

# Články

## ZAHRANIČNÍ CESTY PEDAGOGŮ OSTRAVSKÉ UNIVERZITY V OSTRAVĚ, JEJICH MOTIVACE CESTOVAT A HODNOTOVÉ ORIENTACE <sup>1</sup>

Ivana Schmejkalová

### Úvod

Od roku 1995 pracuji na Ostravské univerzitě v Ostravě (OU) jako referentka pro zahraniční vztahy. V červnu roku 2007 jsem ukončila bakalářské studium oboru Sociální pedagogika – Prevence a resocializace. Od roku 1995 jsem měla možnost pracovat jako zahraniční referentka na Zdravotně-sociální a Filozofické fakultě, nyní působím ve stejné profesi na fakultě Pedagogické. Mými klienty jsou učitelé a studenti, v práci jsem se ale zaměřila pouze na učitele. Za dobu svého působení na Ostravské univerzitě v Ostravě jsem poznala dva typy učitelů v návaznosti na zahraniční pracovní cesty, a to: ty, kteří do zahraničí vyjíždějí stále, opakovaně a ty, kteří z různých důvodů nevyjíždějí vůbec.

Téma, které jsem si vybrala pro bakalářskou práci, se mě úzce dotýká. Zajímalo mne, proč v této době a v zemi, která nabízí takovou škálu příležitostí v podobě účasti na mezinárodních konferencích v zahraničí, práce v mezinárodních týmech v zahraničních projektech, učitelských mobilit programu Erasmus, jedni těchto možností využívají a druzí nikoliv. Oslovila jsem učitele formou dotazníku a měla možnost pak vyhodnotit jejich odpovědi.

Předkládám vám nyní původní výsledky mé práce. Pokud vás tato tematika oslovila a chtěli byste mi

cokoliv sdělit, budu se těšit na vaše názory na adrese: Ivana.Schmejkalova@osu.cz

Ve své práci jsem se snažila zpracovat problematiku zahraničních cest pedagogů OU v Ostravě, jejich motivaci cestovat a hodnotové orientace. Zaměřila jsem se na problematiku zahraničních pracovních cest učitelů, na jejich hodnotový systém. Cílem práce bylo popsat některé aspekty motivace učitelů OU v Ostravě cestovat jako možnost k bližšímu poznání tohoto jevu.

Za úkol jsem si kladla zjistit:

1. Co motivuje pedagogy Ostravské univerzity v Ostravě k výjezdu do zahraničí?
2. Co nemotivuje pedagogy Ostravské univerzity v Ostravě k výjezdu do zahraničí?
3. Podle čeho si vybírají místa k zahraničnímu pobytu?
4. Podle čeho si nevybírají místa k zahraničnímu pobytu?
5. Která místa již v rámci svých pobytů navštívili a jak dlouhá byla doba pobytu v daném místě?
6. Pokud by se rozhodli pro zahraniční pobyt, která místa by navštívili a jak dlouhá doba by byla v daném místě?
7. Po kolika letech jejich praxe poprvé vyjeli na pracovní cestu do zahraničí?

---

<sup>1</sup> Publikovaný text obsahuje výsledky bakalářské práce obhájené na katedře pedagogiky Pedagogické fakulty Ostravské univerzity v Ostravě v roce 2007

8. Po kolika letech praxe by poprvé vyjeli na pracovní cestu do zahraničí?
9. Kolik let jim bylo v době prvního výjezdu?
10. Zda již byli v zahraničí před jejich působením na vysoké škole? Kde a na jak dlouho?
11. Pokud ano, co jim konkrétně výjezd do zahraničí přinesl?
12. Pokud plánují další cesty, v jakém časovém rozmezí budou pro ně nejvýhodnější?
13. Mohou uvést důvody jejich preferované délky pobytu?
14. V čem by viděli zlepšení práce zahraničních oddělení Ostravské univerzity v Ostravě? Zdá se jim propagace možností, informovanost a transfer k jejich osobě dostačující?
15. Se kterými zeměmi by rádi spolupracovali?
16. Pokud neplánují vycestovat na zahraniční pracovní stáž, mohou uvést z jakých důvodů?

Dotazníkové šetření jsem provedla záměrně dvojího druhu. Díky svému víceletému působení zahraniční referentky na třech fakultách OU v Ostravě jsem cíleně oslovila učitele, kteří často vyjíždějí do zahraničí na pracovní cesty a také ty, o kterých vím, že doposud na pracovní zahraniční cestu nevyjeli. Dotazníky byly tedy s tímto záměrem rozeslány celkem 31 pedagogům, z toho 13 bylo tzv. negativních (pro nevyjíždějící) a 18 kladných (pro vyjíždějící).

Výhodou dotazníku je, že respondent zůstane v anonymitě a má dostatek času k jeho vyplnění. Ze zaslaných 13 negativních dotazníků jsem obdržela 6 vyplněných a ze zaslaných 18 kladných jsem obdržela 18 vyplněných, z toho ale jeden dotazník byl neúplný, a proto nemohl být statisticky vyhodnocen. Odpovědi na otázky byly uzavřené.

### ***Vyhodnocení dotazníkového šetření***

Ze zaslaných 13 *negativních dotazníků* odpovědělo 6 respondentů, což bylo 46,2 %, kteří odpověděli na

10 otázek. Zastoupení mužů a žen bylo stejné. Věkový průměr byl 38,7 let, věkové spektrum bylo 28–51 let. Praxe dotazovaných byla 5,7 let, celková délka praxe odpovídajících byla 4–8 let. Pracovní zařazení bylo většinou odborný asistent nebo odborný asistent s vědeckou hodností.

U otázky č. 1 tzv. negativních dotazníků jsem předpokládala, že maximálně frekventovaným důvodem nevyjíždějících pedagogů bude neochota zdokonalovat se v jazyku a strach z cestování. Z odpovědí respondentů vyšlo najevo, že hlavním důvodem, proč nevyjíždějí do zahraničí, je neochota cestovat a další je obava z kontaktů. Tito respondenti spíše upřednostňují kariérový růst a možnost častého cestování pravděpodobně považují za určité ohrožení kariéry. Malou důležitost mělo kritérium zdokonalit si své jazykové dovednosti, což bylo v souladu s mým předpokladem.

V další otázce učitelé odpovídali na dotaz, podle čeho si nevybírají místo k zahraničnímu pracovnímu pobytu. Předpokládala jsem, že si nevybírají místo k zahraniční pracovní cestě hlavně podle možnosti komunikace v cizích jazycích. Z odpovědí vyplývá, že země pro ně nehraje roli. Vyrovnaná byla kritéria podle nabídky, délky pobytu a podle úrovně oboru. Z odpovědí na tuto otázku mohu tedy vyvodit závěr, že ani země, délka pobytu nebo úroveň oboru nejsou tím, podle čeho by si vybírali místo k zahraničnímu pobytu a z nabízených možností *např. jiné* byly u dvou respondentů zmíněny jako důvody děti a soukromý život.

Poslední z dotazů, který lze statisticky vyhodnotit, se týkal informace, zda respondent již byl v zahraničí před svým působením na vysoké škole. Pokud ano, tak kde a na jak dlouho. V souvislosti s tímto dotazem navazoval další, co konkrétně jim výjezd do zahraničí přinesl. Předpokládala jsem, že pokud tito učitelé již někdy v zahraničí byli, tak s rodinou nebo přáteli, a že spíše preferují rodinné nebo cestovní zájezdy než pracovní pobyty. Zde odpadá nutnost hovořit v cizím jazyce a není nutné vést odborné přednášky. Odpovědi respondentů na tuto otázku mne částečně překvapily, protože z nich vyplynulo (v rozporu s mou hypotézou), že pokud již v zahraničí byli, zlepšili si jazykové dovednosti. Proto nerozumím tomu, proč nevyjíždějí na pracovní zahraniční cesty a nepřejí si dále rozvíjet cizí jazyky. Poměrně vyrovnané byly

odpovědi na otázku, co pedagogům výjezd do zahraničí konkrétně přinesl - v možnostech srovnání úrovně vlastního oboru, poznání jiných krajů a zvýšení sebevědomí. S malým odstupem následovalo navazování nových kontaktů a získávání nových přátel. Nejmenší důležitost respondenti přikládali možnosti srovnání úrovně učitelů a vzdělávacích systémů.

V otázce týkající se zlepšení práce zahraničních oddělení Ostravské univerzity v Ostravě a informovanosti pedagogů o možnostech zahraničních pracovních cest, respondenti odpovídali vesměs kladně. Omezení, která uváděli jako zásadní, byla u žen-respondentek vazba na rodinu a výchovu, u mužů-respondentů se objevovala obava z možnosti mít co nabídnout (omezené sebevědomí, menší ambice v rámci svého oboru).

**Kladný dotazník** se vrátil od všech oslovených pracovníků, jeden ale nebylo možné vyhodnotit (z důvodu přiřazení kritérií k otázce respondent neuvedl své vlastní priority). Věk dotázaných byl v průměru 41 let, věkové spektrum bylo 26-61 let. V zastoupení žen a mužů bylo výrazně více respondentek. Z hlediska praxe je její průměrná délka 9,7 let, existuje zde ale široké rozpětí od 1 roku do 18 let praxe. Co se týče vědeckých hodnotí respondentů, nejvíce bylo odborných asistentů, odborných asistentů s vědeckou hodnotí, a také jsou zde zastoupeni docenti.

První otázka, která je v kladném dotazníku statisticky vyhodnocena, se týká dotazu, co motivuje pracovníky k výjezdu do zahraničí. Předpokládala jsem, že nejvíce kladných odpovědí bude: zdokonalení jazyka, touha spojit příjemné s užitečným a touha prosadit se i v zahraničí. Většina respondentů zcela jednoznačně upřednostnila 2 kritéria, a to možnost *kontaktů*, a tím i větší úspěšnost v oboru, a dále možnost *jiných přístupů* ve svém oboru. S mírným odstupem je uváděno další kritérium, a to možnost spojit příjemné s *užitečným*, kde se může spojit výjezd do zahraničí a atraktivnost pobytu s pracovními povinnostmi. V zásadě se tedy má hypotéza u těchto kladných dotazníků potvrdila

Další otázka, která byla statisticky vyhodnocena, se týkala toho, podle čeho si vybírají místo k zahraničnímu pracovnímu pobytu. Předpokládala jsem, že nejvíce budou zastoupeny odpovědi: podle země, její zajímavosti a touhy ji poznat a také podle jazyka, kterým disponují. Odpovědi respondentů byly následující:

největší zastoupení bylo podle *jazyka*, čili tato má hypotéza se potvrdila na 100 %. Další uváděné kritérium bylo, že si vybírají místo podle *úrovně oboru* (vybírají si taková místa a univerzity, kde předpokládají, že budou mít možnost srovnat úroveň a že je tento pobyt může také v jejich oboru obohatit). Také další odpovědi, které také souvisí s jazykem, uvádějí, že si pedagogové vybírají místo k zahraničnímu pobytu podle *země*. U těchto odpovědí byly mé předpoklady totožné s odpověďmi respondentů. Zajímavé a lehce rozporuplné také bylo zjištění, že ne vždy chtějí pedagogové cestovat do rozvojových zemí, ale že také rádi navštěvují méně rozvojové země.

Další odpovědi byly na otázku, která místa již navštívili. Můj předpoklad byl, že nejvíce pedagogů jezdí na partnerské univerzity, se kterými spolupracují v programu Erasmus a neoptimálnější doba, po kterou mohou být mimo svou domovskou instituci bez problémů, je po dobu jednoho týdne. Z odpovědí vyplynulo, že nejvíce byly zastoupeny země západní Evropy, ale také USA. Země střední a východní Evropy nepatří k méně navštěvovaným zemím a jednoznačně Polsko, Slovensko a překvapivě i Rumunsko patří k zemím velmi atraktivním.

Co se týče délky pobytu, neliší se odpovědi od mého předpokladu - neoptimálnější pobyty vidí pedagogové *několikadenní a kratší pobyty do 2 týdnů*. Pedagogové mnohdy zmiňují, že na delší časové období si nemohou dovolit vycestovat, neboť mají povinnosti na katedrách, které musí zvládat, a že po dobu jejich nepřítomnosti na katedrách mají problém s jejich absencí hlavně kolegové, kteří musí vést výuku za ně. Vím, že pokud jsou lidé schopni spolupracovat v kolektivu, na katedrách, na fakultách, a pokud mají to štěstí, že je nadřízený podporuje a vidí zvyšování kvalifikace a reprezentace katedry v podobě výjezdů na zahraniční pracovní cesty svých podřízených, rád je na krátký čas omluví a zorganizuje fungování na katedře jiným způsobem, neboť ví, že motivovaný pedagog, který se ze zahraničí vrátí, bude vědecký za tuto zkušenost a zúročí kontakty jak pro svou osobu a profesionální kariéru, tak také pro katedru.

Další otázka se týkala tématu, po kolika letech jejich praxe poprvé vyjeli na cestu do zahraničí. Předpokládala jsem, že pokud nastoupí mladý pedagog na vysokou školu, musí projít jistým obdobím, řekněme 3letým, než se začne orientovat v procesu univerzity,

než se seznámí se systémem výuky, než získá zkušenosti a stane se z něj zkušený lektor. Pak teprve bude hledat možnosti uplatnění i v zahraničí. Odpovědi respondentů byly následující: většinou vycestovali již v *prvním roce* svého působení, což je v kontrastu s mým odhadem. Další zastoupení se ale mému odhadu již blíží – je to praxe *do 5 let*.

Dále mne zajímalo, kolik let bylo pedagogům v době prvního výjezdu. Předpokládala jsem, že nejvíce se do zahraničí budou vydávat pedagogové ve věku kolem 40 let. Myslím si, že to je generace, která si stále vychutnává možnost výjezdů na pracovní zahraniční cesty, kterých se dočkala po změně režimu v naší společnosti. Mladší generace berou tuto možnost jako samozřejmost. Největší podíl respondentů byl opravdu *do 40 let*, což odpovídá mému odhadu.

Poslední otázkou, která byla statisticky vyhodnocena, byla otázka plánování dalších pracovních zahraničních cest a v jakém rozmezí. Nejvíce respondentů odpovědělo, že zajímavé je pro ně strávit v zahraničí *7 dní*, což odpovídá již dříve uvedeným poznatkům, velké procento preferuje *2 týdny* nebo *1 měsíc* (ovlivněno tím, že 2 dotázaní volili optimální dobu pobytu), u jednoho respondenta je uvedena optimální délka několik měsíců.

Odpovědi na otázku týkající se uvést možnosti, co konkrétně pobyt v zahraničí respondentům přinesl, jsou uvedeny v následujícím grafu. Předpokládala jsem, že se budou přiklánět ke zvýšení sebevědomí, získání nových přátel a zlepšení jazykových dovedností.

Můj předpoklad se splnil částečně, respondenti nejvíce hodnotili srovnání vzdělávacích systémů a zlepšení jazykových dovedností.

## Závěr

Hlavním tématem mé bakalářské práce byla otázka zahraničních pracovních cest učitelů Ostravské univerzity v Ostravě. Provedla jsem průzkum, který jistě není vyčerpávající a dal by se udělat komplexněji. Mou snahou ale nebylo oslovit velké spektrum pedagogů, ale zjistit, jaká je situace na konkrétní vysoké škole, abych získala zpětnou vazbu pro svou práci. Proto jsem oslovila jak vyjíždějící, tak nevyjíždějící pedago-

gy. Zajímalo mne, nakolik je cestování do zahraničí na pracovní cesty pro ně zajímavé, zda mají motivaci prezentovat se v zahraničí. Zaměřila jsem se na pedagogy, o kterých vím, že využívají mnohé možnosti, které jim dnešní doba nabízí a oslovila jsem i ty, o nichž vím, že se z různých důvodů těchto možností zřikají. O to více si vážím jejich odpovědí.

K tomuto tématu mám osobní vztah vzhledem k tomu, že pracuji na Ostravské univerzitě v Ostravě jako samostatná zahraniční referentka. Mým úkolem je seznamovat studenty i pedagogy Pedagogické fakulty Ostravské univerzity v Ostravě s možnostmi výjezdů, mezinárodních programů, motivovat je k tomu, aby do zahraničí vyjžděli. U studentů a učitelů začínám vnímat rozdíly, které se projevují na celouniverzitní úrovni. Studentů motivovaných vyjždět do zahraničí ubývá a učitelů, kteří využívají program Erasmus, přibývá. Dospěla jsem k názoru, že pedagogové Ostravské univerzity v Ostravě jsou motivováni. Svědčí o tom i údaj Národní agentury programu SOCRATES, který uvádí, že pedagogové Ostravské univerzity v Ostravě jsou dnes na druhém místě v počtu vyslaných učitelů do zahraničí. Přeji si, aby Ostravské univerzitě v Ostravě toto *skoroprovenství* vydrželo co nejdéle. Tento počet jistě znamená i motivaci pro nás, referenty zahraničních oddělení, kteří jsme někde na počátku veškerého dění.

Pro sběr dat jsem použila formu dotazníku, jehož vyhodnocením jsem zjistila, zda jsou učitelé motivováni vyjždět do zahraničí na pracovní cesty, která místa již navštívili a která by chtěli poznat. Zajímavé pro mne bylo dozvědět se, zda jsou spokojeni s informacemi ze zahraničních oddělení. Pedagogové naznačili, že by si přáli mít větší možnost výběru propagačních zahraničních materiálů, k cestám spíše motivovat než nutit, někteří postrádají silnější motivující pobídku k dlouhodobým pobytům v zahraničí a další uvedli, že si možnosti hledají sami. Většina také odpověděla, že je s prací zahraničních fakultních oddělení spokojená. Myšlenka jednoho z respondentů, že by mohl být zlepšen servis pro mobility učitelů a studentů tím, že by se na zahraniční oddělení přijímaly krátkodobě pracovní síly na zařízení příjezdů a odjezdů zahraničních studentů i pedagogů, je právě v těchto dnech řešena. Institucionální koordinátorka programu Erasmus zajišťuje vznik mezinárodního klubu studentů, jehož členové budou k dispozici pro výše zmíněné úkoly.



## Č L Á N K Y

Tato práce není vyčerpávajícím přehledem veškerých možností, které dnešní vysokoškolský pedagog k výjezdům na pracovní zahraniční cesty má, mapuje pouze aktuální situaci na konkrétní vzdělávací instituci. Díky svým zkušenostem i zkušenostem pedagogů jsem přesvědčena, že cestování a poznávání jiných zemí a jejich obyvatel rozvíjí lidskou osobnost. Pokud budou učitelé Ostravské univerzity v Ostravě vyjíždět do zahraničí na pracovní cesty tak, jako v posledním akademickém roce, není třeba se o budoucnost učitelských mobilit vysokoškolských pedagogů obávat.

### Seznam použité literatury:

- [1] BĚLOHLÁVEK, F. *Organizační chování*. 1. vyd. Olomouc: Rubico, 1996, ISBN 80-85839-09-1.
- [2] BLÍŽKOVSKÝ, B., KUČEROVÁ, S., KURELOVÁ, M. et al. *Středoevropský učitel na prahu učící se společnosti 21. století*. 1. vyd. Brno: Konvoj, 2000. ISBN 80-85615-95-9.
- [3] ČAČKA, O. *Nástin psychologie I*. Brno: Paido, 2001, ISBN 80-85931-94-X.
- [4] ČAČKA, O. *Nástin psychologie II*. Brno: Paido, 2002. ISBN: 80-7315-016-6.
- [5] DOROTÍKOVÁ, S. *Filosofie hodnot*. PdF UK Praha: 1998. ISBN 80-86039-79-X.
- [6] HARTL, P. *Psychologický slovník*. 2. vyd. Praha: Česká typografie, 1994, ISBN 80-901549-0-5.
- [7] JANOUŠEK, J., BOKOROVÁ, V. *Motivační a civilizační proměny*. Praha, 1971. Sborník, č. 25-097-71.
- [8] KAPOUNOVÁ, J., *Formální úprava diplomové práce*. 1. vyd. Ostrava PdF OU, 1998. ISBN 80-7042-141-X.
- [9] KELLER, J., *Úvod do sociologie*. 5. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004, ISBN 80-86429-39-3.
- [10] KOVÁŘÍČEK, V., KREJČÍ, V. et al. *Diplomové a závěrečné práce*. 2. vyd. Ostrava: PdF OU, 1995. ISBN 80-7042-088-X.
- [11] KUČEROVÁ, S. *Úvod do pedagogické antropologie a axiologie*. Brno: MU, 1994, ISBN 80-210-0141-0.
- [12] KUČEROVÁ, S. *Člověk. Hodnoty. Výchova*. 1. vyd. Prešov. ISBN: 80-85668-34-3.
- [13] MUSIL, J. V., *Pedagogicko psychologické kompetence učitele 1*. Olomouc: Psychologická a výchovná poradna a Cyrilometodějská teologická fakulta Univerzity Palackého, 2001. ISBN 80-238-8932-X.
- [14] NAKONEČNÝ, M. *Lidské emoce*. Praha. 1. vyd. Academia. 2000. ISBN: 80-200-0763-6.
- [15] NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. 1. vyd. Praha. Academia. 1997. ISBN: 80-200-0592-7.
- [16] PONGS, A. *V jaké společnosti vlastně žijeme?* 1. vyd. Praha: ISV Nakladatelství, 2000. ISBN: 80-85866-59-5.
- [17] PRŮCHA, J. *Učitel: současné poznatky o profesi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-621-7.
- [18] ROSENZWEIG, M. *Základní mravní hodnoty*. Praha. Podpurný učební text. Komenium Praha, 1990. Číslo publikace 57-169-90.
- [19] SEKERA, J. *Hodnotová orientace a mezilidské vztahy v pedagogických sborech*. Ostrava: Pedagogická fakulta OU, 1994. ISBN 80-7042-072-3.

