

UNIVERZITA KARLOVA

Pedagogická fakulta

CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU

DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ
OSTATNÍCH PŘÍMO ŘÍZENÝCH
ORGANIZACÍ MŠMT

Závěrečná bakalářská práce

Autor:	Martina Strašáková
Obor:	Školský management
Forma studia:	kombinované
Vedoucí práce:	PhDr. Dana Hamerníková
Datum odevzdání práce:	9. 4. 2010

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou závěrečnou bakalářskou práci vypracovala sama za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

Martina Strašáková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Daně Hamerníkové za odborné vedení, cenné rady a podněty, které mi poskytla jako vedoucí bakalářské práce.

Resumé

Hlavním cílem závěrečné bakalářské práce je analýza a srovnání stavu dalšího vzdělávání pracovníků ostatních přímo řízených organizací (dále jen OPŘO) Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT).

Teoretická část je věnována legislativnímu zakotvení dalšího vzdělávání v těchto organizacích a toto zakotvení je srovnáno s dalším vzděláváním pedagogických pracovníků škol a školských zařízení v ČR.

Další část je věnována analýze stavu dalšího vzdělávání pracovníků OPŘO v konkrétních organizacích (specifika činnosti organizace, specifika vzdělávání v dané organizaci a tematické zaměření dalšího vzdělávání odborných pracovníků).

Závěrečná část vyplývá z výzkumné činnosti, která byla realizována formou dotazníkového šetření v OPŘO a reflektuje mimo jiné stav dalšího vzdělávání pracovníků a zachycuje aktuální potřeby v této oblasti.

Summary

The main objective of the thesis is to analyze and compare the current state of further education of employees of other organization directly managed (OODM from further on) by the Ministry of education, youth and physical education (MEYPE from further on).

The theoretical part is dedicated to legislation of further education in these organizations and is being compared with further education of pedagogical employees of schools and school facilities in the Czech Republic.

The second part is dedicated to analysis of further education of OODM employees in specific organizations (particularities of organization's activities, particularities of further education in given organizations and topic orientation of further education of specialists.)

The concluding part deals with the questionnaire based research in OODM and it reflects among other also current state of further education of employees as well as their relevant educational needs.

Klíčová slova

Další vzdělávání, ostatní přímo řízené organizace, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, další vzdělávání pedagogických pracovníků, koncepce dalšího vzdělávání.

Obsah

Resumé.....	3
Summary.....	3
Klíčová slova	4
Obsah	5
Úvod.....	6
Cíl práce	6
Formulace výzkumného předpokladu.....	7
1. Teoretická část	7
1.1 Legislativní zakotvení dalšího vzdělávání pracovníků OPŘO MŠMT	7
1.2 Legislativní zakotvení dalšího vzdělávání pro pedagogické pracovníky škol a školských zařízení.....	8
1.2.1 Zákon č. 563/2004 Sb.,	8
1.2.2 Vyhláška č. 317/2005 Sb.,	10
1.3 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	11
1.4 Ostatní organizace přímo řízené MŠMT	12
1.4.1 Výběr organizací a výzkum	12
1.4.2 Česká školní inspekce	13
1.4.3 Ústav pro informace ve vzdělávání	17
1.4.4 Národní institut dětí a mládeže MŠMT	21
1.4.5 Národní ústav odborného vzdělávání	27
1.4.6 Dům zahraničních služeb.....	35
1.4.7 Centrum pro zjišťování výsledků vzdělávání	41
2. Výzkumná část.....	46
2.1 Výběr organizací a metodologie výzkumu	46
2.2 Zjištěné informace z výzkumu.....	47
2.3 Zhodnocení výzkumu	53
3. Závěr	54
Seznam použité literatury	55
Webové odkazy.....	55
Seznam příloh	57
Příloha č. 1 – Přepočtené počty zaměstnanců.....	58
Příloha č. 2 – Dotazník pro pracovníky OPŘO MŠMT, který se týká dalšího vzdělávání	59

Úvod

V dnešní době, kdy je ve školách a školských zařízeních (počínaje školami mateřskými a vysokými školami konče) kladen důraz na další vzdělávání pedagogických pracovníků, si někteří z nás mohou klást otázky, které se týkají dostatečného dalšího vzdělávání těch, kteří zabezpečují nejen další vzdělávání pedagogických pracovníků, ale také například inspektorů, pracovníků, kteří pracují jako metodici jednotlivých vzdělávacích oborů pro střední školy atd.

Hovoříme-li o aktuálních potřebách dnešního školství v kontextu evropské politiky, víme, že měření výsledků vzdělávání dětí a žáků prostřednictvím klíčových kompetencí je jedním z nejvýznamnějších změn ve školství za posledních několik let. Víme také, že po ukončení každého stupně dané školy musí žáci zvládat nejenom teoretické vědomosti, ale také si osvojit dovednosti a návyky, které potom využijí při své praxi v zaměstnání či při studiu na vyšším stupni školy. Bylo provedeno již několik výzkumů, které sledovaly, zda jsou pedagogové schopni v obtížném 21. století reagovat na aktuální potřeby svých žáků. Téma dalšího vzdělávání pracovníků ostatních přímo řízených organizací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) nebylo dle mých zdrojů a informací ještě nikde analyzováno, a proto se tímto tématem bude zabývat moje závěrečná bakalářská práce.

Cíl práce

Hlavním cílem práce je analyzovat a srovnat současný stav dalšího vzdělávání pracovníků ostatních přímo řízených organizací MŠMT. Z pohledu školského managementu a z pohledu vedení školy si můžeme klást např. tuto otázku: Jsou pracovníci ostatních přímo řízených organizací MŠMT, kteří zajišťují např. inspekční činnost ve školách a školských zařízeních, dále vzdělávání? Je jejich další vzdělávání natolik kvalitní a především dostatečné a aktuální, aby mohlo reagovat na aktuální potřeby pedagogů všech stupňů škol a školských zařízení?

Z pohledu školského managementu se zaměřím na srovnání možností dalšího vzdělávání pracovníků zejména v organizacích, které jsou úzce spjaty s činností škol a školských zařízení, a mají tedy přímý vliv na jejich další vývoj.

Formulace výzkumného předpokladu

Výzkumný předpoklad jsem formulovala na základě vlastní zkušenosti se zaměstnáním v jedné z ostatních přímo řízených organizací MŠMT. Pracovníci OPŘO MŠMT považují možnosti svého dalšího vzdělávání za nedostatečné.

1. Teoretická část

1.1 Legislativní zakotvení dalšího vzdělávání pracovníků OPŘO MŠMT

Další vzdělávání pracovníků OPŘO MŠMT není až na výjimky speciálně legislativně zakotveno. Všechny zkoumané organizace se řídí zákonem č. 262/2006 Sb.,¹ který v hlavě II v § 227 uvádí, že „zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců“. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména:

- a) zaškolení a zaučení,
- b) odbornou praxi absolventů škol,
- c) prohlubování kvalifikace,
- d) zvyšování kvalifikace.

Při zpracování tématu dalšího vzdělávání pracovníků OPŘO v legislativě se budu nejvíc opírat o zákon č. 262/2006 Sb., § 230, který blíže specifikuje právě tento druh vzdělávání.

(1) Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci vykonávat sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.

(2) Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

(3) Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

(4) Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet. Ustanovení odstavce 3 tím však není dotčeno.

(5) Zvláštní předpisy upravující prohlubování kvalifikace nejsou tímto zákonem dotčeny.

Dále se jedná o §231, §232, §233, §234 a §235 zákona č. 262/2006 Sb., které upravují podmínky zvýšení kvalifikace a kvalifikační dohody. Jedná se především o druh vzdělávání, kdy si zaměstnanec sám zvyšuje kvalifikace; většinou vysokoškolským studiem. V případě, že zaměstnanec požívá určitých výhod (např. studijní volno na přednášky a na vykonání zkoušky, studijní volno při přípravě na závěrečnou zkoušku atd.), je mezi ním a zaměstnavatelem podepsána tzv. kvalifikační dohoda. Právě výše uvedené paragrafy upravují její podmínky a použití v praxi.

1.2 Legislativní zakotvení dalšího vzdělávání pro pedagogické pracovníky škol a školských zařízení

Jak bylo úvodem již zmíněno, postavení pedagogických pracovníků v ČR a především povinnosti a práva v oblasti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (dále jen DVPP) jsou poněkud odlišné od ostatních zaměstnanců státu. Snad s výjimkou zdravotnického odvětví, kde byl již zaveden a funguje tzv. kariérní růst, který také závisí mimo jiné na dalším vzdělávání pracovníků.

1.2.1 Zákon č. 563/2004 Sb.,

V ČR se pedagogičtí pracovníci řídí kromě již zmiňovaného zákona č. 262/2006 Sb., také ostatními zákony a vyhláškami. Mezi ně patří především zákon č. 563/2004 Sb.,² o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Ten určuje především

² Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů

stupeň dosaženého vzdělávání, který je nutný pro výkon všech pedagogických pozic a dále § 24 upravuje konkrétní podmínky DVPP:

(1) Pedagogičtí pracovníci mají po dobu výkonu své pedagogické činnosti povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, upevňují a doplňují kvalifikaci.

(2) Pedagogičtí pracovníci se mohou zúčastnit dalšího vzdělávání, kterým si zvyšují kvalifikaci. Zvýšení kvalifikace se podle zvláštního právního předpisu rozumí též její získávání nebo rozšiřování.

(3) 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, potřebám a rozpočtu školy.

(4) Další vzdělávání pedagogických pracovníků se uskutečňuje

- a) na vysokých školách, v zařízeních dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a v jiných zařízeních (dále jen „vzdělávací instituce“) na základě akreditace udělené ministerstvem,*
- b) samostudiem,*
- c) dalším vzděláváním zdravotnických pracovníků podle zvláštního právního předpisu v případě učitelů zdravotnických studijních oborů.*

(5) Dokladem o absolvování dalšího vzdělávání podle odstavce 4 písm. a) je osvědčení vydané vzdělávací institucí, která další vzdělávání pořádá.

(6) Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem druhy a podmínky dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a způsob jeho ukončení. Ministerstvo vnitřně stanoví prováděcím právním předpisem druhy a podmínky dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a způsob jeho ukončení pro pedagogické pracovníky škol zřizovaných Ministerstvem vnitřně.

(7) K dalšímu vzdělávání uvedeném v odstavci 4 písm. b) pedagogickým pracovníkům přísluší volno v rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody; dobu čerpání volna určuje ředitel školy. Za dobu čerpání tohoto volna přísluší náhrada platu, která se rovná výši ušlého platu. Trvá-li pracovní poměr jen část školního roku, přísluší za každý měsíc trvání pracovního poměru jedna

dvanáctina volna podle věty první. Při sjednání nebo povolení kratší než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží rozsah volna podle věty první. Nevyčerpané volno či jeho poměrná část bez dalších nároků zaniká.

1.2.2 Vyhláška č. 317/2005 Sb.,

Vyhláška č. 317/2005 Sb.,³ o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisy a kariérním systému pedagogických pracovníků pak upravuje jednotlivé druhy dalšího vzdělávání.

Z hlediska srovnání nás ale bude nejvíce zajímat § 10 vyhlášky č. 317/2005 Sb., který upravuje tzv. průběžné vzdělávání pedagogických pracovníků:

Průběžné vzdělávání

(1) Průběžné vzdělávání je zaměřeno na aktuální teoretické a praktické otázky související s procesem vzdělávání a výchovy.

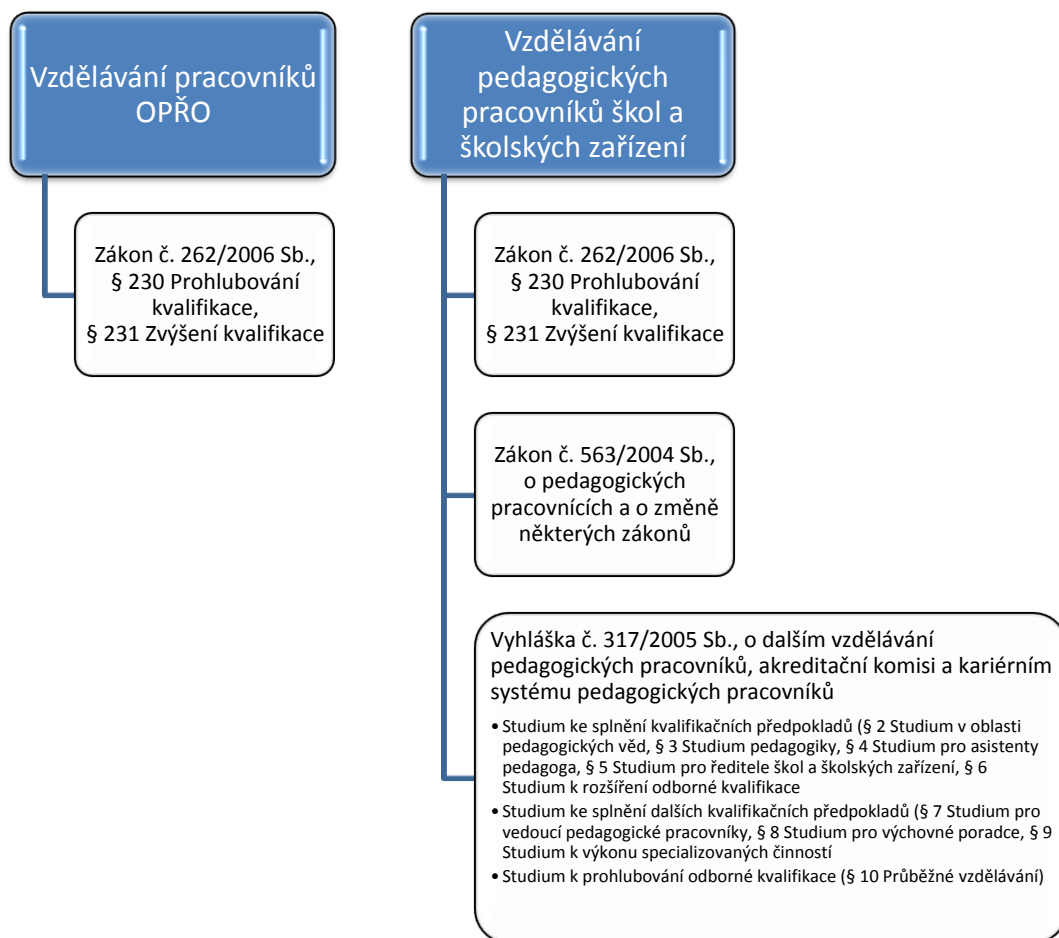
(2) Obsahem průběžného vzdělávání jsou zejména nové poznatky z obecné pedagogiky, pedagogické a školní psychologie, teorie výchovy, obecné didaktiky, vědních, technických a uměleckých oborů a jejich oborových didaktik, prevence sociálně patologických jevů a bezpečnosti a ochrany zdraví. Průběžné vzdělávání může zahrnovat i jazykové vzdělávání pedagogických pracovníků.

(3) Formy průběžného vzdělávání jsou zejména účast na kurzu a semináři. Délka trvání vzdělávacího programu průběžného vzdělávání činí nejméně 4 vyučovací hodiny.

(4) Dokladem o absolvování průběžného vzdělávání je osvědčení.

Pro ilustraci a především pro srovnání dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a pracovníků OPŘO MŠMT uvádím tabulku č. 1.

³ Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.



Tabulka 1 Požadavky na vzdělávání nepedagogických pracovníků (pracovníků OPŘO MŠMT) a požadavky na vzdělávání pedagogických pracovníků.

1.3 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MŠMT je ústředním orgánem státní správy a jeho činnost je legislativně zakotvena v zákoně č. 2/1969 Sb.,⁴ kde je v § 7 jeho činnost popsána takto:

(1) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy je ústředním orgánem státní správy pro předškolní zařízení, školská zařízení, základní školy, střední školy a vysoké školy, pro vědní politiku, výzkum a vývoj, včetně mezinárodní spolupráce v této oblasti, a pro vědecké hodnosti, pro státní péči o děti, mládež, tělesnou výchovu, sport, turistiku a sportovní reprezentaci státu.

⁴ Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných úředních orgánů státní správy České socialistické republiky

(2) Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy je podřízena Česká školní inspekce. Dále je činnost Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy zakotvena v zákoně č. 561/2004 Sb.,⁵ v § 169, § 170, §171.

Uvedené paragrafy popisují pravomoc MŠMT vůči školám a školským zařízením, které MŠMT zřizuje (školská zařízení pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a školská zařízení pro preventivně výchovnou péči, mateřské, základní a střední školy pro děti a žáky umístěné v těchto školských zařízeních a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků), a vůči školám pro národnostní menšiny a školám, jejichž činnost je upravena mezinárodními smlouvami. Ministerstvo zároveň zodpovídá za stav, koncepci a rozvoj vzdělávací soustavy v rámci celé ČR. V čele MŠMT stojí v současné době ministryně, která řídí jednotlivé náměstky skupin. Popis činnosti jednotlivých skupin a odborů je uveden v Organizačním řádu MŠMT⁶. Organizační struktura MŠMT je rovněž k dispozici na webových stránkách MŠMT.⁷

1.4 Ostatní organizace přímo řízené MŠMT

1.4.1 Výběr organizací a výzkum

MŠMT zřizuje celkem 17 ostatních přímo řízených organizací, jejichž činnost je vždy konkrétně určena zřizovací listinou (výjimku tvoří Česká školní inspekce). Ve své práci jsem se podrobně zaměřila na organizace, jejich činnost je úzce spjata s prací pedagogických pracovníků škol a školských zařízení. Vybrané níže uvedené organizace (celkem 9 organizací, které splňovali můj „požadavek“) jsem oslovila v listopadu 2009 s žádostí o umožnění výzkumu v jejich organizaci. Byly to: Česká školní inspekce, Dům zahraničních služeb MŠMT, Ústav pro informace ve vzdělávání, Institut pedagogicko-psychologického poradenství v ČR, Národní ústav odborného vzdělávání, Výzkumný ústav pedagogický, Národní institut pro další vzdělávání, Národní institut dětí a mládeže MŠMT, Centrum pro zajišťování výsledků pro vzdělávání. Z těchto organizací

⁵ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

⁶ Organizační řád Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy; dostupné z WWW: <http://www.msmt.cz/uploads/soubory/rganizacni_struktura/JP_ORMSMTdodatek35.pdf>.

⁷ Organizační struktura Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy; dostupné z WWW: http://www.msmt.cz/uploads/soubory/rganizacni_struktura/OSMSMT_15032010.pdf

předběžně souhlasilo s provedením výzkumu 6 organizací s tím, že 2 organizace (Výzkumný ústav pedagogický a Národní institut pro další vzdělávání) žádost odmítly (v současné době dochází v těchto organizacích k výrazným organizačním změnám). Institut pedagogicko-psychologického poradenství na písemnou ani telefonickou žádost nezareagoval.

Co se týká způsobu provedení výzkumu, v první řadě šlo o strukturovaný rozhovor se zástupcem vedení organizace (ředitel, personalista, nejčastěji náměstek ředitele). Zároveň jsem poté požádala o vyplnění dotazníků deseti pracovníky, kteří pracují v organizaci na postu odborný pracovník. Výzkum se tedy celkově zaměřoval na odborné pracovníky a nebyl primárně zaměřen na další vzdělávání vedoucích pracovníků v uvedených organizacích.

1.4.2 Česká školní inspekce

Ředitelka organizace	Mgr. Olga Hofmannová
Cílová skupina	pedagogové a ředitelé všech typů škol a škol. zařízení, jejich zřizovatelé, MŠMT
WWW stránky	www.csicr.cz
Zřizovací listina	NE
Ped. pracovníci	NE

Popis činnosti organizace

Česká školní inspekce (dále jen ČŠI) byla zřízena na základě zákona č. 561/2004 Sb.,⁸ (§ 173, § 174, § 175, § 176), dále je činnost ČŠI ukotvena ve vyhlášce č. 17/2005 Sb.,⁹ ČŠI je správní úřad s celostátní působností, který je organizační složkou státu a účetní jednotkou. V čele České školní inspekce stojí ústřední školní inspektor/ka. Jmenování a odvolání inspektora/ky se řídí služebním zákonem.

V rámci ČR působí 14 krajských inspektorátů. Každý inspektorát pracuje pod vedením ředitele inspektorátů pro daný kraj.

⁸ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

⁹ Vyhláška č. 17/2005 Sb., o podrobnějších podmínkách organizace České školní inspekce a výkonu inspekční činnosti

Vzdělávání pracovníků ČŠI se dále řídí Usnesením vlády ČR č. 1542¹⁰ z 30. listopadu 2005, kde jsou blíže specifikovány především formy a časová dotace vzdělávání.

Specifika vzdělávání v dané organizaci

Rozhovor jsem vedla s Mgr. Barborou Polívkovou, vedoucí oddělení vzdělávání ČŠI. Podle jejích slov dochází v současné době k definování a nastavování vzdělávacích obsahů, jejichž dosažení bude pro inspektory povinné, volitelně povinné či volitelné. Dosažení určité úrovně v těchto obsazích vzdělávání bude východiskem pro kariérní růst zaměstnanců ČŠI. Prioritou v oblasti dalšího vzdělávání je v současné době certifikace dalšího vzdělávání.

Výsledky rozhovoru – stav dalšího vzdělávání v organizaci

a) Jak tvoříte nabídku dalšího vzdělávání (dále jen DV) pro Vaše pracovníky?

V současné době dochází k nastavení nového systému dalšího vzdělávání našich pracovníků. Budu-li hovořit o dalším vzdělávání našich pracovníků, budu mluvit především o vzdělávání pracovníků ústředního inspektorátu v Praze a inspektorů ze všech krajů. Společně s týmem nastavujeme novou koncepci vzdělávání, jehož součástí je kariérní růst se zaměřením na motivaci pracovníků k dalšímu vzdělávání.

b) Která témata (zaměření) DV převládají?

- rozvoj profesních dovedností inspektorů
- lektorské dovednosti
- prevence syndromu vyhoření
- jazykové vzdělávání

c) Podporujete DV v oblasti cizích jazyků?

Vedoucí pracovní ČŠI mají předepsaný stupeň jazykového vzdělání. Další vzdělávání probíhá v rámci pracovní doby a pracovníci jsou povinni vykonávat jazykové zkoušky.

¹⁰ Usnesení vlády ČR č. 1542 z roku 2005

d) Jak zajišťujete DV pracovníků (externí firma, externí lektoři, vlastní zdroje...)?

Využíváme jak externích lektorů, tak lektory z vlastních řad. Dále využíváme nabídky Institutu státní správy.

e) Můžete odhadnout, kolik kurzů DV jste v letošním roce uspořádali? Jaký je průměr DV na 1 pracovníka?

V rámci DV probíhají akce, které pořádají jednotlivé inspektoráty (těch je celkem 14). Pak probíhá nutné aktualizací školení pro zaměstnance ČŠI (vedení ČŠI, krajští koordinátoři různých témat, hlavní metodici, členové řešitelských skupin (těch je cca 10), inspektoři dle stupňů vzdělávání...) a pak existuje školení, které je určeno všem a je dobrovolné. Nesmíme také pominout DV, které je našim zaměstnancům hrazeno, avšak provozují je různé vzdělávací instituce...Těžko se pak počítá počet akcí DV na pracovníka. Každý měsíc se konají minimálně 2-3 vzdělávací akce, v exponovaných měsících probíhá školení téměř každý den v měsíci (minulý rok to byly měsíce leden, červen, srpen a září, částečně i listopad a prosinec).

f) Jakým způsobem nabízíte DV? (pravidelná nabídka pro všechny, výběr pro jednotlivé pracovníky dle tématu odbornosti...)

Všichni pracovníci mají možnost výběru seminářů, který je uveden na intranetu ČŠI. V současné době je vysoká poptávka po kurzu syndromu vyhoření, který je v nabídce 1x měsíčně a zaměstnanci jej využívají dle potřeby. Poptávka je po kurzech, které dodávají informace a učí dovednosti, které inspektoři a ostatní zaměstnanci ČŠI potřebují - vždy typické pro odbornost či obor, jímž se daný zaměstnanec ČŠI zabývá.

g) Vytváříte osobní plán DV pro pracovníky? A pokud ano, tak jak...?

Ano, vytváříme osobní plán pro pracovníky, který obsahuje povinné a nepovinné kurzy.

h) Jakým způsobem hodnotí pracovníci DV (jednotlivé kurzy, ½ roční hodnocení)?

Dotazníkem po každém semináři a celkovým zhodnocením a informacemi ve výroční zprávě.

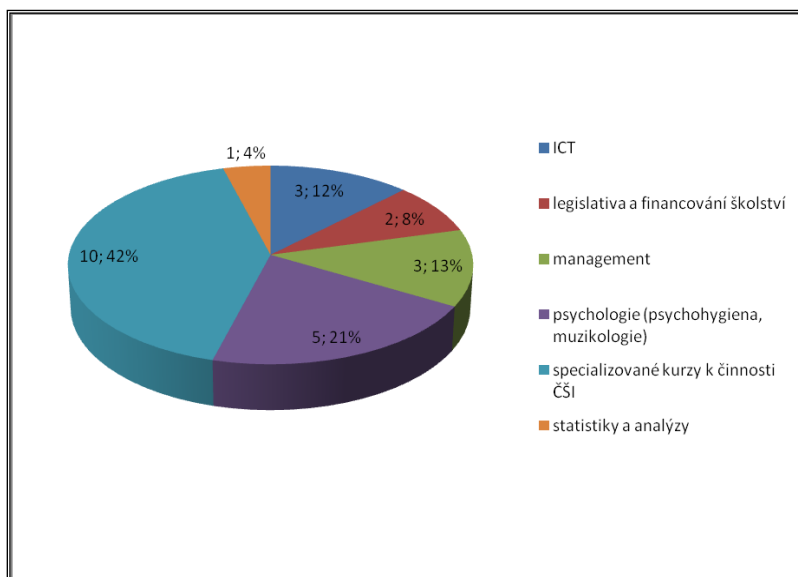
ch) Je podle Vás DV vašich pracovníků dostatečné?

Pracujeme na tom, aby bylo stále lepší a lepší.

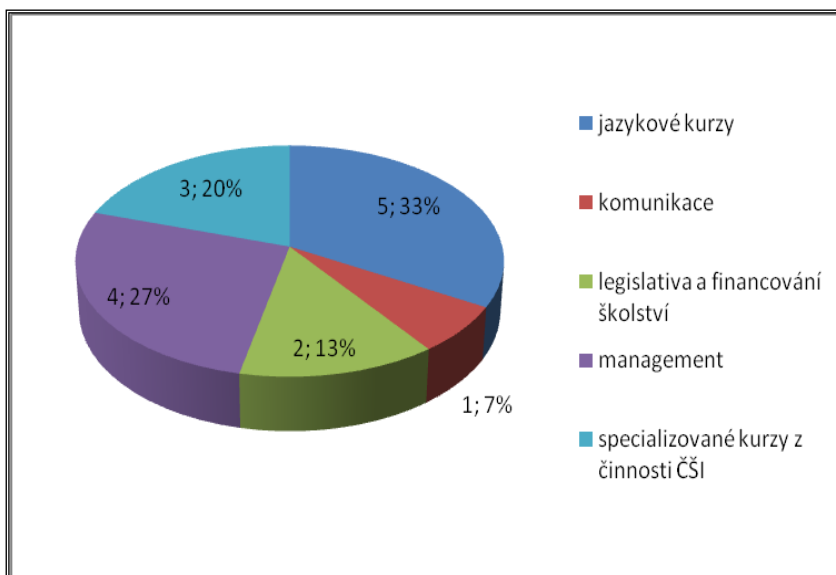
i) Co omezuje DV vašich pracovníků?

Finanční možnosti, velikost organizace a její struktura, a hlavně častá neochota zaměstnanců ČŠI se vzdělávat.

Obrázek 1 - Zaměření DV pracovníků ČŠI 2009 (N = 10)¹¹



Obrázek 2 - Návrhy na DV ze strany pracovníků ČŠI pro rok 2010 (N = 10)



¹¹ Odpovídalo 10 zaměstnanců z uvedené organizace. Každý z nich uvedl více než jedno školení, které absolvoval nebo měl v roce 2010 zájem absolvovat – obrázek 2.

1.4.3 Ústav pro informace ve vzdělávání

Ředitel organizace	RNDr. Pavla Zieleniecová, CSc.
Cílová skupina	pedagogové a ředitelé škol a školských zařízení, kraje, MŠMT, široká odborná veřejnost,
WWW stránky	www.uiv.cz
Zřizovací listina	ANO
Ped. pracovníci	NE

Popis činnosti organizace

Ústav pro informace ve vzdělávání (dále jen ÚIV) je příspěvkovou organizací přímo řízenou MŠMT. Jeho činnost je zakotvena ve zřizovací listině (poslední úprava k 31. 12. 2010). ÚIV je řízeno prostřednictvím náměstka ministra určeného ministrem, nebo přímo ministrem. V čele stojí ředitel/ředitelka.

Činnost ÚIV je specifikována v článku 2 ve Změně zřizovací listiny Ústavu pro informace ve vzdělávání.

Blíže je činnost specifikována ve Výroční zprávě Ústavu pro informace ve vzdělávání za rok 2008¹²:

ÚIV naplňuje ve své činnosti funkci statistickou a statisticko-evidenční; informační a knihovnickou; výzkumnou a analytickou; organizační a koordinační. Vytváří a uskutečňuje koncepce statistického systému a rozvíjí funkčnost systému v existujícím informačním prostředí. Ziskává a zpracovává statistické informace, spravuje a rozvíjí centrální datovou a informační základnu. Vede evidenci registrů a dalších databází a činností, podporuje vedení evidencí, registrů a obdobných databází orgány státní a veřejné správy, zajišťuje kompatibilitu informačního systému s ohledem na primární zdroje dat statistického systému a centrální datovou a informační základnu. Vytváří a implementuje prostředky a nástroje standardizace informačního prostředí a metodicky vede organizace v oblasti věcné působnosti MŠMT. Koordinuje mezinárodní spolupráci v oblasti statistických a obdobných informací a zastupuje Českou republiku na základě pověření MŠMT v mezinárodních organizacích a projektech.

ÚIV se podílí na vytváření a rozvoji komplexního informačního prostředí v oblasti působnosti MŠMT a dalších orgánů státní a veřejné správy; metodicky koordinuje

¹² Profil činnosti ÚIV. In *Výroční zpráva Ústavu pro informace ve vzdělávání 2008*. Praha : Ústav pro informace ve vzdělávání, 2009 [cit. 2010-03-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.uiv.cz/clanek/107/1026>>.

činnost jiných organizací či orgánů státní a veřejné správy. Zpřístupňuje informace zřizovateli a jiným orgánům státní a veřejné správy, jiným organizacím a veřejnosti i mezinárodním a zahraničním organizacím. Získává a zpracovává informace z mimořádných šetření a výzkumů, organizuje šetření a účastní se na tuzemských i mezinárodních šetřeních a výzkumech organizovaných jinými subjekty. Podílí se na rozvoji a implementaci informačních a komunikačních technologií v resortu školství. Účastní se vytváření evaluačního informačního prostředí vzdělávací soustavy. Poskytuje a rozvíjí veřejné informační a knihovnické služby.

ÚIV provádí analýzy statistických dat a informací pro potřeby MŠMT. Připravuje a realizuje tuzemské i mezinárodní výzkumné projekty, analyzuje výsledky výzkumných projektů a dalších informačních zdrojů a zpracovává výstupy dle zadání a potřeb MŠMT. Koordinuje přípravu a zpracování informačních a analytických dokumentů dle zadání zřizovatele. Podílí se na koncepční a strategické činnosti MŠMT.

Specifika vzdělávání v dané organizaci

Vzdělávání odborných pracovníků ÚIV není nijak speciálně legislativně ukotveno. Řídí se pravidly, které jsem uvedla v kapitole 3.2. Rozhovor jsem vedla s paní Zdeňkou Máchovou, personální referentkou ÚIV.

Podle jejích slov se odborní pracovníci ÚIV dělí na čtyři základní skupiny, jejichž potřeby v oblasti dalšího vzdělávání jsou odlišné. Jsou to pracovníci pro oblast statistického zpracovávání dat, knihovníci (Národní pedagogická knihovna Komenského), pracovníci mezinárodního výzkumu a pracovníci nakladatelství Tauris. V ÚIV pracuje 85% vysokoškolsky vzdělaných pracovníků. V ÚIV není v současné době zpracována žádná koncepce pro další vzdělávání pracovníků.

Výsledky rozhovoru – stav dalšího vzdělávání v organizaci

a) Jak tvoříte nabídku dalšího vzdělávání (dále jen DV) pro Vaše pracovníky?

Nabídka je tvořena dle aktuálních potřeb. Hromadně nabízíme vzdělávání se zaměřením na IT.

b) Která témata (zaměření) DV převládají?

- IT vzdělávání
- jazykové vzdělávání (mimo personální oddělení, přes vedoucí oddělení)

- ostatní odborná školení přes personalistku – nelze specifikovat vzhledem k zaměření pracovníků

c) Podporujete DV v oblasti cizích jazyků?

Ano, v této oblasti jsou vzdělávání pracovníci, kteří pracují na mezinárodních projektech, a také pracovníci na vyšších pozicích (vedoucí oddělení).

d) Jak zajišťujete DV pracovníků (externí firma, externí lektori, vlastní zdroje...)?

Oblast IT si zajišťujeme sami (3 pracovníci mají mimo jiné tuto činnost v náplni práce), odborná školení pak navštěvují naši pracovníci podle potřeb.

e) Můžete odhadnout, kolik kurzů DV jste v letošním roce uspořádali? Jaký je průměr DV na 1 pracovníka?

Můžeme odhadnout, že v loňském roce bylo proškoleno okolo 70 pracovníků v oblasti IT v šesti druzích školení.

f) Jakým způsobem nabízíte DV? (pravidelná nabídka pro všechny, výběr pro jednotlivé pracovníky dle tématu odbornosti...)

Způsob nabízení není specifikován, ale snahou je podpořit co nejvíce kurzů v oblasti DV.

g) Vytváříte osobní plán DV pro pracovníky. A pokud ano, tak jak...?

Nevytváříme.

h) Jakým způsobem hodnotí pracovníci DV (jednotlivé kurzy, ½ roční hodnocení)?

V rámci zpráv z jednotlivých útvarů na pravidelných poradách vedení ÚIV.

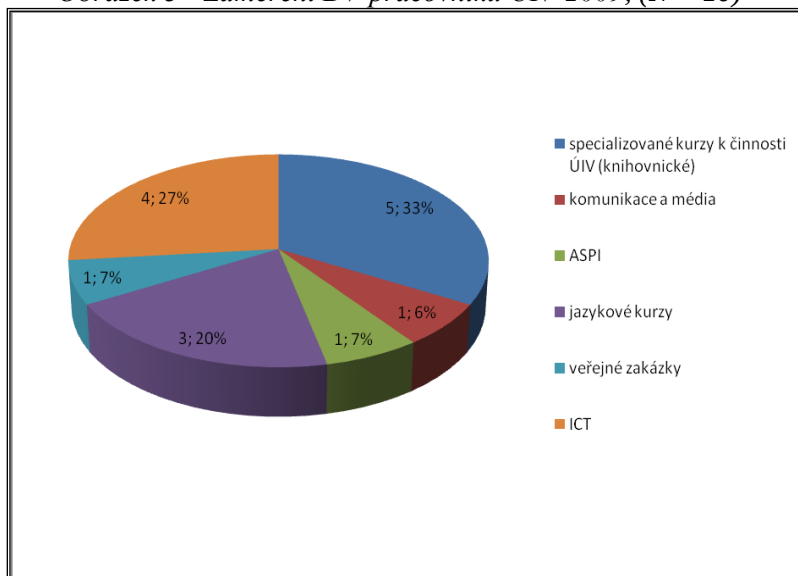
ch) Je podle Vás DV vašich pracovníků dostatečné?

Ano, domnívám se, že je dostatečné.

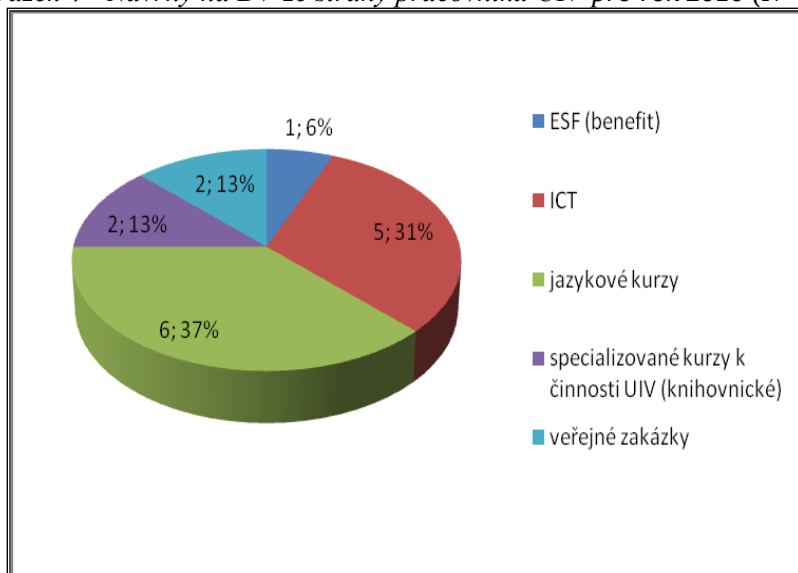
i) Co omezuje DV vašich pracovníků?

Částečně finance.

Obrázek 3 - Zaměření DV pracovníků ÚIV 2009, (N = 10)¹³



Obrázek 4 - Návrhy na DV ze strany pracovníků ÚIV pro rok 2010 (N = 10)



¹³ Odpovídalo 10 zaměstnanců z uvedené organizace, každý z nich uvedl více než jedno školení, které absolvoval nebo by měl v roce 2010 zájem absolvovat – obrázek 4.

1.4.4 Národní institut dětí a mládeže MŠMT

<i>Ředitel organizace</i>	Mgr. Jiří Veverka
<i>Cílová skupina</i>	ředitelé a pedagogové školských zařízení pro zájmové vzdělávání, pracovníci NNO pracující s dětmi a ml., krajské úřady...
<i>WWW stránky</i>	www.nidm.cz
<i>Zřizovací listina</i>	ANO
<i>Ped. pracovníci</i>	NE

Popis činnosti

Národní institut dětí a mládeže MŠMT (dále jen NIDM) je účelovým odborným zařízením Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy v oblasti státní podpory a ochrany mládeže.

Vzhledem k tomu, že v NIDM pracuji, zmíním také historický vývoj této organizace. NIDM vznikl sloučením tří ostatních přímo řízených organizací MŠMT. Jednou z uvedených organizací byl Institut dětí a mládeže (IDM), který sídlil v Praze a zabezpečoval především metodickou a koncepční činnost pro zařízení, kde se realizuje zájmové vzdělávání (střediska volného času, školní družiny a školní kluby). Další OPŘO – Institut zájmového vzdělávání - sídlil v Hořovicích a zabýval se především dalším vzděláváním pro pracovníky středisek volného času. Poslední organizace - Středisko vzdělávání, informací a služeb MŠMT (SVIS) v Prachaticích - se věnovala dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků školních družin a školních klubů. Nedílnou součástí odborné činnosti této organizace bylo také Středisko ekologické výchovy Dřípatka. V roce 2005 byly všechny uvedené organizace sloučeny a k 1. 7. 2005 (na základě nové zřizovací listiny) vznikla nová organizace. Později došlo k přejmenování na Národní institut dětí a mládeže s odloučenými pracovišti v Prachaticích a v Hořovicích. V roce 2008 pak odloučené pracoviště v Prachaticích zaniklo. Dnes jsou cílovou skupinou především pracovníci středisek volného času, školních družin, školních klubů a nestátních neziskových organizací pracujících s dětmi a mládeží.

Hlavní činnost je přesně stanovena ve zřizovací listině NIDM z roku 2005, pro větší aktuálnost jsem ale vybrala popis činnosti z Výroční zprávy NIDM z roku 2008¹⁴:

- komplexní metodická podpora subjektů působících v oblasti neformálního vzdělávání dětí a mládeže,
- vzdělávání pedagogických pracovníků školských zařízení pro zájmové vzdělávání,
- odborná příprava pracovníků s dětmi a mládeží a pracovníků veřejné správy pro oblast problematiky dětí a mládeže,
- výzkum v oblasti volného času dětí a mládeže, spolupráce při tvorbě koncepčních materiálů a právních předpisů pro oblast zájmového vzdělávání a práce s dětmi a mládeží ve volném čase a poskytování informací z těchto oblastí,
- podpora práce s talentovanými dětmi a mládeží, včetně poradenské a konzultační činnosti,
- oblast práce s informacemi pro mládež, jejich sběr, třídění a distribuce, a to s ohledem na vytvoření Národního informačního centra pro mládež a podíl na činnosti v mezinárodních organizacích,
- implementace evropských programů v oblasti zájmového vzdělávání a v oblasti volného času dětí a mládeže, zejména programu *Mládež v akci* a rozvoj zahraniční spolupráce.

V roce 2009 přibyla k hlavní činnosti NIDM realizace Individuálního projektu národního Klíče pro život. Příjemcem projektu je MŠMT (za odbornou část zodpovídá Odbor pro mládež). NIDM plní roli realizátora. V roce 2010 by měl do činnosti NIDM patřit také nově připravovaný projekt pro nadanou mládež „Perun“.

Vzhledem k tomu, že NIDM realizuje další vzdělávání pedagogických pracovníků v oblasti zájmového vzdělávání, ráda bych ještě z pohledu školského managementu

¹⁴ Popis činnosti NIDM. In *Výroční zpráva NIDM za rok 2008*. Praha: Národní institut dětí a mládeže, 2009 [cit. 2010-03-28]. Dostupné z WWW: <<http://userfiles.nidm.cz/file/o-nidm/vyrocní-zpráva-nidm-za-rok-2008.pdf>>.

zdůraznila činnost Oddělení neformálního vzdělávání, jehož pracovníci přicházejí do úzkého kontaktu s pedagogy, snaží se reagovat na jejich aktuální potřeby v oblasti dalšího vzdělávání a mnohdy jsou také lektory některých vzdělávacích aktivit. Velká většina vzdělávání je v roce 2010 realizována v rámci projektu Klíče pro život¹⁵ (dále jen KPŽ). Část je realizována v rámci „kmenové činnosti“:

- *Funkční studium* – se v rámci projektu KPŽ zaměřuje na přípravu vyššího a středního managementu SVČ, ŠK, ŠD a NNO. Cílem studia je osvojení základních manažerských kompetencí a dovedností, základní orientace v marketingu, v oblasti právní, ekonomické a vnímání odlišností pedagogiky a psychologie v oblasti zájmového vzdělávání.
- *Studium pedagogiky volného času* – studium pedagogiky je v rámci projektu KPŽ určeno všem pedagogickým pracovníkům školských zařízení pro zájmové vzdělávání bez potřebného pedagogického vzdělání. Cílem studia je získání základních znalostí v oboru pedagogiky a psychologie a získání základních praktických dovedností při realizaci výchovně vzdělávacího procesu. Nově je pro zájemce připravena také e-learningová podoba studia.
- *Průběžné vzdělávání* – se realizuje v rámci projektu KPŽ i kmenové činnosti a plní funkci inovační, rozšiřující a specializační. Jedná se o nabídkovou paletu tvůrčích dílen, kurzů a seminářů, které jsou nabízeny po celý rok. Cílem je trvalý rozvoj pracovníka v odborných oblastech činnosti, poskytování informací o nových formách a metodách práce, získání praktických dovedností při využívání osobnostní a sociální výchovy, prožitkové pedagogiky apod. V rámci průběžného vzdělávání se v roce 2010 uskutečňuje také vzdělávání pro odbornou veřejnost v oblasti průřezových témat.

Specifika vzdělávání v dané organizaci

Vzdělávání odborných pracovníků NIDM není nijak speciálně legislativně ukotveno, řídí se pravidly, které jsem uvedla v kapitole 3.2.

Rozhovor jsem vedla s paní Máriou Hornou, personalistkou NIDM. Vzdělávání pracovníků je výrazně ovlivněno především různorodých složením

¹⁵ *Klíče pro život* [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Realizace projektu Klíče pro život Dostupné z WWW: <www.kliceprozivot.cz>. Doplněno vlastními poznámkami na základě zkušeností.

odborných pracovníků (výzkumní pracovníci, pracovníci zahraničního oddělení, pracovníci systému vzdělávání, pracovníci zajišťující soutěže...). V organizaci není zatím vytvořena koncepce dalšího vzdělávání pracovníků. V současné době se pracovníci zúčastňují kurzů dle aktuálních potřeb v rámci svého oboru – vždy po dohodě s vedoucím oddělení. Jednou z výhod je také možnost zapojení do vzdělávání, které připravuje Oddělení neformálního vzdělávání pro pedagogy SVC, ŠD a ŠK. Naši pracovníci využívají především funkčního studia (vedoucí oddělení) nebo vzdělávání v oblasti IT, prezentačních dovedností apod.

Výsledky rozhovoru – stav dalšího vzdělávání v organizaci

a) Jak tvoříte nabídku dalšího vzdělávání (dále jen DV) pro Vaše pracovníky?

Nabídka reaguje na potřeby organizace i jednotlivých zaměstnanců. Pravidelně se uskutečňují školení v oblasti BOZP a referenční zkoušky řidičů a školení v oblasti IT (především systémy, dále pak PowerPoint a Outlook), která jsou určena všem zaměstnancům. Především pro vedoucí pracovníky jsou určena školení v oblasti školské legislativy a pracovního práva. Odborná školení si zajišťují zaměstnanci samostatně a neřeší se prostřednictvím personálního oddělení.

b) Která témata (zaměření) DV převládají?

- IT vzdělávání
- soft skills (umění prezentovat, facilitace)

c) Podporujete DV v oblasti cizích jazyků?

Ne.

d) Jak zajišťujete DV pracovníků (externí firma, externí lektori, vlastní zdroje...)?

Vzdělávání v oblasti systémů (systém docházky, hromadné úložiště dat atd.) zajišťují naši IT pracovníci, odborná školení zajišťují především externí lektori.

e) Můžete odhadnout, kolik kurzů DV jste v letošním roce uspořádali? Jaký je průměr DV na 1 pracovníka?

Nemohu.

f) Jakým způsobem nabízíte DV? (pravidelná nabídka pro všechny, výběr pro jednotlivé pracovníky dle tématu odbornosti...)

Některé kurzy jsou nabízeny pravidelně (IT) a všem pracovníkům, odborná školení dle zaměření jsou pak nabízena prostřednictvím vedoucích oddělení.

g) Vytváříte osobní plán DV pro pracovníky? A pokud ano, tak jak...?

Nevytváříme.

h) Jakým způsobem hodnotí pracovníci DV (jednotlivé kurzy, ½ roční hodnocení)?

V rámci cestovní zprávy, v rámci hodnotícího pohovoru s vedoucím oddělení.

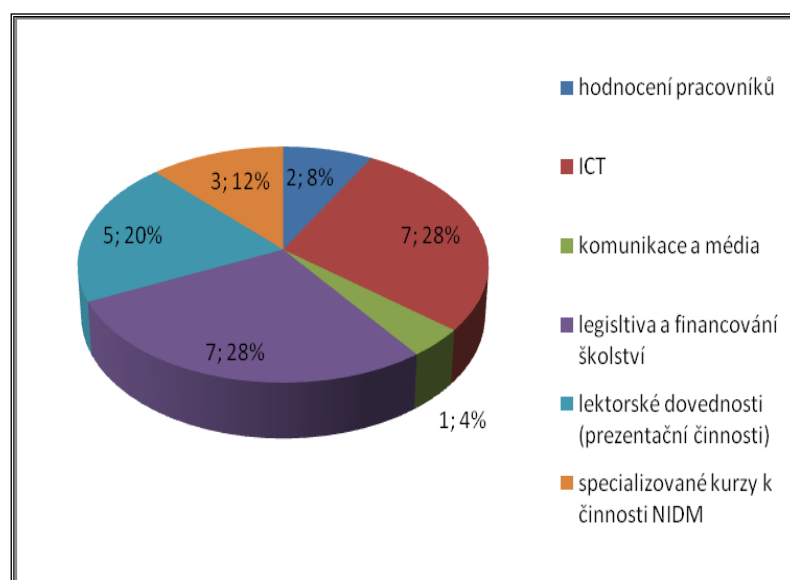
ch) Je podle Vás DV vašich pracovníků dostatečné?

Není, požadavky by měly vzejít především od vedoucích pracovníků.

i) Co omezuje DV vašich pracovníků?

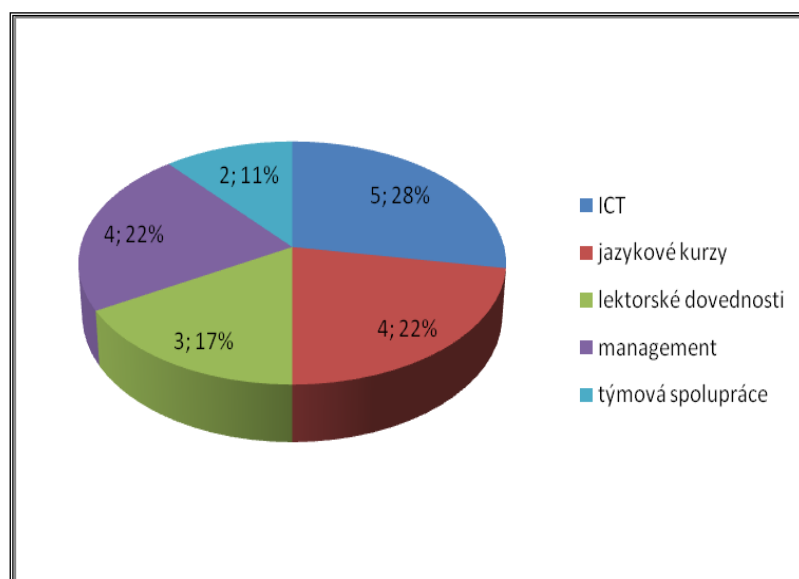
Ve velké míře finance a časová zaneprázdněnost pracovníků.

Obrázek 5 - Zaměření DV pracovníků NIDM 2009, (N = 10)¹⁶



¹⁶ Odpovídalo 10 zaměstnanců z uvedené organizace. Každý z nich uvedl více než jedno školení, které absolvoval nebo měl v roce 2010 zájem absolvovat – obrázek 6.

Obrázek 6 - Návrhy na DV ze strany pracovníků NIDM pro rok 2010 (N = 10)



1.4.5 Národní ústav odborného vzdělávání

Ředitel organizace	RNDr. Miroslav Procházka, CSc.
Cílová skupina	pedagogové a ředitelé střední odborných učilišť, středních odborných škol a vyšších odborných škol, jejich zřizovatelé, MŠMT
WWW stránky	www.nuov.cz
Zřizovací listina	ANO
Ped. pracovníci	NE

Popis činnosti organizace

Národní ústav odborného vzdělávání (dále jen NÚOV) je ostatní přímo řízenou organizací MŠMT a podílí se na zpracování koncepce pro další rozvoj odborného vzdělávání.

NÚOV¹⁷ je otevřeným zdrojem informací o všech oborech vzdělání, středních i vyšších odborných školách i o jejich absolventech. To vše zpřístupňuje v tištěné formě i na internetu pro široké spektrum zájemců z řad veřejnosti, pro orgány veřejné správy, zaměstnavatele a mnohé další organizace. NÚOV je také vždy připraven poradit žákům i rodičům při výběru školy a oboru a pomáhá učitelům, kteří žákům radí ve školách. K nejvýznamnějším cílům NÚOV patří také podpora celoživotního vzdělávání.

NÚOV zároveň připravuje analýzy, které se zabývají skladbou a úrovní odborných škol a úspěšností jejich absolventů na trhu práce či v dalším studiu. Zjišťuje také, jaké změny v odborném vzdělávání jsou potřebné vzhledem k rychlému vývoji ve společnosti, ekonomice i technologii a tyto změny pomáhá zavádět do praxe. Proto zde vznikají ve spolupráci se školami i zaměstnavateli nové vzdělávací programy, které mají přispět k modernizaci odborného školství.

Proto se také Národní ústav odborného vzdělávání podílí na celé řadě projektů, na něž přispívá Evropská unie a díky nimž mohou rychleji probíhat potřebné změny v učebních i maturitních oborech, ale také v celoživotním vzdělávání a uznávání jeho výsledků. Národní ústav odborného vzdělávání je partnerem zahraničních institucí zabývajících se odborným vzděláváním, a to jak na úrovni bilaterální spolupráce, tak nadnárodní.

¹⁷ Národní ústav odborného vzdělávání [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. O nás. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/o-nas>>.

Činnosti ústavu směřující k naplňování jeho poslání a dosahování vytyčených cílů lze rozdělit do několika ucelených oblastí.¹⁸

Vytváření koncepce a strategie rozvoje odborného vzdělávání – ústav se systematicky zabývá koncepcí počátečního i dalšího odborného vzdělávání v ČR, s využitím výsledků výzkumu zpracovává koncepční dokumenty, navrhuje strategii dalšího rozvoje odborného vzdělávání a podílí se na jejím prosazování a praktickém naplňování. To vše v kontextu celoživotního učení a na základě průběžného monitorování a analýz systému odborného vzdělávání a srovnávání s vývojem a koncepty odborného vzdělávání ve vyspělých zemích (zejména z EU a OECD). V tomto rámci považuje za podstatná zejména následující témata:

- Cíle a obsah odborného vzdělávání (kurikulum a kurikulární politika)*
- Tvorba a průběžné naplňování Národní soustavy kvalifikací*
- Kvalita odborného vzdělávání*
- Struktura a prostupnost vzdělávacích cest*
- Zajištění rovného přístupu ke vzdělávání a odborné přípravě, zejména pro jedince ohrožené sociální exkluzí*
- Institucionální struktura odborného vzdělávání*
- Vztah odborného a všeobecného vzdělávání a vztah odborného a terciárního vzdělávání*
- Ukončování studia a certifikace, vč. uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení*
- Monitorování a evaluace systému odborného vzdělávání.*

Tvorba, průběžná inovace a posuzování kurikulárních dokumentů – ústav ve spolupráci se školami a dalšími partnery zpracovává, posuzuje a průběžně inovuje kurikulární dokumenty (státní program vzdělávání, rámcové vzdělávací programy).

Podpora implementace kurikulárních dokumentů

¹⁸ *Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Činnost ústavu. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/hlavni-cile>>.

- *Metodická podpora a poradenství – ústav poskytuje metodickou podporu školám při tvorbě a inovaci jejich vzdělávacích programů, zejména na základě rámcových vzdělávacích programů.*
- *Další vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP) – ústav se systematicky podílí na koordinaci, metodické a obsahové přípravě a ve specifických případech i na realizaci DVPP, především učitelů odborných škol. Základním obsahovým vymezením účasti ústavu na DVPP je příprava pedagogických pracovníků odborných škol na projektování a realizaci vzdělávacího procesu. Základní obsahové zaměření činnosti ústavu v oblasti DVPP souvisí jednak s přípravou pedagogických pracovníků odborných škol na tvorbu a realizaci školního kurikula, jednak s přípravou pedagogických pracovníků na poskytování dalšího vzdělávání, včetně uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení.*

Koordinace sféry vzdělávání a trhu práce

- *Sledování potřeb trhu práce – ústav zejména sleduje vývoj ekonomiky, vývoj technologií a nových kvalifikačních požadavků profesí s dopady na odborné vzdělávání a provádí analýzy vývoje zaměstnanosti vč. sledování trendů a srovnávání s vývojem v EU.*
- *Monitorování a evaluace situace absolventů odborného vzdělávání na trhu práce, zejména z hlediska jejich zaměstnatelnosti – ústav systematicky sleduje a vyhodnocuje uplatnění absolventů škol na trhu práce včetně stavu a vývoje jejich nezaměstnanosti, analyzuje příčiny tohoto vývoje, sleduje a vyhodnocuje trendy ve strukturách zaměstnanosti, zpracovává prognózy budoucího vývoje a navrhuje opatření ze strany školské sféry, která mohou napomoci zlepšení přechodu absolventů škol na trh práce.*
- *Poskytování informací o uznávání odborných kvalifikací (o regulujících právních předpisech, uznávacích orgánech, náležitostech žádostí apod.) v souladu se směrnicí 92/51/EHS – ústav působí jako expertní místo pro uznávací orgány při srovnávání vzdělání dosaženého v zahraničí se vzděláním v ČR.*

- *Koordinace krajských aktivit – ústav rozvíjí spolupráci s orgány krajské úrovně a podílí se na vytváření expertního, poradenského a informačního servisu pro krajskou úroveň.*

Kariérové poradenství

- *Koncept systému kariérového poradenství ve školství – ústav se ve spolupráci s dalšími partnery a ve vazbě na existující poradenský systém ve sféře působnosti MPSV podílí na tvorbě koncepce integrovaného systému kariérového poradenství.*
- *Metodická a vzdělávací podpora, která směřuje především k začleňování tematiky „Úvodu do světa práce“ do vzdělávacích programů středních škol a také k posilování úlohy výchovných poradců v oblasti kariérového poradenství.*
- *Informační podpora – Informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce, který ústav buduje ve spolupráci s dalšími partnery (ÚIV, MPSV) a pravidelně zprostředkovává výstupy tohoto systému všem relevantním uživatelům.*
- *Poradenské aktivity směrem k veřejnosti – v rámci ústavu působí Centrum kariérového poradenství poskytující individuální poradenské služby zájemcům o studium na středních a vyšších odborných školách, jejich rodičům a zájemcům o další vzdělávání na středních a vyšších odborných školách. Ústav pravidelně informuje veřejnost (zejména zájemce o studium a jejich rodiče) o studijní nabídce středních a vyšších odborných škol prostřednictvím speciálních publikací (Kam na školu), informací v médiích a na svých internetových stránkách.*
- *Další vzdělávání pro výchovné – kariérové poradce ústav realizuje distanční formou pomocí e-learningových metod.*

Příprava a realizace projektů na podporu hospodářské a sociální soudržnosti, zejména z prostředků ESF – Ústav ve spolupráci zejména s MŠMT, MPSV a dalšími orgány veřejné správy vytváří prostor a podporuje účast subjektů z resortu školství v různých typech projektů z oblasti rozvoje lidských zdrojů a celoživotního učení v ČR.

Mezinárodní spolupráce

- *V rámci ústavu pracuje Národní centrum EUROPASS, které plní úkoly spojené s uplatňováním tohoto nástroje pro transparentnost odborných kvalifikací v rámci spolupráce členských zemí EU.*
- *Ústav je (v roli nositele i partnera) řešitelem mezinárodních projektů v rámci programů EU (např. program Leonardo da Vinci) a účastní se řešení dalších mezinárodních projektů.*
- *Ústav spolupracuje s partnerskými institucemi v zahraničí s obdobným zaměřením. Soustavně rovněž monitoruje činnost OECD v předmětné oblasti.*

Jiné aktivity – ústav organizuje a provádí vzdělávací, zkušební a certifikační činnost zejména v oblasti grafických disciplín a používání informačních technologií, vč. aktivit bývalého Státního těsnopisného ústavu.

Specifika vzdělávání v dané organizaci

Vzdělávání odborných pracovníků NÚOV není nijak speciálně legislativně ukotveno, řídí se pravidly, které jsem uvedla v kapitole 3.2. Rozhovor jsem vedla s panem Ing. Jiřím Janečkem, náměstkem ekonomické sekce NÚOV.

Každoročně na začátku kalendářního roku probíhají v organizaci hodnotící rozhovory (zaměstnanec x vedoucí). Součástí hodnotícího rozhovoru je také reflexe DV, které proběhlo v minulém roce, a hovoří se o požadavcích na rok další. DV v naší organizaci není primárně zaměřeno na zvyšování odbornosti v daném tématu, ale jde především o vzdělávání v oblasti manažerské, projektové. Ústav jako takový má za cíl podporovat kurikulární reformu středního školství (střední odborná učiliště, střední odborné školy a vyšší odborné školy). Po ukončení tvorby všech rámcových vzdělávacích programů budou naši pracovníci nabízet také metodickou podporu při tvorbě jednotlivých školních vzdělávacích programů (což se už v některých případech děje). V neposlední řadě se naši pracovníci podílejí na podpoře Národní soustavy kvalifikací a Národní soustavy povolání.

Výsledky rozhovoru – stav dalšího vzdělávání v organizaci

a) Jak tvoříte nabídku dalšího vzdělávání (dále jen DV) pro Vaše pracovníky?

Nabídku tvoříme na základě požadavků pracovníků, které vzejdou z rozhovoru mezi vedoucím pracovníkem a zaměstnancem. Personalistka poté tyto požadavky sumarizuje a vede v patrnosti.

b) Která témata (zaměření) DV převládají?

- IT
- prezentační dovednosti
- management
- jazykové vzdělávání
- individuální přednášky a studium, samostudium v rámci odborné knihovny NÚOV

c) Podporujete DV v oblasti cizích jazyků?

Ano, nabídka platí pro všechny zaměstnance, v současné době běží 2 úrovně anglického jazyka.

d) Jak zajišťujete DV pracovníků (externí firma, externí lektori, vlastní zdroje...)?

Z vlastních zdrojů zajišťujeme semináře na MS Office – základní a střední úroveň, pokročilejší úrovně zajišťujeme externě. Ostatní semináře externě a pokud se najde více zájemců o jedno školení, je seminář uspořádán přímo v organizaci. Semináře mající pedagogické zaměření se snažíme zajišťovat z vlastních zdrojů.

e) Můžete odhadnout, kolik kurzů DV jste v letošním roce uspořádali? Jaký je průměr DV na 1 pracovníka?

To nelze říct. V letošním roce bylo nejvíce pracovníků proškoleno v oblasti IT (program Excel).

f) Jakým způsobem nabízíte DV? (pravidelná nabídka pro všechny, výběr pro jednotlivé pracovníky dle tématu odbornosti...)

Na základě hodnotících rozhovorů, vzdělávání zajišťuje personální oddělení.

g) Vytváříte osobní plán DV pro pracovníky. A pokud ano, tak jak...?

Osobní plány nezpracováváme, potřeby vycházejí z rozhovorů na začátku roku.

h) Jakým způsobem hodnotí pracovníci DV (jednotlivé kurzy, ½ roční hodnocení)?

Nehodnotí se.

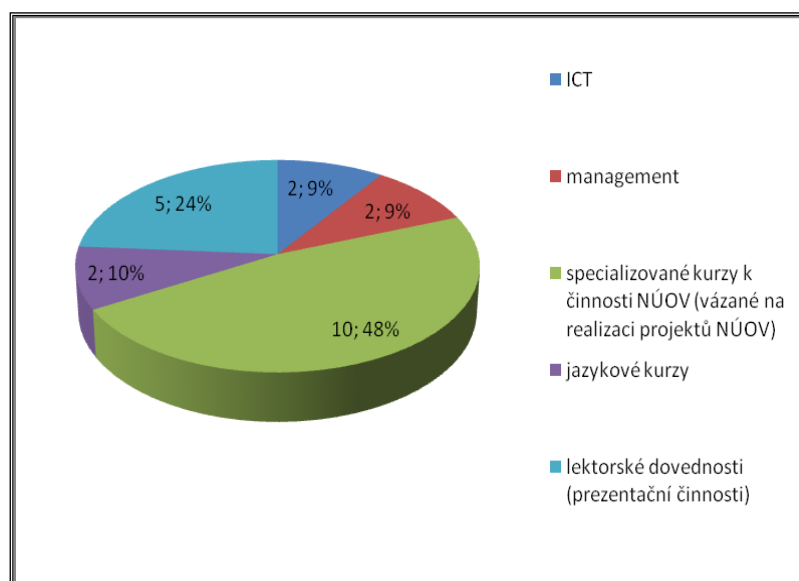
ch) Je podle Vás DV vašich pracovníků dostatečné?

Snažíme se vyhovět všem požadavkům. Co se týká nově přichozích zaměstnanců, pokud jde o absolventy VŠ, nepotřebují takovou podporu např. v oblasti IT či jazyků. Starší kolegové však zase mohou nabídnout především zkušenosti.

i) Co omezuje DV vašich pracovníků?

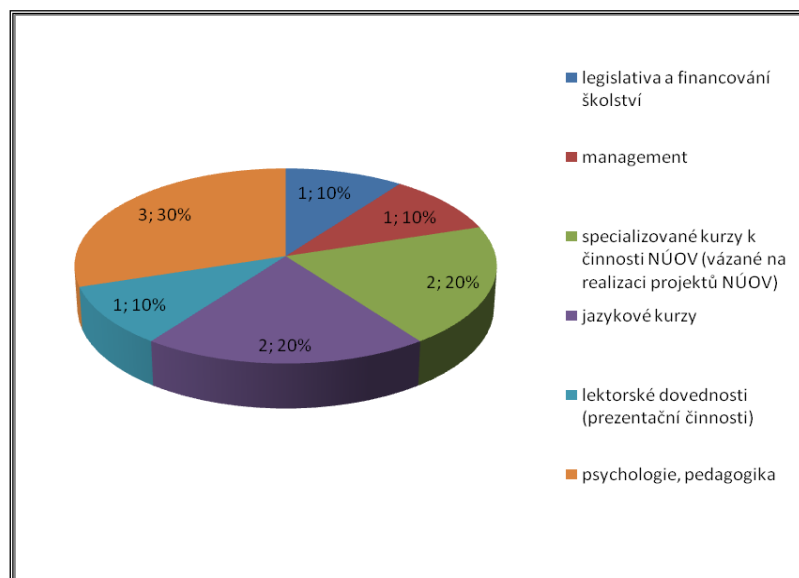
DV našich pracovníků není výrazně ovlivněno finanční stránkou, spíše pracovníkům chybí čas na další vzdělávání (tedy podle jejich slov).

Obrázek 7 - Zaměření DV pracovníků NÚOV 2009, (N = 10)¹⁹



Obrázek 8 - Návrhy na DV ze strany pracovníků NÚOV pro rok 2010 (N = 10)

¹⁹ Odpovídalo 10 zaměstnanců z uvedené organizace. Každý z nich uvedl více než jedno školení, které absolvoval nebo by měl v roce 2010 zájem absolvovat – obrázek 8.



1.4.6 Dům zahraničních služeb

Ředitelka organizace	Ing. Iva Tatarková
Cílová skupina	ředitelé a pedagogové škol a školských zařízení, OPŘO, zahraniční partneři
WWW stránky	www.dzs.cz
Zřizovací listina	ANO
Ped. pracovníci	NE

Popis činnosti organizace

Dům zahraničních služeb MŠMT (dále jen DZS) je příspěvková organizace, zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, plnící úkoly při zajišťování školských, vzdělávacích a dalších styků se zahraničím podle pokynů ministerstva.

Nedílnou součástí DZS je Národní agentura pro evropské vzdělávací programy (NAEP). V této části práce se zaměřím především na tuto část organizace. Pracovníci, kteří zde pracují, se setkávají s pedagogickými pracovníky a zajišťují jejich zapojení do níže uvedených projektů.

Rozdělení projektů v rámci NAEP:

PROGRAMY CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ²⁰:

a) Comenius

Program Comenius je zaměřen na školní vzdělávání. Zapojit se mohou mateřské školy, základní školy a střední školy. Cílovou skupinou jsou žáci, studenti, učitelé a pedagogičtí pracovníci působící v těchto typech škol.

b) Erasmus

Program Erasmus, vlajková loď EU v oblasti programů vzdělávání a odborné přípravy, je zaměřen na mobilitu a spolupráci ve vysokoškolském vzdělávání v Evropě. Aktivita programu Erasmus jsou určeny pro:

a. vysokoškolské studenty, kteří si přejí studovat a pracovat v zahraničí;

²⁰ Národní agentura pro evropské vzdělávací programy [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Programy celoživotního učení. Dostupné z WWW: <http://www.naep.cz/index.php?a=view-project-folder&project_folder_id=17>.

- b. *vysokoškolské pedagogy a školitele z podniků, kteří chtějí vyučovat v zahraničí;*
- c. *vysokoškolské pracovníky, kteří mají zájem o vzdělávání v zahraničí. Erasmus navíc podporuje spolupráci vysokoškolských institucí formou intenzivních programů, multilaterálních sítí a multilaterálních projektů.*

c) Leonardo da Vinci

Program Leonardo da Vinci je v rámci programu celoživotního učení zaměřen na výukové a vzdělávací potřeby všech osob účastnících se odborného vzdělávání a odborné přípravy na jiné než vysokoškolské úrovni a na instituce a organizace nabízející nebo podporující toto vzdělávání a přípravu.

- a. *přispívá ke zvýšení přitažlivosti, kvality a výkonnosti systémů odborného vzdělávání a přípravy, ke zlepšování průhlednosti, informačních a poradenských systémů, k uznávání kompetencí a kvalifikací a k posilování evropského rozměru;*
- b. *ovlivňuje iniciativy na podporu dalšího vývoje, přezkoumávání a uplatňování společných evropských nástrojů pro odborné vzdělávání a přípravu.*

d) Gruntvig

Program Grundtvig je v rámci Programu celoživotního učení zaměřen na výukové a vzdělávací potřeby osob ve všech formách vzdělávání dospělých a na instituce a organizace nabízející nebo podporující toto vzdělávání.

e) Přípravné návštěvy

Cílem přípravné návštěvy je umožnit budoucím partnerům projektu/aktivity pracovní setkání za účelem:

- a. *definování cílů, zaměření a metodiky řešení*
- b. *specifikace rolí a úkolů jednotlivých partnerů*
- c. *vypracování plánu aktivit a rozpočtu*
- d. *vypracování postupu pro hodnocení a šíření výsledků*

e. *zpracování žádosti o grant*

f) **Průřezový program**

Průřezový program se skládá z těchto čtyř klíčových aktivit:

- a. *Spolupráce a inovace politik v oblasti celoživotního učení*
- b. *Jazyky - zahrnuje v sobě mimo jiné aktivity bývalého programu Lingua*
- c. *ICT - rozvoj inovačního obsahu, služeb, pedagogik a postupů využívaných na základě informačních a komunikačních technologií v oblasti celoživotního učení. Obsahuje mimo jiné aktivity bývalého programu Minerva.*
- d. *Diseminace a šíření výsledků - šíření a využívání výsledků akcí podporovaných podle tohoto programu a předchozích souvisejících programů a výměna osvědčených postupů.*

g) **Jean Monnet**

Program Jean Monnet se zaměřuje na podporu výuky, výzkumu a diskuze v oblasti studií evropské integrace na úrovni vysokoškolských institucí. Studia evropské integrace jsou definována jako analýza původu a vývoje Evropského společenství a Evropské unie ve všech směrech. Snahou programu Jean Monnet je zlepšit znalosti a povědomí o otázkách týkajících se evropské integrace mezi akademickými pracovníky, studenty a občany na celém světě. Program byl zahájen v roce 1990 a v období do roku 2007 vzniklo kolem 3 000 projektů Jean Monnet v 60 zemích na 5 kontinentech.

ERASMUS MUNDUS

Erasmus Mundus je program EU, který podporuje spolupráci mobilitu v oblasti vysokoškolského vzdělávání. Cílem programu je zvyšovat kvalitu evropského vysokého školství, podpořit mezikulturní porozumění prostřednictvím spolupráce s mimoevropskými zeměmi a přispět k udržitelnému rozvoji třetích zemí v oblasti vysokoškolského vzdělávání. Program proto podporuje tvorbu společných studijních programů na postgraduální úrovni, partnerství pro spolupráci s mimoevropskými

zeměmi, udělování stipendií nadaným studentům a realizaci projektů na zvýšení celosvětové přitažlivosti evropského vysokoškolského vzdělávání.

Mezi vzdělávací programy Národní agentury evropských programů patří další, níže uvedené programy. Vzhledem k cílové skupině této práce je ale pouze vyjmenovávám a odkazuji na internetové stránky, kde se mohou zájemci dozvědět další informace k těmto programům: TEMPUS, FINANČNÍ MECHANISMY EHP/Norska, SCIEX – NMSch, eTWINNING, EUTOGUIDANCE.

Specifika vzdělávání v dané organizaci

Vzdělávání odborných pracovníků DZS není nijak speciálně legislativně ukotveno, řídí se pravidly, které jsem uvedla v kapitole 3.2.

Rozhovor jsem vedla s paní Ing. Lenkou Henebergovou, koordinátorkou NAEP. Další vzdělávání v uvedené organizaci probíhá na základě Koncepce dalšího vzdělávání.

Výsledky rozhovoru – stav DV v organizace

a) Jak tvoříte nabídku dalšího vzdělávání (dále jen DV) pro Vaše pracovníky?

Na základě interních materiálů. Koncepti dalšího vzdělávání tvoříme v závislosti na dané činnosti.

b) Která témata (zaměření) DV převládají?

- informace o EU, politika EU
- jazykové vzdělávání
- měkké dovednosti (komunikace, prezentační dovednosti)
- ICT
- odborná školení (účetnictví, výběrová řízení)
- práce s interními dokumenty, ISO certifikace
- BOZP
- první pomoc

c) Podporujete DV v oblasti cizích jazyků?

Ano, podporujeme jazykové vzdělávání pro všechny pracovníky ve vztahu k dané pozici. Zaměstnanci si žádají o příspěvek na jazykové nebo jiné vzdělávání. Vzdělávání, o které žádá zaměstnanec, probíhá mimo pracovní dobu (např. v jazykové škole nebo na pracovišti). Vzdělávání, které je organizováno zaměstnavatelem, probíhá v rámci pracovní doby v případě, že je povinné (mimo pracovní dobu v případě, že povinné není).

d) Jak zajišťujete DV pracovníků (externí firma, externí lektori, vlastní zdroje...)?

Vzdělávání zajišťují interní i externí pracovníci (firmy).

e) Můžete odhadnout, kolik kurzů DV jste v letošním roce uspořádali? Jaký je průměr DV na 1 pracovníka?

Ano, asi 60% pracovníků se vzdělávalo v oblasti jazyků, vzdělávání v oblasti EU se zúčastnili všichni pracovníci, prezentační dovednosti absolvovalo asi 80% pracovníků, vzdělávání k interní dokumentaci se zúčastnilo cca 30% zaměstnanců a v oblasti měkkých dovedností byli postupně proškoleni všichni pracovníci.

f) Jakým způsobem nabízíte DV? (pravidelná nabídka pro všechny, výběr pro jednotlivé pracovníky dle tématu odbornosti...)

Přes poradu vedení. Vedoucí oddělení poté školení nabídnou pracovníkům.

g) Vytváříte osobní plán DV pro pracovníky. A pokud ano, tak jak...?

V současné době pracujeme na vytváření vzdělávacích plánů pro všechny zaměstnance naší organizace.

h) Jakým způsobem hodnotí pracovníci DV (jednotlivé kurzy, ½ roční hodnocení)?

Pokud se jedná o hodnocení lektora, tak na poradě vedení. V některých případech je zpětná vazba zjišťována formou emailu. V případě, že se jedná o školení např. k výběrovému řízení, které zajišťuje MŠMT, není nutné hodnotit.

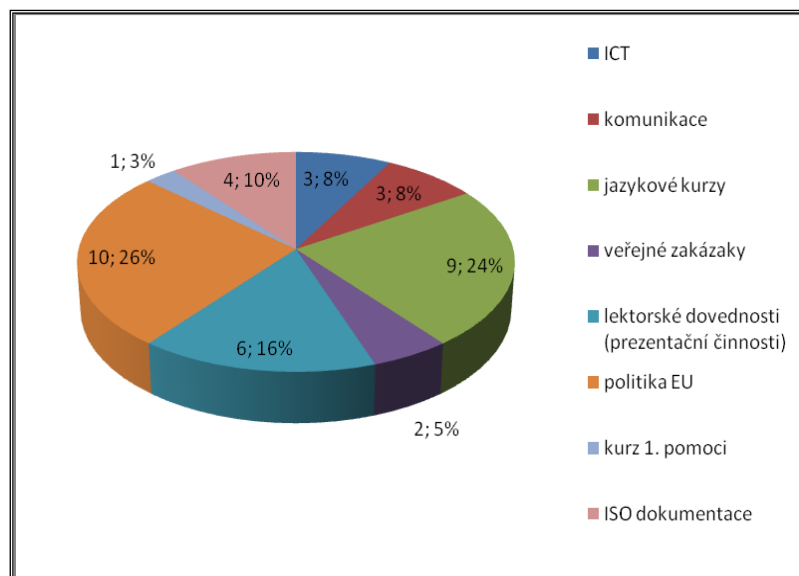
ch) Je podle Vás DV vašich pracovníků dostatečné?

Ano.

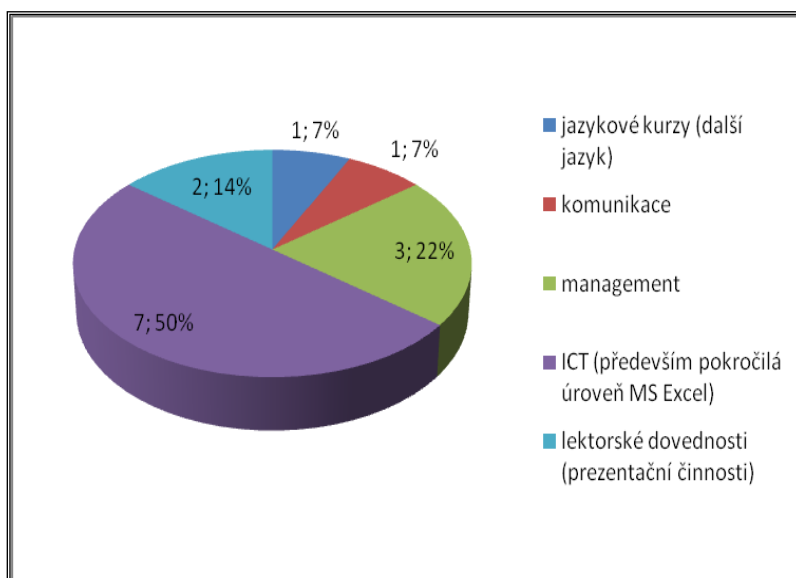
i) Co omezuje DV vašich pracovníků?

Finanční zdroje (externí kurzy jsou poměrně finančně náročné). Ve většině případů požadujeme, aby absolvované kurzy byly certifikované. I přes finanční náročnost jednotlivých kurzů je pro nás další vzdělávání pracovníků prioritou. Výrazně nás však omezuje především časová vytíženost pracovníků.

Obrázek 9 - Zaměření DV pracovníků DZS 2009, (N = 10)²¹



Obrázek 10 - Návrhy na DV ze strany pracovníků DZS pro rok 2010 (N = 10)



²¹ Odpovídalo 10 zaměstnanců z uvedené organizace. Každý z nich uvedl více než jedno školení, které absolvoval nebo by měl v roce 2010 zájem absolvovat – obrázek 10.

1.4.7 Centrum pro zjišťování výsledků vzdělávání

<i>Ředitel organizace</i>	Ing. Pavel Zelený
<i>Cílová skupina</i>	ředitelé a pedagogové škol ZŠ a SŠ, žáci a studenti, zřizovatelé škol, MŠMT,
<i>WWW stránky</i>	www.ceremat.cz
<i>Zřizovací listina</i>	ANO
<i>Ped. pracovníci</i>	NE

Popis činnosti organizace

Centrum pro zjišťování výsledků vzdělávání (dále jen CERMAT, CZVV) je příspěvkovou organizací MŠMT a je zřízeno na základě § 80 zákona č. 561/2004 Sb.,²² Činnost CERMAT je ustanovena ve zřizovací listině, kterou vydalo MŠMT.

Konkrétní témata činností, kterým se pracovníci CERMAT věnují²³:

Maturitní zkouška

- CERMAT zajišťuje v souladu s § 80 odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb., společnou část maturitní zkoušky,
- připravuje katalogy požadavků k maturitní zkoušce,
- zajišťuje odbornou přípravu pedagogických pracovníků k výkonu funkcí školních maturitních komisařů a hodnotitelů,
- zajišťuje výrobu a rozeslání zadání zkoušek krajským úřadům,
- vede evidenci přihlášek žáků a výsledků maturitních zkoušek,
- je zpracovatelem registru žáků přihlášených k maturitní zkoušce a jejich rodných čísel za účelem jejich identifikace,
- je správcem registru pedagogických pracovníků oprávněných k výkonu funkce školních maturitních komisařů a hodnotitelů.

Úroveň všeobecného vzdělání

²² Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

²³ Centrum pro zajištění výsledků vzdělávání [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Vymezení účelu a předmětu činnosti. Dostupné z WWW: <<http://www.ceremat.cz/vymezeni-ucelu-a-predmetu-cinnosti-1404034192.html>>.

- CERMAT zpracovává a předkládá ministerstvu ke schválení návrhy standardů hodnocení výsledků vzdělávání na základě kurikulárních dokumentů,
- vytváří nástroje objektivního hodnocení výsledků vzdělávání a metodiku jejich uplatnění,
- zpracovává a předkládá ministerstvu ke schválení návrh koncepce ministerstvem zadávaných zkoušek,
- zajišťuje jejich realizaci a hodnocení.

Výzkum a vývoj v oblasti forem, prostředků, nástrojů a metod hodnocení výsledků vzdělávání

Centrum provádí výzkum v oblasti hodnocení výsledků vzdělávání, a to na národní i mezinárodní úrovni, zapojuje se případně i do výzkumů a šetření jiných subjektů.

Hodnocení výsledků ve vzdělávání v ČR a vytváření podmínek pro jejich uznání v EU

- CERMAT připravuje, řídí, organizuje a koordinuje programy, projekty a činnosti na základě zadání a potřeb ministerstva,
- aktivně se podílí na procesu uznávání a certifikace hodnocení výsledků vzdělávání ve vztahu k další zemím EU. V tomto směru se podílí na koncepční a strategické činnosti ministerstva.

Spoluúčast na zpracování koncepce dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

CERMAT se v této oblasti spolupodílí rovněž na přípravě lektorů, výukových a informačních materiálů a organizačním zabezpečení činností vzdělávání pedagogických pracovníků

Publikační, osvětová a propagační činnost

- Publikační činnost se orientuje na vydávání periodických i neperiodických publikací a na odborné a metodické materiály se zaměřením na oblast hodnocení výsledků vzdělávání.
- Centrum provádí osvětovou a propagační činnost vůči pedagogické i širší veřejnosti v oblasti hodnocení výsledků vzdělávání.

Specifika vzdělávání v dané organizaci

Vzdělávání odborných pracovníků CERMAT není nijak speciálně legislativně ukotveno, řídí se pravidly, které jsem uvedla v kapitole 3.2.

Vzhledem k tomu, že pracovníci CERMAT nemají jednotný druh práce (analytici, předmětoví koordinátoři...), je těžké nastavit jednotný systém dalšího vzdělávání. Rozhovor jsem vedla s paní Andreou Dimitrovou, asistentkou ředitele CERMAT.

Výsledky rozhovoru – stav DV v organizace

a) Jak tvoříte nabídku dalšího vzdělávání (dále jen DV) pro Vaše pracovníky?

Koncepce dalšího vzdělávání pracovníků není zpracována, ale v plánu je sestavení systému školení. Globálně je prováděno proškolení pouze v BOZP.

b) Která témata (zaměření) DV převládají?

- testologie
- jazykové vzdělávání (pouze v případě, že se daný pracovník věnuje cizímu jazyku – např. testologie)
- odborné vzdělávání v rámci předmětu (dle zaměření)
- IT

c) Podporujete DV v oblasti cizích jazyků?

Ne, pokud se nejedná o školení pro pracovníky, kteří mají v náplni práce jazykovou podporu.

d) Jak zajišťujete DV pracovníků (externí firma, externí lektori, vlastní zdroje...)?

Využíváme externích firem a vlastních zdrojů.

e) Můžete odhadnout, kolik kurzů DV jste v letošním roce uspořádali? Jaký je průměr DV na 1 pracovníka?

To nelze odhadnout.

f) Jakým způsobem nabízíte DV? (pravidelná nabídka pro všechny, výběr pro jednotlivé pracovníky dle tématu odbornosti...)

Dle potřeby pracovníků.

g) Vytváříte osobní plán DV pro pracovníky. A pokud ano, tak jak...?

Zatím ne.

h) Jakým způsobem hodnotí pracovníci DV (jednotlivé kurzy, ½ roční hodnocení)?

Pomocí dotazníku.

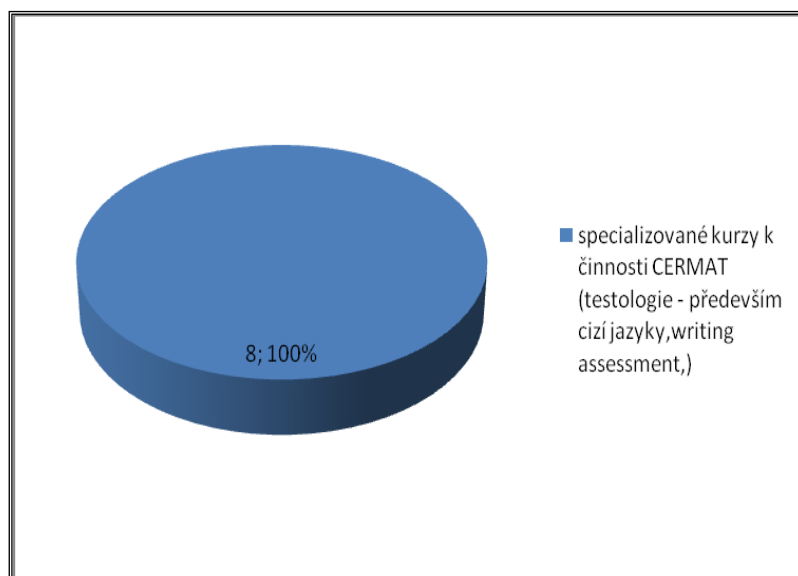
ch) Je podle Vás DV vašich pracovníků dostatečné?

Není.

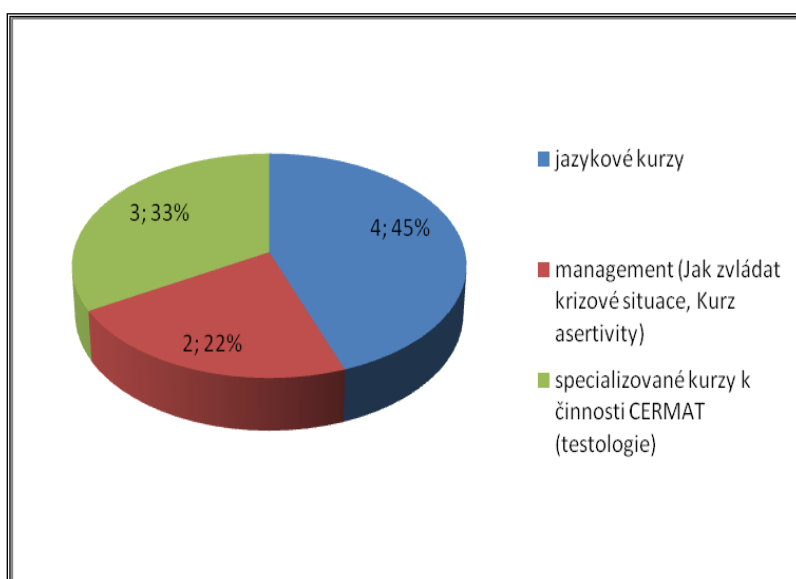
i) Co omezuje DV vašich pracovníků?

Neexistující koncepce dalšího vzdělávání pracovníků.

Obrázek 11 - Zaměření DV pracovníků CERMAT 2009, (N = 6)²⁴



Obrázek 12 - Návrhy na DV ze strany pracovníků CERMAT pro rok 2010 (N = 6)



²⁴ Odpovídalo 6 zaměstnanců z uvedené organizace. Každý z nich uvedl více než jedno školení, které absolvoval nebo by měl v roce 2010 zájem absolvovat – obrázek 12.

2. Výzkumná část

2.1 Výběr organizací a metodologie výzkumu

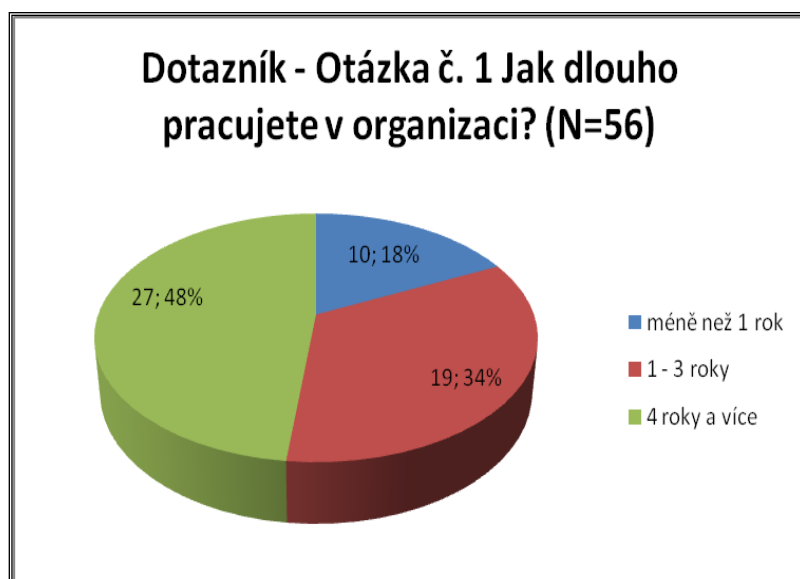
S výzkumnou činností v rámci závěrečné práce jsem začala v listopadu 2009, kdy jsem oslovila OPŘO s žádostí o strukturovaný rozhovor a s žádostí o vyplnění stručného dotazníků pracovníky výše uvedených organizací. Z celkového počtu 9 oslovených organizací nakonec souhlasilo celkem 6 organizací a výzkum probíhal v termínu listopad 2009 – březen 2010. Bylo osloveno vždy 10 pracovníků, kteří měli dotazník vyplnit. U 5 organizací byl dodržen požadovaný počet vyplňujících, jen u jedné organizace byla návratnost pouze 6 dotazníků.

Dotazník obsahuje 9 otázek. Z odpovědí na tyto otázky jsem zobrazila stav dalšího vzdělávání v dané organizaci z pohledu pracovníků.

V případě otázek č. 3 – 9 se jednalo o tzv. otevřené otázky. Při zpracování výsledků výzkumu jsem se pak u otázek č. 5 a č. 7 snažila o určení druhu realizovaného či požadovaného vzdělávání, neboť zaměření kurzů v jednotlivých organizacích je velmi specifické. Tyto druhy kurzů byly proto seskupeny do okruhu zaměření kurzů.

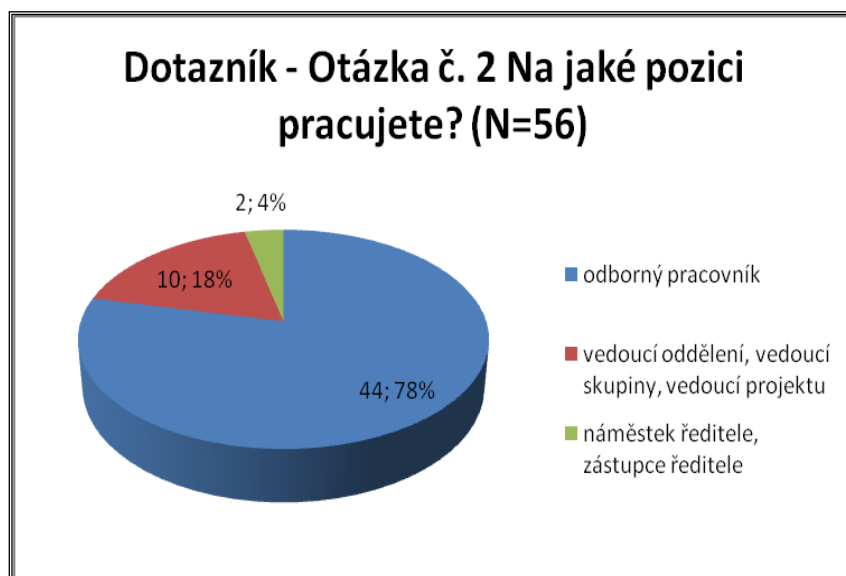
2.2 Zjištěné informace z výzkumu

Obrázek 13 – Věkové složení pracovníků OPŘO, kteří odpovídali na dotazník (N = 56)



Z poměrně malého vzorku pracovníků (56) vyplývá, že v OPŘO pracují pracovníci různou řadu let, přesto skupina pracovníků, která zde pracuje 4 roky a více je zastoupena téměř v 50%.

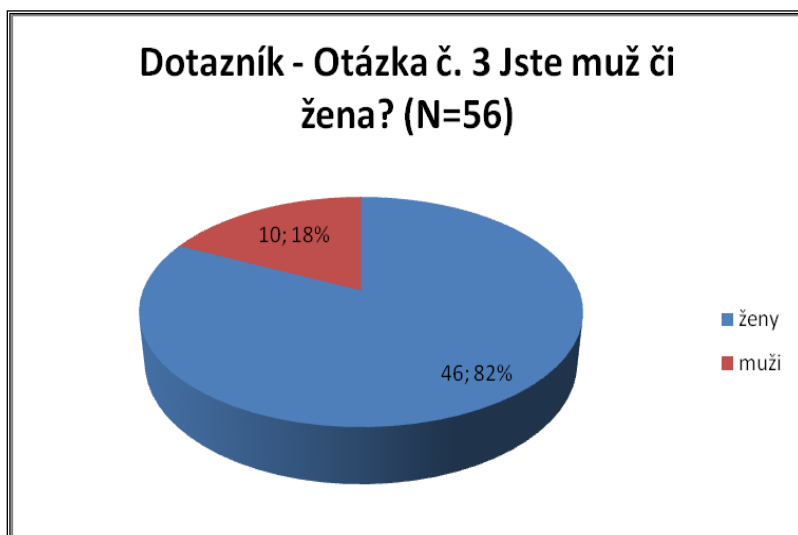
Obrázek 14 – Složení pracovníků OPŘO, kteří vyplňovali na dotazník z hlediska postavení v organizaci (N = 56)



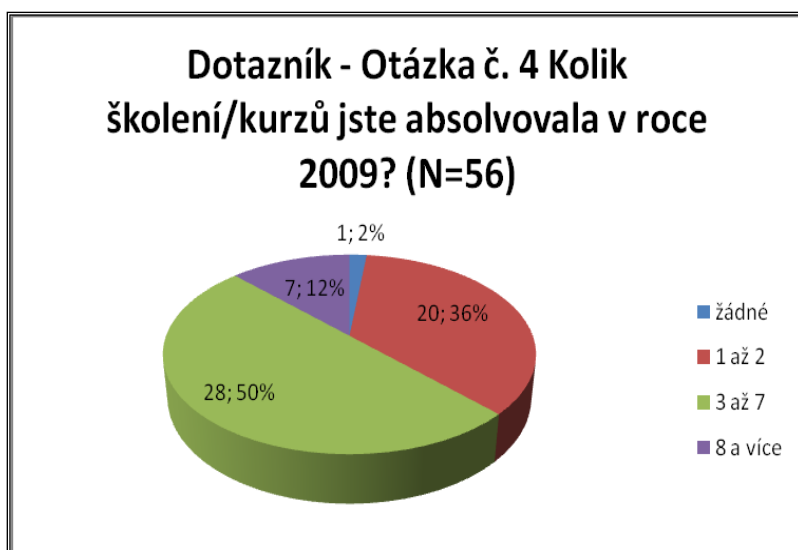
Distribuce dotazníku byla v kompetenci zodpovědné osoby v dané OPŘO. Nebylo nijak

striktně zadáno, kteří pracovníci mají dotazník vyplnit. V téměř 80% šlo o odborné pracovníky, kteří nepracují na vedoucích pozicích.

Obrázek 15 – Složení pracovníků OPŘO, kteří vyplňovali dotazník, z hlediska pohlaví



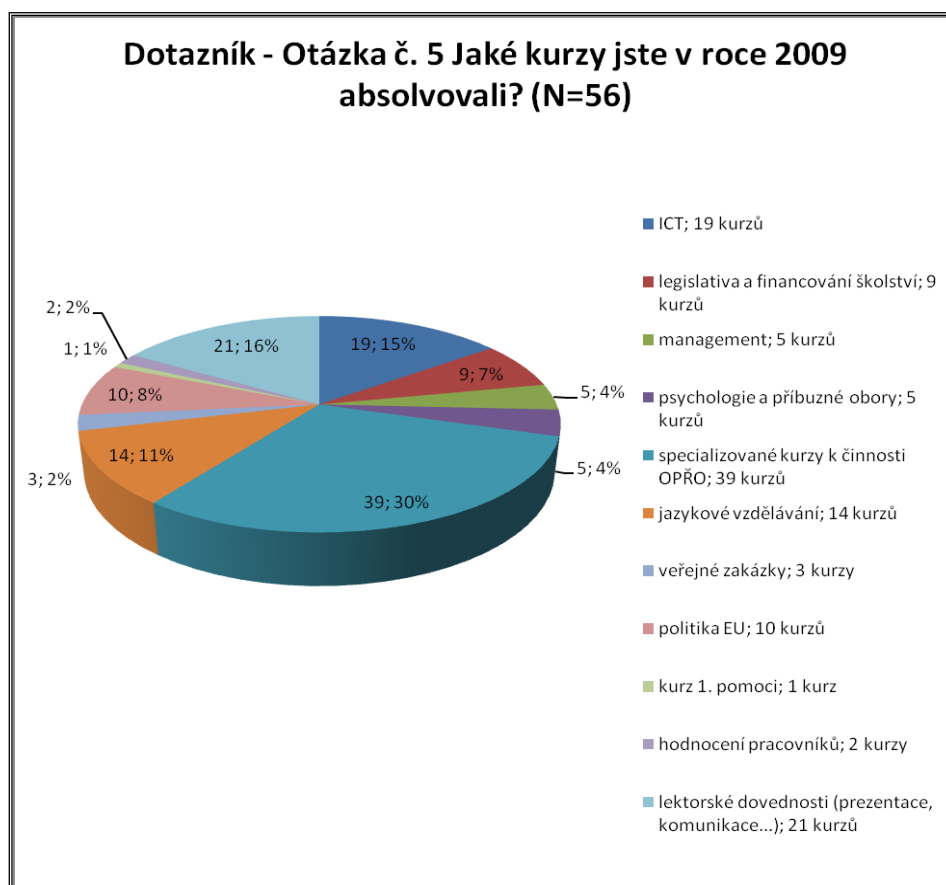
Obrázek 16 – Počty absolvovaných školení/kurzů za rok 2009



Tento graf ukazuje, že jen minimum oslovených (1) neabsolvovalo v roce 2009 žádné školení. Z uvedeného grafu nelze vyčíst konkrétní závěry, neboť nelze srovnávat dlouhodobé jazykové kurzy s kurzy zaměřenými na BOZP apod. Obecně se ale

domnívám, že graf částečně ukazuje stav dalšího vzdělávání pracovníků OPŘO za rok 2009.

Obrázek 17 – Druhy absolvovaných školení za rok 2009²⁵



Výše uvedený graf vystihuje široké zaměření dalšího vzdělávání pracovníků OPŘO. Největší procento kurzů tvoří kurzy, které jsou potřebné k výkonu dané profese a odpovídají profesnímu zaměření pracovníka v dané OPŘO. Všechny specifické kurzy byly sloučeny pod název kategorie specializované kurzy k činnosti OPŘO.

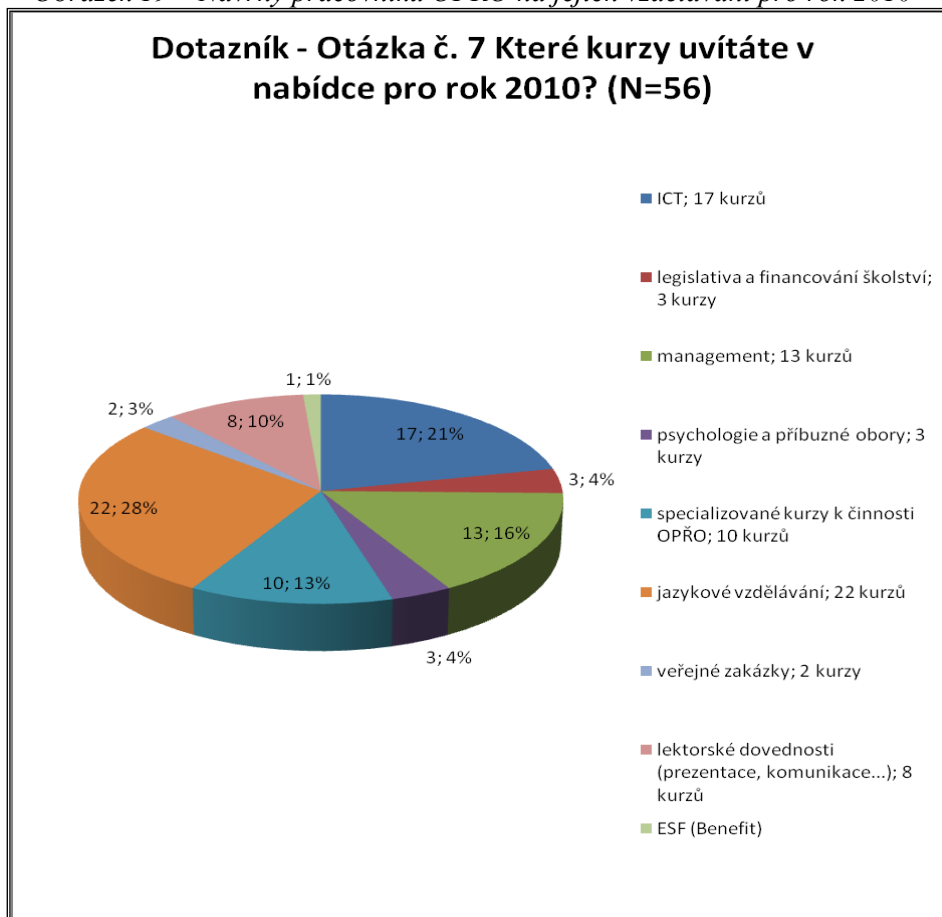
²⁵ Odpovídalo 56 zaměstnanců OPŘO. Každý z nich uvedl více než jedno školení, které absolvoval v roce 2009.

Obrázek 18 – Zájem vedoucích pracovníků OPŘO o semináře, které navštívili pracovníci OPŘO



Odpovědi na otázku ukazují, že téměř 70% nadřízených se zajímá o průběh kurzů svých pracovníků.

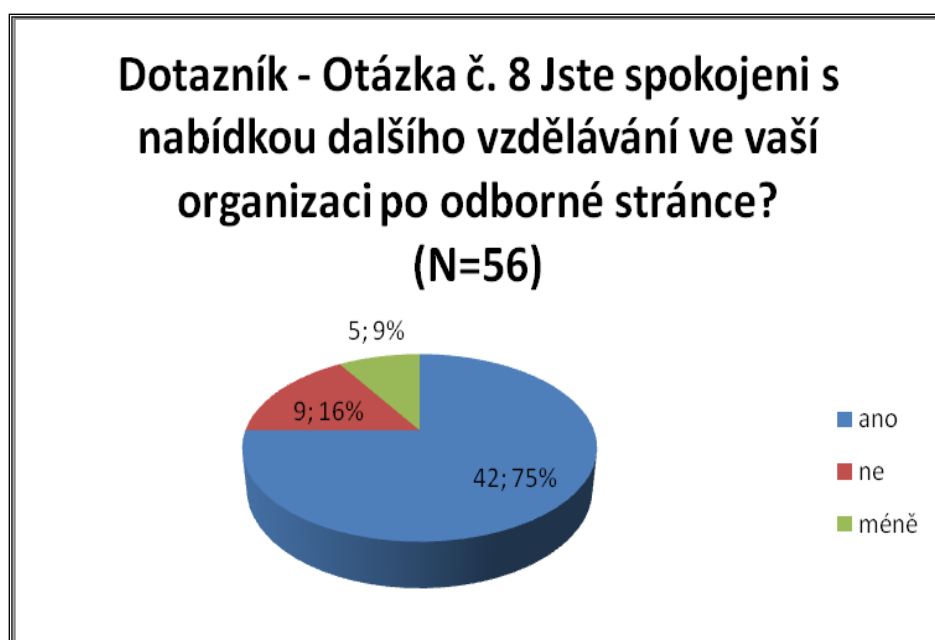
Obrázek 19 – Návrhy pracovníků OPŘO na jejich vzdělávání pro rok 2010²⁶



Výsledky uvedeného grafu uvádějí, že největší poptávka je po jazykových kurzech (téměř 30%).

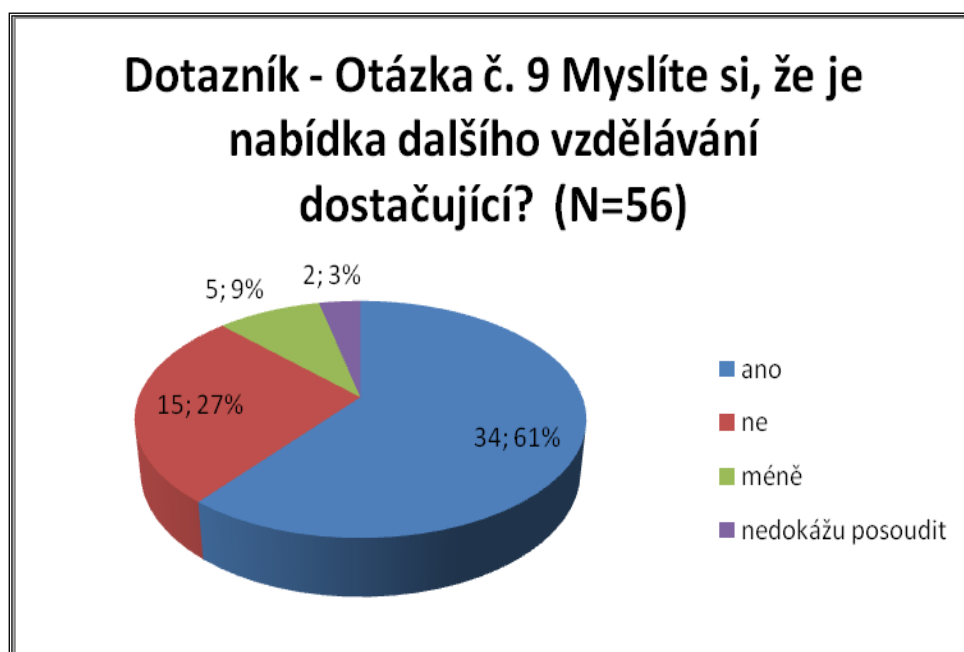
²⁶ Odpovídalo 56 zaměstnanců OPŘO, každý z nich uvedl více jak jedno školení, které by rád v roce 2010 absolvoval.

Obrázek 20 – Spokojenost s nabídkou dalšího vzdělávání u oslovených pracovníků OPŘO



Uvedený graf naznačuje, že 75% odborných pracovníků OPŘO je spokojeno s nabídkou dalšího vzdělávání po odborné stránce.

Obrázek 21 – Zhodnocení dostatečnosti nabídky dalšího vzdělávání ve výše vybraných OPŘO



2.3 Zhodnocení výzkumu

Výzkum ukázal, že zájem pracovníků OPŘO MŠMT o jejich další vzdělávání je velmi vysoký. Zároveň se ukázalo, že většina pracovníků OPŘO je s nabídkou dalšího vzdělávání spokojena – i když se jednalo jen o malý vzorek pracovníků, kteří byli v rámci výzkumu osloveni. Došlo tak k vyvrácení mého výzkumného předpokladu. Z výsledku uvedeného výzkumu tedy vyplývá, že další vzdělávání pracovníků ostatních přímo řízených organizací MŠMT je podle jejich názoru dostatečné.

3. Závěr

Cílem závěrečné bakalářské práce bylo zjistit aktuální stav dalšího vzdělávání pracovníků OPŘO MŠMT. Nakonec jsem při zpracování závěrečné práce úzce spolupracovala s 6 organizacemi. Závěrem je nutno zdůraznit, že všechny uvedené organizace nabízejí svým pracovníkům možnost dalšího vzdělávání tak, jak jim to ukládá zákon. V některých organizacích probíhá další vzdělávání pracovníků prostřednictvím personálního oddělení, jinde prostřednictvím vedoucích oddělení. V největší ostatní přímo řízené organizaci má další vzdělávání v kompetenci přímo konkrétní oddělení, které se jím zabývá.

Některé organizace nemají zatím zpracovanou dlouhodobější koncepci dalšího vzdělávání, ale podle slov osob zodpovědných za tuto oblast se na koncepci již pracuje nebo je v plánu její příprava. Z pohledu školského managementu můžeme říct, že s pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení spolupracují nadále se vzdělávající odborní pracovníci OPŘO, kteří se snaží rychle reagovat na aktuální potřeby.

Zpracovaná bakalářská práce může pomoci při zpracování dlouhodobé koncepce dalšího vzdělávání některé OPŘO, studentům pedagogických fakult a organizacím, které se věnují dalšímu vzdělávání pracovníků ve školství a státní správě.

Seznam použité literatury

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů

Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků

Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných úředních orgánů státní správy České socialistické republiky

Vyhláška č. 17/2005 Sb., o podrobnějších podmínkách organizace České školní inspekce a výkonu inspekční činnosti

Usnesení vlády ČR č. 1542 z roku 2005

Webové odkazy

Organizační řád Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy; dostupné z WWW:

http://www.msmt.cz/uploads/soubory/rganizacni_struktura/JP_ORMSMTdodatek35.pdf.

Organizační struktura Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy; dostupné z WWW:

http://www.msmt.cz/uploads/soubory/rganizacni_struktura/OSMSMT_15032010.pdf

Profil činnosti ÚIV. Výroční zpráva Ústavu pro informace ve vzdělávání 2008. Praha :

Ústav pro informace ve vzdělávání, 2009 [cit. 2010-03-28]. Dostupné z WWW:

<http://www.uiv.cz/clanek/107/1026>.

Popis činnosti NIDM. Výroční zpráva NIDM za rok 2008. Praha : Národní institut dětí a mládeže, 2009 [cit. 2010-03-28]. Dostupné z WWW:

<http://userfiles.nidm.cz/file/o-nidm/vyrocní-zprava-nidm-za-rok-2008.pdf>.

Klíče pro život [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Realizace projektu Klíče pro život

Dostupné z WWW: www.kliceprozivot.cz.

Národní ústav odborného vzdělávání [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. O nás. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/o-nas>>.

Národní ústav odborného vzdělávání [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Činnost ústavu. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/hlavni-cile>>.

Národní agentura pro evropské vzdělávací programy [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Programy celoživotního učení. Dostupné z WWW: <http://www.naep.cz/index.php?a=view-project-folder&project_folder_id=17&>.

Centrum pro zajištění výsledků vzdělávání [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Vymezení účelu a předmětu činnosti. Dostupné z WWW: <<http://www.ceremat.cz/vymezeni-ucelu-a-predmetu-cinnosti-1404034192.html>>.

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Přepočtené počty zaměstnanců (ze SR včetně VaV ze SR a včetně ESF) jednotlivých OPŘO a ostatních organizačních složek státu za rok 2009

Příloha č. 2 – Dotazník pro pracovníky OPŘO MŠMT, který se týká dalšího vzdělávání

Příloha č. 1 – Přepočtené počty zaměstnanců

Příloha č. 1 – Přepočtené počty zaměstnanců (ze SR včetně VaV ze SR a včetně ESF) jednotlivých OPŘO a ostatních organizačních složek státu za rok 2009 (získáno od ÚIV v březnu 2010)

Zřizovatel: MŠMT Platový řád: zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 109 odst. 3 Zaměstnanci: placení ze státního rozpočtu (vč. VaV ze SR a vč. ESF)	rok 2009
	průměrný přepočtený počet zaměstnanců
Ostatní organizační složky státu celkem	111,3
VSC	92,0
CZVV ¹⁾	19,3
OPŘO – příspěvkové organizace celkem (včetně PgC)	921,5
Národní institut pro další vzdělávání	100,1
Pedagogické centrum pro polské národnostní školství	5,6
Národní institut dětí a mládeže MŠMT	70,2
Antidopingový výbor ČR	6,0
Výzkumný ústav pedagogický v Praze	69,3
Národní ústav odborného vzdělávání v Praze	129,9
Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR	19,8
Pedagogické muzeum J. A. Komenského	15,3
Státní technická knihovna	153,5
Učební středisko Ministerstva školství	9,7
Dům zahraničních služeb	112,8
Ústav pro informace ve vzdělávání	155,8
CZVV	73,6

CZVV – Centrum pro zajišťování výsledku vzdělávání (CERMAT)

Ve statistice chybí údaj Česká školní inspekce – v roce 2009 pracovalo v ČŠI 528 přepočtených pracovníků.

Příloha č. 2 – Dotazník pro pracovníky OPŘO MŠMT, který se týká dalšího vzdělávání

Dotazník pro pracovníky OPŘO MŠMT – další vzdělávání

Dobrý den,

jmenuji se Martina Strašáková a jsem pracovnící Národního institutu dětí a mládeže MŠMT a zároveň jsem studentkou 3. ročníku Pedagogické fakulty UK, obor Školský management.

V současné době zpracovávám bakalářskou práci na téma – Další vzdělávání pracovníků ostatních přímo řízených organizací MŠMT. Cílem je porovnat další vzdělávání ve vybraných přímo řízených organizacích MŠMT.

Tímto Vás laskavě prosím o vyplnění krátkého dotazníku, který je anonymní.

Děkuji předem za vyplnění.

- 1) Jak dlouhou pracujete v organizaci:
 - a) méně než 1 rok
 - b) 1 – 3 roky
 - c) 4 roky a více
- 2) Na jaké pozici pracujete:
 - a) odborný pracovník
 - b) vedoucí oddělení, vedoucí skupiny, vedoucí projektu
 - c) náměstek ředitele, zástupce ředitele
- 3) Jste:
 - a) žena
 - b) muž
- 4) Kolik odborných školení/kurzů jste absolvoval/a roce 2009 (leden 2009 – prosinec 2009)?
- 5) Jaké školení/kurzy (tematicky) jste v roce 2009 absolvoval/a?
- 6) Zajímá se vedení o vaše hodnocení seminářů/kurzů, kterých se účastníte?
- 7) Které školení/kurzy uvítáte v nabídce pro příští rok?
- 8) Jste spokojen/a s nabídkou dalšího vzdělávání ve vaší organizaci po odborné stránce?
- 9) Myslíte si, že je nabídka dalšího vzdělávání dostačující?