené školou na DVPP za rozhodně dostatečné, kdežto 46% ředitelů z vesnických mateřských škol za spíše nedostatečné. V rámci zkoumaného vzorku učitelé absolvují během školního roku nejvíce 2 - 3 akce a ředitelé 3 - 4. Vzhledem k současným průměrným cenám kurzovního to odpovídá preferované optimální částce 3 000 Kč na jednoho pracovníka. Pro oblast dalšího vzdělávání je přínosem, že mezi hlavní motivací učitelů i ředitelů škol pro vzdělávání je osvojení si nových dovedností a poznatků. Přesto si 7% učitelů vybralo odpověď, že navštěvují vzdělávací akce pouze z povinnosti se vzdělávat. Tito učitelé spadají do kategorie s více než 20 let praxe a více než 46 let věku. Z toho by se dalo usoudit, že možná nemají zájem se již zdokonalovat a získávat nové vědomosti a informace pro svoji pedagogickou práci.

Odlehlejší venkovské oblasti mají ve srovnání s většími městy obecně horší vybavenost v oblasti dopravní infrastruktury. Síť silnic je velmi často zastaralá, nekvalitní a postrádá napojení na páteřní komunikace. To vše zhoršuje kvalitu dopravní dostupnosti ať do zaměstnání či na vzdělávací akce. Např. železniční doprava je ve znojemském regionu nejméně dostupná v celém Jihomoravském kraji. Na 100 km čtverečních připadá v průměru pouze 7,1 km železniční tratě.³⁷ Také z dotazníků vyplývá, že vlakovou dopravu využívá velmi malé procento dotázaných. Získané výsledky ukazují, že kritiky dopravní obslužnosti jsou spíše ředitelé. Přesto obě skupiny respondentů k dopravě na vzdělávací akce využívají převážně osobní automobil.

³⁷ Garep spol. s r.o., Vysoké učení technické v Brně, Masarykova univerzita v Brně.

Zdůvodnění této preference lze opřít o řadu objektivních faktorů, například nedostatečná četnost vhodných spojů a časová náročnost na dopravu. Ochota dojíždět do určité vzdálenosti za účelem dalšího vzdělávání je samozřejmě určena velikostí regionu, kdy nejvzdálenější MŠ se od Znojma nachází asi 45 km daleko. Jasná preference dojezdové vzdálenosti do 50 km pak jen potvrzuje shodu preferencí oslovených s reálnými geografickými fakty.

ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit, jaké faktory mají vliv na další vzdělávání pedagogických pracovníků znojemského regionu. Během dotazníkového šetření jsem porovнала názory ředitelů a učitelů mateřských škol na další vzdělávání pedagogických pracovníků.

Jak jsem již uvedla v teoretické části, pedagogičtí pracovníci mají po dobu výkonu své pedagogické činnosti povinnost vzdělávání, kterým si obnovují a doplňují kvalifikaci dle § 21 zákona č. 563/2004 Sb., vyhláška č. 317/2005 Sb. Záměrně jsem si pro svoje šetření vybrala znojemský region, ve kterém žiji. V současné době pracuji ve školském zařízení, které se dle zřizovací listiny zabývá mimo jiné i dalším vzděláváním pedagogických pracovníků.

V první části jsem zpracovala současné legislativní požadavky na odbornou připravenost předškolních pedagogů a nastínila některé možnosti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Poukázala jsem na nejčastější formy dalšího vzdělávání, nabídku vzdělávacích aktivit a na požadavky, z kterých vychází ředitelé škol při plánování dalšího vzdělávání. Při zpracování tématu jsem využila i poznatky získané ze současného studia managementu v rámci vysokoškolského studia. V druhé části jsem se zaměřila na specifika znojemského regionu, na počty a velikosti předškolních zařízení a informace o dopravní obslužnosti. Třetí, praktická část mojí práce, přináší zpracované názory pedagogů a vedoucích pracovníků mateřských škol na otázky: Jak vnímají další vzdělávání pedagogických pracovníků ředitelé škol a pedagogičtí pracovníci? Souvisí požadavky na zajištění DVPP s velikostí předškolního zařízení a délkou praxe respondentů? Jaký vliv má rozlehlost regionu a dopravní obslužnost na účast na vzdělávacích akcích? Jaký vliv na účast na akcích DVPP mají finanční prostředky a jsou dostačující z pohledu ředitelů škol a pedagogických pracovníků? Jaké formy dalšího vzdělávání pedagogičtí pracovníci preferují?

Z výsledků šetření lze vyvodit závěr, že ředitelé a učitelé mateřských škol vnímají další vzdělávání pedagogických pracovníků jako důležitou součást svého profesního života. Možnost získávání nových informací, poznatků a vědomostí pro svoji pedagogickou činnost vítají. Větší zájem a požadavek vzdělávat se najdeme u učitelů a ředitelů

střední věkové kategorie s délkou vlastní praxe více než patnáct let. Respondenti také upřednostňují dojíždění na akce do vzdálenosti 50 km. Rozlehlost regionu a špatná dopravní dostupnost se na počtu absolvovaných akcí projevila pouze tím, že respondenti situaci řeší dojížděním vlastním dopravním prostředkem, což je osobní automobil. Také jsem předpokládala, že vzhledem k faktu, že jednotřídní mateřská škola má menší rozpočet než vícetřídní, ovlivní to oblast dalšího vzdělávání z pohledu četnosti absolvování vzdělávacích akcí. Tento předpoklad ovšem výsledky šetření nepotvrdil a tato dílčí hypotéza se tedy ukázala nepravdivou. Vzhledem k tomu, že na vícetřídních mateřských školách je větší počet učitelů, kteří se musí prostrídat a rozdělit se o finanční částku přiřazenou na další vzdělávání, je návštěvnost akcí u všech zařízení přibližně stejná.

Zpracované výsledky z bakalářské práce mohou sloužit jako podnět pro další činnost znojemského vzdělávacího zařízení, které nabízí pedagogickým pracovníkům jednotlivých typů škol semináře a kurzy různého zaměření.

Dle výsledků respondenti upřednostňují dojíždění na akce do vzdálenosti 50 km, což by mohlo být přínosem a motivací pro další aktivity vzdělávacího zařízení. Ze stejného důvodu by mohla některé svoje činnosti přenést blíže k respondentům z okrajových částí znojemského regionu a pro svoje akce navázat spolupráci se školami ve spádových městysech jako je Vranov nad Dyjí, Hrušovany nad Jevišovkou a městem Moravský Krumlov.

Seznam literatury:

- [1]. AUTORSKÝ TÝM. *Kompetentní učitel 21. století (Mezinárodní profesní rámec kvality ISSA)*. Plzeň: Bílý slon, 2011.
- [2]. BEČVÁŘOVÁ, Zuzana. *Kvalita, strategie a efektivita v řízení mateřské školy*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-221-8.
- [3]. ČAKIRPALOGU, Panajotis. *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2012. ISBN 978-80-247-4033-1
- [4]. JEŽKOVÁ, V.; WALTEROVÁ, E. *Vzdělávání v zemích Evropské unie*. Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, 1997. ISBN 80-86039-19-6.
- [5]. KOHNOVÁ, J. *Učitelé jako profesní skupina, jejich vzdělávání a podpůrný systém*. Praha, PedF UK, 2001. ISBN 80-7290-059-5.
- [6]. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. Praha, Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-168-3
- [7]. KUČERA, Dalibor: *Moderní psychologie*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2013, ISBN 978-80-247-4624-0
- [8]. PRÁŠILOVÁ, Michaela. *Vybrané kapitoly ze školského managementu pro učitele*. Univerzita Palackého Olomouc, 2003. ISBN 80-244-0676-4.
- [9]. Sborník referátů konference PC Brno. *Pedagogický den 2003*. Editor: Jiří Koch. Brno: PC Brno, 2003. ISBN 80-239-0683-6.
- [10]. SVOBODOVÁ, Eva a kol. *Vzdělávání v mateřské škole*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-774-9.
- [11]. SYSLOVÁ, Zora. *Jak úspěšně řídit mateřskou školu*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2012. ISBN 978-80-7357-976-0.
- [12]. SYSLOVÁ, Zora. *Profesní kompetence učitele mateřské školy*. Praha: Grada 2013. ISBN 978-80-247-4309-7.
- [13]. *Tematický atlas Jihomoravského kraje*. Praha: Kartografie Praha, 2010. ISBN 978-80-7393-137-7.

Elektronické zdroje:

- [1]. EPlatform for Adult Learning in Europe [online]. 2014 [cit. 2015-03-08].
Dostupné z: <http://ec.europa.eu/epale/>
- [2]. MŠMT ČR. Akreditace v systému dvpp [online]. 2011 [cit. 2015-01-02].
Dostupné z: www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/akreditace-v-systemu-dvpp
- [3]. MŠMT ČR. Kontrolní činnost MŠMT [online]. 2013 [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/kontrolni-cinnost-msmt>
- [4]. MŠMT ČR. Vzdělávací politika 2020 [online]. 2014 [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strategie-vzdelavaci-politiky-2020>
- [5]. Official Journal of the European Union [online]. 2011, roč. 2011, č. 54 [cit. 2015-03-08].
Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2011:372:TOC>
- [6]. Správa informačního systému orgman. Školy Znojmo [online]. 2014 [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <http://www.orgman.cz/skolyjm/0a-zn-mz.htm>
- [7]. Středisko služeb školám a Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků Brno. Kontakty [online]. 2008 [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: www.sssbrno.cz/?go=kontakty
- [8]. Středisko služeb školám a Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků Brno. Vzdělávání [online]. 2008 [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: www.sssbrno.cz/?go=vzdelavani

Přílohy

1. Dotazník
2. Mapa regionu s vyznačeným sídly MŠ

Příloha č. 1 – Dotazník

Dotazník k bakalářské práci

Dobrý den,

jsem studentka Pedagogické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

Chtěla bych Vás požádat o spolupráci při vyplnění dotazníku. Výsledky využiji pro účely statistického výzkumu. Údaje jsou anonymní a dobrovolné.

Tento výzkum je součástí mé bakalářské práce.

Vyplněný dotazník zašlete, prosím, na e-mailovou adresu: kolstromova@seznam.cz

Děkuji

Dana Kolštrumová

1. Pohlaví:
 - Žena
 - Muž

2. Věk:
 - a) 18 - 25 let
 - b) 26 – 35 let
 - c) 36 – 45 let
 - d) více než 46 let

3. Počet roků pedagogické praxe:
 - a) méně než pět let
 - b) pět až deset let
 - c) deset až patnáct let
 - d) patnáct až dvacet let
 - e) více než dvacet

4. Působíte v současnosti jako:
 - a) ředitel (ka)
 - b) učitel (ka)

5. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:
 - a) střední
 - b) střední odborné pedagogické
 - c) vysokoškolské

6. MŠ ve které pracujete, se nachází:
 - a) město
 - b) městys
 - c) vesnice

7. Velikost školského zařízení, ve kterém v současnosti pracujete:

- a) jednotřídní MŠ
- b) dvoutřídní MŠ
- c) tři až pětitřídní MŠ
- d) šest a více tříd MŠ
- e) ZŠ a MŠ
8. Je MŠ samostatný právní subjekt nebo je součástí ZŠ?
- a) samostatný subjekt
- b) součást ZŠ
9. Považujete další vzdělávání pedagogických pracovníků pro Vaši práci za důležité?
- a) ano
- b) ne
- c) nevím
10. Máte ve Vaší škole individuální plán vzdělávání?
- a) ano
- b) ne
- c) nevím
11. Podporuje vedení Vaší školy další vzdělávání pedagogických pracovníků?
- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nevím
12. Jaké formě vzdělávání v systému DVPP dáváte přednost?
- a) prezenční
- b) kombinované
- c) distanční
13. Který způsob vzdělávání upřednostňujete:
- a) jednodenní semináře / jednorázové akce/
- b) kurzy /vícedenní, dlouhodobější/
- c) tvořivé dílny /praktické semináře/
- d) návštěvy dalších školských zařízení
- e) samostudium
- f) vzájemné hospitace
14. Co je pro Vás důležité při výběru vzdělávací akce. Označte max 3 možnosti:
- a) téma
- b) místo konání
- c) časová dotace
- d) výběr vedení školy
- e) ekonomická stránka

15. Jaká oblast vzdělávání Vás nejvíce zajímá?
- a) pedagogika
 - b) psychologie
 - c) činnosti /výtvarné, hudební, tělesné, literární .../
 - d) environmentální výchova
 - e) informační technologie
 - f) management, řízení škol
 - g) cizí jazyky
16. Považujete dopravní obslužnost z místa Vašeho pracoviště na vzdělávací akce za dostatečnou?
- a) rozhodně ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) rozhodně ne
 - e) nevím
17. Jaký dopravní prostředek nejvíce využíváte k cestě na akce?
- a) městská autobusová doprava
 - b) regionální autobusová doprava
 - c) vlak
 - d) osobní automobil
18. Do jaké vzdálenosti jste ochotná se jezdit vzdělávat?
- a) 20km
 - b) 50 km
 - c) 100 km
 - d) 150 a více km
19. Finanční náklady na vzdělávání, na které jste byli vysláni školou, jsou hrazeny:
- a) školou
 - b) Vámi
 - c) podílíte se částečně
 - d) z projektů
 - e) hrazeno jinak či bezplatně
20. Jakým způsobem škola nejčastěji řeší v době účasti na vzdělávací akci Vaši nepřítomnost na pracovišti? (můžete označit více možností)
- a) suplování
 - b) řádná dovolená
 - c) neplacené volno
 - d) jiné
21. Akce dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, kterých se zúčastňujete, poskytuje (vyberte max 3 možnosti):

- a) vedení školy
- b) Ministerstvo školství a mládeže
- c) Pedagogická centra, Služby školám
- d) Národní institut dalšího vzdělávání
- e) vysoké školy
- f) jiné

22. Považujete finanční prostředky vydávané za další vzdělávání pedagogických pracovníků Vaší školou za dostatečné?

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

23. Jaká je podle Vás optimální finanční částka na další vzdělávání 1 pracovníka během školního roku?

- a) 1 000 Kč
- b) 3 000 Kč
- c) 5 000 Kč
- d) 7 000 Kč
- e) Více

24. Kolik akcí v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků absolvujete během jednoho školního roku?

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4 a více

25. Co Vás motivuje k účasti na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků?

- a) osvojení si nových dovedností a poznatků
- b) pouze povinnost dalšího vzdělávání
- c) doplnění kvalifikace
- d) potřeba uznání a ocenění od nadřízených

Děkuji za Vaši trpělivost.

