



především o posilování znalostí a dovedností uvádějících zaměstnanců (např. pedagogicko-psychologické aspekty práce mentora), respektive představených a vedoucích zaměstnanců (např. výběr mentorů a práce s nimi), a dále pak o utváření podpůrných materiálů charakterizujících praktický obsah práce začínajících zaměstnanců. Takové materiály byly vnímány jako užitečné především v tématech fungování ČŠI ve smyslu služebního úřadu.³⁸

V oblasti dalšího vzdělávání zaměstnanců se pak především jednalo o příležitosti:

- zachování koncepčního přístupu ke vzdělávání zaměstnanců a se zohledněním individuálních potřeb zaměstnanců s předpokladem pozitivních dopadů na dosahování souladu mezi vzdělávacími potřebami ČŠI jako organizace na straně jedné a vzdělávacími potřebami zaměstnanců na straně druhé;
- posilování elektronizace celého systému, která by jej dále učinila rychlejším, pružnějším, jednodušším a efektivnějším, a to včetně dalšího rozšiřování využití videokonferencí a dalších nástrojů komunikace v online prostředí (např. MS Teams) pro realizaci vzdělávacích kurzů;
- dalšího rozvíjení koncepční práce s potenciálními lektory vzdělávacích kurzů (např. databáze vhodných lektorů), a to ve vazbě na cíl vybírat nejvhodnějšího lektora pro danou specifikaci kurzu (např. zaměření, obsah a cílová skupina kurzu);³⁹
- výběr obsahového zaměření, personálního zajištění a organizačního zabezpečení vzdělávacích kurzů tak, aby co nejlépe odpovídal potřebám ČŠI i zaměstnanců (např. praktická orientace kurzů, časový harmonogram realizace kurzů, dobré zkušenosti s prací lektora v minulosti).

Tabulka č. 15 představuje indikativní přehled kompetencí, jejichž rozvoj prostřednictvím vzdělávání byl označen v odpovědích zaměstnanců jako žádoucí.

Tabulka č. 15: Kompetence, jejichž rozvoj prostřednictvím vzdělávání označili zaměstnanci za žádoucí

Kompetence
Kompetence potřebné při výkonu agend inspekční činnosti: <ul style="list-style-type: none">- Metodika inspekční činnosti pro další sjednocování výkonu inspekční činnosti na úrovni inspektorátů i inspektorů; diskuse podoby a pojetí výstupů inspekční činnosti- Odborné vzdělávání se zaměřením na předmětové specializace (např. oborové didaktiky⁴⁰, nové trendy ve vzdělávání, využívání digitálních technologií, alternativní vzdělávání, metody a formy vzdělávání, zájmové vzdělávání)- Psychologie, speciální pedagogika, vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a žáků s nadáním- Řešení stížností a jejich kazuistika- Právní výklady a změny legislativy související s výkonem inspekční činnosti

³⁸ V oblasti výkonu inspekční činnosti je řada workflow, metodik, vzorových podpůrných materiálů k dispozici, praxe inspektorátů v adaptačním procesu začínajících zaměstnanců není přitom úplně jednotná.

³⁹ Tj. informace školitelům o tom, co je od vzdělávacího kurzu očekáváno a co by mělo být jeho zaměřením.

⁴⁰ Vhodná je například spolupráce v rámci projektu SYPO Národního pedagogického institutu.