

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

EKONOMICKÁ FAKULTA

Katedra řízení

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodně podnikatelský obor



**Analýza systému vzdělávání a rozvoje pracovníků ve vybrané
organizaci**

Vedoucí bakalářské práce

doc. Ing. Darja Holátová, Ph.D.

Autor

Lucie Hanzlíková

2008

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Ekonomická fakulta
Katedra řízení
Akademický rok: 2006/2007

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lucie HANZLÍKOVÁ**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Obchodní podnikání**

Název tématu: **Analýza systému vzdělávání a rozvoje pracovníků ve vybrané organizaci**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Charakteristika

Bakalářská práce je zaměřena na řízení lidských zdrojů, oblast vzdělávání a rozvoje pracovníků ve vybrané organizaci. Vzdělávání a rozvoj pracovníků nepodnikatelských subjektů, možnost seberealizace pracovníků, jako podmínka kvality poskytovaných služeb.
Cíl řešení

Cílem bakalářské práce je analýza systému vzdělávání a rozvoje pracovníků, analýza současného stavu, identifikace potřeb vzdělávání, hodnocení přínosu vzdělávání včetně návrhů změn v systému vzdělávání a rozvoje pracovníků.

Rámcová osnova :

1. Úvod, 2. Literární přehled, 3. Cíl práce a metodika zpracování, 4. Analýza systému vzdělávání a rozvoje, hodnocení přínosů, 5. Návrh rámcových změn, 6. Závěr, 7. Přehled použité literatury, 8. Přílohy

Rozsah grafických prací: **dle možností**
Rozsah pracovní zprávy: **30 - 40 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

ARMSTRONG, M. Personální management. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 1999. 968 s. ISBN 80-7169-614-5

BELCOURT, M., WRIGHT, P. C. Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 1998. 248 s. ISBN 80-7169-459-2

WERTHER, W. B., DAVIS, K. Lidský faktor a personální management. 1.vyd. Praha: Victoria Publishing, 1992. 611 s. ISBN 80-85605-04-X

KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: zásady moderní personalistiky. 3.vyd. Praha: Management Press, 2002. ISBN 80-7261-033-3


Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Darja Holátová, Ph.D.**
Katedra řízení

Datum zadání bakalářské práce: **30. března 2007**

Termín odevzdání bakalářské práce: **15. dubna 2008**


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studená 13
370 05 České Budějovice
IČ 600 76 658, DIČ CZ60076658


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 30. března 2007

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma „Analýza systému vzdělávání a rozvoje pracovníků ve vybrané organizaci“ jsem vypracovala samostatně. Použitou literaturu a podkladové materiály uvádím v příloženém seznamu literatury.

Dále 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 na veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích 18. dubna 2008

.....
Lucie Hanzlíková

Děkuji doc. Ing. Darje Holátové, Ph.D. za poskytované konzultace, cenné rady a metodické vedení při zpracování bakalářské práce.

Zároveň děkuji řediteli a pracovníkům základní školy v okrese Strakonice, a to konkrétně Základní škole Poděbradova za poskytnutí informací a podmínek pro zpracování mé bakalářské práce.

Dále bych ráda poděkovala členům rodiny za podporu, kterou mi poskytovali v průběhu celého studia. Děkuji.

Obsah

1 Úvod	2
2 Literární přehled	4
2.1 Vzdělávání pracovníků	4
2.1.1 Proces vzdělávání	4
2.1.2 Řízení procesu vzdělávání	5
2.1.3 Metody vzdělávání.....	8
2.2 Rozvoj pracovníků	10
2.2.1 Péče o rozvoj pracovníků.....	10
2.2.2 Řízení rozvoje pracovníků.....	11
2.3 Pedagogický pracovník	13
2.3.1 Legislativní vymezení.....	13
2.3.2 Profesní rozvoj pedagogického pracovníka.....	15
2.3.3 Formy vzdělávacích aktivit.....	16
3 Cíl práce a metodika zpracování	20
4 Analýza vzdělávání pedagogických pracovníků	22
4.1 Charakteristika organizace.....	22
4.2 Řízení a organizační uspořádání	25
4.3 Charakteristika pedagogického sboru	27
4.4 Vzdělávání pedagogických pracovníků	28
5 Diskuse a návrhy	40
6 Závěr	45
7 Summary	46
8 Literatura	47
9 Seznam zkratk	
10 Seznam obrázků, tabulek a grafů	
11 Seznam příloh	
12 Přílohy	

1 ÚVOD

Základem úspěšné organizace je flexibilita a připravenost na změny. Flexibilitu organizace vytváří flexibilní lidé, kteří jsou schopni i ochotni akceptovat změny a zároveň je podporovat. Proto se stává základním kamenem dobrého chodu organizace péče o formování odborných schopností pracovníků.

Jde o to, že stále častěji se objevují nové poznatky a vznikají nové technologie, to znamená, že znalosti a dovednosti lidí stále rychleji zastarávají. Mění se trh zboží a služeb, častěji se mění technika a technologie v organizacích atd. (a tak dále).

Požadavky na znalosti a dovednosti zaměstnance se v dnešní moderní společnosti neustále mění, proto je v zájmu společnosti je neustále prohlubovat a rozšiřovat. Ty doby, kdy si člověk po celou dobu své ekonomické aktivity vystačil pouze s tím, co se naučil během studia, už jsou dávno v zapomnění.

V moderní společnosti se stává vzdělávání a formování pracovních schopností celoživotním procesem. V tomto procesu stále větší roli sehrává organizace a vzdělávací aktivity pořádané samotnou organizací či některou vzdělávací institucí.

Nároky na vzdělávání pracovníků v organizaci jsou proměnlivé. A to jak v čase, tak v prostoru. Záleží na sociálním prostředí, ve kterém se organizace nachází, na systému vzdělávání v dané zemi, na kultuře a vzdělanosti obyvatelstva, na povaze práce, na velikosti organizace a na mnoha dalších okolnostech.

V současné době se organizace zaměřují na vzdělávací a rozvojové aktivity, konkrétně na prohlubování pracovních schopností, na zvýšení využití potenciálu pracovníků (rozšiřování pracovních schopností), na rekvalifikační procesy,

na přizpůsobování pracovních schopností pracovníka podle požadavků daného pracovního místa a na formování osobnosti člověka.

2 LITERÁRNÍ PŘEHLED

2.1 VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

2.1.1 Proces vzdělávání

Filozofie vzdělávání vyjadřuje důležitost, kterou organizace vzdělávání přikládá. Některé organizace jsou v tomto směru pasivní a doufají, že většina pracovníků přijde sama na to, jak se s prací vypořádat. Nebo dokonce, že to okouká od svých spolupracovníků.

Na druhé straně ale stojí organizace, které se podílejí na pozitivní filozofii vzdělávání, to znamená, že žijí ve světě, kde se konkurenčních výhod využívá pomocí vyšší kvality pracovníků. Zároveň si také uvědomují, že je životně důležité investovat do rozvoje lidí a jejich schopností [1].

V systému vzdělávání pracovníků organizace se angažuje jak personální útvar a zvláštní útvar vzdělávání pracovníků, tak všichni vedoucí pracovníci, odbory a jiná sdružení pracovníků.

Proces vzdělávání pracovníků je personální činností, ve které se nejčastěji vyskytuje spolupráce organizace s externími odborníky nebo specializovanými institucemi [2].

Protože se vlastnosti člověka obtížně kvalifikují, tak i identifikovat potřeby vzdělávání je dosti obtížný problém. Proto má identifikace spíše podobu a povahu experimentu. Její výsledky pak napomáhají k modifikaci dalších cyklů vzdělávání pracovníků.

Důležitým podkladem pro tuto identifikaci jsou materiály, které se týkají hodnocení pracovníků a hodnocení jejich pracovního výkonu. Řízení pracovního výkonu v moderní době prohlubuje vazbu mezi pracovním výkonem a vzděláváním.

A to tak že písemný dokument, dohoda či smlouva o pracovním výkonu obsahuje jak dohodu o pracovních úkolech, které musí pracovník v následujícím období plnit, tak i dohodu o rozvoji a vzdělávání, které musí absolvovat [2].

Teorie vzdělávání naznačuje, že v zájmu efektivnosti vzdělávání musí být splněno deset podmínek.

1. Jedinci musí být motivováni se vzdělávat.
2. Pro vzdělávající se osoby by měly být stanoveny normy výkonu.
3. Vzdělávající se osoby potřebují pečlivé vedení.
4. Vzdělávající se osoby musí mít pocit spokojenosti ze svého vzdělávání.
5. Učení je aktivní, nikoliv pasivní proces.
6. Je třeba používat vhodné metody.
7. Metody vzdělávání by se měly obměňovat a měly by být rozmanité.
8. Na absorbování znalostí a dovedností je třeba poskytnout přiměřený čas.
9. U učících se osob musí docházet k posilování vědomí správného chování.
10. Je nezbytné uznat to, že existují různé úrovně učení se a že vyžadují různé metody a zaberou různou dobu [1].

2.1.2 Řízení procesu vzdělávání

Systematické vzdělávání

Systematické vzdělávání je vzdělávání, které je tvořeno speciálně k uspokojení definovaných potřeb. Systematické vzdělávání je zabezpečované a plánované lidmi, kteří moc dobře vědí, jak vzdělávat.

Je založeno na následujícím čtyřfázovém modelu:

1. definice potřeb vzdělávání,
2. rozhodnutí o druhu vzdělávání, který je k uspokojení těchto potřeb zapotřebí,
3. při plánování a realizaci vzdělávání využití zkušených a školených školitelů,
4. za účelem zjištění jeho efektivnosti použití monitorování a vyhodnocení vzdělávání.

Plánované vzdělávání

Jde v podstatě o promyšlené kroky, které se orientují na dosažení vzdělání. Vzdělání je ve všech případech nezbytné pro zlepšení pracovního výkonu.

Při procesu plánovaného vzdělávání vycházíme z následujících kroků:

1. potřeby vzdělávání identifikujeme a definujeme,
2. definujeme i požadované vzdělání,
3. cíle vzdělání taktéž definujeme,
4. naplánujeme vzdělávací programy,
5. rozhodneme o tom, kdo zabezpečí vzdělávání,
6. realizujeme vzdělávání,
7. vyhodnocujeme vzdělávání,
8. pokud je nezbytné, pak zde zdokonalujeme vzdělávání a pokračujeme v něm [2].

Samostatné a samostatně řízené vzdělávání spočívá ve vedení jedinců k tomu, aby převzali odpovědnost za své vlastní potřeby vzdělávání, a to jak kvůli zlepšení výkonu na svém nynějším pracovním místě, tak kvůli uspokojení svých aspirací týkajících se kariéry.

Samostatně řízené vzdělávání je založeno na zásadě, že lidé se naučí a zapamatují více, jestliže sami přijdou na to, jak se věci mají. Ale i tak mohou potřebovat, aby jim někdo ukázal směr, na co se mají podívat, a pomoci jim v hledání a nalézání poučení [1].

Vzdělávání dospělých je proces, ve kterém se dospělý člověk aktivně, systematicky a kontinuálně učí za účelem změny znalostí, názorů, hodnot, schopností a dovedností. Dospělým ve smyslu vzdělávání dospělých je osoba, jejíž hlavní sociální role se dají charakterizovat statutem dospělého a která zároveň ukončila svou dráhu ve formálním vzdělávacím systému.

Institucionalizované učení není v tomto pojetí hlavní náplní životní činnosti účastníka vzdělávání dospělých. Vzdělávající se dospělý není redukován na žáka nebo studenta, jeho hlavní sociální role jsou ty, jež vyplňuje v práci, rodině a sociálním životě [3].

Fáze identifikace vzdělávání plynule přechází ve fázi plánování vzdělávání, jehož úkolem je zejména formulovat priority vzdělávání, zajistit finanční prostředky, zvolit vhodnou metodu vzdělávání a vybrat účastníky, kteří se vzdělávání zúčastní. Dříve než přistoupíme k samotnému plánování je třeba pečlivě zvážit, co od vzdělávání očekáváme, tj. (to je) co je cílem vzdělávacího programu. Mělo by být jasně definované, co by měla být vzdělávaná osoba schopna dělat, jakmile se vrátí po absolvování vzdělávací aktivity zpět na pracoviště.

Každý plán vzdělávání by pak měl dále odpovědět na následující otázky:

1. jaké vzdělávání má být zabezpečeno (obsah),
2. komu (jednotlivci, skupiny, kategorie pracovníků; kritéria, dle kterých budou pracovníci vybráni),
3. jakým způsobem (volba metody a způsobu vzdělávání, učebních pomůcek, režimu vzdělávání),
4. kým (interními či externími lektory, kterými institucemi),
5. kdy (časové umístění - termín, harmonogram),
6. kde (konkrétní místo vzdělávání; související organizační záležitosti - ubytování, doprava, stravování ...),
7. s jakými náklady tedy přímé či nepřímé náklady - například cena školení, ubytování, pronájmu školících prostor, dopravy a dále také ztráta fondu pracovní

doby, dopad na pracovní výkon školitelů při vzdělávání na pracovišti při výkonu práce apod. (a podobně),

8. jak budou hodnoceny výsledky vzdělávacích aktivit (metody hodnocení, hodnotitel, termín hodnocení).

Důležitou součástí plánování vzdělávání pracovníků by mělo být také stanovení povinnosti vést příslušnou dokumentaci (projekty, plány, prezenční listiny, testy apod.) [4].

2.1.3 Metody vzdělávání

Metody vzdělávání při výkonu práce

a) Demonstrování (ukázka pracovního postupu) - při této metodě se školeným ukazuje a říká, co a jak mají dělat a okamžitě se jim umožní následné vyzkoušení.

b) Koučování - metoda založená na vztahu dvou lidí. Tato metoda se používá k rozvoji znalostí, dovedností a postojů.

c) Mentoring - použití u speciálně vybraných a školených jedinců, kteří radí svým podřízeným, jež jim jsou přiděleni.

d) Rotace práce/plánované zážitky - jde o rozšíření zkušeností u lidí, kteří budou postupně pracovat na různých pracovních místech a v různých útvarech organizace.

Metody vzdělávání používané jak při výkonu práce (na pracovišti), tak mimo pracoviště [1]

a) Učení se akcí - jde o metodu, která vystavuje pracovníky skutečným problémům a tím jim pomáhá v rozvíjení jejich schopností.

b) Pracovní instruktáž - založena na analýze dovedností a na teorii vzdělávání.

c) Pověření úkolem - školený v podstatě provádí určitý specifický úkol na žádost školitele.

- d) *Projekty* - jde o zpracování obecných pokynů, které pracovník dostal zadané od svého školitele.
- e) *Usměrňované čtení* - poskytnutí knih, sylabů nebo podnikové literatury pracovníkům k jejich pročtení.
- f) *Vzdělávání pomocí počítačů* - jde o formu individuálního sebevzdělávání – vzdělávací technologie.
- g) *Video* - vizuální schopnost vzdělávání všude tam, kde je nedostatek dobrých školitelů.
- h) *Interaktivní video* - jde o kombinaci vzdělávání pomocí počítačů a videa. Výsledný efekt je tak dvojnásobný.
- i) *Multimediální vzdělávání* - používá se zde řady propojených médií, textu, grafiky, fotografií i animací, které vytváří interaktivní program.

Metody vzdělávání mimo pracoviště

- a) *Přednáška* - jde o metodu vzdělávání, která nemá zpětnou vazbu. Výjimku tvoří závěrečná část, která bývá věnována otázkám a odpovědím.
- b) *Debata* - jedná se o méně formální přednášku, která je věnována malé skupině nepřesahující dvacet lidí. Najde se zde spousta místa pro diskusi.
- c) *Diskuse* - má přijmout posluchače aktivně se zapojit do učení. Pomáhá lidem pochopit jiné názory a rozvíjet jejich schopnosti sebevyjadřování.
- d) *Případová studie* - školené osoby analyzují určité okolnosti, události nebo historii, aby odhalili příčiny problému.
- e) *Hraní rolí* - zúčastnění na sebe berou role postav zapojených do určité situace.
- f) *Simulace* - kombinace případové studie a hraní rolí a to tak, aby se dosáhlo míry realismu.
- g) *Skupinová cvičení* - školené osoby vytvoří skupinu a zkoumají problémy dohromady.
- h) *Skupinová dynamika* - pomáhá při modifikování individuálních postojů a hodnot.
- i) *Výcvik T-skupiny* - je ztotožňován s tzv. (tak zvaným) nácvikem vnímavosti. Jeho cílem je zvýšit vnímavost, diagnostické schopnosti a akční dovednosti, které situace vyžaduje.

j) Návuk interaktivních dovedností - prostřednictvím skupin umožňujících lidem získat interaktivní dovednosti.

k) Návuk asertivity (sebeprosazování) - pomoc lidem při vyjadřování svých názorů, svého přesvědčení, svých přání, pocitů a to přiměřeným a poctivým způsobem.

l) Semináře - skupina lidí zkoumající organizační záležitosti nebo týmovou efektivitu za účelem navržení kroků, které musí všichni plně uznávat.

m) Distanční vzdělávání - takové vzdělávání, které umožňuje osobám učit se doma, ve svém volném čase a to pomocí učebních materiálů.

n) Učení se hrou či pohybovými aktivitami - pomocí nejrůznějších typů aktivit: horská turistika, jízda na koni, kanoistika atd. Podstata náleží v tlaku, který spolu musí pracovníci zvládnout. Při zvládnutí společného adrenalinu zjistí, jak fungují pod tlakem, ať už jde o vedoucího nebo členy týmu [1].

2.2 ROZVOJ PRACOVNÍKŮ

2.2.1 Péče o rozvoj pracovníků

Rozvoj pracovníků se týká poskytování příležitostí k učení a rozvoji, uskutečňování vzdělávacích akcí a plánování, realizace a vyhodnocování vzdělávacích programů.

Obecným cílem rozvoje pracovníků je pečovat o to, aby organizace měla takovou kvalitu lidí, jakou potřebuje k dosažení svých cílů v oblasti zlepšování svého výkonu a v oblasti svého růstu. Těchto cílů lze dosáhnout zabezpečením toho, aby pokud možno každý člověk v organizaci měl takové znalosti a dovednosti a dosahoval takové úrovně schopností, které jsou nezbytné k tomu, aby vykonával svou práci efektivně, aby se výkon jedinců a týmu soustavně zlepšoval a aby se lidé rozvíjeli způsobem, který bude maximalizovat jejich potenciál pro růst a povyšování [1].

Vždy nestačí pouze odborná příprava a rozvoj zaměstnanců. Proces změn, jinými slovy rozvoj organizace, má veškerý potřebný potenciál, který by mohl sloužit k výraznému zlepšení spolupráce, produktivity a týmové práce. Někdy mohou být výsledky až překvapující.

Jde o strategii, která zavádí nutné změny a využívá celou organizaci ke skupinovému procesu. Ve skutečnosti se snaží změnit celý funkční systém, aby se organizace uměla lépe přizpůsobit a to tak, že se snaží změnit přesvědčení, postoje, struktury, hodnoty a postupy organizace.

Nejvíce přínosným se zde stává personální rozvoj, který je sice vedlejším produktem, ale v tomto případě jde o velmi přínosný vedlejší produkt, protože zaměstnanci získávají schopnosti zvládat své problémy.

Na rozdíl od odborné přípravy má konkrétní zaměstnání stále větší význam. Personálnímu oddělení se snižuje závislost organizace na přijímání nových pracovníků. Dochází-li ke správnému rozvoji zaměstnanců, mohou se volná místa, která vznikla v důsledku plánování, obsadit z vlastních zdrojů. Povýšení či přeřazení zaměstnance poukazuje na dosažení určitého pracovního postupu.

Aby byla organizace skutečně efektivní, potřebuje týmovou práci, která by si poradila s veškerými změnami [5].

2.2.2 Řízení rozvoje pracovníků

Řízení pracovníků v organizaci lze rozdělit na dvě oblasti, a to na personální a sociální rozvoj.

Personální rozvoj zaměstnanců

Tímto pojmem je vyjádřeno formování pracovních schopností pracovníka cestou zvyšování kvalifikace, a to především pomocí získávání zkušeností a vzdělávacích programů. Další rozměr personálního rozvoje zahrnuje řízení kariéry pracovníků a problematiku plánování.

Vytvářením podmínek pro vzdělávání svých zaměstnanců zaměstnavatel pozitivně ovlivňuje nejen znalostní potenciál firmy, ale zároveň motivuje zaměstnance a vytváří spokojenost se zaměstnavatelem a loajálnost vůči němu [6].

Sociální rozvoj zaměstnanců

Je opatření podnikového rozměru, který směřuje k rozvoji zaměstnanců podniku. Tento termín do jisté míry překrývá pojem péče o zaměstnance, kterým rozumíme péči podniku o pracovníky v oblasti podmínek pracovních, bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, pracovního a životního prostředí, služeb poskytovaných pracovníkům, pracovních vztahů, využití volného času, bydlení a také rodiny.

Promítá se také do charakteru podnikové kultury, jako je např. (například) komunikace vedoucích pracovníků s ostatními pracovníky a vytváření dobrých pracovních vztahů. Sociální péče souvisí se zjišťováním a diferencováním potřeb jednotlivých pracovníků, protože všichni pracovníci nechtějí a nebo nepotřebují stejnou péči. Nalezneme zaměstnance, kteří preferují možnost jiného vzdělání ale i zaměstnance, kteří ocení možnost rekreace [6].

Proto dochází k sepsání plánů osobního rozvoje, jehož účelem je soustředění pozornosti na takový rozvoj, který umožní zlepšení a zdokonalení výkonu na současném pracovním místě pracovníka. V tomto plánu nalezneme přehled o rozvojových aktivitách, akcích, konkrétně samostatné vzdělávání, koučování, práci na projektech, přebírání nových odpovědností, distanční vzdělávání, kariérní pohyby

atd. Všechny tyto aktivity a akce rozšiřují pracovníkovy schopnosti, dovednosti a znalosti, které poskytují základnu pro další rozvoj kariéry [1].

Filozofie soustavného rozvoje tvrdí, že je nedostatečné, aby organizace poskytovala pouze určité vzdělání či výcvik lidem na začátku jejich zaměstnání nebo u příležitosti určitých momentů v jejich kariéře. Místo toho je třeba vidět vzdělávání jako soustavný proces, kladoucí menší důraz na formální vyučování, ale zato zvýšený důraz na odpovědnost lidí za jejich vlastní vzdělávání [1].

2.3 PEDAGOGICKÝ PRACOVNÍK

Pedagogický pracovník je nositelem vzdělání a je jeho zprostředkovatelem. Je nositelem společenských požadavků na výchovu a péči o žáka. V celosvětovém měřítku považován za klíčový fenomén vzdělávacích systémů a koncepcí [7].

Učitelství nemůže být pokládáno za pouhé zaměstnání, jež by vyžadovalo pouze dovednosti, je to skutečná profese se všemi požadavky a zodpovědnostmi vůči společnosti, které tento pojem v sobě zahrnuje pro ty, jež ji provozují [8].

2.3.1 Legislativní vymezení

Postavení vymezuje dle vyhlášky MŠMT (Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy) č. 139/1997 Sb. (Sbírky), o podmínkách odborné a pedagogické způsobilosti pedagogických pracovníků a o předpokladech kvalifikace výchovných poradců rozlišujeme 10 základních kategorií:

1. učitel mateřské školy,
2. učitel 1.-5. ročníku základní školy,
3. učitel 6.-9. ročníku základní školy,

4. učitel všeobecně vzdělávacích předmětů pro střední školy,
5. učitel odborných předmětů střední školy,
6. učitel odborných předmětů základní umělecké školy, střední umělecké školy a konzervatoře,
7. učitel předmětu praxe,
8. učitel speciální školy (mateřské školy; základní, zvláštní a pomocné),
9. učitel speciální střední školy, odborného učiliště a praktické školy,
10. učitel odborného výcviku speciální školy,

dále pak je zde uvedeno několik kategorií mistrů (mistr odborné výchovy; odborné výchovy speciální školy), kategorie trenér (sportovní školy, gymnázia), kategorie vychovatel (školského zařízení; speciální školy; speciálního školského zařízení), kategorie pedagogický pracovník v zařízeních pro další vzdělávání pedagogických pracovníků [9].

Pedagogické povolání bylo oceňováno už v minulosti jako významná profese. Pedagogický pracovník učí žáky konkrétním vědomostem, dovednostem a schopnostem. Zároveň je ale i nabádá, jak využít své vlastní zájmy, zájmy ostatních a vše, co se naučili ve společnosti [8].

Podle definice Mezinárodního úřadu práce v Ženevě a definice UNESCO (Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu) se termín pedagogický pracovník týká též ředitelů, inspektorů a všech, co pomáhají prostřednictvím rady nebo přímé akce.

Užívání termínu „pedagogický pracovník“ lze považovat za odpovídající ekvivalent k pojmu „teacher“, „Lehrer“ apod.

Skutečností sice je, že především v oblasti odborného školství (vocational education and training) je i v mezinárodních materiálech vedle „teacher“ užíván také pojem „trainer“ nebo se hovoří o „educational personnel“ či se užívá termín „pedagogický personál“. Přesto však pro anglickou, německou, francouzskou i další

zahraniční odbornou literaturu, stejně jako pro mezinárodní dokumenty je „pedagogický pracovník“ základním pojmem [8].

V této práci bude použit termín pedagogický pracovník s příklonem k vyhlášce MŠMT č. 139/1997 Sb., o podmínkách odborné a pedagogické způsobilosti pedagogických pracovníků.

2.3.2 Profesionální rozvoj pedagogického pracovníka

Jedná se o činnost, kterou se rozvíjejí individuální schopnosti pedagogických pracovníků, jejich znalosti a jejich další charakteristiky vzdělávání. Jedná se o např. o samostudium, nebo i o samostatnou pedagogickou praxi. Kompetence pedagoga se rozvíjejí během interakce v hodinách, během celé jeho kariéry. V podstatě jde o tzv. „učícího se pedagogického pracovníka“.

Samostudium i rozvoj poznatků prostřednictvím praxe mohou být realizovány pomocí cíleně vyvinutých a závazných programů, které jsou odborně připravené a řízené, pak i je lze považovat za institucionální další vzdělávání.

„Institucionální“ neznamená školící zařízení, jedná se o systém institucí a odpovědných autorit, které mají určeny své postavení a své funkce ve vzdělávacím systému konkrétně v systému dalšího vzdělávání ve školství. Stanoví se taková pravidla a normy, které umožňují rozvíjení samotného systému dalšího vzdělávání [8].

Profesionální rozvoj pedagogických pracovníků je velmi důležitý ke zdokonalování jejich profesionální dovednosti, k vnitřnímu rozvoji škol, ke zdokonalování učebního a vyučovacího procesu a k osobnímu vývoji pedagogů [10].

Role pedagogického pracovníka je tradičně chápána jako role řídicího subjektu, který vkládá žákovi do „mozku“ poznatkové struktury. Jde o ustanovené způsoby

jednání, které jsou očekávané od držitelů konkrétních pozic. Své role si pedagogický pracovník nevolí, ale jsou garantovány společností, vzdělávací strategií a školou.

Mezi role pedagogických pracovníků patří následující oblasti jako je vzdělavatel, poradce, partner (v učení), určitým způsobem vychovatel při řešení osobních a učebních problémů žáků, přítel (v nesnázích), stratég (při řešení konfliktů), manažer (řídí a organizuje práci ve třídě), hodnotitel (výsledků v učení), prostředník (v komunikaci nejen mezi žáky) [7].

2.3.3 Formy vzdělávacích aktivit

Pod tímto pojmem si lze představit možnosti dalšího vzdělávání, které jsou důležité pro další rozvoj.

Peretti zahrnuje do tzv. plánu vzdělávání tyto možnosti dalšího vzdělávání: návštěvy v hodinách kolegů, supervize, vzdělávání spojené se setkáním s kolegy z jiných škol (výměny zkušeností, exkurze, společné akce), interní vzdělávání ve školách pro tým pedagogů zajišťované externími lektory, týmové vzdělávání ve škole při práci na nějakém projektu, výzkumu, s konkrétním cílem týkající se školy, samostudium, individuální nebo skupinové vzdělávání pedagogických pracovníků mimo školu podle vnější nabídky (semináře, kurzy, stáže), interní vzdělávání ve škole zajišťované pracovníky škol, otevřené vzdělávání ve škole pro skupinu pedagogů, rodičů, žáků (týkající se např. témat perspektiv, profesní orientace, metod práce apod.) [10].

Praktická činnost pedagogického pracovníka ve třídě [8]

Oborově-předmětové

Souvisí s aprobacemi, které se zabývají předmětovou odborností. Tato forma vzdělávání je nejžádanější a nejrozšířenější formou dalšího vzdělávání pedagogů.

Předmětově-didaktické

Podporuje transformaci výchovných, vzdělávacích obsahů a vědeckých poznatků do podoby takové, jaká bude vyhovovat určité skupině žáků.

Kombinace výše uvedených modelů

Interdisciplinární

V praxi málo používané, ale jinak potřebné.

Pedagogicko-psychologické

Spolu s předchozími modely vytváří základ pro teoreticko-instrumentální pedagogické působení. Lze sem zahrnout výklad, nácvik profesních kompetencí, kompetence k vyučování a výchově nebo i nové pojetí orientace na žákovu osobnost.

Najdeme zde tedy programy zaměřené na kompetence, jako jsou kompetence intervenční, komunikativní, diagnostické, konzultační, poradenské apod.

Rozvoj osobnosti pedagogického pracovníka

Všeobecně vzdělávací (humanitní)

Podporuje funkci pedagogického pracovníka, formuje jeho nezbytnou složku znalostí, podporuje úlohu školy. Nalezneme zde programy orientované na etiku pedagogické profese a na posílení sebevědomí pedagogů.

Rozvoj a změny prostředí

Rozvoj školy, nové situace ve školním prostředí

Zde nalezneme programy inovace procesů vzdělávání, projekty orientované na specifické místní požadavky nebo projekty orientované na potřeby specifických skupin žáků (imigranti, menšiny, handicapovaní).

Aktuální výchovné či společenské problémy

Vytváří se kvůli aktuálním společenským nebo vzdělávacím potřebám. Reaguje na nově vzniklé problémy jako je migrace, ekologie nebo drogy [8].

Vzdělávání pedagogů a jeho cíle jsou charakterizovány následujícími tezemi:

1. systematický, nepřetržitý a koordinovaný proces, který navazuje na pregraduální vzdělávání a trvá po celou dobu pedagogovi profesní kariéry,
2. celoživotní rozvíjení profesních kompetencí a trvalý osobnostní rozvoj pedagogického pracovníka,
3. společensky zvláště významnou oblast vzdělávání dospělých,
4. základní předpoklad transformace školství,
5. nejefektivnější formu vyrovnání obsahu i metod vzdělávání a výchovy ve školství s rychlými proměnami v hospodářsko-technickém i kulturně-sociálním kontextu [10].

Dle Perrenouda: zlepšit vlastní kompetence a kvalifikaci, dosáhnout profesionálního mistrovství, radosti a důvěry v sebe, naučit se adekvátním způsobům zapojování do změn a dění v instituci (socializační funkce vzdělávání), přispět k profesionalizaci, stát se více odpovědným a autonomním, účastnit se kolektivní identity, sdílené kultury, pracovat s legitimitou moci, umět vyjednávat, stát se odborníkem v dosahování nových a ambiciózních cílů, vytvářet o sobě dobrou představu uvnitř i vně organizace, připravit se na interní a externí mobilitu (horizontální nebo vertikální), přizpůsobit osobní kvalifikaci své (nové nebo změněné) pozici, kompenzovat případné nedostatky pregraduálního vzdělání ještě před tím, než vzniknou problémy, účastnit se reflexe praxe a změn v organizaci, získat nástroje potřebné k účasti na změnách a inovacích, setkávat se se vzdělavateli a vzdělávajícími se z jiných oddělení a organizací, najít zlomový bod, pokud jde o unaveného, neefektivního, neoblíbeného pracovníka apod. [10].

Vzdělávání pedagogických pracovníků podporuje i rozvoj instituce ve zlepšování kompetence pracovníků. Jde o rozvíjení efektivity organizace, kolektivní

identitu a stimulování zaměstnanců pro nové a ambiciózní cíle, dále o vytvoření skupin expertů – vzdělavatelů a vzdělávaných, kompetence a změny v instituci, stimulování změn (obecně), otevření organizace vnějším přínosům pomocí přizvání lektorů do instituce nebo vysílání pracovníků vzdělávat se mimo, získat schopnost rozeznat neúčinnost oddělení nebo pracovníků [10].

3 CÍL PRÁCE A METODIKA ZPRACOVÁNÍ

Bakalářská práce s názvem „Analýza systému vzdělávání a rozvoje pracovníků ve vybrané organizaci“ je zaměřena na oblast vzdělávání pedagogických pracovníků.

Příspěvkové organizace zřizované obcemi a okresními úřady k plnění úkolů ve svém oboru se liší oproti ostatním organizacím a společnostem, které jsou zřizovány fyzickými a právníckými osobami. U těchto organizací je specifický systém řízení, financování, motivace a stimulace.

Hospodaří s prostředky, které jsou jim přiděleny ze státního rozpočtu, přidělené obcí. Obce poskytuje provozní dotace na činnost a investiční dotace na investiční vybavení.

Obsahem bakalářské práce je analýza příspěvkové organizace v oblasti vzdělávání pedagogických pracovníků, a to konkrétně Základní školy Poděbradova ve Strakonici, jejímž zřizovatelem je město Strakonice.

Cílem bakalářské práce je analýza systému vzdělávání a rozvoje pracovníků, analýza současného stavu, identifikace potřeb vzdělávání, hodnocení přínosu vzdělávání včetně návrhů změn v systému vzdělávání a rozvoje pracovníků.

V předložené práci jsou uvedeny obecné i specifické literární prameny, které se týkají vzdělávání, rozvoje, řízení, vedení a jednotlivých činností pedagogického sboru.

Byla provedena charakteristika školy, rozbor jednotlivých seminářů, které slouží k prohloubení znalostí a dovedností pedagogů s cílem získat přehled o správnosti

a efektivnosti jejich využití. Součástí analýzy vzdělávání pedagogických pracovníků bylo zhodnocení čerpání finančních prostředků.

Výstupem bakalářské práce jsou návrhy na zlepšení procesu vzdělávání organizace, na využití vzdělávacích produktů, které poslouží k transformaci Základní školy Poděbradova ve Strakoniciích.

Textová část bakalářské práce je doplněna o přílohy, obrázky, grafy a tabulky.

4 ANALÝZA VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ

4.1 CHARAKTERISTIKA ORGANIZACE

Základní škola Poděbradova byla postavena v roce 1964. Ze začátku pouze 1 pavilon se 13 učebnami, tělocvičnou a dílnami. V září roku 1967 byla otevřena nová školní jídelna a o rok později byly zřízeny na škole sportovní třídy se zaměřením pro chlapce na fotbal, pro dívky na basketbal. V roce 1990 došlo k otevření nového učebního pavilonu o počtu 12 učeben, a to včetně nových šaten. Oba pavilony školy a školní jídelna byly propojeny spojovacími chodbami. Největší počet žáků se zaznamenal ve školním roce 1995/1996, kdy měla škola 641 žáků a 26 tříd. Vzhledem k dnešnímu úbytku populace dnes školu navštěvuje 426 žáků v 19 třídách.

Základní škola Strakonice, ulice Jiřího z Poděbrad 882 byla zřízena k 1.3.1993 jako příspěvková organizace s vymezením úkolů a s povolením hospodářské činnosti, která je vymezena ve zřizovací listině a ve statutu organizace, IČO 47 255 862.

Škola je jednou ze čtyř základních škol města Strakonice, která leží v poklidné části města Strakonice s velmi dobrou dopravní obslužností.

Je zřízena městem Strakonice jako příspěvková organizace s právní subjektivitou od 1.3.1993. Jde o základní školu úplnou, s oběma stupni. Stupně školy jsou umístěny odděleně, každý stupeň zvlášť v jedné budově. Tyto budovy jsou spojeny spojovací chodbou. Součástí školy je školní družina, tělocvična a školní jídelna. V Základní škole Poděbradova najdeme třídy s rozšířenou výukou tělesné výchovy od 5. třídy [12].

Škola má kapacitu 525 žáků. K 30.9.2005 měla škola 427 žáků v 19 třídách. V jedné třídě je průměrně 22,4 žáků. V roce 2006 měla 423 žáků v 19 třídách a v roce 2007 - 389 žáků a 18 tříd.

Areál školy je možno rozdělit na čtyři propojené části - dvě hlavní budovy (prvního a druhého stupně), tělocvičnu a jídelnu. K areálu školy patří atrium, které je využíváno pro pohyb a pobyt žáků prvního stupně. Před budovou je školní hřiště využívané při hodinách tělesné výchovy. Dále pak cvičné dopravní hřiště pro výuku dopravní výchovy. Hřiště je přístupné i veřejnosti.

Vyučování ve školní budově probíhá v kmenových třídách a odborných učebnách. Celkem má škola 24 učeben, 3 počítačové učebny, 2 učebny jazyků, odbornou učebnu fyziky, chemie, přírodopisu a hudební výchovy, školní dílny, cvičnou kuchyňku. Žák by měl na odborné vyučování přicházet do třídy přizpůsobené vyučování tohoto předmětu.

Pedagogové mají k dispozici kabinety a dvě sborovny školy. Většina vyučujících je soustředěna ve sborovnách, které jsou vybaveny počítači s internetem, tiskárnou i kopírkou.

Materiální vybavení je průběžně doplňováno novým zařízením a pomůckami. Je třeba zajistit obměnu některých učebních pomůcek (v duchu Školního vzdělávacího programu).

Technické vybavení je prioritou školy ve výuce i v běžném chodu školy je využito informačních a komunikačních technologií. Pro výuku nejen ICT (informační a komunikační technologie), ale i dalších předmětů jsou určeny tři počítačové učebny s počítači. Počítače jsou propojeny do sítě, přes kterou mají žáci i učitelé přístup na internet. Každý pracovník školy má své přístupové heslo do školní počítačové sítě. Ve sborovnách využívají pedagogové ke své práci kopírky. Dalším cílem je dobudování

multimediální učebny. Škola po technické stránce disponuje vybavenou učebnou dílnou a domácích nauk.

Hygienické zázemí je na standardní úrovni. Samozřejmostí je kvalitní sociální zázemí u tělocvičny. Sociální zázemí pro účely školy je odděleno od sociálního zázemí pro veřejnost (tělocvična je pronajímána organizované veřejnosti).

V době přestávek si mohou žáci zakoupit občerstvení ve školním bufetu. Rovněž mají možnost odebrat dotované mléčné výrobky. Pro odpočinek je k dispozici atrium a odpočinkový koutek ve školní družině.

Mimo základní činnost škola nabízí širokou škálu zájmové činnosti. Kroužky: anglického jazyka, hudebních činností, florbalu, dovedných rukou a informatiky.

Má školní družinu, která i s vyučujícími připravuje ve spolupráci s žáky sportovní, kulturní i vědomostní soutěže v rámci mimoškolní aktivity. V ranních i odpoledních hodinách mají žáci volný přístup na internet.

Rodiče žáků jsou nejvýznamnějšími partnery. Kromě třídních schůzek a konzultací mohou rodiče školu navštívit kdykoli po vzájemné dohodě s vyučujícími.

Zástupci rodičů žáků jednotlivých tříd tvoří Radu rodičů. Rada se schází přibližně čtyřikrát ročně. Rada je vedením školy informována o činnosti školy, o výsledcích vzdělávání, záměrech a dalším rozvoji. Veřejnost je o škole informována na webových stránkách školy.

V zájmu návaznosti na předškolní výchovu byla zahájena spolupráce s okolními mateřskými školami. Budoucí pedagogičtí pracovníci prvních tříd se setkávají s předškoláky a jejich rodiči v kurzu pro předškolní výchovu.

Školní metodik prevence spolupracuje s protidrogovými koordinátory a dalšími institucemi, které se problematikou prevence sociopatologických jevů zabývají. Škola má pozitivní zkušenost se spoluprací s policií především při preventivních programech (ochrana před negativními společenskými jevy, dopravní výchova atd.).

Škola úzce spolupracuje s Pedagogicko-psychologickou poradnou ve Strakonících, která diagnostikuje výchovné a vzdělávací problémy žáků.

Přínosem pro žáky i pedagogy školy je spolupráce se základní školou v Taufkirchenu v Rakousku.

Žáci školy se podílejí na činnosti Dětského zastupitelstva a na akcích pořádaných Dětským zastupitelstvem.

V souvislosti s rozvojem sportovního talentu žáků s rozšířenou výukou tělesné výchovy spolupracuje škola se sportovními oddíly SK (sportovní klub) Strakonice a BK (basketbalový klub) ČZ (České závody) Strakonice. Úzká je spolupráce školy s MěÚ (městský úřad) Strakonice [12].

4.2 ŘÍZENÍ A ORGANIZAČNÍ USPOŘÁDÁNÍ

Funkci řídicí činnosti zde zastává ředitel, který za organizaci zodpovídá. Mezi ostatní vedoucí zaměstnance školy podle § 11 odst. (odstavec) 4 zákona č. (číslo) 262/2006 Sb. patří:

- ředitel školy (statutární orgán),
- zástupce ředitele školy (zástupce statutárního orgánu),
- vedoucí školní jídelny,
- vedoucí provozních zaměstnanců (školník) [13].

Zástupce ředitele (zástupce statutárního orgánu):

- zastupuje ředitele v době jeho nepřítomnosti v plném rozsahu,
- organizuje, řídí a kontroluje práci pedagogických zaměstnanců na 1., 2. stupni a ve školní družině,
- vede a řídí metodické orgány školy,
- kontroluje a řídí výchovně vzdělávací proces,
- kontroluje pedagogickou dokumentaci,
- další činnosti dané náplní práce.

Řídící činnosti v působnosti jednotlivých vedoucích zaměstnanců:

vedoucí školní jídelny:

- řídí středisko školní jídelny a zodpovídá za jeho provoz a plynulý chod,
- řídí a kontroluje práci vedoucí kuchařky a ostatních zaměstnanců školní jídelny,
- zajišťuje plnění předpisů hygieny, BOZP (bezpečnost a ochrana zdraví při práci) a PO (požární ochrana) na svěřeném středisku i zaměstnanci,
- má hmotnou odpovědnost za všechny hodnoty svěřené k vyúčtování,
- zajišťuje údržbu a evidenci majetku,
- další činnosti dané náplní práce.

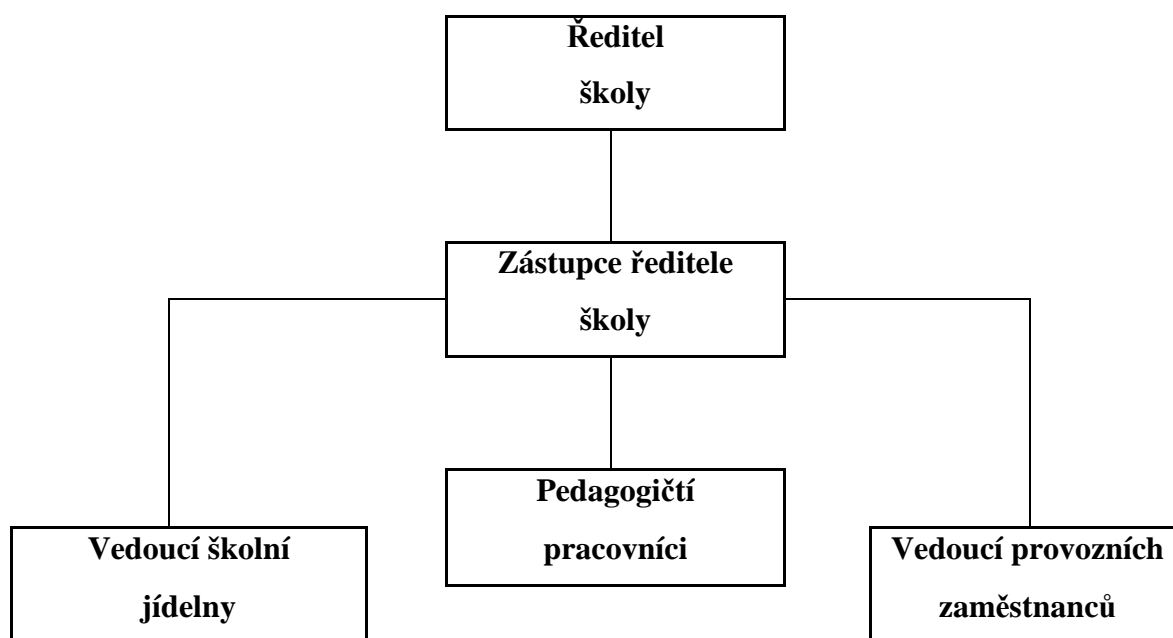
vedoucí provozních zaměstnanců (školník):

- řídí a kontroluje práci uklízeček,
- zajišťuje plnění předpisů BOZP a PO na svěřeném středisku i zaměstnanci,
- má hmotnou zodpovědnost za čisticí prostředky, které eviduje,
- zajišťuje údržbu celého areálu školy, kontroluje práci najatých firem z pozice správce budovy,
- další činnosti dané náplní práce.

Vedoucím zaměstnancem není podle § 124 odst.4 zákona 262/2006 Sb.:

- vedoucí kuchařka - je oprávněna podle Organizačního řádu organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců [13].

Schéma 1 - Organizační struktura organizace



Zdroj: [13]

4.3 CHARAKTERISTIKA PEDAGOGICKÉHO SBORU

Pedagogický sbor tvoří ředitel, zástupce ředitele, 29 pedagogických pracovníků včetně výchovného poradce a tří vychovatelek školní družiny. Sbor je smíšený s většinou převahou žen.

Ve sboru jsou zastoupeni pedagogové s kvalifikací pro dyslektickou péči o žáky. Téměř všichni vyučující mají pedagogickou i odbornou způsobilost. Odbornou pedagogickou pomoc zajišťuje výchovný poradce. Pedagogičtí pracovníci spolupracují s PPP (pedagogicko-psychologická poradna) ve Strakoniciích. Zde jsou v evidenci žáci školy integrovaní pro specifické poruchy učení a chování. Pedagogové vedou

dyslektická cvičení a v hodinách pracují podle individuálního plánu integrovaného žáka [12].

4.4 VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ

Podle ředitele zkoumané Základní školy Poděbradova je prioritou, cituji: „Vztah mezi pedagogem a žákem, který je založen na spolupráci, samostatnosti, odpovědnosti a celoživotním učení“. Proto by měl každý pedagog v oblasti dalšího vzdělávání vyvíjet vlastní aktivitu [14].

Vždy záleží na rozhodnutí ředitele, kterého ze zájemců o prohlubování svých schopností a znalostí uspokojí. Obecně lze říci, že jednotlivá školení jsou v podstatě jak dobrovolná, tak povinná. V dnešní době, kdy je stále procento nezaměstnanosti, se každý z pedagogů ve vlastním zájmu snaží o neustálé prohlubování svých znalostí, a proto se tato školení slangově nazývají „dobrovolně-povinnými“.

Protože jsou školení částečně povinná, může však nastat i takový případ, kdy poptávka pedagogů po školení může překročit nabídku. Finanční prostředky z Evropské unie, které jsou organizacím poskytovány, jsou limitovány určitou výší. Může se tedy stát, že některého ze zájemců o tato školení nelze zařadit do vzdělávacího programu. Přednost má vždy pedagog se zájmem o seminář s nejnižší formou úrovně.

Součástí čerpání financí na vzdělávání jsou rovněž náklady na cestovné související se seminářem. Cestovné obsahuje výdaje spojené s dopravou, stravným a ostatními vedlejšími náklady.

Každý ředitel ať už základní, střední, vyšší nebo jiné školy, tak i ředitel zkoumané základní školy musí analyzovat vzdělávací potřeby (region, filozofie, provoz a personál školy) a plánovat vzdělávání, které zahrnuje jak dlouhodobé, tak konkrétní cíle školy v oblasti rozvoje pedagogických pracovníků [15].

Proto byl založen NIDV (Národní institut dalšího vzdělávání) pedagogických pracovníků, jehož pobočku nalezneme v každém kraji. Vznikl transformací z Pedagogického centra Praha. Hlavní náplň NIDV je realizace tzv. vládních priorit v dalším vzdělávání pedagogických pracovníků. Poskytuje také poradenství, informuje o nových směrech a postupech ve vzdělávání, spolupracuje s MŠMT, hodnotí kvalitu a efektivitu a analyzuje potřeby této oblasti [16].

NIDV vytváří programy, které slouží k realizaci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, mezi které patří:

- cizí jazyky,
- management,
- další vládní priority,
- rámcové vzdělávací programy,
- informační a komunikační technologie,
- kariérní systém,
- specializované programy,
- škola v souvislostech práva.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, který nabyl platnosti dne 1. ledna 2005, je pro české školství snahou o uskutečnění dlouhodobé práce na přípravách reformy.

Pedagogičtí pracovníci Základní školy Poděbradova prošli vzdělávacími semináři, které sloužily k prohloubení jejich dovedností a znalostí a zároveň také k získání nových forem výuky.

Některé semináře byly hrazeny z finančních prostředků EU (Evropské unie), ostatní z provozních finančních prostředků. Někdy dochází k takové situaci, že organizace poskytnutou účelovou dotaci nevyčerpá. Pak tyto prostředky musí vrátit zpět na účet zřizovatele. Zároveň je povinna umožnit pracovníkům MŠMT kontrolu

hospodaření s finančními prostředky dotace, které musí být v účetnictví vedeny odděleně tak, aby bylo možno zajistit jejich přehledné využití a čerpání.

Přehled seminářů a čerpání finančních prostředků školy

Ve zkoumaném období se uskutečnily za podpory finančních prostředků školy následující semináře, které jsou seřazeny dle jednotlivých zkoumaných let a účasti pracovníků.

Tabulka 1 - Semináře v roce 2004

Seminář	Počet proškolených pracovníků
Učitelství na 1. stupni	7
Přírodopis	7
Německý jazyk	4
Chemie	2
Výchovné poradenství	2 (statutární zástupce 2. stupně)
Zeměpis	1
Anglický jazyk	1
Matematika	1
Snowboarding	1
Vzdělávání pedagogů	1 (ředitel školy)

Zdroj: [14]

Tabulka 2 - Semináře v roce 2005

Seminář	Počet proškolených pracovníků
Učitelství na 1. stupni	12
Anglický jazyk	2
Německý jazyk	1
Výchovné poradenství	1 (statutární zástupce 2. stupně)

Zdroj: [14]

V roce 2004 a 2005 se nejatraktivnějším vzdělávacím seminářem stalo učitelství na 1. stupni, což bylo způsobeno plánovaným propouštěním na 1. stupni, které bylo zapříčiněno slabým nástupem prvňáčků.

Tabulka 3 - Semináře v roce 2006

Seminář	Počet proškolených pracovníků
Rámcový vzdělávací program	29 (celý pedagogický sbor)
Anglický jazyk	11
Německý jazyk	3
Český jazyk	2
Chemie	1
Matematika	1
Informatika	1
Tělesná výchova	1

Zdroj: [14]

V roce 2006 se neuskutečnilo žádné vzdělávání učitelství na 1. stupni a do popředí se dostaly cizí jazyky a jak již bylo zmíněno výše ŠVP (Školní vzdělávací

program pro základní školy, tzv. RVP (Rámcový vzdělávací program), který se uskutečnil ve Strakonících dne 20.2.2006 a kterého se zúčastnil celý pedagogický sbor, tedy 29 pedagogických pracovníků.

Semináře uvedené v přehledech tabulek 1, 2, 3 v letech 2004 až 2006 byly hrazeny z finančních prostředků školy.

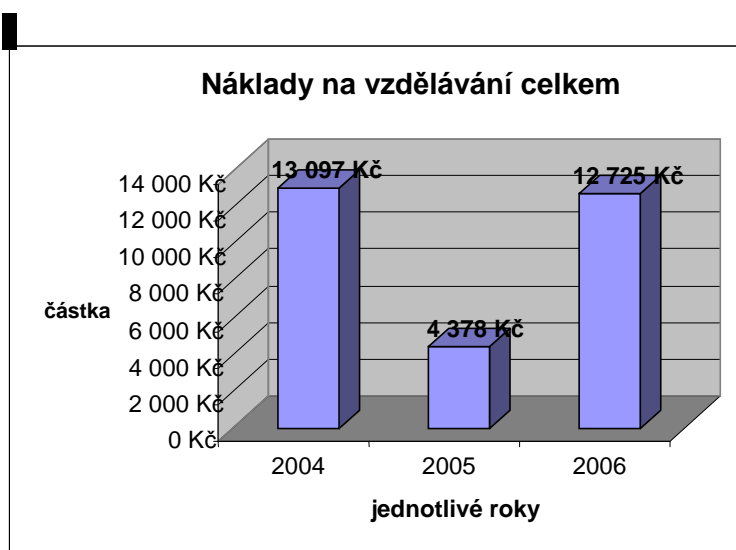
Tabulka 4 - Celkové náklady na vzdělávání z finančních prostředků školy

Rok	2004	2005	2006	celkem
Částka	13 097,-	4 378,-	12 725,-	30 200,-

Zdroj: [14]

V jednotlivých letech byly čerpány na vzdělávání pedagogů částky, které měly kolísavý charakter. K této skutečnosti došlo z důvodu nedostatku nabídek vzdělávacích seminářů a jak bylo zjištěno i z nezájmu pracovníků, který byl spojen v roce 2005 s časovou vytížeností způsobenou s proškolením pedagogů na úrovni „Z“ (začátečník) a „P“ (pokročilý), tj. počítačové kurzy na úrovni začátečníků a pokročilých, na které byly čerpány finanční prostředky z EU. Celkem bylo tedy vyčerpáno během zkoumaného období 30 200,-Kč (pro lepší znázornění jednotlivých let viz následující graf č. 1).

Graf 1 - Celkové náklady na vzdělávání pedagogů



Zdroj: [14]

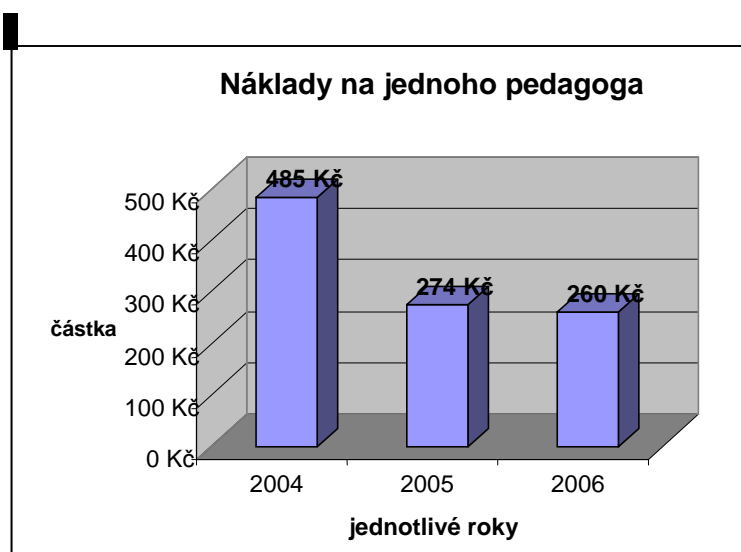
Tabulka 5 - Shrnutí základních údajů

Rok	2004	2005	2006	Celkem
Počet uskutečněných seminářů	20	7	13	40
Počet proškolených pedagogů	27	16	49	92
Částka na proškoleného pedagoga	485,-	274,-	260,-	1 019,-

Zdroj: [14]

Celkem se tedy uskutečnilo 40 seminářů, které měly posloužit k prohloubení kvalifikace. V každém roce vždy došlo k proškolení několika pedagogů, z toho některý byl proškolen i vícekrát. Ve Strakonících se dne 20.2.2006 uskutečnilo školení Školní vzdělávací program pro základní školy, tzv. Rámcový vzdělávací program, kterého se zúčastnil celý pedagogický sbor, tedy 29 pedagogů.

Graf 2 - Náklady na vzdělávání jednoho pedagoga



Zdroj: [14]

Přehled seminářů uskutečněných s podporou finančních zdrojů Evropské unie

Tabulka 6 - Celkové náklady na vzdělávání z Evropské unie

Rok	2004	2005	2006
Nákup vzdělávacích prostředků	3 500,-	9 878,-	5 236,-
Nákup počítačů Comfort quatro	0,-	0,-	37 256,-
Proškolení pedagogů na úrovni „Z“ a „P“	37 500,-	39 800,-	0,-
Celkem	41 000,-	49 678,-	42 492,-

Zdroj: [14]

„Z“ - kurz pro začátečníky v oboru informatiky

„P“ - kurz pro pokročilé v oboru informatiky

Ve všech letech byla čerpána z Evropské unie přibližně stejná částka, lišilo se pouze její použití. Evropská unie přispívala pouze na školení pedagogů v oboru informatiky.

V každém roce byly nakupovány vzdělávací prostředky, pod kterými si můžeme představit např. brožury pro pedagogické pracovníky informatiky, brožury ke školení, počítačové programy Matematika, Český jazyk, Diktáty, Anglický jazyk, Zeměpis ČR, Evropská unie, Přírodopis, Fyzika a i program Word a Excel v příkladech.

Pedagogičtí pracovníci v roce 2004 a 2005 procházeli školeními s počítači, s tvořením tabulek, digitálních fotografií, seznamovali se s grafikou, s publikací na internetu atd.

Výjimkou byl rok 2006, kdy už nebyly uvolněny finanční prostředky na proškolení pedagogů, ale na spotřebu dlouhodobého hmotného majetku, a to konkrétně k zakoupení tří kusů počítačů Comfort quattro.

Tabulka 7 - Proškolení pedagogů na úrovni „Z“ a „P“

Rok	2004	2005	2006
Absolvovalo celkem pedagogů (počet)	18	20	0
Průměrná částka na pedagoga (Kč)	2 083,-	1 990,-	0,-

Zdroj: [14]

Průměrná částka na proškolení jednoho pedagoga v roce 2004 byla přibližně 2 083,-Kč, v následujícím roce se částka výrazně nezměnila, jenom mírně poklesla na částku 1 990,-Kč. Rok 2006 pro proškolení pedagogů na úrovni „Z“ a „P“ nebyl šťastný, protože finanční prostředky, jak již bylo zmíněno výše, byly použity místo na prohlubování jejich znalostí a zvyšování kvalifikací na spotřebu dlouhodobého hmotného majetku.

Celkový přehled nákladů dle zdrojů čerpání

Celkový přehled nákladů na vzdělávání pedagogických pracovníků dle zdrojů čerpání v jednotlivých letech 2004 až 2006 a za celé zkoumané období.

Tabulka 8 - Čerpání financí v jednotlivých letech - náklady celkem

Rok	2004	2005	2006	2004 - 2006
FP z EU	41 000,-	49 678,-	42 492,-	133 170,-
FP školy	13 097,-	4 378,-	12 725,-	30 200,-
Celkem	54 097,-	54 056,-	55 217,-	163 370,-

Zdroj: [14]

„FP z EU“ – finanční prostředky z Evropské unie

„FP školy“ – finanční prostředky školy

Jednotlivých letech 2004, 2005 a 2006 bylo čerpáno přibližně stejné množství finančních prostředků jak z Evropské unie, tak z finančních prostředků školy. Prostředky byly použity na zvyšování kvalifikace pedagogů, na pomůcky k prohlubování znalostí, na programové vybavení i na cestovné, a to v případě, že se seminář konal jinde než v místě působiště.

Celkově (v letech 2004 – 2006) Základní škola Poděbradova použila na vzdělávání pedagogů a k jeho realizaci částku 163 370,-Kč, tato částka se skládá převážně z čerpání finančních prostředků z Evropské unie, které činí za uvedené období 133 170,-Kč, a menšinově z čerpání finančních prostředků školy, které činí za zkoumané období 30 200,-Kč.

Z uvedených čísel je zřejmé, že čerpání prostředků z fondu Evropské unie je přibližně 4krát větší než z finančních prostředků školy.

V případě, že srovnáme náklady na jednoho pracovníka, budou vypadat pro jednotlivé roky takto:

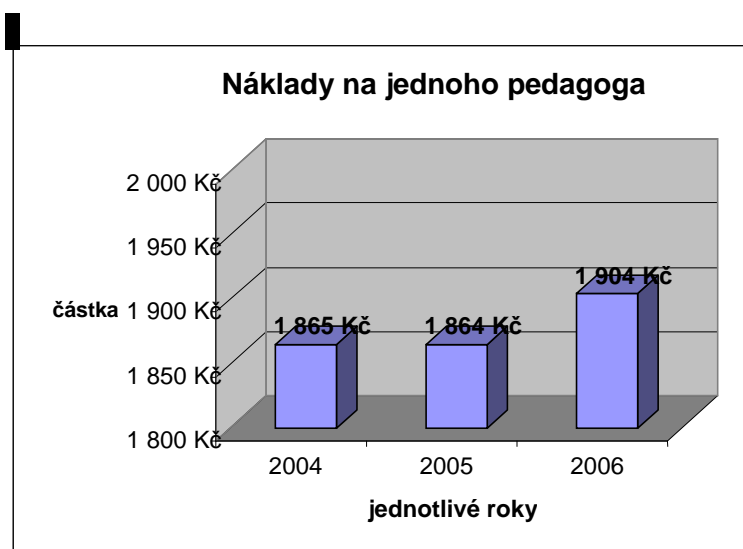
Tabulka 9 - Průměrné náklady na vzdělávání pedagoga

Rok	2004	2005	2006	2004 - 2006
Částka celkem	54 097,-	54 056,-	55 217,-	163 370,-
Částka na pedagoga	1 865,-	1 864,-	1 904,-	5 633,-

Zdroj: [14]

V každém roce byla na pedagoga (celkem je v Základní škole Poděbradova 29 pedagogů) přidělena téměř totožná částka, která na konci zkoumaného období, tedy roku 2004, 2005 a 2006, činila přibližně 5 633,-Kč.

Graf 3 - Náklady na vzdělávání jednoho pedagoga



Zdroj: [14]

Hodnocení vzdělávání

Na Základní škole Poděbradova je každý seminář zhodnocen po jeho ukončení ústně na poradách, které se pravidelně opakují v intervalu jednoho měsíce. Tyto porady jsou vedeny ředitelem. U jednotlivých seminářů se zhodnotí jejich přínos z hlediska školy, následně je proškolený pedagogický pracovník vyzván k tomu, aby zhodnotil seminář ze svého hlediska, co mu přinesl atd.

Dříve byly pedagogičtí pracovníci odměňováni za aktivity na svém dalším vzdělávání, v současné době už tomu tak není. Příčinou je nedostatek finančních prostředků a také vysoká konkurenceschopnost mezi pedagogy, kteří se chtějí zúčastnit co nejvyššího počtu aktivit.

Semináře jsou hodnoceny na poradě účastníky (pedagogickými pracovníky) v těchto oblastech:

- autoevaluace, tzn. (to znamená) vlastní hodnocení, jehož cílem je získat přehled reálného stavu vzdělávání,
- efektivita přínosů – co se zlepšilo, co nám to přineslo, co jsme získali, co se změnilo,
- efektivita nákladů – kolik jsme na to museli vynaložit finančních prostředků, času,
- etika,
- výstupy – zda jsou výsledky organizace ovlivněny změnou pracovního postupu,
- reakce pracovníků – zhodnocení semináře (školení),
- naučení se – schopnost porozumět a aplikovat získané zkušenosti.

Hodnocení probíhá ústně, není prováděno písemně, a tudíž není vytvořena dokumentační databáze. Výstupem je eventuální vymezení oblastí, na které by se měla organizace lépe zaměřit.

5 DISKUSE A NÁVRHY

Postavení pedagogického pracovníka nabývá na významu, tento pracovník se stává nositelem všech strategických změn v období uskutečňování rozsáhlých reforem vzdělávání. Záleží na něm, jaké metody použije, zda se mu podaří vystihnout individuality žáků a všechny zaujmout, vést je k aktivitě, jak změní způsob výuky, tvořivosti, odpovědnosti a motivace k učení jak ve škole, tak i v dalším životě.

Tato skutečnost vyvolává změny v potřebě dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. V současné době vzniká tlak na příslušné fakulty vysokých škol, aby připravily nové studijní programy pro pedagogy dle potřeb jejich budoucích zaměstnavatelů.

Při analýze vzdělávání a rozvoje pracovníků Základní školy Poděbradova ve Strakonících zaměřené na vlastní vzdělávací proces, na hodnocení jeho aktivity i na náklady na vzdělávání bylo zjištěno, že je velká pozornost věnována v organizaci samostatnosti, tedy individualitě pedagogických pracovníků ve výběru seminářů.

Analýzou systému vzdělávání pedagogických pracovníků bylo dále zjištěno, že systém vzdělávání obsahuje určité nedostatky, jejichž odstraněním by se dospělo ke zvýšení účinnosti vzdělávání. Nejsou dostatečně vyhodnocována školení, jejich účinnost a účelnost a pedagogičtí pracovníci nejsou dotazováni na své představy o potřebách svého dalšího rozvoje. Také nebyl na Základní škole Poděbradova k dispozici dlouhodobý plán profesního růstu a rozvoje jednotlivých pracovníků. Jako významný se jevil fakt, že z fondu Evropské unie bylo čerpáno 4krát více finančních prostředků než z finančních prostředků školy.

Finanční prostředky na vzdělávání byly totiž čerpány jak z Evropské unie, tak z finančních prostředků zkoumané organizace, tedy Základní školy Poděbradova.

Tyto prostředky byly použity na zvyšování kvalifikace pedagogických pracovníků, na pomůcky k prohloubení znalostí, na programové vybavení i na cestovné, a to v případě, že se seminář konal jinde než v místě působitě.

Celkové náklady na vzdělávání pedagogických pracovníků za rok 2004, 2005 a 2006 činily 163 370,- Kč. A to tak, že v roce 2004 bylo využito z celkové částky 54 097,- Kč, v roce 2005 částka 54 056,- Kč a rok 2006 se nepatrně zvýšil na částku 55 217,- Kč. Průměrné náklady na vzdělávání jednoho pedagogického pracovníka byly tedy vyčísleny ve stejném procentním poměru v konkrétních korunových hodnotách. Pro rok 2004 částkou 1 865,- Kč, pro rok 2005 částkou 1 864,- Kč a pro rok 2006 náklady činily 1 904,- Kč.

Výhodou Základní školy Poděbradova je v rámci vzdělávání dostatek prostorů, které se dají využívat pro semináře uskutečňující se na pracovišti. Těmito prostory základní škola částečně disponuje, tzn., že v odpoledních hodinách po vyučování žáků jsou prostory volné.

V této organizaci je i spolupráce se zahraničními kolegy, konkrétně se Základní školou v Taufkirchenu v Rakousku. Tato spolupráce je velkým přínosem ve vzdělávání nejen pro žáky, ale i pro pedagogické pracovníky, kteří si mezi sebou vyměňují zkušenosti získané na jednotlivých seminářích.

Pro zlepšení systému vzdělávání na Základní škole Poděbradova doporučuji následující návrhy:

- ředitel školy by měl 1krát ročně zhodnotit, jaký další rozvoj potřebují jednotliví pedagogičtí pracovníci
- vedení školy by mělo požadovat 1krát ročně písemné vyjádření pedagogických pracovníků, kde vyjádří své potřeby a názory ke svému dalšímu vzdělávání, tak zapojí pedagogické pracovníky do procesu vzdělávání

- vzhledem k výše zmíněným požadavkům jak pedagogických pracovníků, tak potřeb školy by měl ředitel naplánovat vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků na další roky (s uvážením možnosti dostupných prostředků)

Důležité pro organizaci je, aby hodnocení seminářů probíhalo nejen na poradách, ale aby bylo také zaznamenáno formou krátkého zápisu, ve kterém bude podchycen obsah semináře, protože při výběru dalšího vzdělávání se lze k obsahu školení vrátit a rozhodnout, zda nevyužít jiné.

- proto navrhuji, aby hodnocení seminářů po jejich ukončení bylo jednotlivými pedagogy provedeno písemnou formou, ve které bude zhodnocen nejen obsah a forma, ale i přínos

V organizaci byla zjištěna stagnace vynaložených prostředků na vzdělávání pedagogických pracovníků, a to jak z finančních prostředků školy, tak i z finančních prostředků Evropské unie, kde např. v roce 2006 byly vynaloženy pouze na nákup tří kusů počítačů Comfort quattro.

- proto navrhuji, aby byl pověřen pracovník, který by se zabýval vyhledáváním možností dalšího získání finančních prostředků a návazně vzdělávacích programů, ze kterých by mohla škola dále vzdělávat pedagogické pracovníky i v oblastech, které nejen prohlubují, ale i rozšiřují jejich vzdělávání a dovednosti

- organizaci dále doporučuji možnost podpoření moderní metody vzhledem k nižším nákladů na vzdělávání, a to e-learning, jehož předností je nezávislost na místě a času, tzn., že poskytuje lidem vzdělávání v prostředí a době tak, jak se jim to hodí. Jde o formu on-line kurzu, které jsou vhodné pro uživatele, a to především svou flexibilitou a také tím, že si každý může zvolit své tempo studia i zaměření

Tabulka 10 - Vládní výdaje na školství

Rok	2004	2005	2006
Celkem (v mil. Kč)	123 042,-	130 319,-	142 834,-
Z toho na ZŠ (v mil. Kč)	44 870,7	43 975,3	48 148,9
Z toho na ZŠ (v %)	36,47 %	33,74 %	33,71 %

Zdroj: [17]

Z této tabulky vyplývá, kolik vláda ročně uvolňuje finančních prostředků do školství. Ve sledovaných letech se poskytující částka na vzdělávání na základních školách s výjimkou „mírného poklesu“ v roce 2005 postupně zvyšovala. Procentuálně se ale výdaje vlády na základní školy snižují v porovnání s celkovými výdaji. I tak je ale na základní vzdělávání věnována poměrně značná část z celkových vládních výdajů na školství.

V současné době existuje velké množství nabídek pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, a proto bývá někdy velký problém vybrat nejlepší. Setkáváme se zde i s problémem finančního a časového pokrytí těchto nabídek. I přesto se ale Základní škola Poděbradova snaží neustále prohlubovat a zvyšovat kvalifikaci svých pedagogických pracovníků, protože ví, že je důležitá jak v jejich osobním rozvoji, tak i v rozvoji žáků. Hodnotí ji jako přínos, a proto se snaží, aby každý pedagogický pracovník ročně absolvoval minimálně dva vzdělávací semináře.

Na pedagogického pracovníka jsou úkoly kladeny i v dalších oblastech, jako je vytvořit příznivé klima ve škole, třídě, ve spolupráci s rodiči i širší veřejností, zvládnout příliv dětí se speciálními vzdělávacími potřebami, případně imigrantů do třídy, zajistit sociální soudržnost ve třídě a podporovat toleranci, rozpoznávat a odstraňovat šikanu atd. Škála potřebných znalostí, vlastností a dovedností kladených

na pedagogického pracovníka se rozšiřuje. V současné době stoupá ve výuce i nezbytnost pochopení obsahových změn.

Stupňující se požadavky na pedagogické pracovníky jsou vyvažovány vytvářením lepších podmínek k výkonu této profese. Nejvýraznější změnou, které bylo v oblasti pedagogické profese dosaženo, je přijetí zákona č.563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, který nabyl účinnosti 1. 1. 2005. Definuje podrobněji pedagogického pracovníka, podrobněji stanovuje podmínky získávání odborné kvalifikace pro jednotlivé kategorie pedagogických pracovníků, zakládá systém dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků provázaný s kariérním systémem, který umožní pedagogickým pracovníkům uskutečňovat postup v povolání v tzv. kariérních stupních.

Každá organizace musí neustále rozvíjet schopnosti a dovednosti svých pracovníků.

6 ZÁVĚR

Každá organizace potřebuje pracovní sílu, která je jednou z hlavních konkurenčních výhod. Na této myšlence jsou stavěny plány do budoucna. Lidský kapitál se tedy stává základním článkem existence celé organizace.

Vstupem České republiky do Evropské unie a otevřením „brán Evropy“ vznikla důležitost nepodceňovat investice do lidského kapitálu a uskutečnit je co nejdříve. Jednou z priorit politiky hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie se stala podpora rozvoje lidských zdrojů.

Rozvoj lidských zdrojů se týká z organizačního hlediska hodnocení schopností a vytváření programů, které zaměstnancům umožní plně rozvinout své schopnosti za účelem uskutečňování cílů organizace. Protože lidské zdroje představují největší bohatství státu, tak jim je zapotřebí věnovat péči a neustále je rozvíjet, jak na úrovni sektorové, regionální, tak i národní v rámci integrace Evropy.

Právě organizace si musí neustále osvojovat přístup a efektivně se podílet na rozvoji lidských zdrojů, ale musí být zapojeni i ostatní zaměstnanci. Tento proces je velmi důležitý obzvláště v sektoru vzdělávání pro růst a prosperitu ekonomiky nejen České republiky, ale i ostatních států.

Dnešní společnost klade na profesi pedagoga vysoké nároky, které jsou spojeny s jeho dalším vzděláváním a s jeho celoživotním rozvojem.

Vzdělávání se stává prostředkem k dosažení cílů organizace, a proto by mělo být chápáno jako trvalý a neustále se opakující proces, ve kterém je kladen důraz na budoucnost. Žádné organizace nemohou kvalitně fungovat a dále se rozvíjet bez rozvoje lidských zdrojů.

7 SUMMARY

“The analysis of the system of education and the development of workers in the selected organization”

The bachelor’s work with the title “The analysis of the system of education and the development of workers in the selected organization” is aimed at the area of education of workers, specifically workers in the school system.

The content of the bachelor’s work is the analysis of the allowance organization in the area of education of pedagogical workers of Základní škola Poděbradova in Strakonice, whose promoter is the town Strakonice.

The aim of this bachelor’s work is the analysis of the system of education and the development of workers, the analysis of the contemporary state, the identification of the educational needs, the evaluation of the contribution of education including the proposals of changes in the system of education and the development of workers.

The output of the bachelor’s work is the proposal for the improvement of the process of education of the organization, the proposal for the application of educational products which will serve to its transformation.

The development of not only pedagogical workers is very important for the society. The pedagogical worker presents an important role in the upbringing and the education of the next generation that’s why his/her further education doesn’t involve only his/her professional side.

Key words: pedagogical worker, education, development, costs

8 LITERATURA

- [1] ARMSTRONG, M. *Personální management*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 1999. 968 s. ISBN 80-7169-614-5.
- [2] KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: zásady moderní personalistiky*. 3.vyd. Praha: Management Press, 2002. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.
- [3] PRŮCHA, J. *Vzdělávání a školství ve světě: základy mezinárodní komparace vzdělávacích systémů*. 1.vyd. Praha: Portál, 1999. 320 s. ISBN 80-7178-290-4.
- [4] Židův Kateřina. *Návrh systému vzdělávání zaměstnanců: diplomová práce*. Praha: VŠE v Praze, Podnikohospodářská fakulta, 2006. 69 s., 13 příl.
- [5] WERTHER, W. B., DAVIS, K. *Lidský faktor a personální management*. 1.vyd. Praha: Victoria Publishing, 1992. 611 s. ISBN 80-85605-04-X.
- [6] Podhradská Barbora. *Analýza systémů rozvoje zaměstnanců nižších platových tříd v organizaci: bakalářská práce*. Praha: VŠE v Praze, Podnikohospodářská fakulta, 2007. 37 s., 0 příl.
- [7] [online] Dostupné z <http://www.astride.estranky.cz/stranka/soucasne-trendy-ve-vzdelavani-ucitelu-ve-svete-a-v-cr_-ucitelska-profese_-> cit[06-09-07].
- [8] KOHNOVÁ, J. *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. 1.vyd. Praha: PedF UK, 2004. 182 s. ISBN 80-7290-148-6.
- [9] Vyhláška MŠMT č. 139/1997 Sb., o podmínkách odborné a pedagogické způsobilosti pedagogických pracovníků a o předpokladech kvalifikace výchovných poradců.
- [10] LAZAROVÁ, B. a kol. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů*. 1.vyd. Brno: Paido, 2006. 230 s. ISBN 80-7315-114-6.
- [11] BELCOURT, M., WRIGHT, P. C. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 1998. 248 s. ISBN 80-7169-459-2.
- [12] [online] Dostupné z <<http://www.podebradova.strakonice.cz/dokumenty/svp.php>> cit[05-10-07].
- [13] Vnitropodniková směrnice školy.

- [14] Vzdělávací program Základní školy Poděbradova.
- [15] [online] Dostupné z <<http://www.ucitelskenoviny.cz/obsah-clanku.php?vydani=14&rok=05&odkaz=z.htm>> cit[06-09-07].
- [16] Metodický pokyn MŠMT na zajištění vzdělávání pedagogických pracovníků, na vzdělávací programové vybavení, na přístup k informačním zdrojům a na infrastruktury škol v rámci SIPVZ.
- [17] [online] Dostupné z <<http://www.uiv.cz/rubrika/604>> cit[11-02-08].
- [18] ČSN ISO 690 (01 0197). *Bibliografické citace: Obsah, forma a struktura*. Praha: Český normalizační institut, 1996.
- [19] ČSN ISO 690-2 (01 0197). *Bibliografické citace. Část 2: Elektronické dokumenty nebo jejich části*. Praha: Český normalizační institut, 2000.

9 SEZNAM ZKRATEK

atd. – a tak dále

apod. – a podobně

BK – basketbalový klub

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

č. – číslo

ČZ – České závody

EU – Evropská unie

ICT – informační a komunikační technologie

MěÚ – městský úřad

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

např. – například

NIDV – Národní institut dalšího vzdělávání

odst. – odstavec

P – pokročilý

PO – požární ochrana

PP – pedagogický pracovník

PPP – pedagogicko-psychologická poradna

RVP – Rámcový vzdělávací program

Sb. – Sběrka

SK – sportovní klub

ŠVP – Školní vzdělávací program

tj. – to je

tzn. – to znamená

tzv. – tak zvaný

UNESCO – Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu

Z - začátečník

0 - nula

10 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam schémat:

Schéma 1	Organizační struktura organizace	str. 27
----------	----------------------------------	---------

Seznam grafů:

Graf 1	Celkové náklady na vzdělávání pedagogů	str. 33
Graf 2	Náklady na vzdělávání jednoho pedagoga	str. 34
Graf 3	Náklady na vzdělávání jednoho pedagoga	str. 38

Seznam tabulek:

Tabulka 1	Semináře v roce 2004	str. 30
Tabulka 2	Semináře v roce 2005	str. 31
Tabulka 3	Semináře v roce 2006	str. 31
Tabulka 4	Celkové náklady na vzdělávání z finančních prostředků školy	str. 32
Tabulka 5	Shrnutí základních údajů	str. 33
Tabulka 6	Celkové náklady na vzdělávání z Evropské unie	str. 35
Tabulka 7	Proškolení pedagogů na úrovni „Z“ a „P“	str. 36
Tabulka 8	Čerpání financí v jednotlivých letech - náklady celkem	str. 37
Tabulka 9	Průměrné náklady na vzdělávání pedagoga	str. 38
Tabulka 10	Vládní výdaje na školství	str. 43

11 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Rok 2004 – čerpání finančních prostředků školy

Příloha 2: Rok 2005 – čerpání finančních prostředků školy

Příloha 3: Rok 2006 – čerpání finančních prostředků školy

Příloha 4: Rok 2004 – čerpání z Evropské unie

Příloha 5: Rok 2005 – čerpání z Evropské unie

Příloha 6: Rok 2006 – čerpání z Evropské unie

Příloha 1: Rok 2004 – čerpání finančních prostředků školy

(částka celkem 13 097,- Kč)

31.1.2004 – 146,- Kč (jen cestovné)

- 1 PP (pedagogický pracovník) přírodopisu pro 2. stupeň
- seminář biologie v Českých Budějovicích
- seminář byl poskytnut zdarma

24.2.2004 – 1000,- Kč

- 1 PP zeměpisu pro 2. stupeň
- seminář zeměpisu ve Strakonících

25.2.2004 – 6790,- Kč (včetně cestovného)

- 1 PP tělesné výchovy pro 2. stupeň
- seminář snowbordingu na Zadově

3.3.2004 – 400,- Kč

- 2 PP pro 1. stupeň
- seminář PP 1. stupně ve Strakonících

18.3.2004 – 702,- Kč (včetně cestovného)

- 2 PP německého jazyka pro 2. stupeň
- seminář německého jazyka v Českých Budějovicích

31.3.2004 – 400,- Kč

- 3 PP přírodopisu pro 2. stupeň
- seminář přírodních věd ve Strakonících

14.4.2004 – 300,- Kč

- 1 PP (statutární zástupce 2. stupně a zároveň výchovný poradce)
- seminář o výchovném poradenství ve Strakonících

20.4.2004 – 600,- Kč

- 3 PP pro 1. stupeň
- seminář PP 1. stupně ve Strakonících

27.4.2004 – 316,- Kč (včetně cestovného)

- 1 PP chemie pro 2. stupeň
- seminář chemie v Českých Budějovicích

30.4.2004 – 120,- Kč (jen cestovné)

- 1 PP anglického jazyka pro 2. stupeň
- seminář anglického jazyka v Táboře
- seminář byl poskytnut zdarma

30.4.2004 – 146,- Kč (jen cestovné)

- 1 PP přírodopisu pro 2. stupeň
- seminář přírodopisu v Českých Budějovicích
- seminář byl poskytnut zdarma

30.4.2004 – 119,- Kč

- 1 PP pro 1. stupeň
- seminář PP 1. stupně ve Strakonících

30.4.2004 – 572,- Kč (včetně cestovného)

- 2 PP německého jazyk pro 2. stupeň
- seminář německého jazyka v Českých Budějovicích

3.5.2004 – 316,- Kč (včetně cestovného)

- 1 PP chemie pro 2. stupeň
- seminář chemie v Českých Budějovicích

31.5.2004 – 172,- (jen cestovné)

- 1 PP přírodopisu pro 2. stupeň
- seminář přírodopisu v Praze

31.10.2004 – 180,- Kč

- 1 PP pro 1. stupeň
- seminář PP 1. stupně ve Strakonících

30.11.2004 – 160,- Kč

- 1 PP matematiky pro 2. stupeň
- seminář matematiky ve Strakonících

30.11.2004 – 150,- Kč

- 1 PP přírodopisu pro 2. stupeň
- seminář přírodopisu ve Strakonících

13.12.2004 – 404,- Kč (včetně cestovného)

- 1 PP (statutární zástupce 2. stupně a zároveň výchovný poradce)

- seminář o výchovném poradenství v Písku

31.12.2004 – 104,- Kč (jen cestovné)

- 1 PP (ředitel)

- seminář vzdělávání PP v Písku

- seminář byl poskytnut zdarma

Příloha 2: Rok 2005 – čerpání finančních prostředků školy

(částka celkem 4 378,- Kč)

7.3.2005 – 900,- Kč

- 1 PP anglického jazyka pro 1. stupeň
- seminář anglického jazyka ve Strakonících

31.3.2005 – 100,-

- 1 PP německého jazyka pro 2. stupeň
- seminář německého jazyka ve Strakonících

8.4.2005 – 1 350,- Kč

- 9 PP pro 1. stupeň
- seminář PP 1. stupně ve Strakonících

16.5.2005 – 270,- Kč

- 1 PP (statutární zástupce 2. stupně a zároveň výchovný poradce)
- seminář o výchovném poradenství ve Strakonících

18.5.2005 – 708,- Kč (včetně cestovného)

- 2 PP pro 1. stupeň
- seminář PP 1. stupně v Českých Budějovicích

20.9.2005 – 900,- Kč

- 1 PP anglického jazyka pro 1. stupeň
- seminář anglického jazyka ve Strakonících

5.12.2005 – 150,- Kč

- 1 PP pro 1. stupeň
- seminář PP 1. stupně ve Strakonících

Příloha 3: Rok 2006 – čerpání finančních prostředků školy

(částka celkem 12 725,- Kč)

20.2.2006 – 5 200,- Kč

- 29 PP (celý pedagogický sbor)
- školení ŠVP pro ZŠ, tzv. RVP ve Strakonících

23.2.2006 – 350,- Kč

- 1 PP českého jazyka pro 2. stupeň
- seminář českého jazyka (RVP) ve Strakonících

1.3.2006 – 460,- Kč

- 2 PP německého jazyka pro 2. stupeň
- seminář německého jazyka ve Strakonících

14.3.2006 – 690,- Kč

- 3 PP (z toho 2 anglického jazyka a 1 německého) pro 1. stupeň
- seminář cizích jazyků v RVP ve Strakonících

21.3.2006 – 642,- Kč (včetně cestovného)

- 4 PP anglického jazyka pro 2. stupeň
- seminář anglického jazyka v Českých Budějovicích

29.3.2006 – 150,- Kč

- 1 PP matematiky pro 2. stupeň
- seminář matematiky ve Strakonících

31.3.2006 – 60,- Kč

- 1 PP anglického jazyka pro 1. stupeň
- seminář anglického jazyka ve Strakonících

18.4.2006 – 150,- Kč

- 1 PP českého jazyka pro 2. stupeň
- seminář českého jazyka v RVP ve Strakonících

30.6.2006 – 342,- (jen cestovné)

- 2 PP anglického jazyka pro 2. stupeň
- seminář anglického jazyka v Českých Budějovicích

31.10.2006 – 151,- Kč (jen cestovné)

- 1 PP informačních systémů pro 2. stupeň a zároveň správce školní sítě
- seminář informatiky v Českých Budějovicích
- seminář byl poskytnut zdarma

31.10.2006 – 560,- Kč

- 1 PP chemie pro 2. stupeň
- seminář chemie ve Strakonících

1.11.2006 – 3788,- Kč (včetně cestovného)

- 1 PP tělesné výchovy pro 2. stupeň
- seminář lyžařského kurzu na Špičáku

30.11.2006 – 182,- (jen cestovné)

- 2 PP anglického jazyka pro 2. stupeň
- seminář anglického jazyka v Českých Budějovicích
- seminář byl poskytnut zdarma

Příloha 4: Rok 2004 – čerpání z Evropské unie

(částka celkem 41 000,- Kč)

Nákup vzdělávacích prostředků – částka 3 500,- Kč

27.5.2004 – 480,- Kč

brožury pro PP informatiky

4.11.2004 – 702,- Kč

školení SIPVZ „Z“ a „P“, brožury ke školení

30.11.2004 – 1 215,- Kč

brožury pro PP informatiky

20.12.2004 – 1 103,- Kč

brožury pro PP informatiky

Proškolení PP na úrovni „Z“ a „P“ – částka 37500,- Kč

4.11.2004 – 31 200,- Kč

- 6 PP „P“ – úvod 12 600,- Kč

- 5 PP „P“ – tabulky 10 500,- Kč

- 1 PP „P“ – grafika, digitální fotografie 2 100,- Kč

- 3 PP „Z“ 6 000,- Kč

15.11.2004 – 6300,-Kč

- 3 PP „P“ – úvod 6 300,- Kč

Příloha 5: Rok 2005 – čerpání z Evropské unie

(částka celkem 49 678,- Kč)

Vzdělávací programové vybavení – částka 9 878,- Kč

(15% se na programovém vybavení podílí škola)

10.11.2005 – 4 270,- Kč

- programy Zeměpis ČR, Evropská unie, Anglický jazyk

11.11.2005 – 4 598,- Kč

- programy Diktáty, Matematika

14.12.2005 – 1 010,- Kč

- program Fyzika

Proškolování PP na úrovni „Z“ a „P“ – částka 39 800,- Kč

29.11.2005 – 39 800,- Kč

- 9 PP	„P“ – tabulky	18 900,- Kč
- 4 PP	„P“ – publikování na internetu	10 400,- Kč
- 5 PP	„P“ – 0 (nula)	10 500,- Kč
- 2 PP zcela zdarma		0,- Kč

Příloha 6: Rok 2006 – čerpání z Evropské unie

(částka celkem 42 492,- Kč)

Nákup vzdělávacích prostředků – částka 5 236,- Kč

15.11.2006 – 5 290,- Kč

- programy Matematika, Český jazyk, Přírodopis

23.11.2006 – 54,- Kč

- program Word a Excel v příkladech

Spotřeba dlouhodobého hmotného majetku – částka 37 256,- Kč

24.10.2006 – 28 750,- Kč

- 2ks počítače Comfort quatro

26.10.2006 – 8 506,- Kč

- 1ks počítače Comfort quatro