

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA
Analýza vzdělávacích potřeb
- zařízení institucionální a ochranné výchovy

Obsah

1. Úvod	2
2. Metodologie	2
3. Analýza	2
3.1 Složení souboru	2
3.2 Vzdělávací potřeby	5
3.3 Podmínky k dalšímu vzdělávání	8
4. Shrnutí	17

Zhotovil:

Národní institut pro další vzdělávání
Mgr. Miroslav Bocan, Mgr. Tomáš Machalík, Ph.D.
Duben 2015

1. Úvod

Dle dohody vedení NIDV a Odboru vzdělávání – 21 (resp. Oddělení institucionální výchovy – 212, dále jen O21) byla nastavena spolupráce s cílem realizovat analýzu vzdělávacích potřeb pedagogických pracovníků pracujících ve školách a školských zařízeních pro výkon ústavní a ochranné výchovy, které jsou zřizovány MŠMT. Na základě této analýzy bude moci O21 a vzdělavatelé (NIDV) nabídnout vyhovující soubor vzdělávacích programů těmto pracovníkům a nadále koncepčně podporovat jejich další vzdělávání.

2. Metodologie

Před samotnou realizací analýzy byla provedena základní rešerše dostupných zdrojů. Především šlo o nastudování typologie a formy služeb zařízení zajišťujících institucionální výchovu pro děti a mládež. Následně byl realizován expertní rozhovor se dvěma řediteli zařízení a pracovníky O21.

Po vstupní rešerši bylo rozhodnuto, že šetření bude kvantitativní, jako technika sběru dat bylo zvoleno dotazníkové šetření. Dotazník byl sestaven ve dvou velmi podobných verzích – 1. pro ředitele/ky a (či) jejich zástupce a 2. pro pedagogické pracovníky v zařízeních institucionální výchovy¹. Sestaveny byly v elektronickém prostředí *Google Documents* a řádně pilotovány. Dotazníky byly distribuovány všem ředitelům zařízení institucionální výchovy, které jsou přímo řízenými organizacemi MŠMT. Těchto organizací je 58 na celém území ČR. Prostřednictvím ředitelů byl dotazník distribuován samotným pedagogickým pracovníkům v jejich zařízeních. Celkem jsme získali 146 vyplněných dotazníků od ředitelů či jejich zástupců. Od pedagogických pracovníků jsme získali celkem 912 vyplněných dotazníků. Sběr dat probíhal v březnu 2015.

Návratnost dotazníků byla nad očekávání vysoká. Na druhou stranu však složení respondentů není zcela reprezentativní s ohledem na nerovnoměrné rozložení odpovědí po krajích nebo pozicích, na kterých respondenti pracují. Z tohoto důvodu nemůžeme vždy tyto sociodemografické údaje v analýze zohlednit.

Tento dokument se primárně zaměřuje na **analýzu vzdělávacích potřeb ředitelů a jejich zástupců** v zařízeních institucionální výchovy, pouze v některých otázkách se jejich prostřednictvím dotýkáme vzdělávacích potřeb samotných pedagogických pracovníků. V některých částech také zařazujeme grafy, které pocházejí z výsledků dotazníkového šetření č. 2 zaměřeného na analýzu vzdělávacích potřeb pedagogických pracovníků v zařízeních institucionální výchovy (viz samostatný dokument).

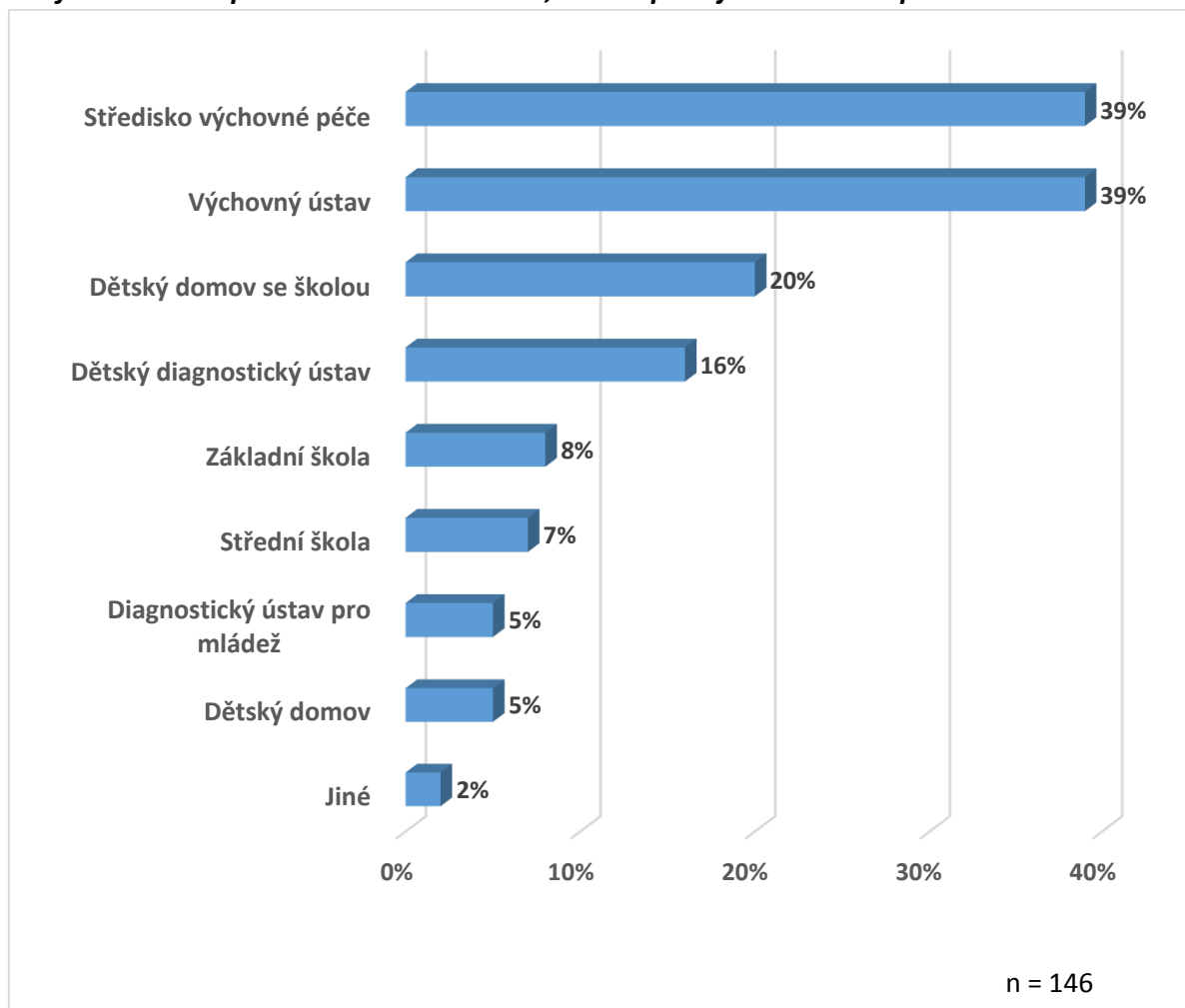
3. Analýza

3.1 Složení souboru

V úvodu dotazníku jsme zjišťovali několik sociodemografických údajů, které bychom mohli využít při případné analýze třídění druhého stupně. Nejprve jsme se ptali, která všechna zařízení jsou součástí instituce, ve které jako ředitelé či zástupci působí.

¹ Pro zjednodušení je v textu používáno souborné označení „zařízení institucionální výchovy“.

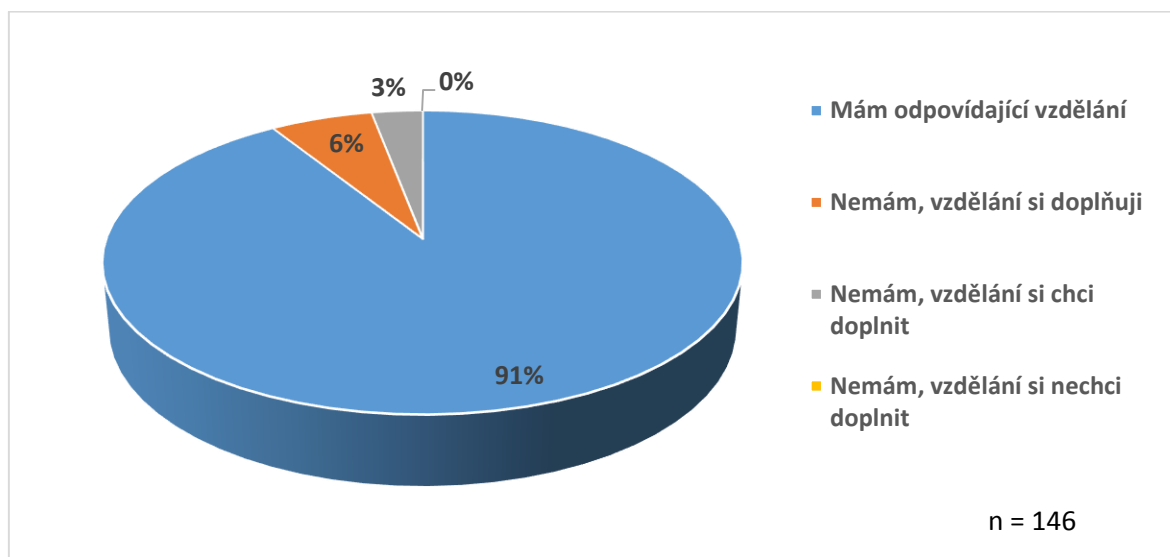
Graf č. 1 Uvedte prosím všechna zařízení, která spadají do vaší kompetence:



Nejvíce respondentů, 39 %, uvedlo, že do jejich instituce patří středisko výchovné péče, a shodný počet respondentů uvedl, že do jejich instituce patří výchovný ústav (bez ohledu na to, je-li zařízení samostatné nebo sloučené s dalšími). Nadpoloviční většina, 58 % respondentů, uvedla, že působí v institucích, které spravují jedno zařízení. Zbývá 42 % respondentů působí v institucích, které spravují zařízení dvě a více.

Ředitelé/ky a zástupci školských zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy by měli pro výkon své funkce disponovat vzděláním předepsaným zákonem č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících. Zeptali jsme se tedy, zdali toto vzdělání mají, případně zdali si ho aktuálně doplňují či chystají doplnit.

Graf č. 2 Máte jako ředitel/ka (nebo zástupce/zástupkyně ředitele) pro výkon této funkce odpovídající kvalifikaci předepsanou zákonem (č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících)?

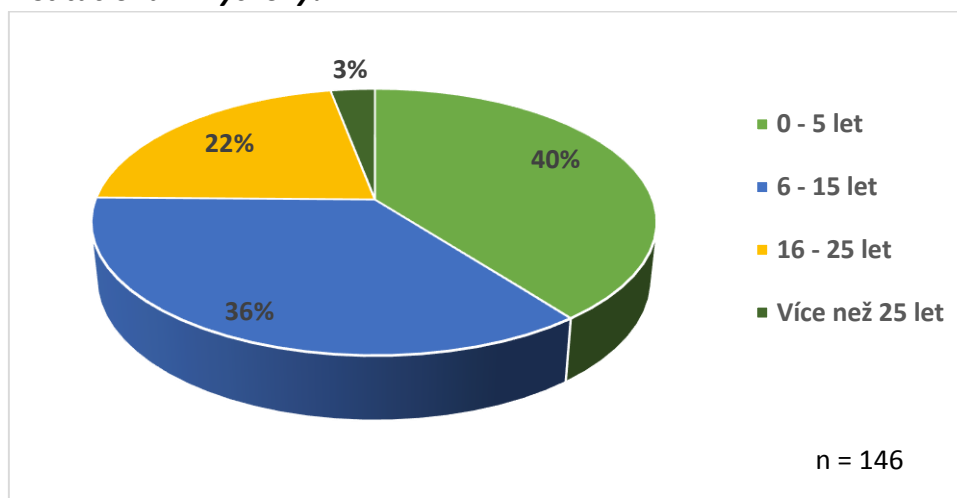


Naprostá většina respondentů, 91 %, uvedla, že odpovídající vzdělání má. Těch, kteří uvedli, že odpovídající vzdělání nemají, bylo 9 %, přičemž 6 % respondentů si vzdělání v období realizace této analýzy již doplňovalo, a další 3 % respondentů uvedla, že se chystají vzdělání si doplnit. Ani jeden respondent neuvedl, že by odpovídající vzdělání neměl či by si je nechtěl doplnit.

Zmíněných 9 % respondentů bez odpovídajícího vzdělání činilo celkem 13 osob. Vzhledem k podrobnější analýze můžeme uvést, že 10 z nich mělo praxi na pozici ředitele/ky či zástupce 0–5 let, dva respondenti měli praxi 6–15 let a jeden 16–25 let.

Následující graf znázorňuje, kolik let praxe celkem mají respondenti na pozici ředitele/ky nebo jeho zástupce.

Graf č. 3 Jak dlouho působíte jako ředitel/ka nebo zástupce/zástupkyně v zařízení institucionální výchovy?

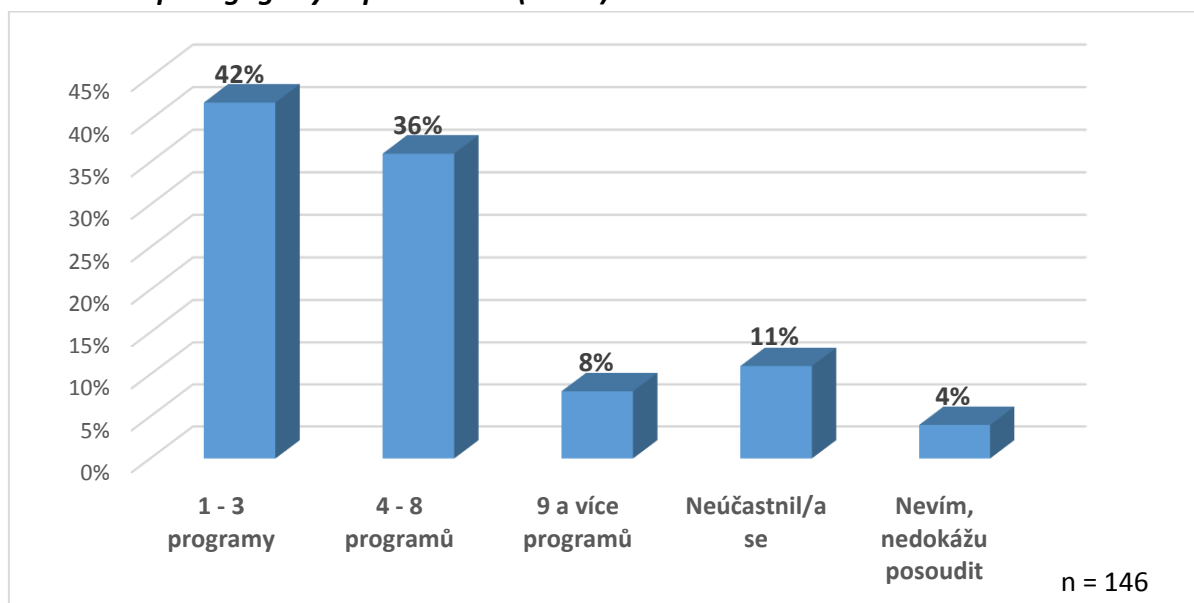


V souboru respondentů bylo 40 % těch, kteří uvedli, že délku své praxe na pozici ředitele/ky nebo jeho zástupce mají do pěti let. Dalších 36 % respondentů uvedlo, že jejich praxe na této

pozici je 6–15 let. Respondentů s praxí delší než 25 let bylo v souboru nejméně, pouze 3 %, tedy 4 respondenti.

Vztah k dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP) jsme ověřovali otázkou na počet vzdělávacích programů (kurzů) v rámci DVPP absolvovaných za poslední tři roky.

Graf č. 4 Absolvoval/a jste v posledních třech letech nějaké vzdělávání v oblasti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP)?

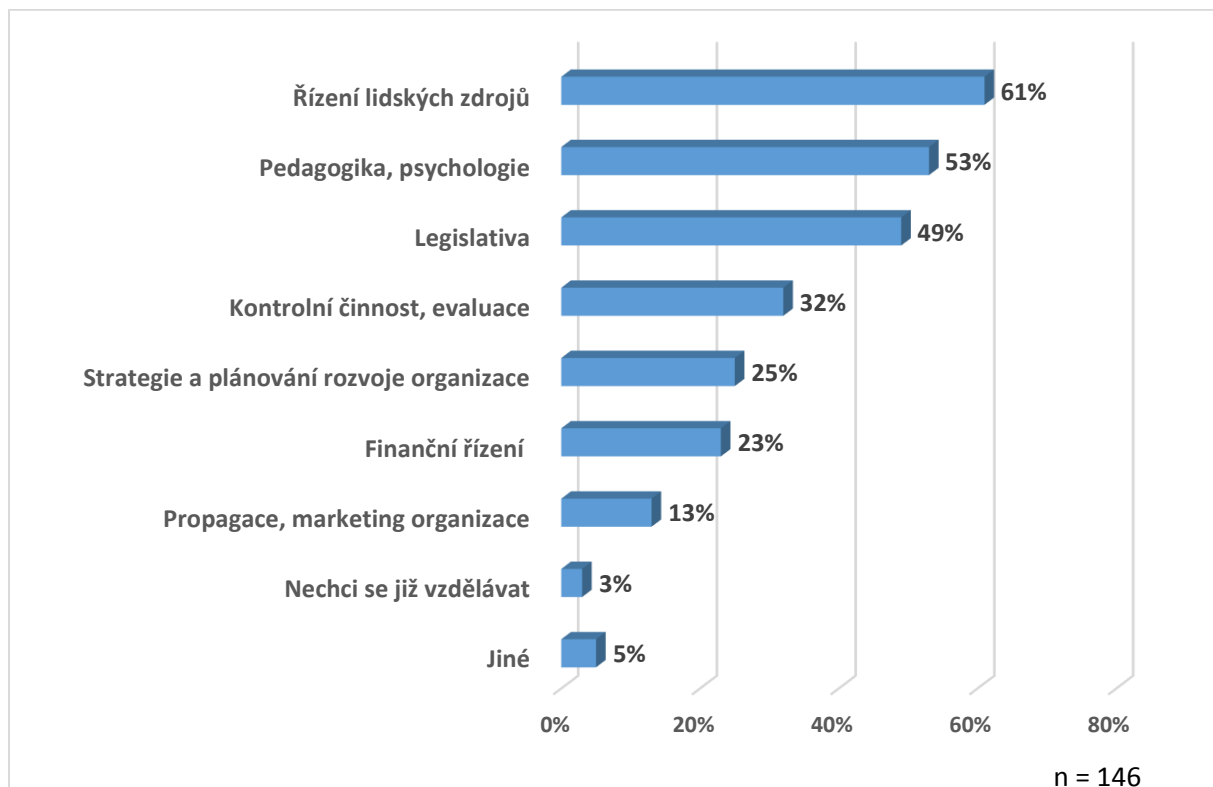


Nejvíce respondentů, 42 %, uvedlo, že se za poslední tři roky účastnili 1–3 vzdělávacích programů, a 36 % respondentů uvedlo, že se účastnili 4–8 programů. Naopak 11 % respondentů uvedlo, že se za poslední tři roky dalšího vzdělávání neúčastnili.

3.2 Vzdělávací potřeby

Pokud jde o další vzdělávání v budoucnosti, kromě 4 respondentů (3 %) převažuje pozitivní přístup. Respondentům jsme nabídli sedm oblastí, u kterých lze předpokládat, že by se v nich především ředitelé/ky a vedoucí pracovníci vzdělávat měli. Respondenti mohli označit jednu či více oblastí, případně mohli zvolit možnost „Jiné“ a doplnit vlastní návrh tématu. Vzdělávat se pouze v jedné z nabídnutých oblastí indikuje 19 % respondentů (28 osob). O dvě oblasti má potenciální zájem 32 % respondentů, o tři a více vzdělávacích oblastí má zájem 44 % respondentů. Ve všech sedmi oblastech pociťují potřebu se vzdělávat pouze dva respondenti (1,5 %) z celkového počtu.

Graf č. 5 Uvedte, prosím, v jakých tematických oblastech byste se chtěl/a vy osobně dále vzdělávat:



Největší zájem je o oblast Řízení lidských zdrojů, čímž se dle vysvětlivky v dotazníku odkazuje na vzdělávání pracovníků, komunikaci uvnitř týmu apod., uvedlo tak 61 % respondentů. Celkem 53 % respondentů má zájem o oblast Pedagogika a psychologie (např. speciální nebo sociální pedagogika apod.), 49 % uvedlo jako preferované téma Legislativu, 32 % Kontrolní činnost a evaluaci, 25 % Strategii a plánování rozvoje organizace a 23 % Finanční řízení (např. pravidla hospodaření, fundraising apod.). Nejméně respondentů, 13 %, má zájem o oblast Propagace a marketing organizace.

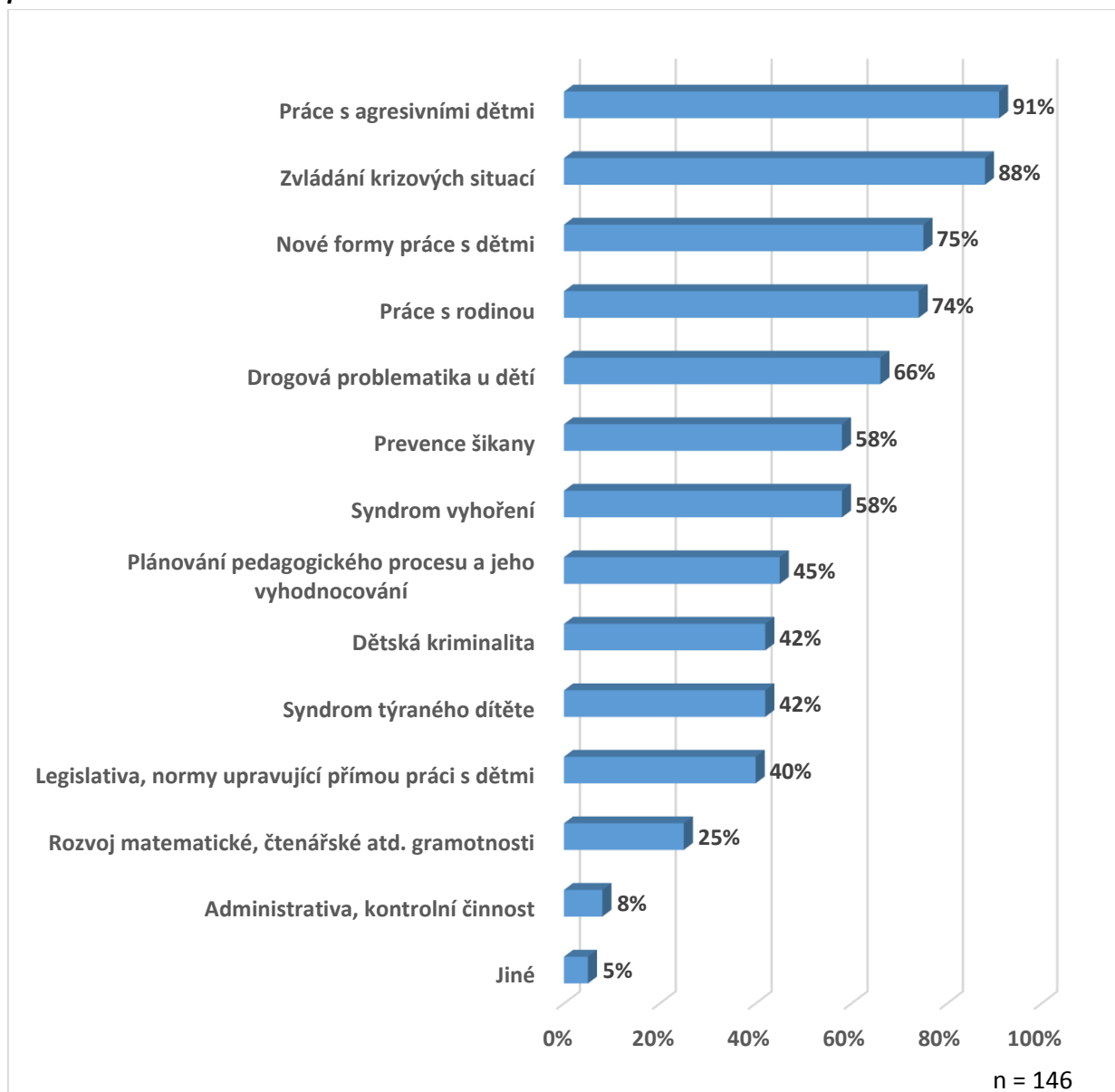
Celkem 11 respondentů zmínilo ještě jinou oblast, nicméně v návrzích nelze vysledovat jednoznačný trend. Uvedeno bylo například jazykové vzdělávání nebo supervize a dále pak oblasti spadající především do přímé práce s dětmi a mládeží: práce s agresivními dětmi a s dětmi s rizikovými projevy chování, řešení krizových situací, nové výchovné trendy apod.

V souvislosti s dalším vzděláváním v budoucnosti jsme se respondentů ptali, v jakých tematických oblastech by se měli vzdělávat pedagogičtí pracovníci pracující v „jejich“ institucích. V tomto případě jsme nabídli k výběru 13 oblastí týkajících se především konkrétní práce s dětmi s doplňkovou možností zvolit „Jiné“. I v této otázce mohli respondenti uvést více možností.

Všichni respondenti uvedli alespoň jednu tematickou oblast, ve které by se pedagogičtí pracovníci v „jejich“ zařízení měli vzdělávat. Respondenti, kteří uvedli pouze jednu oblast, byli dva (1,5 %). Dvě oblasti uvedlo pět (3 %) respondentů, tři oblasti uvedlo 11 respondentů (7 %) a čtyři a více oblastí uvedlo 128 respondentů (88 %). Čtyři respondenti (3 %) z celkového počtu

uvedli všech 13 oblastí, o kterých si myslí, že by se v nich měli pedagogičtí pracovníci v jejich instituci dále vzdělávat.

Graf č 6 Uvedte, prosím, v jakých tematických oblastech by se měli vzdělávat pedagogičtí pracovníci ve vaší instituci:



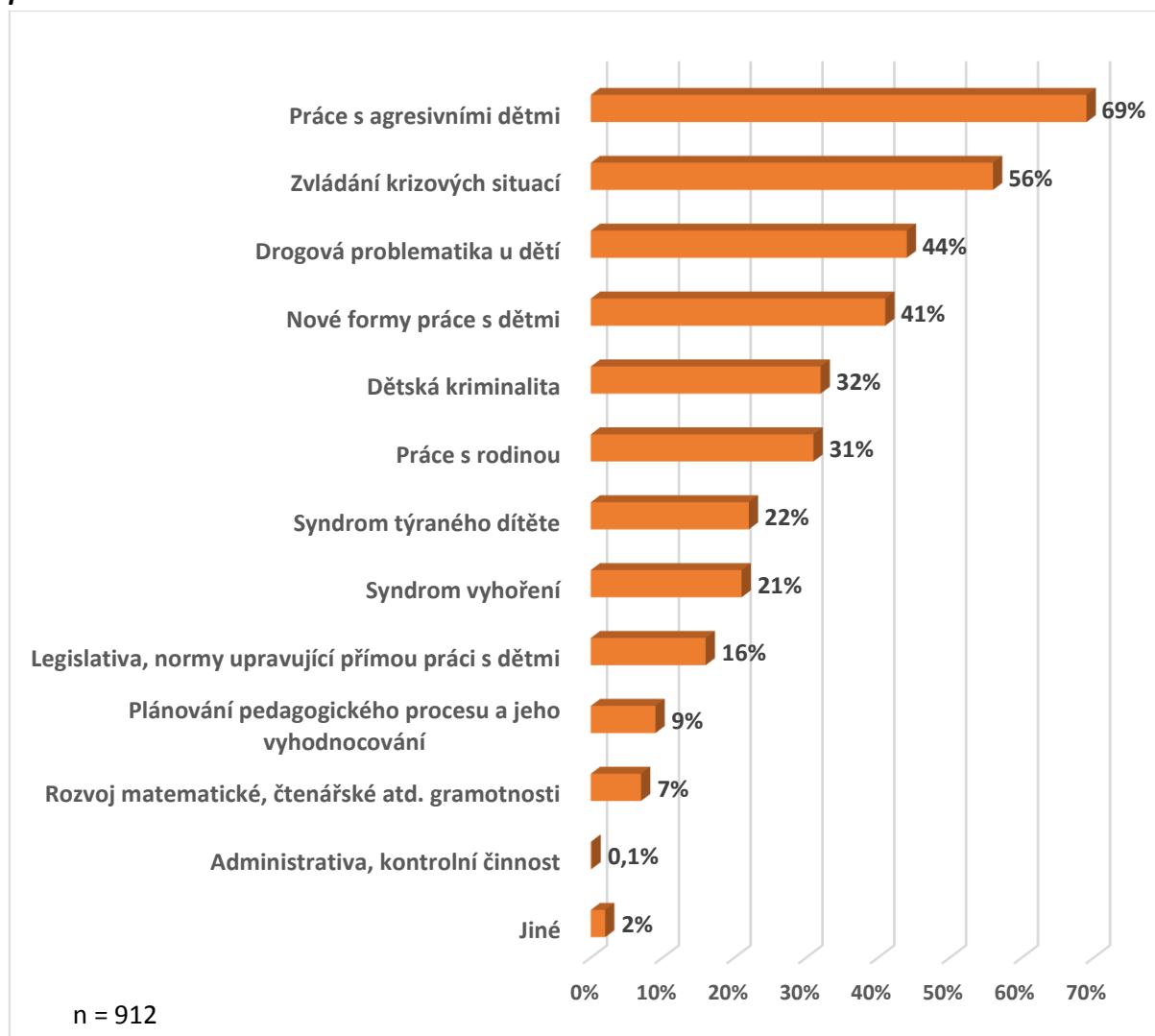
Nejvíce respondentů si myslí, že by se pedagogičtí pracovníci měli vzdělávat v oblastech Práce s agresivními dětmi (91 % respondentů) a Zvládání krizových situací (88 %). Tři čtvrtiny respondentů označily oblasti Nové formy práce s dětmi (75 %) a Práce s rodinou (74 %). Mezi oblastmi, které označila více než polovina respondentů, patří ještě Prevence šikany (58 %) a Syndrom vyhoření pedagogických pracovníků (58 %).

Jako nejméně potřebné je vnímáno vzdělávání v oblasti Administrativy a kontrolní činnosti (8 %) a Rozvoje matematické, čtenářské a jiných gramotností (25 %).

Sedmkrát byla také zvolena jiná možnost, z odpovědí však opět nelze vysledovat jednoznačný trend. Zmíněna byla např. asertivita při jednání s dětmi, práce s dětmi cizinců, psychoterapeutický výcvik atd.

Pro srovnání vkládáme graf, ve kterém jsou znázorněny odpovědi pedagogických pracovníků ze souběžně prováděného šetření. Jak můžeme vidět, jejich zájem o vzdělávací oblasti ve velké míře koresponduje s názory ředitelů.

Graf č. 6.1 Zájem o další vzdělávání dle vybraných tematických oblastí dle pedagogických pracovníků

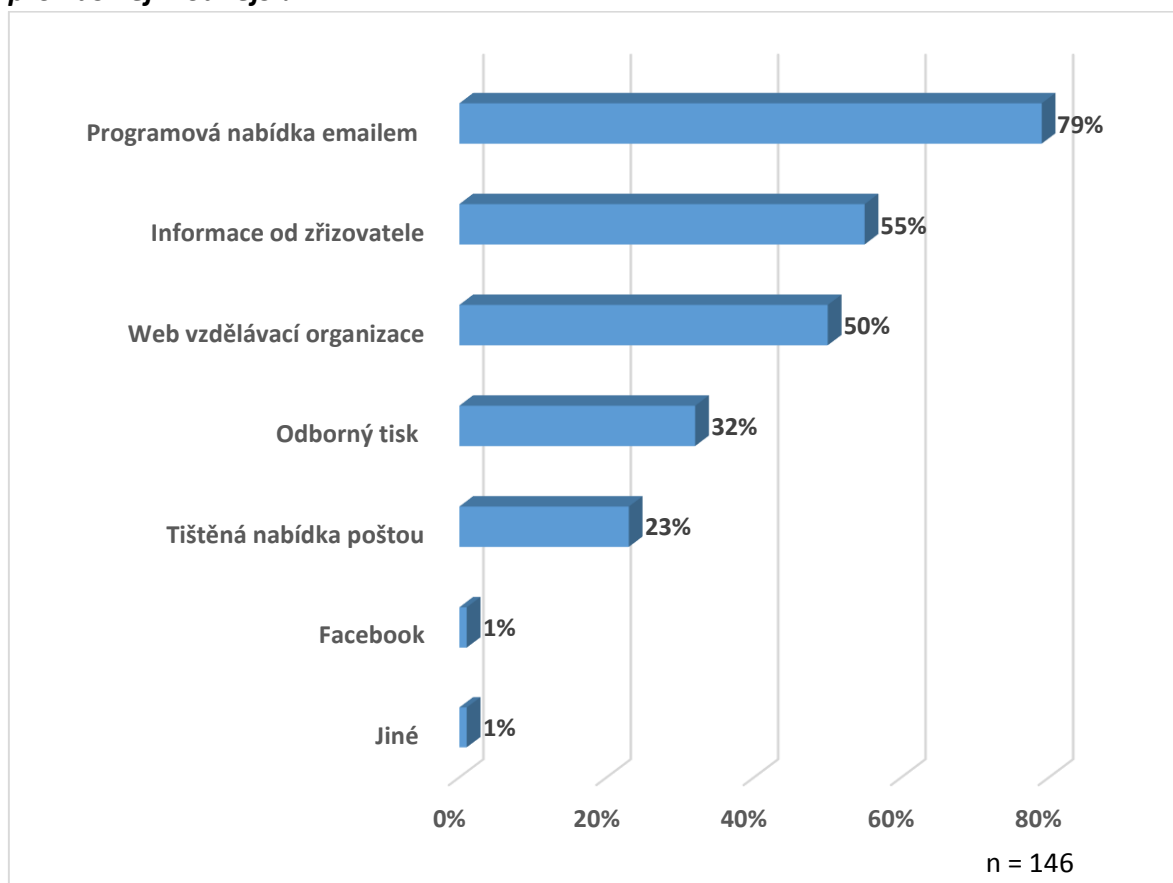


3.3 Podmínky k dalšímu vzdělávání

Kromě samotné realizace vzdělávacích programů je potřebné o nich také informovat a propagovat je mezi cílovou skupinu. Respondentům byla položena otázka, jakou formou by

chtěli být o nabídce vzdělávacích programů informováni. Nabídnuta byla škála šesti možností, v této otázce mohli respondenti uvést jednu či více z nich.

Graf č. 7 Jaký zdroj informací o možnostech dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je pro vás nejvhodnější?



Téměř 80 % respondentů by si přálo zasílat programovou nabídku pravidelně e-mailem. Pro 55 % respondentů je vhodné dostávat ucelené informace o možnostech vzdělávání od zřizovatele a pro 50 % jsou vyhovující informace na webových stránkách vzdělavatele. Necelá třetina respondentů by si také přála informace získávat z odborného tisku, necelá čtvrtina požaduje dostávat tištěnou nabídku poštou. Soudě dle odpovědí, je v současnosti nevhodné propagovat mezi cílovou skupinou vzdělávací programy prostřednictvím Facebooku.

Dodejme, že respondenti, kteří uvedli možnost „odborný tisk“, neuvedli tuto možnost jako jedinou, ale vždy v kombinaci s možnostmi „informace na webu vzdělavatele“ nebo „zasílání programové nabídky e-mailem“.

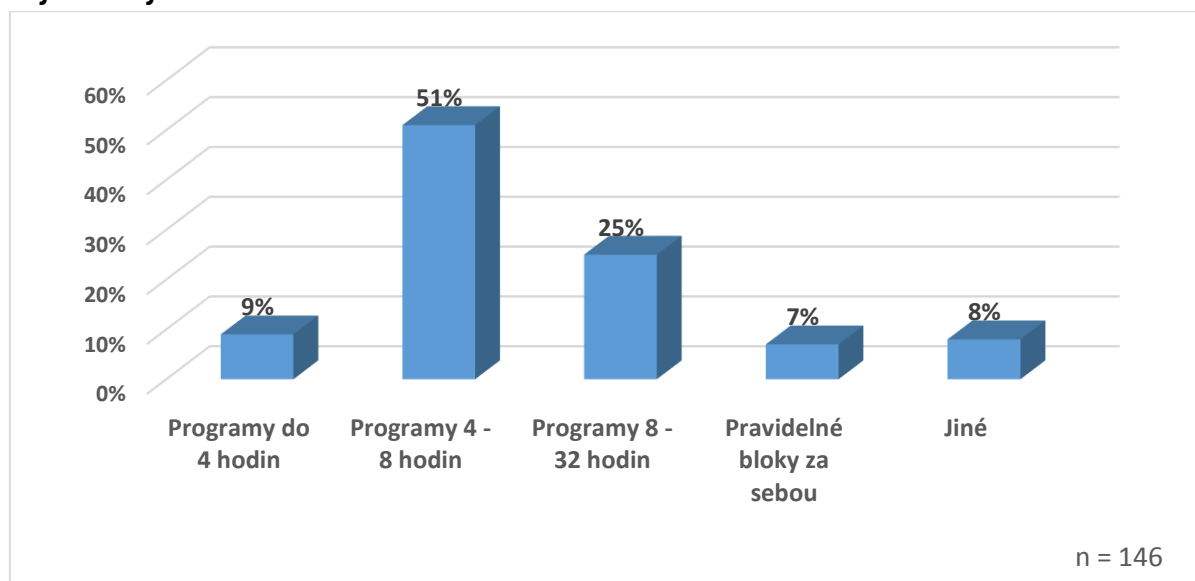
Respondenti, kteří uvedli možnost „tištěná nabídka poštou“ také neuváděli tuto možnost jako jedinou, ale opět v kombinaci s možnostmi „informace na webu vzdělavatele“ nebo „zasílání programové nabídky emailem“.

Jako nejvhodnější způsob informování o nabídce vzdělávacích programů se tedy jeví pravidelné zasílání nabídky e-mailem (či od zřizovatele) a současně přehledně nastavené webové stránky u vzdělavatelů, kteří vzdělávací programy nabízejí.

Celkem 17 % respondentů (25 osob) zvolilo pouze jeden zdroj vhodný k informování o nabídce vzdělávání. Z těchto 25 osob vyhovuje zasílání programové nabídky e-mailem 20 osobám, třem respondentům vyhovují webové stránky vzdělavatele, jednomu informace od zřizovatele a jednomu tištěná programová nabídka zasílaná poštou. Ostatních 83 % respondentů uvedlo minimálně dva zdroje informací, 40 % respondentů uvedlo minimálně tři zdroje informací.

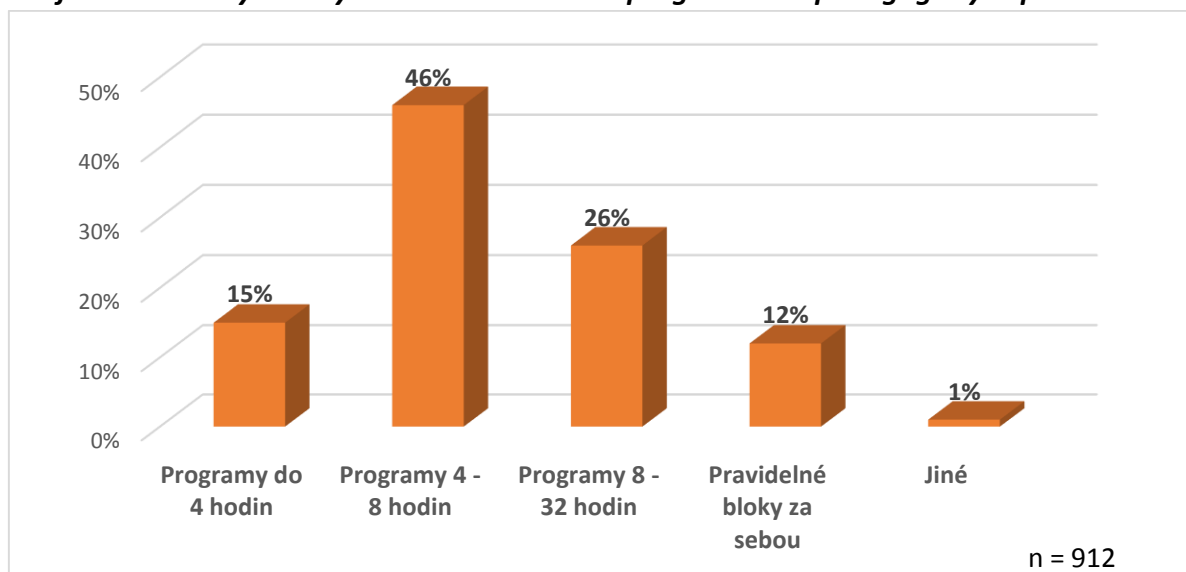
V následující otázce jsme se respondentů ptali, jaký časový rozsah vzdělávacích programů je podle nich nejvhodnější. V této otázce mohli respondenti uvést pouze jednu možnost, případně zvolit možnost „Jiné“ a vypsát vlastní odpověď.

Graf č. 8 Jaký časový rozsah kurzů dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je podle vás nejvhodnější?

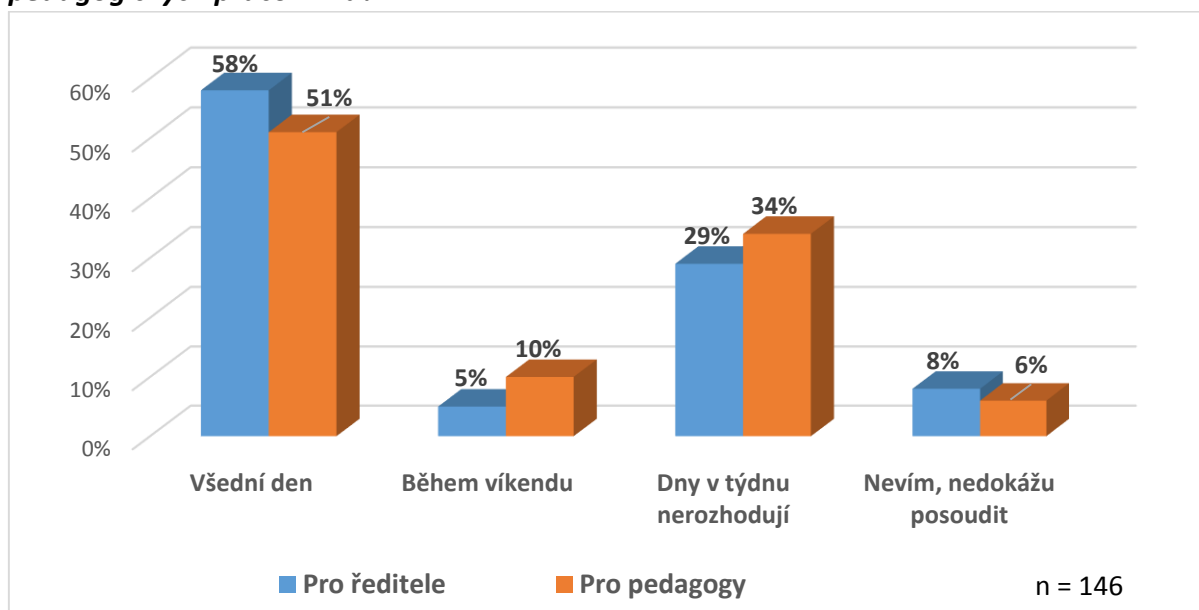


Největší zájem je o jednodenní programy v trvání 4–8 hodin, uvedlo tak 51 % respondentů. Dalších 25 % respondentů preferuje vícedenní programy v trvání 8–32 hodin. Krátké programy do 4 hodin jsou vhodné pro 9 % respondentů a 7 % by uvítalo spíše vzdělávání v pravidelných blocích v trvání několik týdnů. Celkem 8 % respondentů zvolilo možnost „Jiné“, kde uváděli především, že jsou vhodné všechny nabízené možnosti, ovšem záleží na tématu vzdělávání, dané situaci apod.

Podobný názor jako ředitelé mají na délku vzdělávacích programů i pedagogičtí pracovníci. I oni preferují spíše jednodenní programy a podobný podíl z nich by volilo vzdělávání vícedenní.

Graf č. 8.1 Vhodný časový rozsah vzdělávacích programů dle pedagogických pracovníků


S časovou dotací vzdělávacích programů souvisí také to, ve kterých dnech by se měly vzdělávací programy realizovat. Respondenti mohli zvolit mezi všedním dnem, víkendem či dny v týdnu nerozhodují. V této otázce také ředitelé měli jednoznačně uvést, které dny jsou vhodné pro jejich vzdělávání, a které jsou naopak vhodné pro organizaci vzdělávání pedagogických pracovníků.

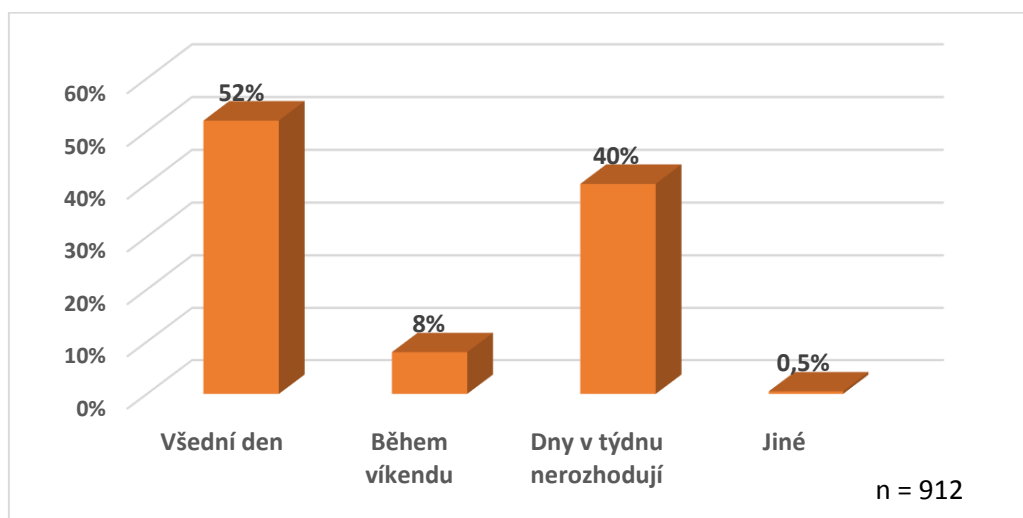
Graf č. 9 V jakých dnech by vám nejlépe vyhovovala realizace kurzů dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků?


Nadpoloviční většina respondentů si myslí, že pro účast na vzdělávacím programu je vhodnější všední den, a to jak pro ředitele, tak pro pedagogické pracovníky (58 % a 51 %). Podle 5 %

respondentů je víkend vhodnější pro vzdělávání ředitelů, podle 10 % je víkend vhodný pro vzdělávání pedagogických pracovníků. Přibližně třetina respondentů si myslí, že pro obě pracovní pozice je jedno, zdali se vzdělávají ve všední den nebo během víkendu.

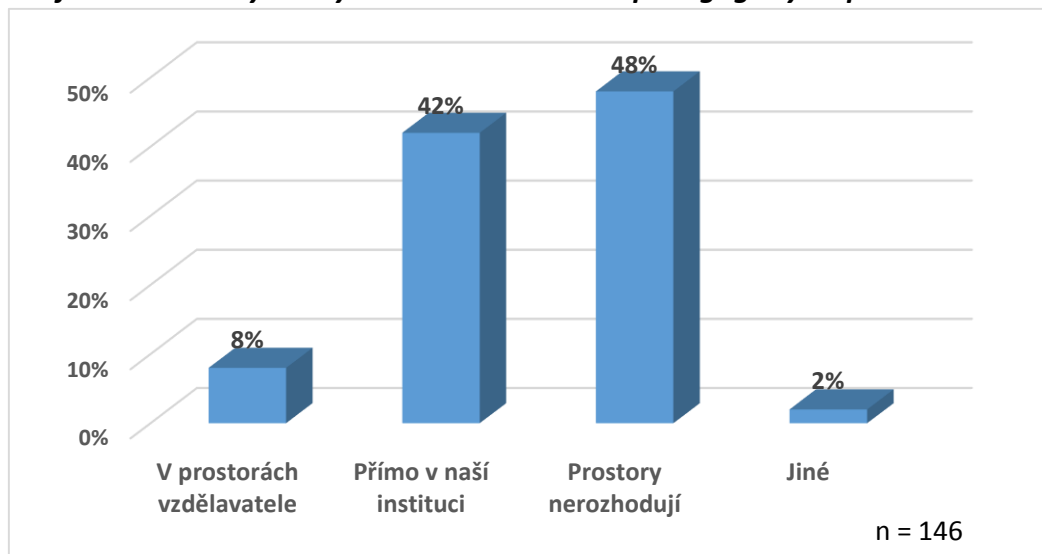
Názor na to, kdy se má vzdělávací program realizovat, mají pedagogičtí pracovníci podobný jako ředitelé, jak vyplývá z následujícího grafu:

Graf č. 9.1 *Vhodné dny k realizaci vzdělávacích programů dle pedagogických pracovníků*



Podle souhrnu odpovědí na další otázku je zřejmé, že při plánování vzdělávání ředitelů je třeba brát ohled nejen na časovou dotaci a dny v týdnu, ale i na místo, kde se vzdělávací programy budou realizovat.

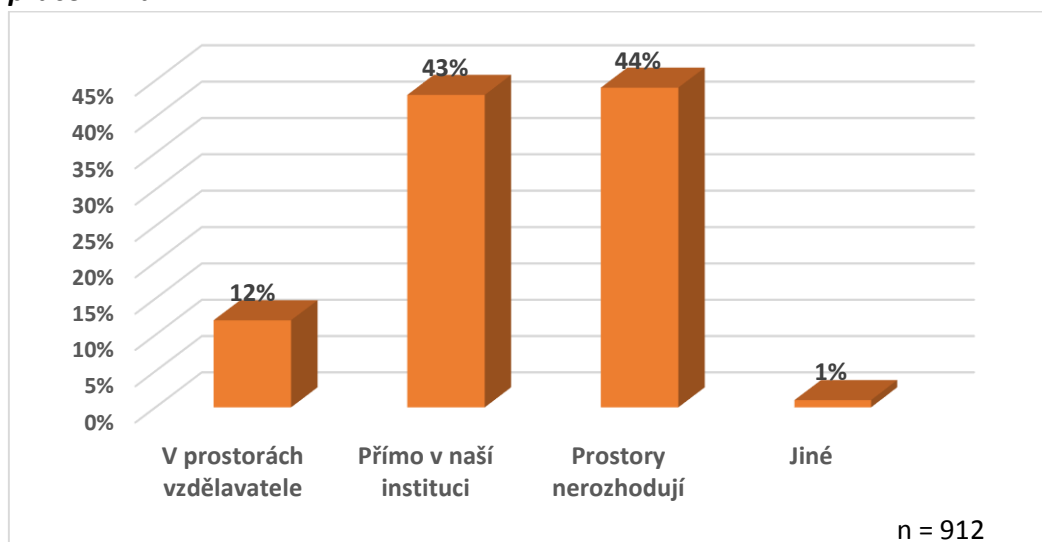
Graf č. 10 Kde by kurzy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků měly probíhat?



Celkem 42 % respondentů poptává realizaci vzdělávacího programu přímo v jejich instituci. Téměř polovina respondentů, 48 %, uvedla, že na prostorách nezáleží. Pouze 8 % respondentů uvedlo, že by jejich vzdělávání mělo ideálně probíhat v prostorách vzdělavatele.

Pro srovnání opět zařazujeme graf, ve kterém jsou znázorněny preference pedagogických pracovníků:

Graf č. 10.1 Vhodné prostory pro realizaci vzdělávacích programů dle pedagogických pracovníků

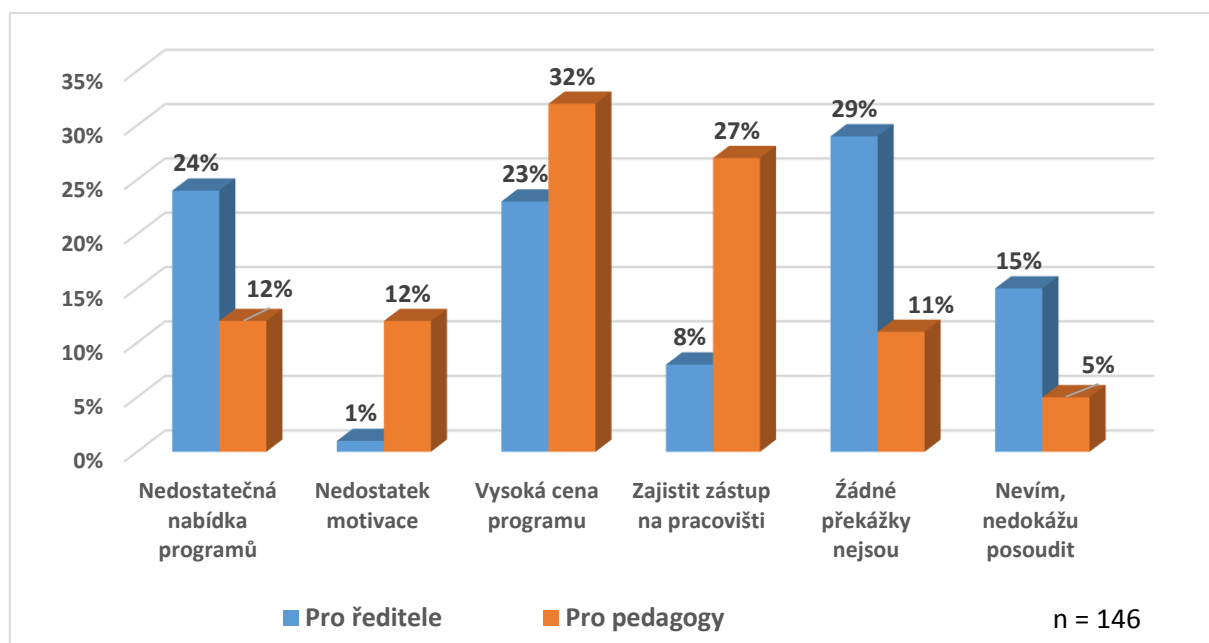


Pokud by si měli vybrat, pedagogičtí pracovníci by chtěli, aby vzdělávání probíhalo u nich na pracovišti. Pro značnou část z nich, podobně jako u ředitelů, však volba prostor nerozhoduje.

V poslední části dotazníku jsme se respondentů (ředitelů/zástupců) také ptali, zdali vnímají nějaké překážky při účasti na dalším vzdělávání. V této otázce měli ředitelé jednoznačně uvést,

jakou hlavní překážku spatřují pro vlastní vzdělávání, a kterou naopak pocítují při vzdělávání pedagogických pracovníků.

Graf č. 11 *Jaká je dle vašeho názoru hlavní překážka pro absolvování kurzů dalšího vzdělávání?*



V případě této otázky se odpovědi týkající se ředitelů na jedné straně a pedagogických pracovníků na straně druhé poměrně lišily. V první řadě si výrazně více respondentů, 29 %, myslí, že pro ředitele žádné překážky při účasti na dalším vzdělávání nejsou, zatímco o pedagogických pracovnících si toto myslí pouze 11 % z nich. Čtvrtina ředitelů si myslí, že hlavní překážkou pro ředitele při účasti na dalším vzdělávání je nedostatečná nabídka vzdělávacích programů, v případě pedagogických pracovníků si toto myslí pouze 12 % respondentů (ředitelů). Pouze 1 % si myslí, že hlavní překážkou pro ředitele je nedostatek motivace, o pedagogických pracovnících si to myslí 12 %. Velký rozdíl je také v názoru na zajištění zástupu na pracovišti. To, že je to hlavní problém při účasti na dalším vzdělávání pro ředitele, si myslí pouze 8 % respondentů, v případě pedagogických pracovníků to však považuje za překážku již 29 % z nich.

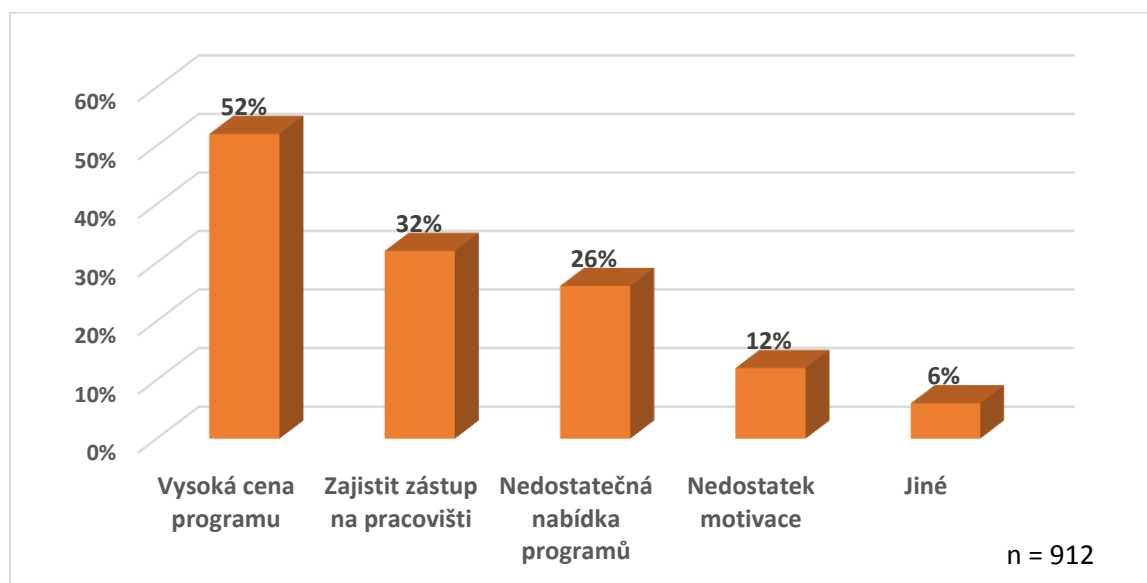
Jak bylo výše uvedeno, respondenti mohli také sami definovat překážku, která brání v účasti na dalším vzdělávání. Této možnosti využilo 21 % respondentů (ředitelů), což v souboru představuje 30 osob. V této otevřené otázce jsme získali odpovědi, které lze zařadit do následujících oblastí. (Oblasti jsou podobné jako škála odpovědí nabídnutá v předchozí otázce. Jelikož v ní ale mohli zvolit pouze jednu možnost, další námi nabídnutou možnost v mnoha případech vepsali respondenti do otevřeného pole).

- Nedostatečná nabídka kurzů (na klíč).

- Vysoká cena vzdělávacího programu.
- Zajistit zástup na pracovišti.
- Nízká kvalita kurzů, nízká kvalita lektorů – mnoho teorie, málo praxe.
- Geografická nedostupnost kurzů.

Pro porovnání uvádíme níže graf, ve kterém jsou znázorněny odpovědi pedagogických pracovníků ze souběžně probíhajícího šetření:

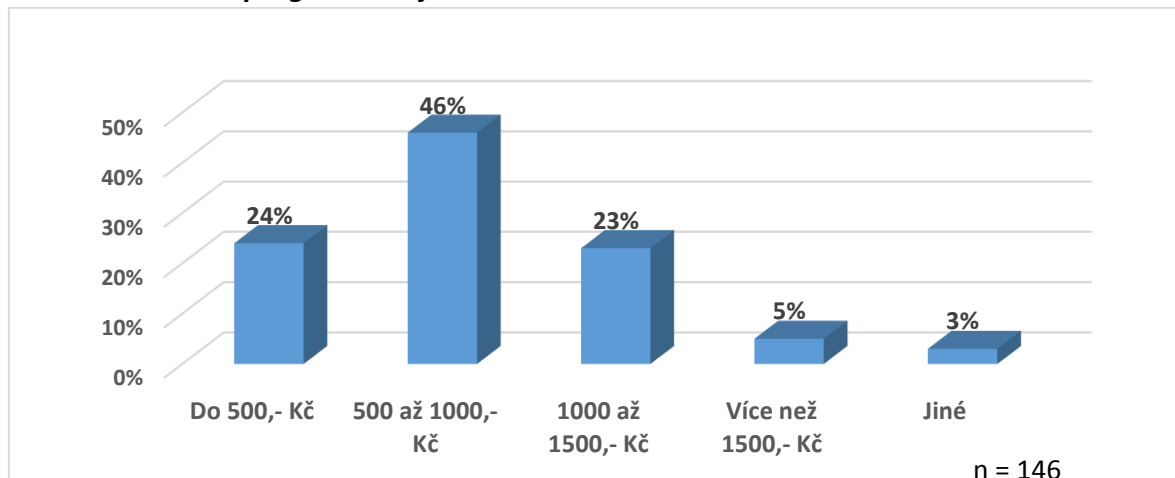
Graf č. 11.1 Překážky při účasti na dalším vzdělávání dle pedagogických pracovníků



V případě pedagogických pracovníků si nadpoloviční většina (52 %) myslí, že hlavní překážkou je cena vzdělávacího programu, třetina pak uvedla, že hlavní překážkou je zajištění zástupu na pracovišti. V tomto případě mohli respondenti (pedagogičtí pracovníci) volit více možností.

Předposlední otázka mířila na maximální finanční částku, kterou jsou ochotni respondenti (jakožto ředitelé) zaplatit (z rozpočtu organizace) za jeden den vzdělávacího programu za jednoho účastníka.

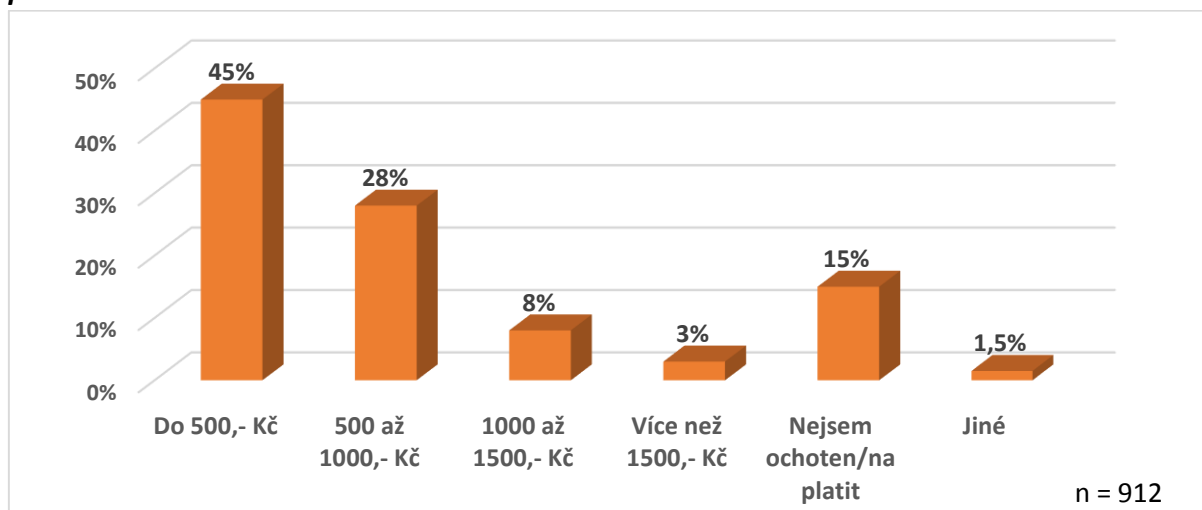
Graf č. 12. Jakou finanční částku jste ochoten/na zaplatit (z rozpočtu organizace) za jeden den vzdělávacího programu za jednoho účastníka?



Nejvíce respondentů, 46 %, je ochotno zaplatit za jeden den standardního vzdělávacího programu, který se odehrává v prostorách vzdělavatele, 500–1 000 Kč, téměř čtvrtina je ochotna platit za jeden den dalšího vzdělávání do 500 Kč a podobný počet, 23 %, by zaplatil 1 000–1 500 Kč. Více než 1 500 Kč by zaplatilo pouze 5 % respondentů.

Pedagogickým pracovníkům jsme položili stejnou otázku s tím rozdílem, že mají uvést, kolik by byli za vzdělávání ochotni zaplatit, pokud by je měli hradit sami.

Graf č. 12.1 Akceptovaná částka za jeden den vzdělávacího programu dle pedagogických pracovníků



V závěru dotazníku jsme nechali respondenty k problematice dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků volně vyjádřit. Této možnosti využilo 13 respondentů (ředitelů). Jejich odpovědi opět směřovaly k problematickým oblastem dalšího vzdělávání:

- Nedostatek financí na další vzdělávání.

- Vzdělávací programy nejsou dostatečně prakticky zaměřené a kvalitní.
- Problém zastupitelnosti na pracovišti.
- Nedostatek finančně dostupných terapeutických výcviků.

4. Shrnutí

Dotazníkové šetření probíhalo mezi řediteli a zástupci zařízení institucionální výchovy a souběžně mezi pedagogickými pracovníky těchto zařízení (viz samostatná zpráva). Bylo osloveno všech 58 zařízení, která jsou přímo řízenými organizacemi MŠMT. Celkem bylo získáno 146 vyplněných dotazníků od ředitelů či jejich zástupců a 912 vyplněných dotazníků od pedagogických pracovníků. Z šetření mezi řediteli vyplynula následující vybraná zjištění:

- Ředitelé či jejich zástupci v drtivé většině uvádějí, že mají potřebnou kvalifikaci pro výkon své funkce.
- Mezi řediteli je o DVPP zájem, za poslední tři roky se nějakého vzdělávacího programu účastnil téměř každý respondent. V drtivé většině se ovšem účastní pouze 1–2 akcí za rok.
- Pro budoucí zaměření DVPP je největší zájem mezi řediteli o oblast Řízení lidských zdrojů, s malým odstupem následuje zájem o Pedagogiku a psychologii, trojici nejpreferovanějších témat uzavírá Legislativa. Nejmenší zájem je naproti tomu o vzdělávání v oblasti Propagace a marketingu organizace. Významný je zájem o oblast Kontrolní činnosti, evaluace.
- Nejvíce ředitelů si myslí, že sami pedagogičtí pracovníci by se měli vzdělávat v oblastech Práce s agresivními dětmi, Zvládání krizových situací, Nových formy práce s dětmi a Práce s rodinou.
- Zajímavostí je, že mezi významné oblasti, ve kterých by se pedagogové měli podle ředitelů vzdělávat, patří prevence Syndromu vyhoření.
- Téměř třetina respondentů tvrdí, že účasti ředitelů na dalším vzdělávání žádné překážky nebrání, zatímco o pedagogických pracovnících si toto myslí pouze každý desátý.
- Musí-li ředitel čelit nějaké překážce při dalším vzdělávání, pak tou hlavní je nedostatečná nabídka. Naproti tomu v případě pedagogických pracovníků je podle ředitelů hlavní překážkou vysoká cena programu a problematické zajištění zástupu.
- Nejvhodnější způsob informování o nabídce vzdělávacích programů je dle ředitelů pravidelné zasílání nabídky e-mailem (ideálně ve spojení se zřizovatelem) a současně přehledně nastavené webové stránky u vzdělavatelů, kteří vzdělávací programy nabízejí.
- Mezi řediteli je největší zájem o jednodenní vzdělávací programy v trvání 4–8 hodin. Pouze čtvrtina z nich preferuje vícedenní programy v trvání 8–32 hodin. Stejný názor mají i pedagogové v případě programů určených pro jejich vzdělávání.
- Nadpoloviční většina respondentů tvrdí, že z hlediska organizace je pro účast na vzdělávacím programu vhodnější všední den, a to jak u programů pro ředitele, tak pro

pedagogické pracovníky. Nicméně přibližně třetina respondentů si myslí, že pro obě pracovní pozice je jedno, zdali se vzdělávají ve všední den nebo během víkendu.

- Téměř polovina respondentů poptává realizaci vzdělávacího programu přímo v jejich instituci. Druhá polovina uvedla, že na prostorách nezáleží.
- Za jeden den standardního vzdělávacího programu, který se odehrává v prostorách vzdělavatele, je nejvíce respondentů (ředitelů) ochotno zaplatit 500–1 000 Kč.