

OPISNÁ SPRÁVA

PRE VÝSLEDOK Č. 1,

FINANCOVANÉ Z PROGRAMU ERASMUS+

PROJEKT KNOWLO

Zhrnutie

Prieskum uskutočnený na vzorke 265 respondentov z Českej republiky, Talianska, Lotyšska, Slovenska a Španielska opisuje názory manažérov, učiteľov, školiteľov, administratívnych a technických pracovníkov a študentov na štyri rôzne oblasti aspektov SMART učiacej sa organizácie: (1) organizačné sebauvedomenie, stratégia a rozvoj; (2) učenie, komunikácia a spolupráca; (3) klienti, udržateľnosť a orientácia na produkty; (4) digitálna transformácia, globálny kontext a tvorba hodnôt.

Výsledky založené na výbere vzorky metódou snehovej gule zo zapojených a súvisiacich organizácií, ktoré sa zbierali od januára do marca 2022, ukazujú, že školitelia uprednostňujú organizačné prostredie, v ktorom existuje jasná stratégia, kultúra excelencie, uprednostňovanie inovatívnych metód výučby, silné externé prepojenie a jasnosť pravidiel a stabilita v organizácii. Okrem toho bola zdôraznená potreba učiteľov dostávať konštruktívnu spätnú väzbu, ktorá im pomôže napredovať.

Dôležité je, že učitelia kladú dôraz na individuálny prístup ku klientovi/študentovi, znalosť jeho vyučovacieho štýlu a jeho účasť na procese tvorby programu. Za dôležité považujú aj celoživotné vzdelávanie a určitú jasnosť pravidiel a stabilitu organizačného prostredia. Podstatné sú aj vzťahy v organizácii, pričom sa zdôrazňuje hodnota každého člena a spolupráca. Na druhej strane, negatívne aspekty

práce patrí stres, nedostatok finančných prostriedkov, jazyková bariéra, direktívne riadenie, nedostatočné technické vybavenie a nekvalitné normy pre online výučbu.

Vzhľadom na porovnanie medzi krajinami učiteľia zo Slovenska o niečo menej súhlasili s tým, že kultúra excelencie by sa mala očakávať v každej organizácii, že externé sieťovanie má vplyv na organizáciu, že sa preferuje tímová práca, že školitelia sú dobre jazykovo vybavení, že technické vybavenie je dostatočné, a tiež vyjadrili názor, že organizácia nemá dostatok peňazí zo štátneho rozpočtu.

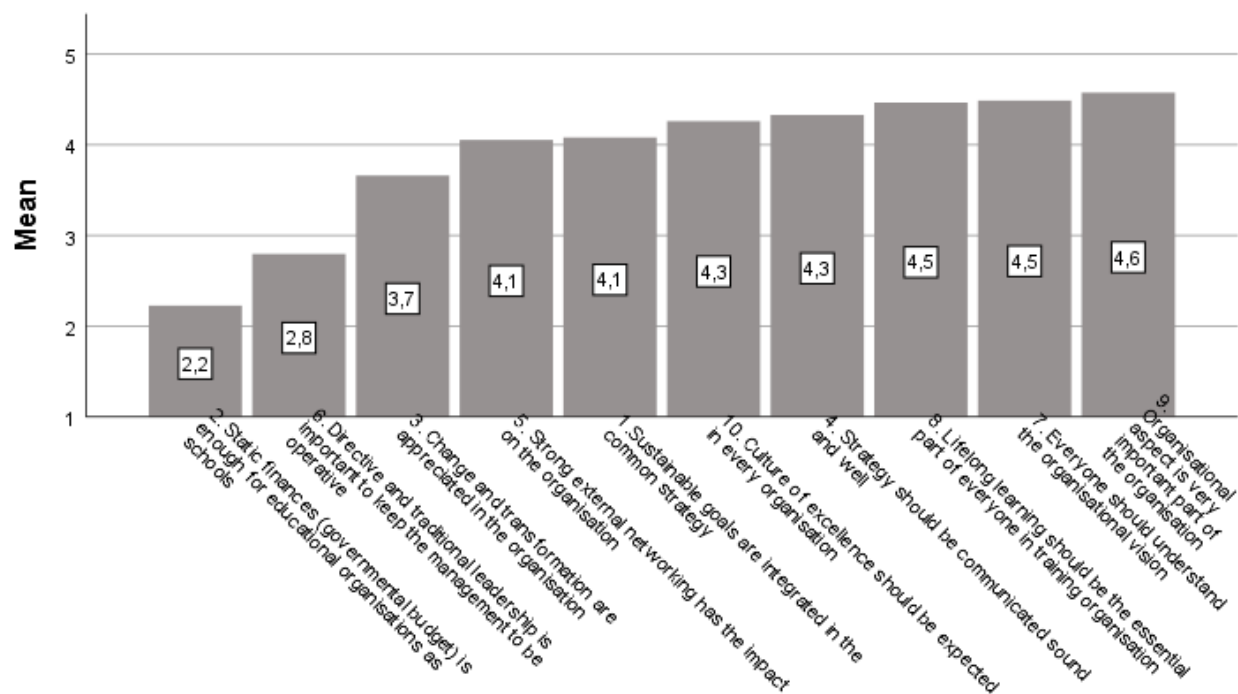
Učiteľia z Talianska o niečo menej často súhlasili s tým, že učiteľia sú iniciátormi zodpovednými za organizačný rozvoj, že študenti poznajú svoj štýl učenia a že sa pri vzdelávaní maximálne využívajú moderné technológie. Učiteľia z Českej republiky o niečo menej často súhlasili s tým, že by pomohlo správne hodnotenie študentov pred školením.

Pre manažérov sú dôležité udržateľné ciele a zrozumiteľná vízia organizácie. Na druhej strane, pre učiteľov je dôležité direktívne a tradičné vedenie. Z výsledkov prieskumu ďalej vyplýva, že podstatnou súčasťou rozvoja učiteľov by malo byť zameranie sa na špecifické predmetové znalosti. Učiteľia častejšie súhlasia s výroky ako napr: "technické vybavenie vzdelávacích organizácií je dostatočné". Manažéri naopak častejšie súhlasia s výroky ako: "udržateľnosť a environmentálne aspekty sú súčasťou každodenného života vzdelávacích organizácií".

Správa je rozdelená do troch hlavných častí. Prvá časť opisuje všeobecné výsledky. Druhá časť prináša podrobnejšie porovnanie vzoriek jednotlivých krajín. V tretej časti je prezentované porovnanie školiteľov a učiteľov ako dvoch hlavných typov respondentov. Správa má však niekoľko obmedzení, ktoré stoja za zmienku: Vzorky nie sú v jednotlivých krajinách rovnocenné, pretože sa pomerne výrazne líšia tak počtom, ako aj inými aspektmi. Jedným z ďalších obmedzení je, že metóda výberu vzoriek metódou snehovej gule neumožňuje robiť širšie tvrdenia, keďže organizácie a ich partneri odrážajú špecifické organizácie a líšia sa.

OBSAH

1.1 Organizačné sebauvedomenie, stratégia a rozvoj



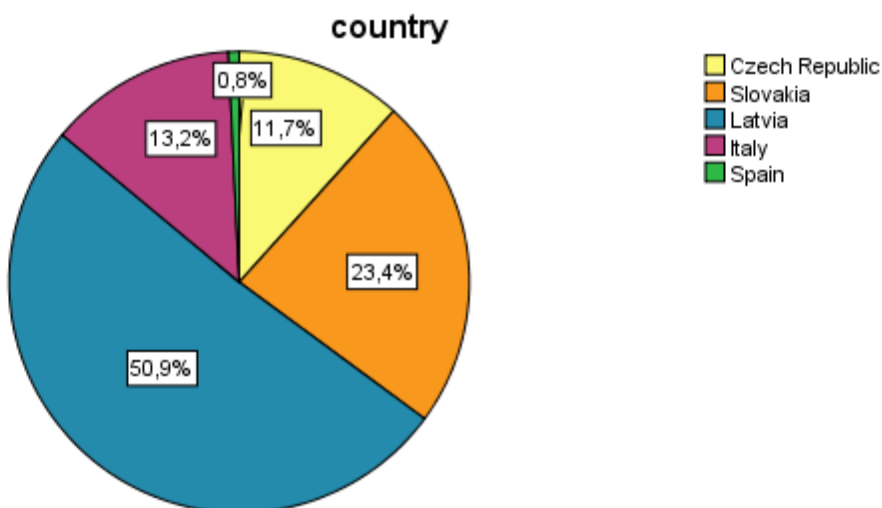
	10
1.2 Učenie, komunikácia a spolupráca (organizácia a jej ľudia)	10
1.3 Klienti, udržateľnosť a orientácia na produkty	13
1.4 Digitálna transformácia, globálny kontext a tvorba hodnôt	16
2.1 Organizačné sebauvedomenie, stratégia a rozvoj	21
2.2 Učenie, komunikácia a spolupráca / Organizácia a jej ľudia	26
2.3 Klienti / udržateľnosť a orientácia na produkty	31
2.4 Digitálna transformácia, globálny kontext a tvorba hodnoty	37
3.1 Organizačné sebauvedomenie, stratégia a rozvoj	43

3.2 Učenie, komunikácia a spolupráca / Organizácia a jej ľudia	47
3.3 Klienti / udržateľnosť a orientácia na produkty	52
3.4 Digitálna transformácia, globálny kontext a tvorba hodnoty	56

1 FREKVENČNÁ ANALÝZA

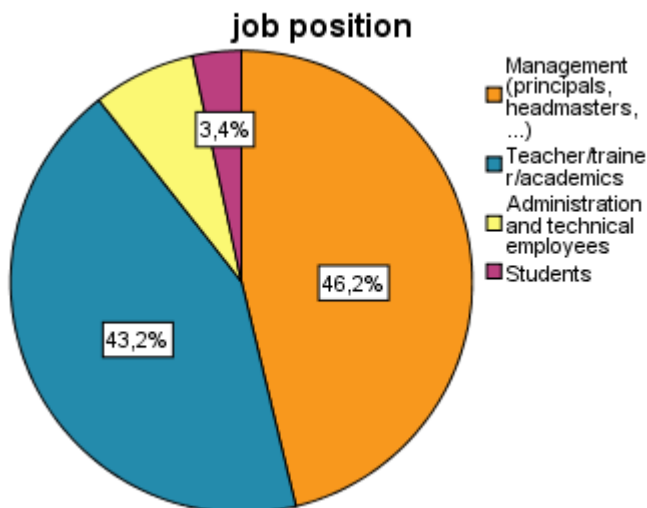
Výskumnú vzorku tvorilo 265 respondentov zo všetkých piatich partnerských krajín. Nasledujúca tabuľka a koláčový graf ukazujú celkový počet a percentuálny podiel respondentov pre každú krajinu.

		Frekvencia	Percentá	Platné percento
Platné	Česká republika	31	11,7	11,7
	Slovensko	62	23,3	23,4
	Lotyšsko	135	50,8	50,9
	Taliansko	35	13,2	13,2
	Španielsko	2	,8	,8
	Celkom	265	99,6	100,0
Chýba	System	1	,4	
Celkom		266	100,0	



Nasledujúca tabuľka a koláčový graf zobrazujú výskumný súbor podľa pracovných pozícií. Chýbajú 2 respondenti, pretože neuviedli žiadnu odpoveď.

		Frekvencia	Percentá	Platné percento
Platné	Manažment (riaditelia, riaditelia škôl, ...)	122	45,9	46,2
	Učiteľ/školiteľ/akademický pracovník	114	42,9	43,2
	Administratívni a technickí pracovníci	19	7,1	7,2
	Študenti	9	3,4	3,4
	Celkom	264	99,2	100,0
Chýba	System	2	,8	
Celkom		266	100,0	



Nasledujúca tabuľka opisuje pracovné pozície v jednotlivých krajinách.

		pracovná pozícia				Celkom	
		Manažment (riaditelia, riaditelia škôl, ...)	Učiteľ/školiteľ/akademický pracovník	Administratívni a technickí pracovníci	Študenti		
krajina	Česká republika	Počítajte	14	15	2	0	31
		%	11,5%	13,2%	10,5%	0,0%	11,7%
	Slovensko	Počítajte	12	41	0	8	61
		%	9,8%	36,0%	0,0%	88,9%	23,1%
	Lotyšsko	Počítajte	92	26	16	1	135
		%	75,4%	22,8%	84,2%	11,1%	51,1%
	Taliansko	Počítajte	4	30	1	0	35
		%	3,3%	26,3%	5,3%	0,0%	13,3%
	Španielsko	Počítajte	0	2	0	0	2
		%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,8%
	Celkom	Počítajte	122	114	19	9	264
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Deskriptívna analýza zahŕňa štyri oblasti štúdie: organizačné sebauvedomenie, stratégia a rozvoj; učenie, komunikácia a spolupráca (organizácia a jej ľudia); klienti, udržateľnosť a orientácia na produkty; digitálna transformácia, globálny kontext a tvorba hodnoty.

1.1 Organizačné sebauvedomenie, stratégia a rozvoj

Prvá oblasť prieskumu sa týkala organizačného sebauvedomenia, stratégie a rozvoja - relatívne a absolútne početnosti sú uvedené v tabuľke 1 a priemerné odpovede sú znázornené v grafe 1.

Respondenti väčšinou súhlasili s tým, že organizačný aspekt je veľmi dôležitou súčasťou organizácie (takmer 96 % respondentov). Podobne bola vysoká miera súhlasu s tým, že každý by mal rozumieť vízii organizácie a celoživotné vzdelávanie by malo byť nevyhnutnou súčasťou každého v organizácii vzdelávania (takmer 92 % respondentov).

Takmer 84 % respondentov súhlasí s tým, že stratégia by mala byť dobre a jasne komunikovaná a že kultúra excelencie by sa mala očakávať v každej organizácii.

77 % respondentov súhlasilo s tým, že ciele udržateľnosti sú integrované do spoločnej stratégie a že silné externé prepojenie má vplyv na organizáciu. 62 % respondentov súhlasilo s tým, že zmena a transformácia sa v organizácii cení, 26 % bolo neutrálnych a 11 % nesúhlasilo. Takmer polovica respondentov nesúhlasila s tým, že direktívne a tradičné vedenie je dôležité pre fungovanie manažmentu (28 % respondentov súhlasilo). Najmenší súhlas vyjadrili respondenti s položkou, že organizácia potrebuje peniaze zo štátneho rozpočtu, s ktorou súhlasilo len 14 % respondentov, pričom 63 % respondentov s ňou nesúhlasilo.

Ako už bolo uvedené, respondenti považujú organizačné sebauvedomenie stratégie a rozvoja za kľúčové pre efektívny pokrok organizácie.

Najčastejšie odpovede sú zvýraznené **žltou farbou**.

Tabuľka 1 Organizačné sebauvedomenie, stratégia a rozvoj

		Počítaj e	Stĺpec %
1.Udržateľné ciele sú integrované do spoločnej stratégie	úplne nesúhlasím	3	1,1%
	nesúhlasím	9	3,4%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	49	18,5%
	súhlasím	107	40,4%
	úplne súhlasím	97	36,6%
	Celkom	265	100,0%
	úplne nesúhlasím	85	32,2%

2. Statické financie (štátny rozpočet) sú pre vzdelávacie organizácie ako školy dostatočné	nesúhlasím	81	30,7%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	62	23,5%
	súhlasím	25	9,5%
	úplne súhlasím	11	4,2%
	Celkom	264	100,0%
3. V organizácii sa oceňujú zmeny a transformácia	úplne nesúhlasím	5	1,9%
	nesúhlasím	25	9,4%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	70	26,4%
	súhlasím	120	45,3%
	úplne súhlasím	45	17,0%
Celkom	265	100,0%	
4. Stratégia by mala byť komunikovaná správne a dobre	úplne nesúhlasím	0	0,0%
	nesúhlasím	6	2,3%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	35	13,2%
	súhlasím	90	34,0%
	úplne súhlasím	134	50,6%
Celkom	265	100,0%	
5. Silné externé prepojenie má vplyv na organizáciu	úplne nesúhlasím	1	0,4%
	nesúhlasím	6	2,3%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	55	20,8%
	súhlasím	119	44,9%
	úplne súhlasím	84	31,7%
Celkom	265	100,0%	
6. Direktívne a tradičné vedenie je dôležité pre zachovanie operatívneho riadenia	úplne nesúhlasím	43	16,2%
	nesúhlasím	77	29,1%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	70	26,4%
	súhlasím	41	15,5%
	úplne súhlasím	34	12,8%
Celkom	265	100,0%	
7. Každý by mal rozumieť organizačnej vízii	úplne nesúhlasím	3	1,1%
	nesúhlasím	3	1,1%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	16	6,0%
	súhlasím	83	31,3%
	úplne súhlasím	160	60,4%
Celkom	265	100,0%	
8. Celoživotné vzdelávanie by malo byť nevyhnutnou súčasťou každého zamestnanca vzdelávacej organizácie	úplne nesúhlasím	1	0,4%
	nesúhlasím	7	2,6%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	16	6,0%
	súhlasím	85	32,1%
	úplne súhlasím	156	58,9%
Celkom	265	100,0%	
	úplne nesúhlasím	2	0,8%

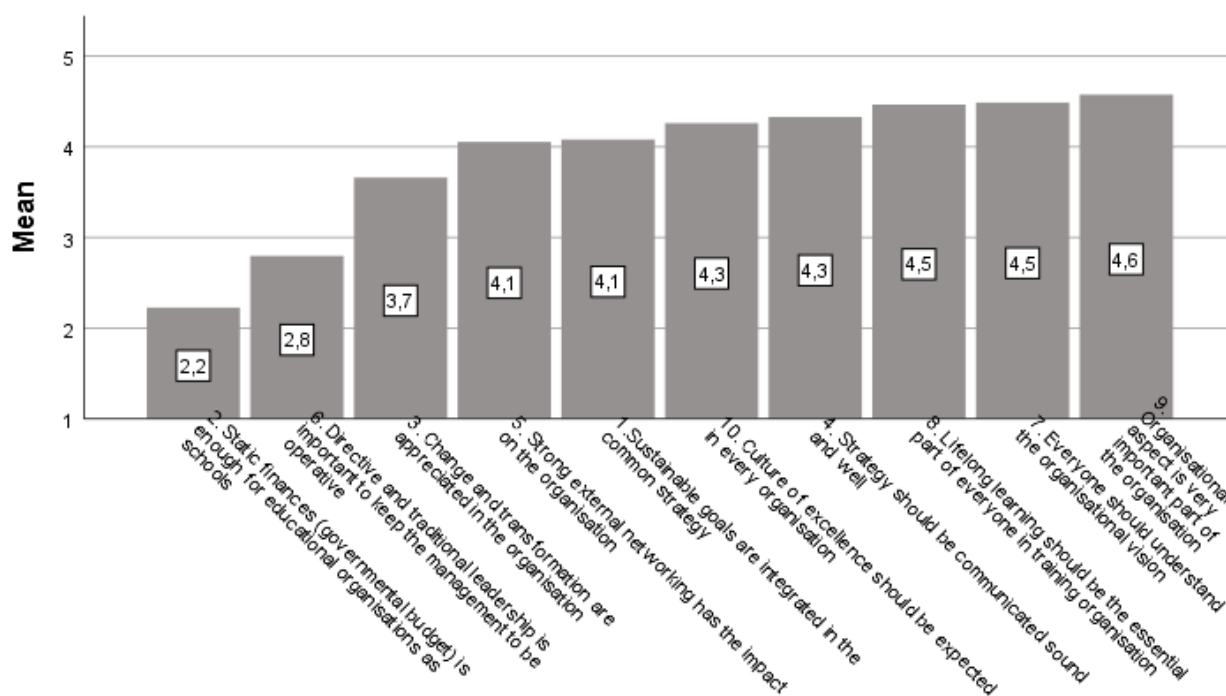
Podpora kultúry zdieľania vedomostí v oblasti vzdelávania
Organizácia (KNOWLO)

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave

9. Organizačný aspekt je veľmi dôležitou súčasťou organizácie	nesúhlasím	2	0,8%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	7	2,6%
	súhlasím	85	32,1%
	úplne súhlasím	169	63,8%
	Celkom	265	100,0%
10. Kultúra excelencie by sa mala očakávať v každej organizácii	úplne nesúhlasím	4	1,5%
	nesúhlasím	3	1,1%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	36	13,6%
	súhlasím	99	37,4%
	úplne súhlasím	123	46,4%
	Celkom	265	100,0%

V grafe 1 sú zoradené odpovede na jednotlivé položky od najnižšieho súhlasu po najvyšší súhlas.



Graf 1 Organizačné sebauvedomenie, stratégia a rozvoj

1.2 Učenie, komunikácia a spolupráca (organizácia a jej ľudia)

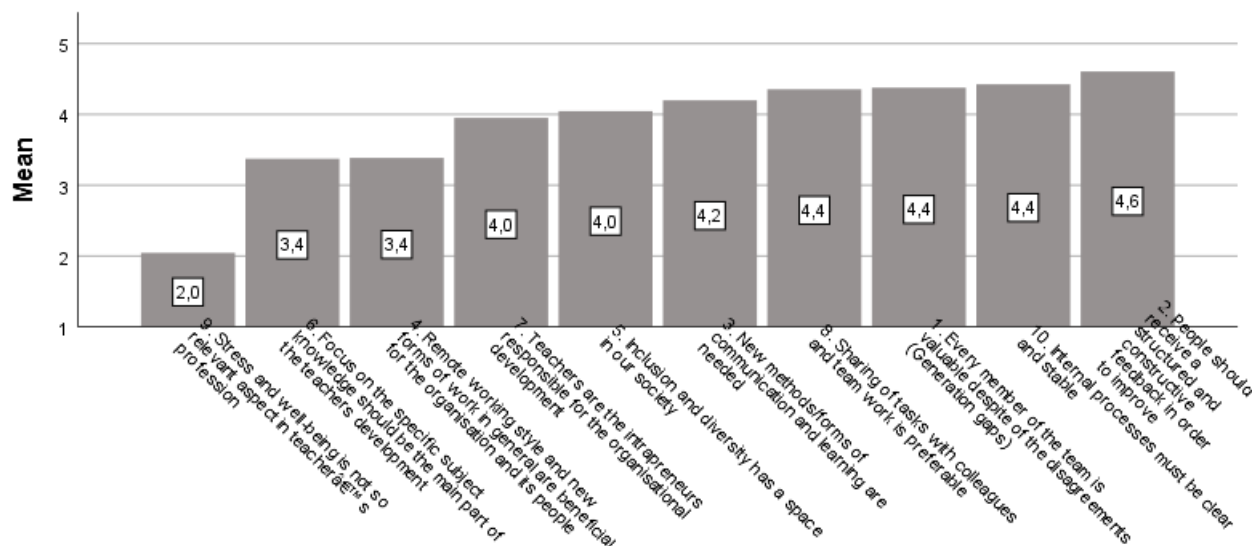
Druhá oblasť sa týkala učenia, komunikácie a spolupráce - absolútne a relatívne početnosti sú uvedené v tabuľke 2 a priemerné hodnoty sú znázornené na obrázku 2. Takmer všetci respondenti (95 %) súhlasili s tým, že členovia organizácie by mali dostávať konštruktívnu spätnú väzbu, aby sa zlepšovali. Viac ako 90 % respondentov súhlasilo s tým, že každý člen tímu je cenný napriek nezhodám, že interné procesy musia byť jasné a stabilné a že sa uprednostňuje zdieľanie s kolegami a tímová spolupráca. Respondenti tiež súhlasia s tým, že sú potrebné nové metódy/formy komunikácie a vzdelávania (86 %). 77 % respondentov súhlasilo s tým, že inklúzia a rozmanitosť majú v našej spoločnosti svoje miesto (17 % vyjadrilo neutrálny názor). 74 % respondentov súhlasilo s tým, že učiteľia sú iniciátormi zodpovednými za organizačný rozvoj (20 % vyjadrilo skôr neutrálny názor). V položke, že štýl práce na diaľku a nové formy práce vo všeobecnosti sú pre organizáciu a jej ľudí prospešné, súhlasilo 43 % respondentov, 41 % malo skôr neutrálny názor (41 %) a 17 % nesúhlasilo. Takmer polovica respondentov súhlasila s tým, že zameranie sa na znalosti konkrétneho predmetu by malo byť hlavnou súčasťou rozvoja učiteľov; takmer tretina mala na túto otázku neutrálny názor. S položkou, že stres a pohoda nie sú v učiteľskej profesii až také dôležité, nesúhlasila prevažná väčšina - 70 %, pričom 18 % vyjadrilo neutrálny názor.

Z toho vyplýva, že respondenti považujú vzťahy so spolupracovníkmi, spätnú väzbu, komunikáciu a spoluprácu za veľmi dôležité. tabuľka 2 Učenie, komunikácia a spolupráca (organizácia a jej ľudia).

	Počítaj e	Stĺpec N %
1. Každý člen tímu je cenný aj napriek nezhodám (generačné rozdiely)	úplne nesúhlasím	5 1,9%
	nesúhlasím	9 3,4%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	18 6,8%
	súhlasím	82 30,9%
	úplne súhlasím	151 57,0%
2. Ľudia by mali dostávať štruktúrovanú a konštruktívnu spätnú väzbu, aby sa zlepšili	úplne nesúhlasím	1 0,4%
	nesúhlasím	3 1,1%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	9 3,4%
	súhlasím	73 27,5%
	úplne súhlasím	179 67,5%
	úplne nesúhlasím	3 1,1%

3. Sú potrebné nové metódy/formy komunikácie a učenia	nesúhlasím	8	3,0%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	25	9,4%
	súhlasím	126	47,5%
	úplne súhlasím	103	38,9%
4. Štýl práce na diaľku a nové formy práce vo všeobecnosti sú pre organizáciu a jej ľudí prospešné	úplne nesúhlasím	6	2,3%
	nesúhlasím	38	14,3%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	108	40,8%
	súhlasím	74	27,9%
	úplne súhlasím	39	14,7%
5. Inklúzia a rozmanitosť majú v našej spoločnosti miesto	úplne nesúhlasím	4	1,5%
	nesúhlasím	9	3,4%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	46	17,4%
	súhlasím	118	44,5%
6. Zameranie sa na špecifické znalosti predmetu by malo byť hlavnou súčasťou rozvoja učiteľov	úplne nesúhlasím	12	4,5%
	nesúhlasím	36	13,6%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	94	35,5%
	súhlasím	87	32,8%
	úplne súhlasím	36	13,6%
7. Učiteľia sú vnútropodnikoví podnikatelia zodpovední za organizačný rozvoj	úplne nesúhlasím	2	0,8%
	nesúhlasím	15	5,7%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	52	19,6%
	súhlasím	121	45,7%
	úplne súhlasím	75	28,3%
8. Uprednostňuje sa zdieľanie úloh s kolegami a tímová práca	úplne nesúhlasím	3	1,1%
	nesúhlasím	12	4,5%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	14	5,3%
	súhlasím	95	35,8%
	úplne súhlasím	141	53,2%
9. Stres a pohoda nie sú v profesii učiteľa až tak dôležité.	úplne nesúhlasím	119	44,9%
	nesúhlasím	64	24,2%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	47	17,7%
	súhlasím	21	7,9%
	úplne súhlasím	14	5,3%
10. Interné procesy musia byť jasné a stabilné	úplne nesúhlasím	2	0,8%
	nesúhlasím	2	0,8%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	14	5,3%
	súhlasím	110	41,5%
	úplne súhlasím	137	51,7%

V grafe 2 sú zoradené odpovede na jednotlivé položky od najnižšieho súhlasu po najvyšší súhlas.



Graf 2 Učenie, komunikácia a spolupráca (organizácia a jej ľudia)

1.3 Klienti, udržateľnosť a orientácia na produkty

Tretia oblasť bola zameraná na študentov, udržateľnosť a orientáciu na produkty - absolútne a relatívne čísla sú uvedené v tabuľke 3, priemerné hodnoty sú znázornené v grafe 3. Takmer všetci respondenti (94 %) sa zhodli na tom, že individuálny prístup k účastníkom vzdelávania je nevyhnutný, že účastníci vzdelávania by mali byť zapojení do procesu vzdelávania a mali by byť aktívnymi členmi (86,5 %) a že podstatou organizácie vzdelávania je zameranie na kvalitu (86 %), že na dosiahnutie väčšieho úspechu sú potrebné inovatívne metódy vo vzdelávaní (84 %), školitelia by mali jasne chápať štýly učenia sa účastníkov vzdelávania (84 %) a že účastníci vzdelávania by mali byť zapojení do tvorby vzdelávacích produktov (79 %).

60 % učiteľov si myslí, že projektové vyučovanie pomáha dosahovať lepšie výsledky (takmer tretina mala neutrálny názor). 58 % respondentov súhlasilo s tým, že by pomohol správny výber (hodnotenie) žiakov pred vzdelávaním (27 % malo neutrálny názor a 15 % nesúhlasilo).

V otázke, či študenti poznajú svoj štýl učenia a preferencie, sa väčšina respondentov vyjadrila neutrálne (44,2 %) a tretina súhlasila.

Väčšina respondentov (44 %) nesúhlasila s tým, že tradičné predpisy sú udržateľné bez výrazných zmien, takmer tretina vyjadrila neutrálny názor a štvrtina súhlasila.

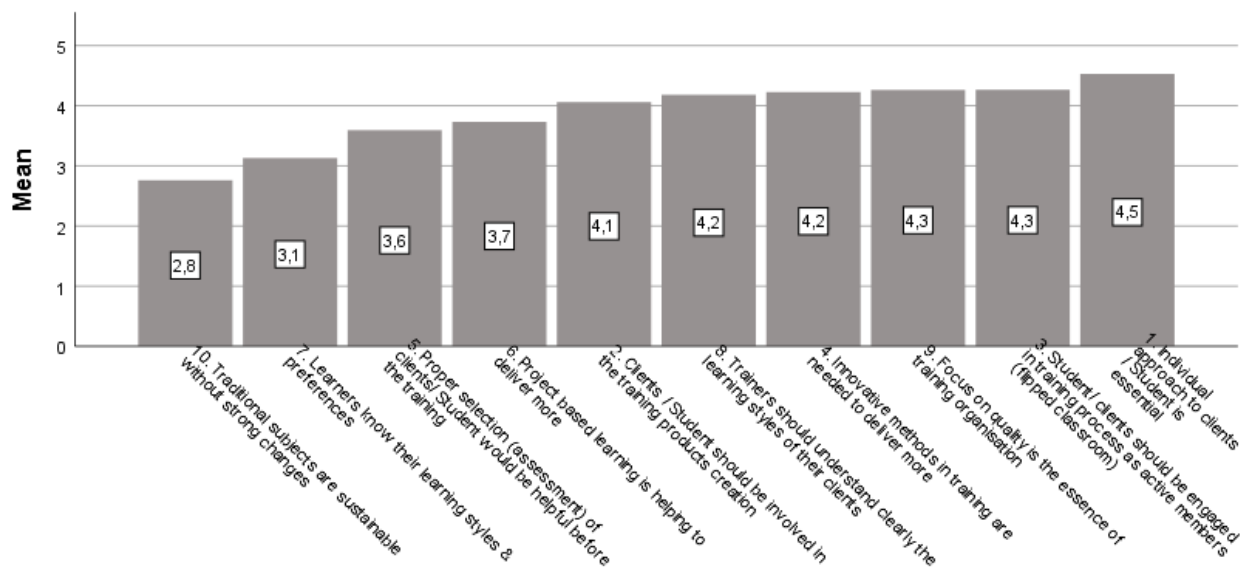
Z uvedeného vyplýva, že pre učiteľov je veľmi dôležité aktívne zapojenie študentov do tvorby vzdelávacieho produktu, zdôrazňujú tiež potrebu inovatívnych metód vo vyučovaní a pchoping učebných štýlov študentov.

Tabuľka 3 Klienti, udržateľnosť a orientácia na produkt

		Počítaj e	Stĺpec N %
1. Individuálny prístup ku klientom / študentom je nevyhnutný	úplne nesúhlasím	2	0,8%
	nesúhlasím	3	1,1%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	12	4,5%
	súhlasím	84	31,7%
	úplne súhlasím	164	61,9%
2. Klienti / študenti by mali byť zapojení do tvorby školiacich produktov	úplne nesúhlasím	2	0,8%
	nesúhlasím	4	1,5%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	50	18,9%
	súhlasím	129	48,7%
	úplne súhlasím	80	30,2%
3. Študenti/klienti by mali byť zapojení do vzdelávacieho procesu ako aktívni členovia (obrátenej triedy)	úplne nesúhlasím	2	0,8%
	nesúhlasím	5	1,9%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	29	10,9%
	súhlasím	114	43,0%
	úplne súhlasím	115	43,4%
4. Inovatívne metódy v odbornej príprave sú potrebné na zabezpečenie väčšieho počtu	úplne nesúhlasím	2	0,8%
	nesúhlasím	7	2,6%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	34	12,8%
	súhlasím	108	40,8%
	úplne súhlasím	114	43,0%
5. Správny výber (hodnotenie) klientov/študentov by bol užitočný pred školením	úplne nesúhlasím	14	5,3%
	nesúhlasím	26	9,8%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	72	27,2%
	súhlasím	95	35,8%
	úplne súhlasím	58	21,9%
6. Projektové vyučovanie pomáha poskytovať viac	úplne nesúhlasím	5	1,9%
	nesúhlasím	11	4,2%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	90	34,0%
	súhlasím	103	38,9%
	úplne súhlasím	56	21,1%
	úplne nesúhlasím	18	6,8%

7. Žiaci poznajú svoje učebné štýly a preferencie	nesúhlasím	41	15,5%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	117	44,2%
	súhlasím	67	25,3%
	úplne súhlasím	22	8,3%
8. Školitelia by mali jasne chápať štýly učenia svojich klientov	úplne nesúhlasím	3	1,1%
	nesúhlasím	8	3,0%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	32	12,1%
	súhlasím	117	44,2%
	úplne súhlasím	105	39,6%
9. Podstatou organizácie vzdelávania je zameranie na kvalitu	úplne nesúhlasím	5	1,9%
	nesúhlasím	7	2,6%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	25	9,4%
	súhlasím	105	39,6%
	úplne súhlasím	123	46,4%
10. Tradičné predmety sú udržateľné bez výrazných zmien	úplne nesúhlasím	31	11,7%
	nesúhlasím	84	31,7%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	85	32,1%
	súhlasím	48	18,1%
	úplne súhlasím	17	6,4%

V grafe 3 sú zoradené odpovede na jednotlivé položky od najnižšieho súhlasu po najvyšší súhlas.



Graf 3 Klienti, udržateľnosť a orientácia na produkty

1.4 Digitálna transformácia, globálny kontext a tvorba hodnôt

Štvrtá a posledná časť sa týkala digitálnej transformácie, globálneho kontextu a tvorby hodnôt - relatívne a absolútne frekvencie sú uvedené v tabuľke 4 a priemerné hodnoty sú vizualizované na obrázku 4.

Takmer 65 % respondentov súhlasilo s tým, že zodpovedná spotreba a výdavky v organizácii sú dôležité a že organizácia by mala byť inovátorom v digitálnom priestore. Takmer 54 % respondentov súhlasilo s tým, že udržateľnosť a environmentálne aspekty sú súčasťou každodenného života organizácie, zatiaľ čo 36 % sa k tejto otázke vyjadrilo neutrálne. S tým, že globálne povedomie je súčasťou každodenného života organizácie, súhlasilo 44 % respondentov. 44 % respondentov súhlasilo s tým, že učitelia sú po pandémie digitálne pripravení, 39 % malo neutrálny názor a 18 % s tým nesúhlasilo. 37 % respondentov súhlasilo s tým, že moderné technológie sa pri vzdelávaní využívajú v maximálnej miere, 38 % malo skôr neutrálny názor a 25 % nesúhlasilo. Respondenti vyjadrili skôr neutrálny názor, že digitálne kurzy sú organizované interaktívne pre všetkých (40 %), 37 % s tým súhlasilo. Podobne sa väčšinou neutrálne vyjadrili k tomu, že existujú normy kvality pre online výučbu (42 %), tretina súhlasila a štvrtina nesúhlasila. Tretina respondentov súhlasila s tým, že technické vybavenie je dostatočné, 29 % bolo neutrálnych a takmer 40 % nesúhlasilo. 44 % respondentov súhlasilo s tým, že cudzí jazyk je prekážkou pre školiteľov, aby mohli vycestovať do zahraničia na medzinárodnú odbornú prípravu, 27 % bolo neutrálnych a 29 % nesúhlasilo.

Z toho vyplýva, že zodpovedná spotreba, environmentálne aspekty a digitálna transformácia sú pre školiteľov dôležité. Možnosti zlepšenia vidia v zlepšení interaktivity kurzov a limity vidia v technickom vybavení a jazykovej pripravenosti školiteľov.

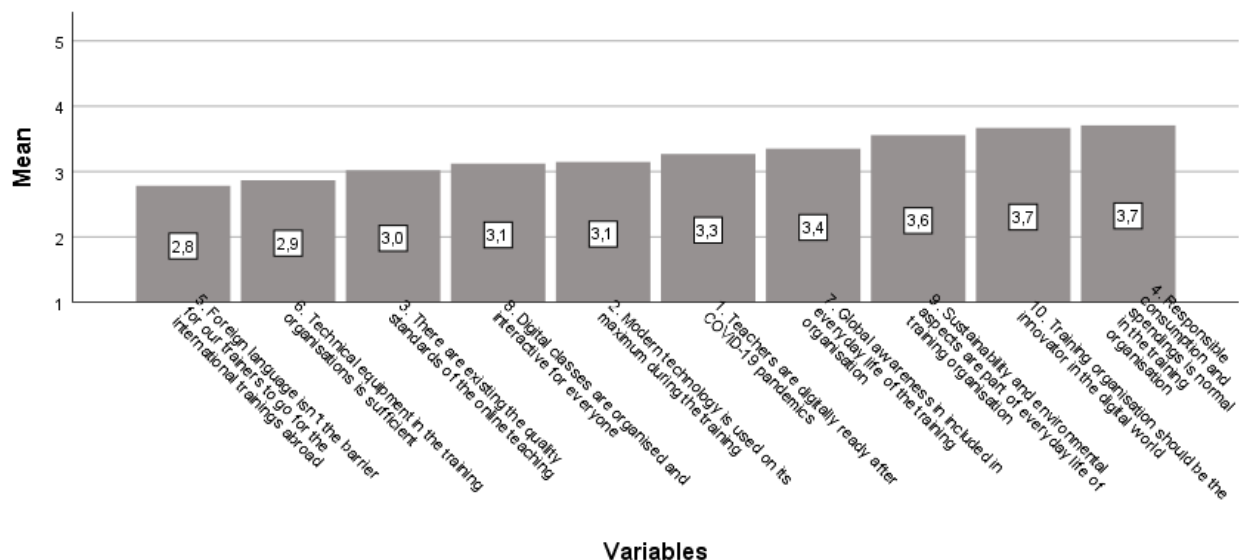
Tabuľka 4 Digitálna transformácia, globálny kontext a tvorba hodnoty

	Počítaj e	Stĺpec N %
1. Učitelia sú po pandémie COVID-19 digitálne pripravení	úplne nesúhlasím	10 3,8%
	nesúhlasím	38 14,3%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	102 38,5%
	súhlasím	101 38,1%
	úplne súhlasím	14 5,3%

2. Moderné technológie sa počas školenia využívajú v maximálnej miere	úplne nesúhlasím	13	4,9%
	nesúhlasím	52	19,6%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	101	38,1%
	súhlasím	81	30,6%
	úplne súhlasím	18	6,8%
3. Existujú štandardy kvality online výučby	úplne nesúhlasím	28	10,6%
	nesúhlasím	39	14,7%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	112	42,3%
	súhlasím	72	27,2%
	úplne súhlasím	14	5,3%
4. Zodpovedná spotreba a výdavky sú vo vzdelávacej organizácii bežné	úplne nesúhlasím	8	3,0%
	nesúhlasím	20	7,5%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	65	24,5%
	súhlasím	121	45,7%
	úplne súhlasím	51	19,2%
5. Cudzí jazyk nie je prekážkou pre našich školiteľov, aby mohli ísť na medzinárodné školenia do zahraničia	úplne nesúhlasím	48	18,1%
	nesúhlasím	68	25,7%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	72	27,2%
	súhlasím	48	18,1%
	úplne súhlasím	29	10,9%
6. Technické vybavenie v školiacich organizáciách je dostatočné	úplne nesúhlasím	40	15,1%
	nesúhlasím	63	23,8%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	76	28,7%
	súhlasím	64	24,2%
	úplne súhlasím	22	8,3%
7. Globálne povedomie zahrnuté do každodenného života vzdelávacej organizácie	úplne nesúhlasím	7	2,6%
	nesúhlasím	37	14,0%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	105	39,6%
	súhlasím	88	33,2%
	úplne súhlasím	28	10,6%
8. Digitálne triedy sú organizované a interaktívne pre každého	úplne nesúhlasím	25	9,4%
	nesúhlasím	38	14,3%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	105	39,6%
	súhlasím	74	27,9%
	úplne súhlasím	23	8,7%
9. Udržateľnosť a environmentálne aspekty sú súčasťou každodenného života vzdelávacej organizácie	úplne nesúhlasím	6	2,3%
	nesúhlasím	22	8,3%
	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	94	35,5%
	súhlasím	104	39,2%
	úplne súhlasím	39	14,7%
10. Vzdelávacia organizácia by mala	úplne nesúhlasím	7	2,6%
	nesúhlasím	19	7,2%

byť inovátorom v digitálnom svete	ani súhlasiť, ani nesúhlasiť	80	30,2%
	súhlasím	108	40,8%
	úplne súhlasím	51	19,2%

V grafe 4 sú zoradené odpovede na jednotlivé položky od najnižšieho súhlasu po najvyšší súhlas.



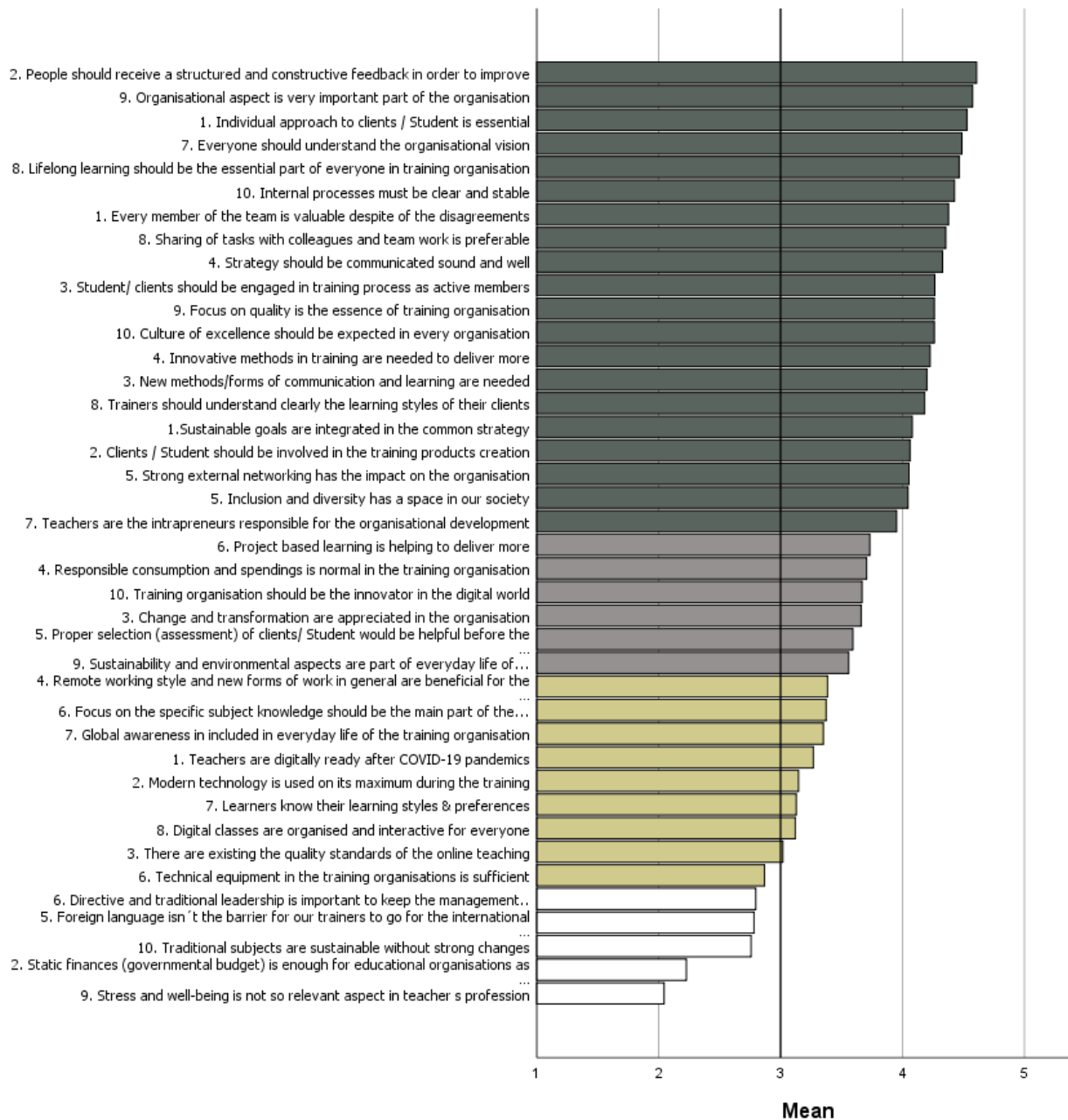
Graf 4 Digitálna transformácia, globálny kontext a tvorba hodnoty

Nasledujúci graf č. 5 znázorňuje priemerné odpovede na všetky položky dotazníka. Sú zoradené od najvyššej miery súhlasu po najnižšiu mieru súhlasu.

Podpora kultúry zdieľania vedomostí v oblasti vzdelávania
Organizácia (KNOWLO)

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave

All answers in ascending order



Graf 5 Odpovede na všetky položky dotazníka zoradené od najvyššej úrovne súhlasu po najnižšiu úroveň súhlasu

2 POROVNÁVACIA ANALÝZA PODĽA KRAJÍN

V tabuľke vidíme výskumnú vzorku z pohľadu jednotlivých krajín. Najčastejšie sa vyskytovali respondenti z Lotyšska, ďalej zo Slovenska. O niečo menej bolo respondentov z Talianska a Českej republiky. Zo Španielska boli len dvaja respondenti, preto ich do ďalšej analýzy nezahŕňame.

Tabuľka 5 Výskumný súbor - krajiny

	Frekvencia	Percentá
Česká republika	31	11,7
Slovensko	62	23,4
Lotyšsko	135	50,9
Taliansko	35	13,2
Španielsko	2	,8
Celkom	265	100,0

2.1 Organizačné sebauvedomenie, stratégia a rozvoj

Ako môžeme vidieť v tabuľke č. 6, existujú významné rozdiely v premenných týkajúcich sa organizačného sebauvedomenia, stratégie a rozvoja. Konkrétne ide o tieto premenné: 2. 3. Statické financie (štátny rozpočet) sú pre vzdelávacie organizácie ako školy dostatočné, 4. Stratégia by mala byť komunikovaná rozumne a dobre, 5. Silné externé prepojenie má vplyv na organizáciu, 6. Direktívne a tradičné vedenie je dôležité, aby manažment bol operatívny, 8. Celoživotné vzdelávanie by malo byť základnou súčasťou každého vo vzdelávacej organizácii, 10. Vplyv na rozvoj organizácie má aj to, že sa v nej všetci vzdelávajú. Kultúra excelencie by sa mala očakávať v každej organizácii.

S premennou 2. Statické financie (štátny rozpočet) sú pre vzdelávacie organizácie ako školy dostatočné, respondenti vyjadrili nesúhlas, prípadne neutrálny postoj. Neutrálny postoj vyjadrili respondenti z Talianska a Českej republiky, nesúhlas vyjadrili respondenti z Lotyšska a Slovenska.

S premennou 4. Stratégia by mala byť komunikovaná správne a dobre, vyjadrili súhlas respondenti zo všetkých krajín, najmä respondenti zo Slovenska, a relatívne menší súhlas vyjadrili respondenti z Lotyšska.

S bodom 5. Silné externé prepojenie má vplyv na organizáciu najviac súhlasia respondenti z Talianska, naopak (relatívne) najmenej respondenti zo Slovenska. S položkou 6 vo vysokej miere súhlasili respondenti z Talianska. Direktívne a tradičné vedenie je dôležité pre udržanie operatívosti manažmentu, všetci ostatní skôr nesúhlasili. Všetci respondenti vo vysokej miere súhlasia s položkou 7. Celoživotné vzdelávanie by malo byť nevyhnutnou súčasťou vzdelávania každého v organizácii, s čím však väčšinou súhlasia respondenti z Talianska a Českej republiky. Respondenti zo všetkých krajín vo vysokej miere súhlasia s položkou 10. Kultúra excelencie by sa mala očakávať v každej organizácii, okrem respondentov zo Slovenska, ktorí s ňou súhlasia v menšej miere.

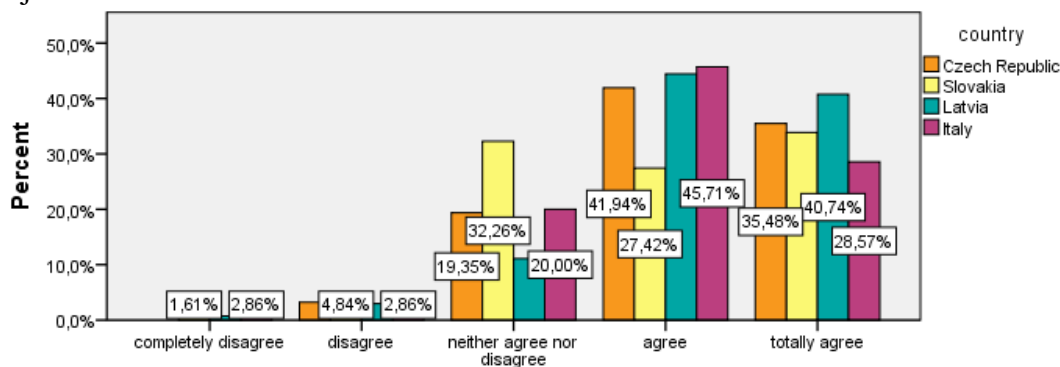
Tabuľka 6 Porovnanie - organizačné sebauvedomenie, stratégia a rozvoj

krajina		N	Priemerné poradie	Priemer	KW	df	signifikancia (p)
1. Udržateľné ciele sú integrované do spoločnej stratégie	Česká republika	31	131,21	4,10	6,765	3	0,080
	Slovensko	62	116,14	3,87			
	Lotyšsko	135	142,34	4,21			
	Taliansko	35	120,90	3,94			
	Celkom	263		4,08			
2. Statické financie (štátny rozpočet) sú pre vzdelávacie organizácie ako školy dostatočné	Česká republika	31	150,45	2,45	33,336	3	0,000
	Slovensko	62	106,40	1,84			
	Lotyšsko	134	123,57	2,07			
	Taliansko	35	189,54	3,20			
	Celkom	262		2,21			
3. V organizácii sa oceňujú zmeny a transformácia	Česká republika	31	141,15	3,81	2,169	3	0,538
	Slovensko	62	128,56	3,56			
	Lotyšsko	135	128,16	3,64			
	Taliansko	35	144,81	3,83			
	Celkom	263		3,67			
4. Stratégia by mala byť	Česká republika	31	131,98	4,32	15,909	3	0,001
	Slovensko	62	161,94	4,61			

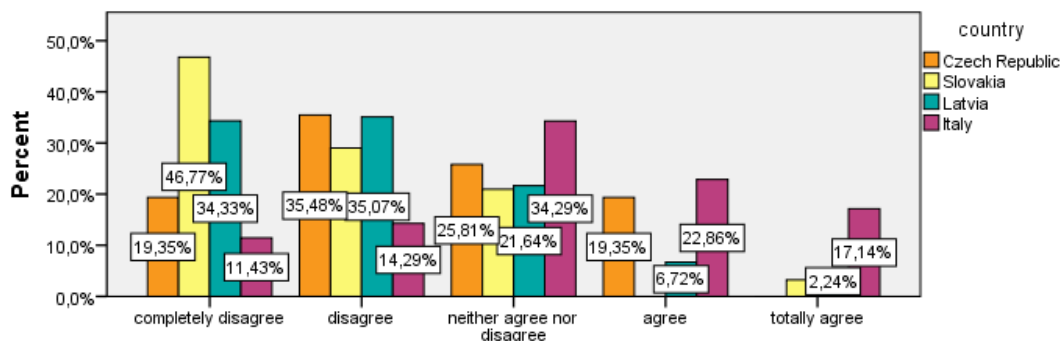
komunikovaná správne a dobre	Lotyšsko	135	120,41	4,23			
	Taliansko	35	123,67	4,26			
	Celkom	263		4,33			
5. Silné externé prepojenie má vplyv na organizáciu	Česká republika	31	106,69	3,81	27,808	3	0,001
	Slovensko	62	107,05	3,76			
	Lotyšsko	135	137,02	4,11			
	Taliansko	35	179,26	4,57			
	Celkom	263		4,05			
6. Direktívne a tradičné vedenie je dôležité pre zachovanie operatívneho riadenia	Česká republika	31	121,47	2,61	85,033	3	0,000
	Slovensko	62	88,18	2,05			
	Lotyšsko	135	128,93	2,69			
	Taliansko	35	230,81	4,60			
	Celkom	263		2,78			
7. Každý by mal rozumieť organizačnej vízii	Česká republika	31	137,05	4,52	3,952	3	0,267
	Slovensko	62	117,81	4,29			
	Lotyšsko	135	137,27	4,57			
	Taliansko	35	132,33	4,54			
	Celkom	263		4,49			
8. Celoživotné vzdelávanie by malo byť nevyhnutnou súčasťou každého zamestnanca vzdelávacej organizácie	Česká republika	31	156,26	4,71	18,934	3	0,000
	Slovensko	62	136,02	4,44			
	Lotyšsko	135	116,65	4,33			
	Taliansko	35	162,60	4,80			
	Celkom	263		4,46			
9. Organizačný aspekt je veľmi dôležitou súčasťou organizácie	Česká republika	31	137,39	4,65	7,445	3	0,059
	Slovensko	62	112,73	4,39			
	Lotyšsko	135	137,37	4,64			
	Taliansko	35	140,64	4,60			
	Celkom	263		4,57			
10. Kultúra excelencie by sa mala očakávať v	Česká republika	31	142,18	4,35	17,709	3	0,000
	Slovensko	62	108,95	3,98			
	Lotyšsko	135	130,45	4,27			
	Taliansko	35	169,79	4,69			

každý organizácii	Celkom	263		4,27			
-------------------	--------	-----	--	------	--	--	--

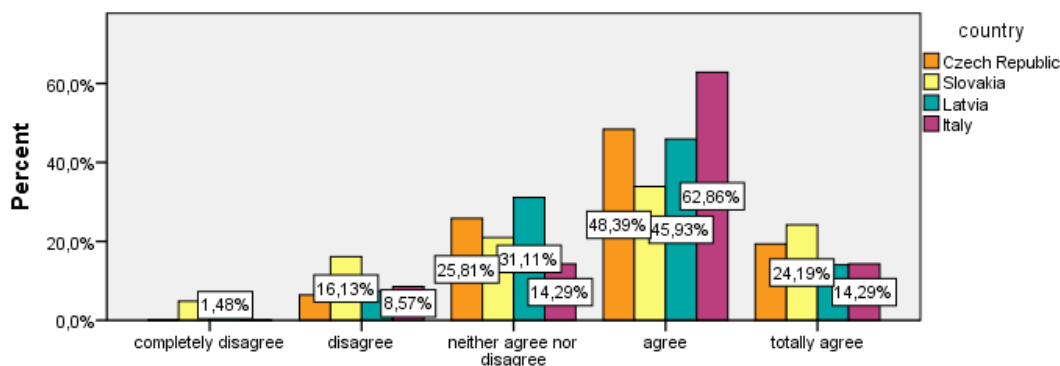
V ďalších grafoch sú vizualizované odpovede respondentov na otázky dotazníka (v %) pre každú krajinu.



1. Sustainable goals are integrated in the common strategy



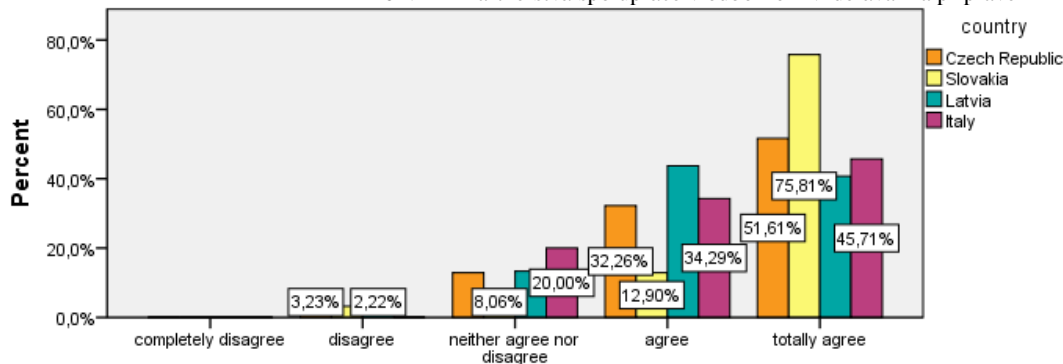
2. Static finances (governmental budget) is enough for educational organisations as schools



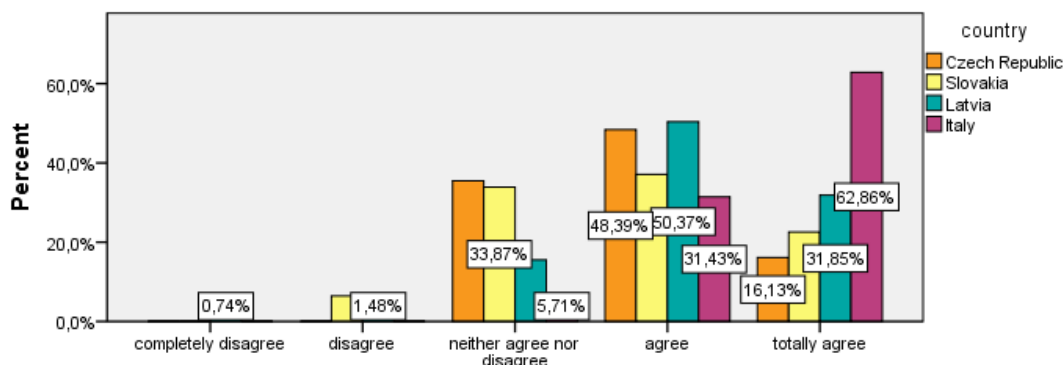
3. Change and transformation are appreciated in the organisation

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

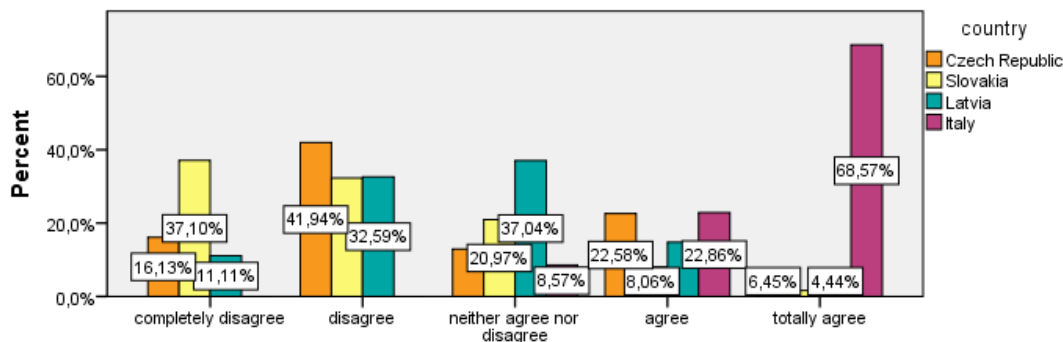
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



4. Strategy should be communicated sound and well

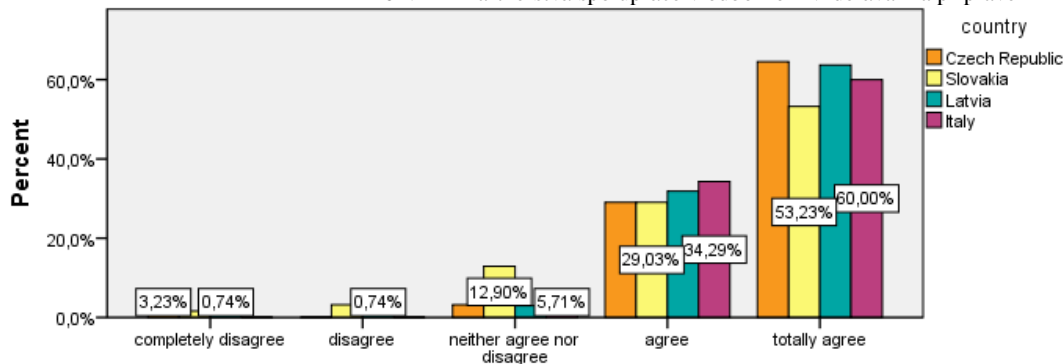


5. Strong external networking has the impact on the organisation

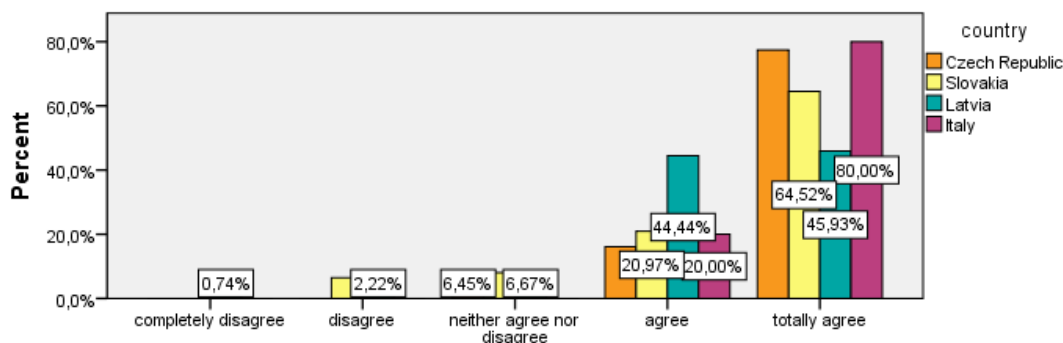


6. Directive and traditional leadership is important to keep the management to be operative

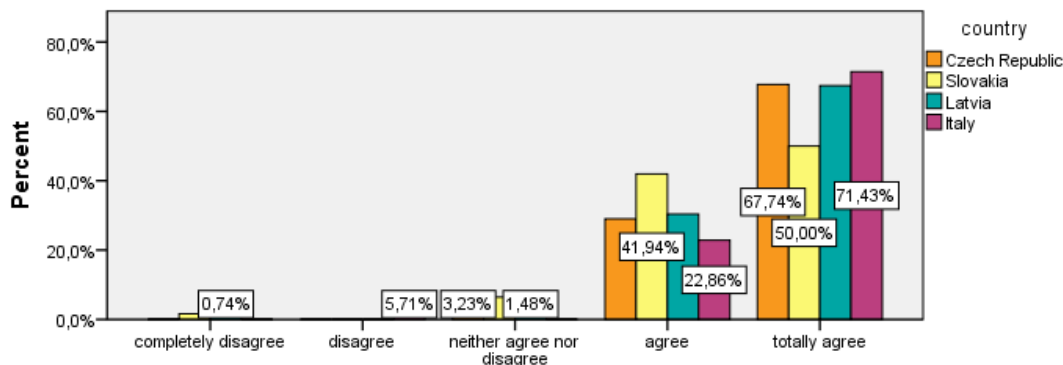
2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



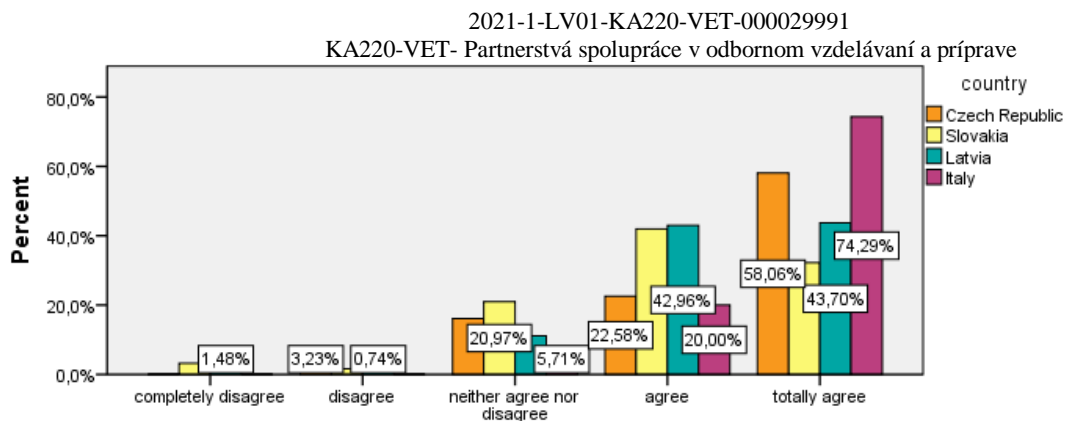
7. Everyone should understand the organisational vision



8. Lifelong learning should be the essential part of everyone in training organisation



9. Organisational aspect is very important part of the organisation



10. Culture of excellence should be expected in every organisation

2.2 Učenie, komunikácia a spolupráca / Organizácia a jej ľudia

Ako môžeme vidieť v tabuľke č. 7, existujú významné rozdiely v premenných týkajúcich sa organizačného sebauvedomenia, stratégie a rozvoja. Konkrétne ide o tieto premenné: 1. Každý člen tímu je cenný aj napriek nezhodám (Generation gaps), 2. Každý člen tímu je cenný aj napriek nezhodám (Generation gaps), 3. Ľudia by mali dostávať štruktúrovanú a konštruktívnu spätnú väzbu, aby sa zlepšovali, 4. Učítelia by sa mali zameriavať na špecifické znalosti predmetu, 5. Učítelia sú vnútropodnikovo zodpovední za organizačný rozvoj, 6. Učítelia sú zodpovední za organizačný rozvoj, 7. Preferuje sa zdieľanie úloh s kolegami a tímová práca, 8. Stres a pohoda nie sú relevantným aspektom v učiteľskej profesii.

Respondenti zo všetkých krajín vo veľkej miere súhlasia s bodom 1. Každý člen tímu je cenný aj napriek nezhodám (Generation gaps), najviac však z Českej republiky a Lotyšska.

Všetci respondenti vo veľkej miere súhlasia s bodom 2. Ľudia by mali dostávať štruktúrovanú a konštruktívnu spätnú väzbu, aby sa zlepšovali, ale najviac s tým súhlasia respondenti z Talianska a Lotyšska.

S bodom 6 najviac súhlasia respondenti z Talianska a Českej republiky. Zameranie sa na špecifické predmetové vedomosti by malo byť hlavnou súčasťou rozvoja učiteľov, pričom najmenej súhlasia respondenti z Lotyšska.

S bodom 7 najviac súhlasia respondenti z Českej republiky a Lotyšska. Učítelia sú intrapodnikatelia zodpovední za organizačný rozvoj, najmenej respondenti zo Slovenska a najmenej respondenti z Talianska.

Respondenti zo všetkých krajín súhlasia s bodom 8. Zdieľanie úloh s kolegami a tímová práca sú preferované, ale o niečo menej respondentov zo Slovenska.

Všetci respondenti nesúhlasia s položkou Stres a pohoda nie sú relevantným aspektom v učiteľskej profesii, okrem respondentov z Českej republiky, ktorí vyjadrujú skôr neutrálny postoj.

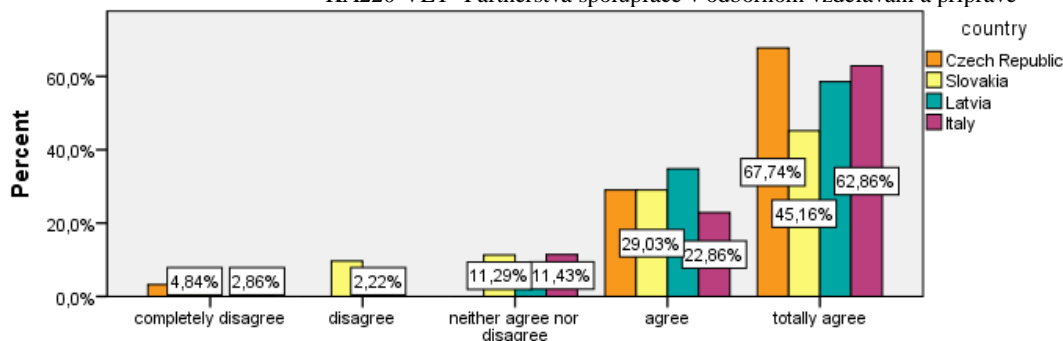
Tabuľka 7 Porovnanie - Učenie, komunikácia a spolupráca / Organizácia a jej ľudia

krajina		N	Priemer né poradie	Priemer	KW	df	signifikancia (p)
1. Každý člen tímu je cenný aj napriek nezhodám (generačné rozdiely)	Česká republika	31	148,84	4,58	9,563	3	0,023
	Slovensko	62	109,89	4,00			
	Lotyšsko	135	136,79	4,50			
	Taliansko	35	137,77	4,43			
	Celkom	263		4,38			
2. Ľudia by mali dostávať štruktúrovanú a konštruktívnu spätnú väzbu, aby sa zlepšili	Česká republika	31	129,13	4,58	9,172	3	0,027
	Slovensko	62	114,35	4,40			
	Lotyšsko	135	135,47	4,65			
	Taliansko	35	152,40	4,80			
	Celkom	263		4,60			
3. Sú potrebné nové metódy/formy komunikácie a učenia	Česká republika	31	142,89	4,35	3,046	3	0,385
	Slovensko	62	136,35	4,21			
	Lotyšsko	135	125,01	4,13			
	Taliansko	35	141,60	4,34			
	Celkom	263		4,21			
4. Štýl práce na diaľku a nové formy práce vo všeobecnosti sú pre organizáciu a jej ľudí prospešné	Česká republika	31	139,42	3,48	5,33	3	0,149
	Slovensko	62	147,95	3,60			
	Lotyšsko	135	123,23	3,27			
	Taliansko	35	131,01	3,37			
	Celkom	263		3,38			
5. Inklúzia a rozmanitosť majú v našej	Česká republika	31	104,21	3,71	6,694	3	0,082
	Slovensko	62	129,08	3,97			
	Lotyšsko	135	136,05	4,11			

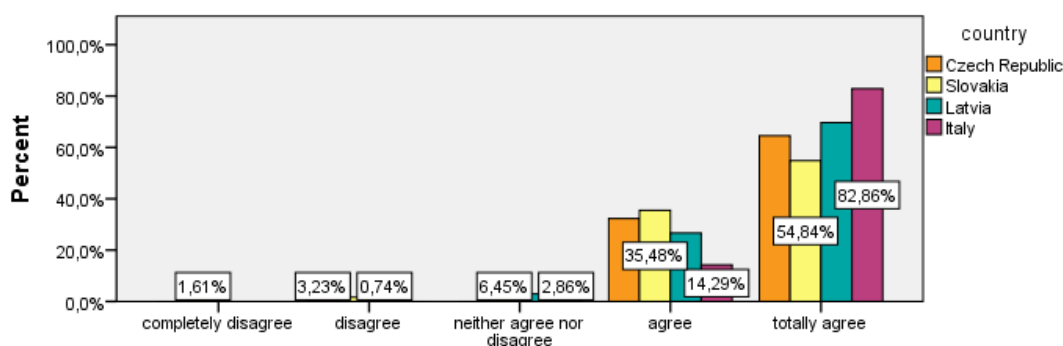
spoločnosti miesto	Taliansko	35	146,17	4,20			
	Celkom	263		4,04			
6. Zameranie sa na špecifické znalosti predmetu by malo byť hlavnou súčasťou rozvoja učiteľov	Česká republika	31	169,50	3,87	41,508	3	0,000
	Slovensko	62	148,07	3,58			
	Lotyšsko	135	105,06	3,02			
	Taliansko	35	174,21	3,94			
	Celkom	263		3,38			
7. Učitelia sú vnútropodnikoví podnikatelia zodpovední za organizačný rozvoj	Česká republika	31	154,16	4,23	40,843	3	0,000
	Slovensko	62	111,85	3,66			
	Lotyšsko	135	151,14	4,20			
	Taliansko	35	74,21	3,23			
	Celkom	263		3,95			
8. Uprednostňuje sa zdieľanie úloh s kolegami a tímová práca	Česká republika	31	120,77	4,29	38,262	3	0,000
	Slovensko	62	89,30	3,74			
	Lotyšsko	135	146,20	4,57			
	Taliansko	35	162,83	4,69			
	Celkom	263		4,36			
9. Stres a pohoda nie sú v profesii učiteľa až tak dôležité.	Česká republika	31	209,48	3,48	41,545	3	0,000
	Slovensko	62	127,17	1,94			
	Lotyšsko	135	119,09	1,82			
	Taliansko	35	121,74	1,83			
	Celkom	263		2,05			
10. Interné procesy musia byť jasné a stabilné	Česká republika	31	125,60	4,39	1,141	3	0,767
	Slovensko	62	126,57	4,34			
	Lotyšsko	135	135,96	4,48			
	Taliansko	35	132,03	4,43			
	Celkom	263		4,43			

V ďalších grafoch sú vizualizované odpovede respondentov na otázky dotazníka (v %) pre každú krajinu.

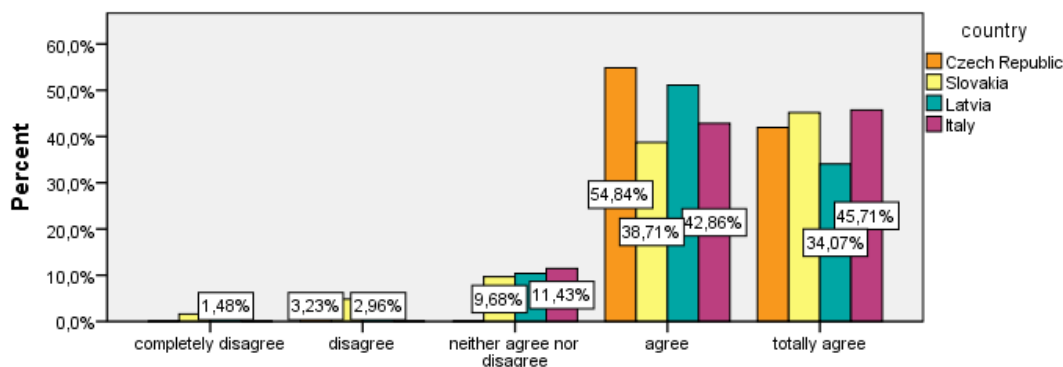
2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



1. Every member of the team is valuable despite of the disagreements (Generation gaps)



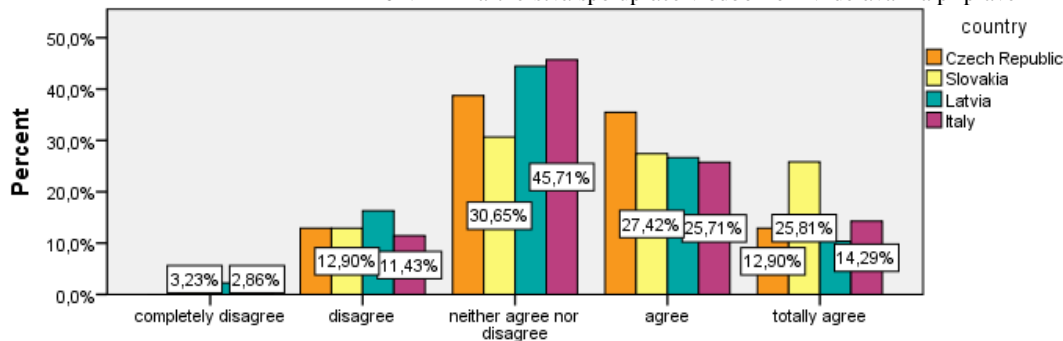
2. People should receive a structured and constructive feedback in order to improve



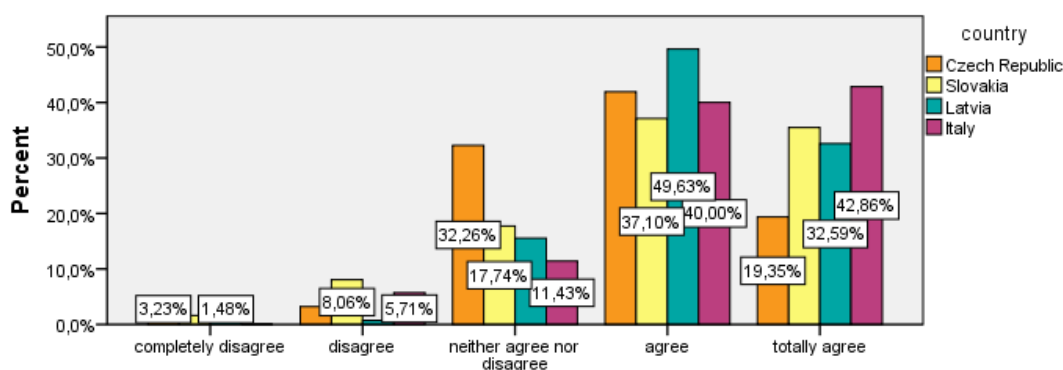
3. New methods/forms of communication and learning are needed

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

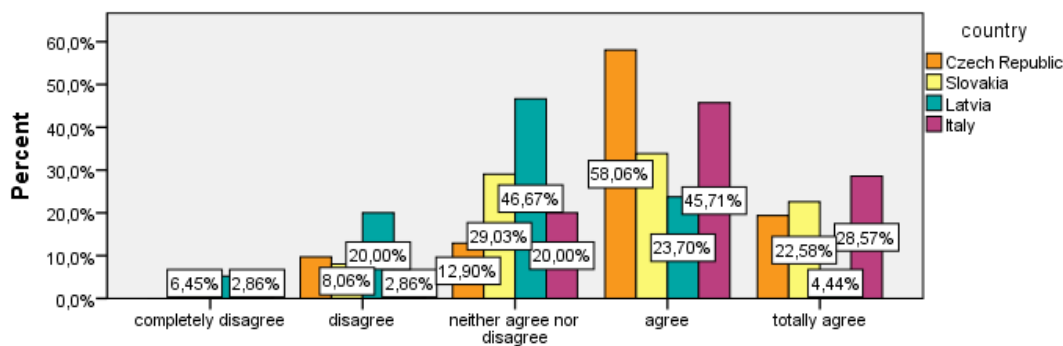
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



4. Remote working style and new forms of work in general are beneficial for the organisation and its people



5. Inclusion and diversity has a space in our society

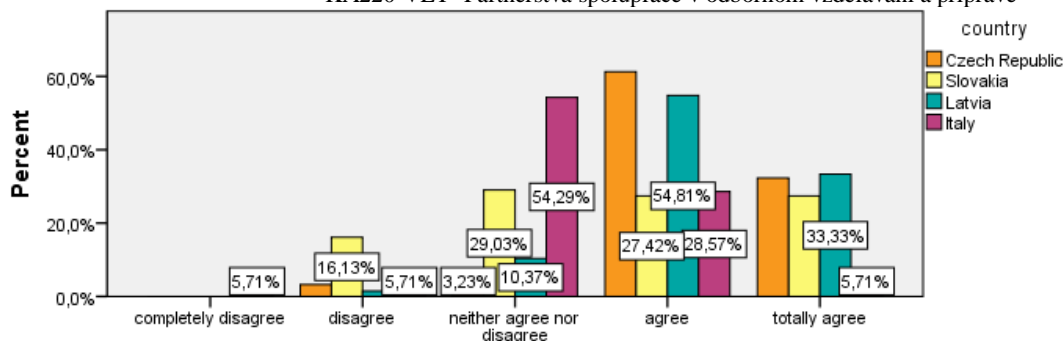


6. Focus on the specific subject knowledge should be the main part of the teachers development

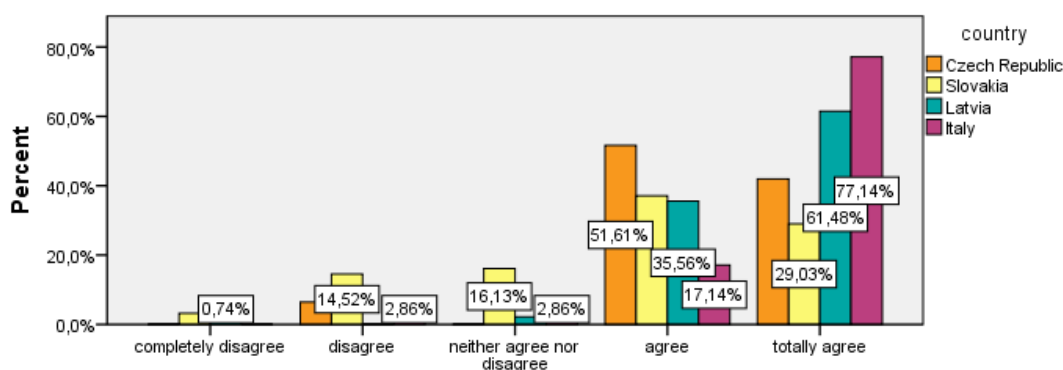
Podpora kultúry zdieľania vedomostí v oblasti vzdelávania
Organizácia (KNOWLO)

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

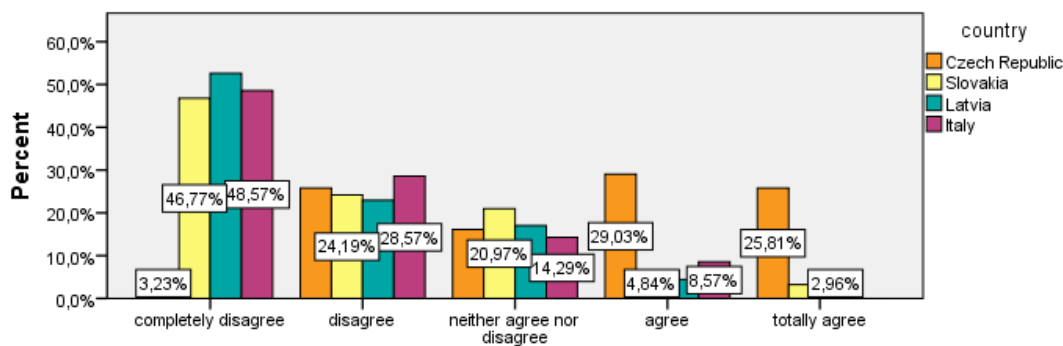
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



7. Teachers are the intrapreneurs responsible for the organisational development



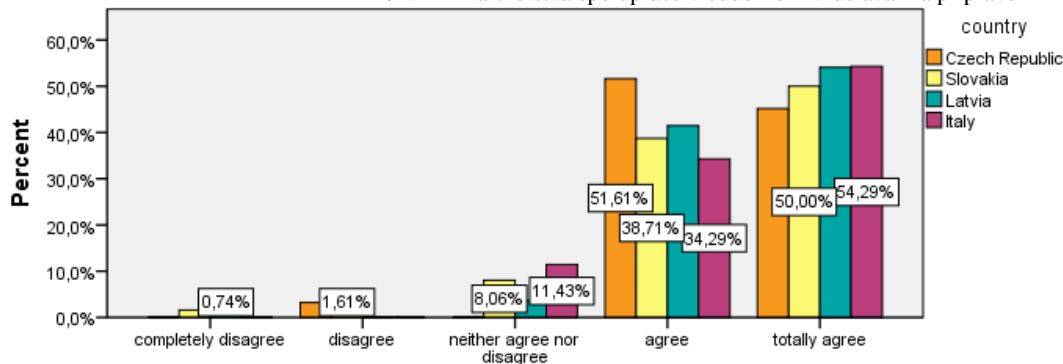
8. Sharing of tasks with colleagues and team work is preferable



9. Stress and well-being is not so relevant aspect in teachers profession

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



10. Internal processes must be clear and stable

2.3 Klienti / udržateľnosť a orientácia na produkty

Ako môžeme vidieť v tabuľke č. 8, existujú významné rozdiely v premenných týkajúcich sa organizačného sebauvedomenia, stratégie a rozvoja. Konkrétne ide o premenné 3. Študenti/klienti by mali byť zapojení do vzdelávacieho procesu ako aktívni členovia (obrátenej triedy), 4. Inovatívne metódy vo vzdelávaní sú potrebné na poskytnutie väčšieho množstva, 5. Správny výber (hodnotenie) klientov/študentov by bol užitočný pred vzdelávaním, 7. Študenti poznajú svoje štýly učenia a preferencie, 10. Študenti poznajú svoje štýly učenia. Tradičné predmety sú udržateľné bez výrazných zmien.

Všetci respondenti rozhodne súhlasia s bodom 3. Študenti/klienti by mali byť zapojení do vzdelávacieho procesu ako aktívni členovia (obrátenej triedy), najviac však respondenti z Lotyšska a Českej republiky.

Všetci respondenti vo veľkej miere súhlasia s bodom 4. Inovatívne metódy v odbornej príprave sú potrebné, aby sa poskytovalo viac, ale najviac respondentov zo Slovenska a Talianska.

Väčšina respondentov z Talianska súhlasí s bodom 5. Správny výber (posúdenie) klientov/študentov by bol užitočný pred školením, najmenej respondentov z Českej republiky.

K bodu 7. Žiaci poznajú svoje učebné štýly a preferencie, respondenti vyjadrili skôr neutrálny postoj.

K bodu 10. Tradičné predmety sú udržateľné bez výrazných zmien, respondenti nesúhlasili skôr neutrálne. Najviac nesúhlasili respondenti z Talianska.

Tabuľka 8 Klienti / udržateľnosť a orientácia na produkt

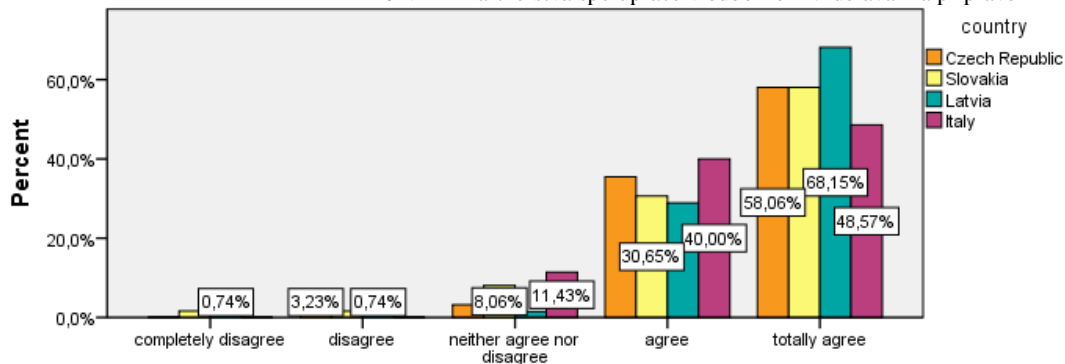
krajina		N	Priemer né poradie	Priemer	KW	df	signifikanci a (p)
1. Individuálny prístup ku klientom / študentom je nevyhnutný	Česká republika	31	127,11	4,48	6,587	3	0,086
	Slovensko	62	124,77	4,42			
	Lotyšsko	135	141,29	4,63			
	Taliansko	35	113,31	4,37			
	Celkom	263		4,53			
2. Klienti / študenti by mali byť zapojení do tvorby školiacich produktov	Česká republika	31	109,26	3,81	7,255	3	0,064
	Slovensko	62	134,15	4,06			
	Lotyšsko	135	140,53	4,16			
	Taliansko	35	115,41	3,91			
	Celkom	263		4,06			
3. Študenti/klienti by mali byť zapojení do vzdelávacieho procesu ako aktívni členovia (obrátenej triedy)	Česká republika	31	140,34	4,29	10,167	3	0,017
	Slovensko	62	110,76	4,03			
	Lotyšsko	135	142,60	4,39			
	Taliansko	35	121,34	4,20			
	Celkom	263		4,27			
4. Inovatívne metódy v odbornej príprave sú potrebné na zabezpečenie väčšieho počtu	Česká republika	31	132,39	4,26	14,077	3	0,003
	Slovensko	62	146,71	4,39			
	Lotyšsko	135	117,78	4,08			
	Taliansko	35	160,44	4,54			
	Celkom	263		4,24			
5. Správny výber (hodnotenie) klientov/študentov by bol užitočný pred školením	Česká republika	31	100,13	3,13	19,115	3	0,000
	Slovensko	62	139,81	3,73			
	Lotyšsko	135	124,99	3,50			
	Taliansko	35	173,46	4,11			
	Celkom	263		3,59			

6. Projektové vyučovanie pomáha poskytovať viac	Česká republika	31	125,13	3,68	6,184	3	0,103
	Slovensko	62	149,31	3,94			
	Lotyšsko	135	123,55	3,63			
	Taliansko	35	140,01	3,86			
	Celkom	263		3,74			
7. Žiaci poznajú svoje učebné štýly a preferencie	Česká republika	31	126,68	3,00	14,874	3	0,002
	Slovensko	62	137,79	3,19			
	Lotyšsko	135	141,46	3,27			
	Taliansko	35	89,96	2,57			
	Celkom	263		3,13			
8. Školitelia by mali jasne chápať štýly učenia svojich klientov	Česká republika	31	139,90	4,26	6,97	3	0,073
	Slovensko	62	138,80	4,18			
	Lotyšsko	135	121,67	4,11			
	Taliansko	35	152,79	4,40			
	Celkom	263		4,18			
9. Podstatou organizácie vzdelávania je zameranie na kvalitu	Česká republika	31	137,23	4,32	1,587	3	0,662
	Slovensko	62	125,00	4,15			
	Lotyšsko	135	135,87	4,31			
	Taliansko	35	124,86	4,20			
	Celkom	263		4,26			
10. Tradičné predmety sú udržateľné bez výrazných zmien	Česká republika	31	141,34	2,90	24,829	3	0,000
	Slovensko	62	111,35	2,48			
	Lotyšsko	135	150,08	3,01			
	Taliansko	35	90,57	2,14			
	Celkom	263		2,76			

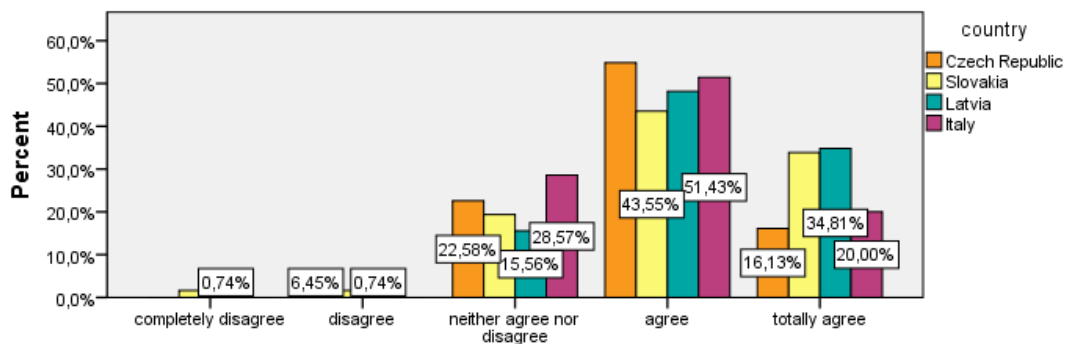
V ďalších grafoch sú vizualizované odpovede respondentov na otázky dotazníka (v %) pre každú krajinu.

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

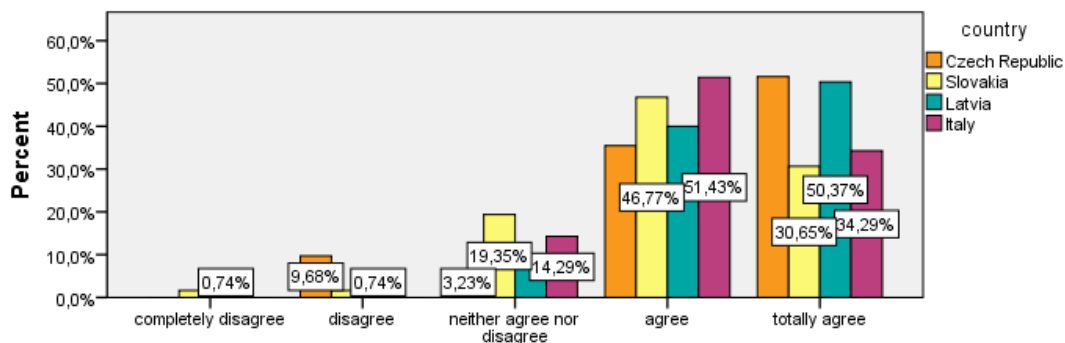
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



1. Individual approach to clients / Student is essential

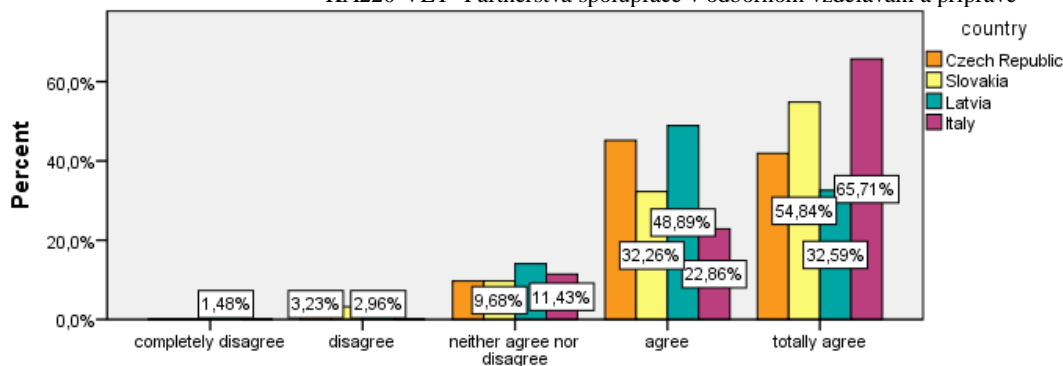


2. Clients / Student should be involved in the training products creation

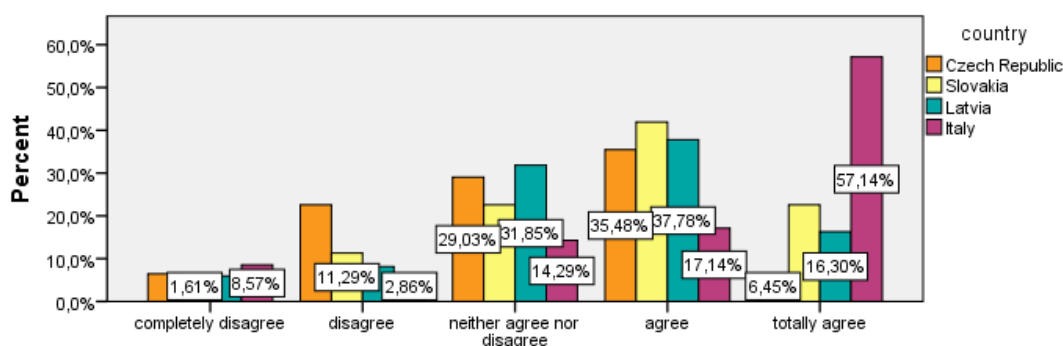


3. Student/ clients should be engaged in training process as active members (flipped classroom)

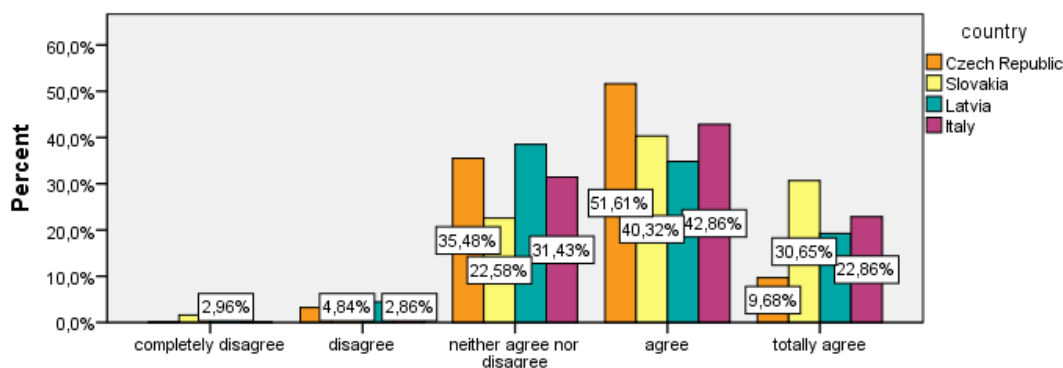
2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



4. Innovative methods in training are needed to deliver more

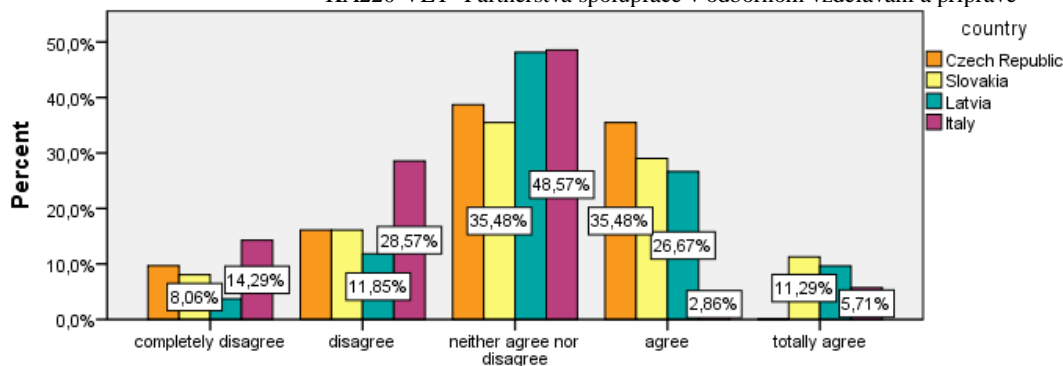


5. Proper selection (assessment) of clients/ Student would be helpful before the training

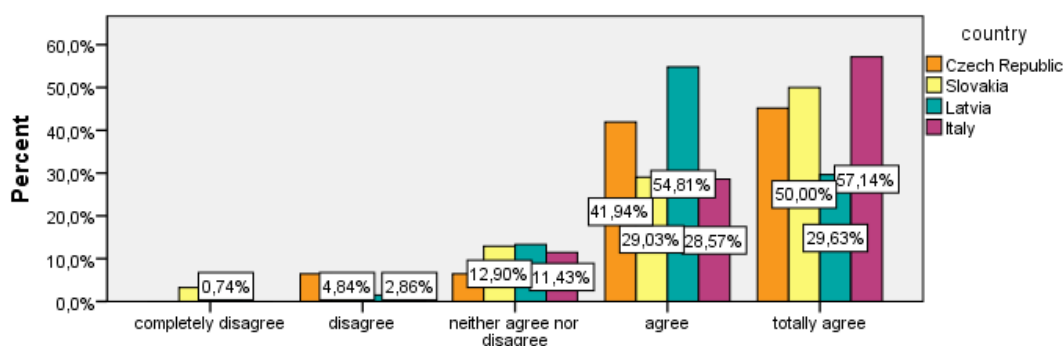


6. Project based learning is helping to deliver more

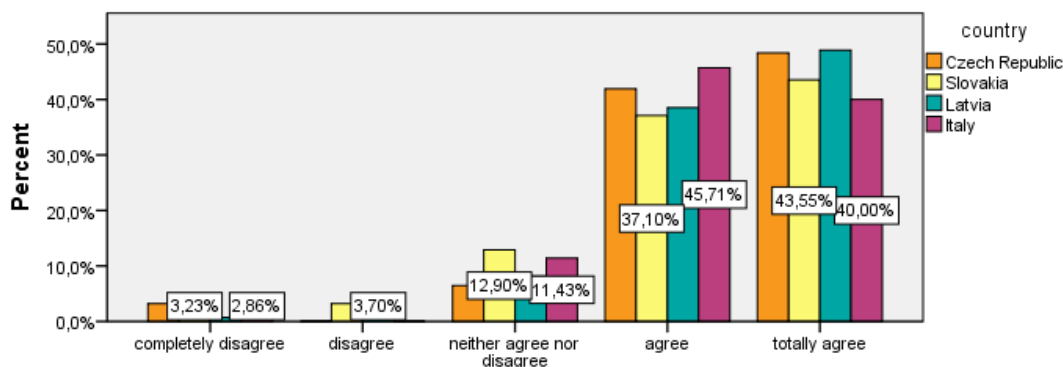
2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



7. Learners know their learning styles & preferences



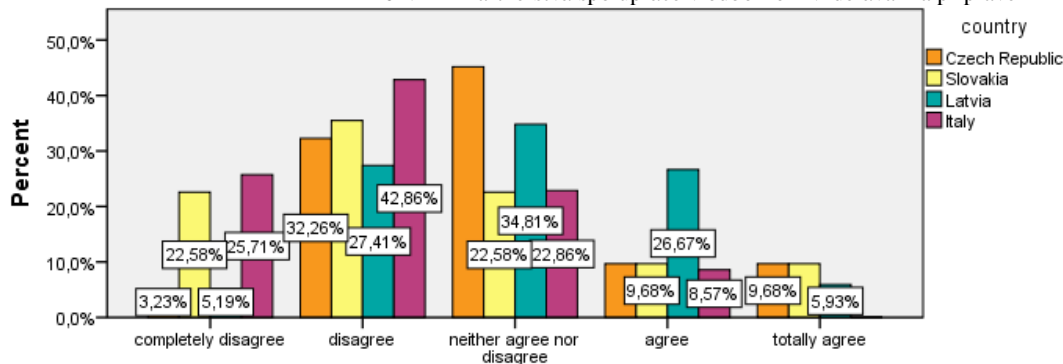
8. Trainers should understand clearly the learning styles of their clients



9. Focus on quality is the essence of training organisation

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



10. Traditional subjects are sustainable without strong changes

2.4 Digitálna transformácia, globálny kontext a tvorba hodnôt

Ako môžeme vidieť v tabuľke č. 9, existujú významné rozdiely v premenných týkajúcich sa organizačného sebauvedomenia, stratégie a rozvoja. Konkrétne ide o tieto premenné: 2. 3. Moderné technológie sa počas školenia využívajú v maximálnej miere, 4. Zodpovedná spotreba a výdavky sú vo vzdelávacej organizácii bežné, 5. Cudzí jazyk nie je prekážkou pre našich školiteľov, aby mohli ísť na medzinárodné školenie do zahraničia, 6. Technické vybavenie vo vzdelávacích organizáciách je dostatočné, 7. Globálne povedomie je zahrnuté do každodenného života vzdelávacej organizácie, 9. Udržateľnosť a environmentálne aspekty sú súčasťou každodenného života vzdelávacej organizácie.

K bodu 2. Moderné technológie sa počas vzdelávania využívajú v maximálnej miere, respondenti vyjadrili skôr neutrálny postoj, respondenti z Českej republiky skôr súhlasili, respondenti z Talianska naopak nesúhlasili.

K bodu 4. Zodpovedná spotreba a výdavky sú v organizácii vzdelávania normálne, respondenti z Lotyšska vyjadrili súhlasný názor, zatiaľ čo respondenti zo Slovenska a Talianska vyjadrili skôr neutrálny názor.

K bodu 5. Cudzí jazyk nie je prekážkou pre našich školiteľov, aby vycestovali na medzinárodné školenie do zahraničia, vyjadrili respondenti skôr neutrálny názor (postoj respondentov z Českej republiky sa blížil k miernemu nesúhlasu, postoj respondentov zo Slovenska k miernemu súhlasu).

K bodu 7. Globálne povedomie je zahrnuté do každodenného života vzdelávacej organizácie, vyjadrili respondenti z Českej republiky najviac súhlasný názor, ostatní respondenti tiež súhlasili, ale v o niečo nižšej miere.

K bodu 9. Trvalá udržateľnosť a environmentálne aspekty sú súčasťou každodenného života vzdelávacích organizácií, vyjadrili respondenti z Lotyšska a Českej republiky najviac súhlasných názorov, respondenti zo Slovenska a Talianska tiež súhlasili, ale v mierne nižšej miere.

Tabuľka 9 Porovnanie - digitálna transformácia, globálny kontext a tvorba hodnoty

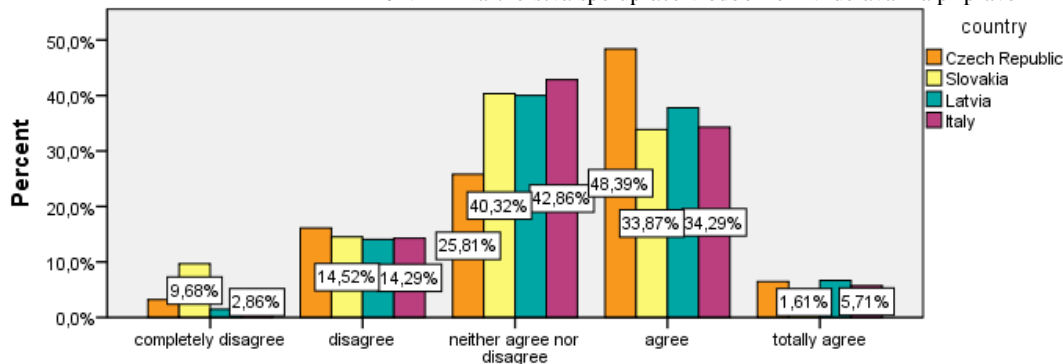
krajina		N	Priemerné poradie	Priemer	KW	df	signifikancia (p)
1. Učitelia sú po pandémii COVID-19 digitálne pripravení	Česká republika	31	143,94	3,39	4,255	3	0,235
	Slovensko	62	116,81	3,03			
	Lotyšsko	135	136,69	3,34			
	Taliansko	35	130,24	3,26			
	Celkom	263		3,26			
2. Moderné technológie sa počas školenia využívajú v maximálnej miere	Česká republika	31	153,90	3,45	12,492	3	0,006
	Slovensko	62	121,46	2,97			
	Lotyšsko	135	140,03	3,26			
	Taliansko	35	100,30	2,71			
	Celkom	263		3,14			
3. Existujú štandardy kvality online výučby	Česká republika	31	138,40	3,13	4,244	3	0,236
	Slovensko	62	115,88	2,77			
	Lotyšsko	135	137,92	3,11			
	Taliansko	35	132,06	2,97			
	Celkom	263		3,02			
4. Zodpovedná spotreba a výdavky sú vo vzdelávacej organizácii bežné	Česká republika	31	135,58	3,74	40,391	3	0,000
	Slovensko	62	100,24	3,21			
	Lotyšsko	135	156,60	4,06			
	Taliansko	35	90,20	3,26			
	Celkom	263		3,71			
5. Cudzí jazyk nie je prekážkou pre našich školiteľov, aby	Česká republika	31	107,50	2,39	8,62	3	0,035
	Slovensko	62	152,83	3,15			
	Lotyšsko	135	128,31	2,72			
	Taliansko	35	131,03	2,77			

mohli ísť na medzinárodné školenia do zahraničia	Celkom	263		2,79			
6. Technické vybavenie v školiacich organizáciách je dostatočné	Česká republika	31	156,06	3,29	10,293	3	0,016
	Slovensko	62	114,30	2,56			
	Lotyšsko	135	128,80	2,81			
	Taliansko	35	154,37	3,20			
	Celkom	263		2,86			
7. Globálne povedomie zahrnuté do každodenného života vzdelávacej organizácie	Česká republika	31	169,44	3,81	10,021	3	0,018
	Slovensko	62	132,72	3,35			
	Lotyšsko	135	124,57	3,27			
	Taliansko	35	126,24	3,29			
	Celkom	263		3,35			
8. Digitálne triedy sú organizované a interaktívne pre každého	Česká republika	31	146,77	3,32	3,893	3	0,273
	Slovensko	62	118,04	2,89			
	Lotyšsko	135	133,36	3,13			
	Taliansko	35	138,39	3,26			
	Celkom	263		3,11			
9. Udržateľnosť a environmentálne aspekty sú súčasťou každodenného života vzdelávacej organizácie	Česká republika	31	144,06	3,68	15,687	3	0,001
	Slovensko	62	113,36	3,32			
	Lotyšsko	135	145,43	3,73			
	Taliansko	35	102,53	3,26			
	Celkom	263		3,57			
10. Vzdelávacia organizácia by mala byť inovátorom v digitálnom svete	Česká republika	31	116,69	3,45	2,812	3	0,422
	Slovensko	62	138,01	3,71			
	Lotyšsko	135	129,82	3,64			
	Taliansko	35	143,31	3,86			
	Celkom	263		3,67			

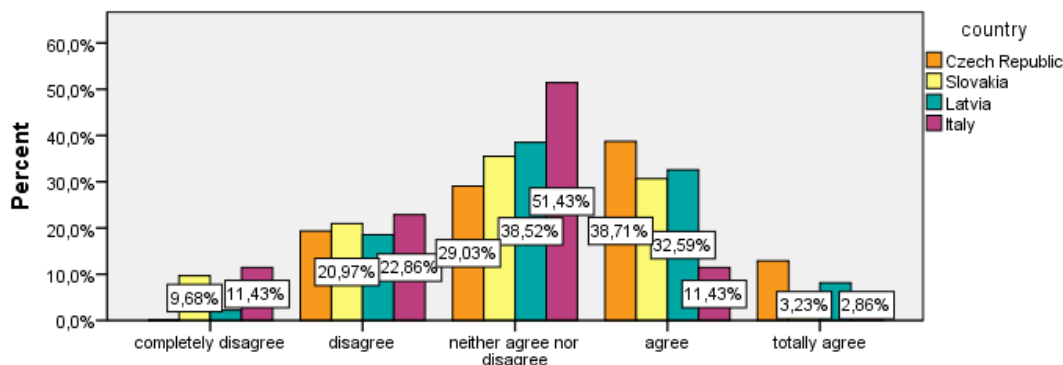
V ďalších grafoch sú vizualizované odpovede respondentov na otázky dotazníka (v %) pre každú krajinu.

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

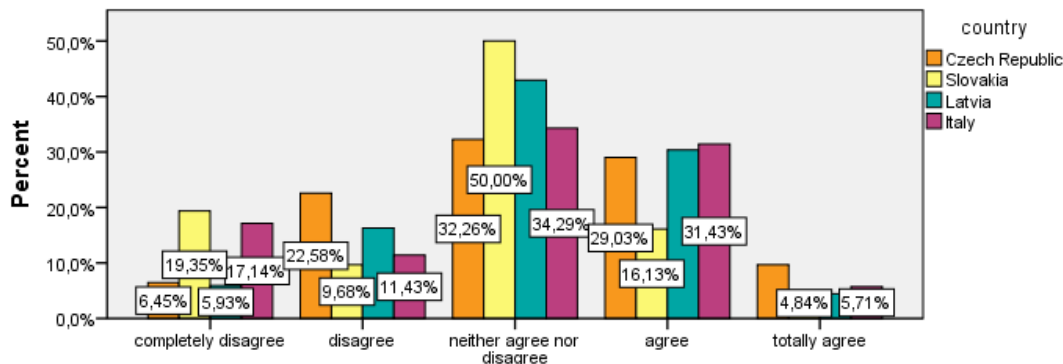
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



1. Teachers are digitally ready after COVID-19 pandemics



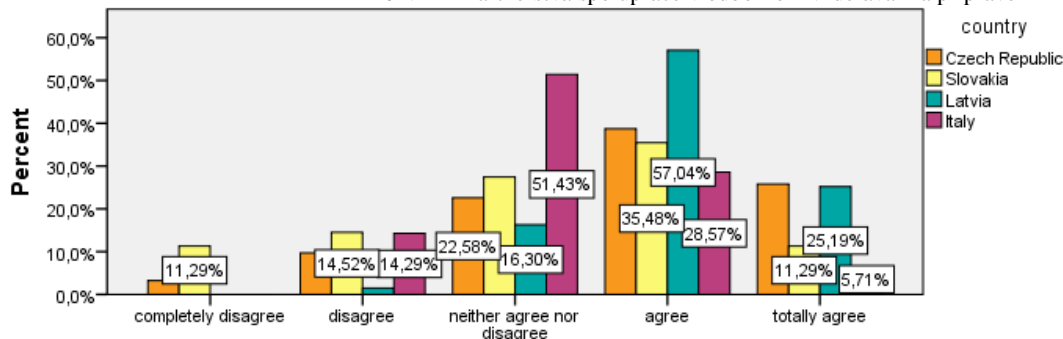
2. Modern technology is used on its maximum during the training



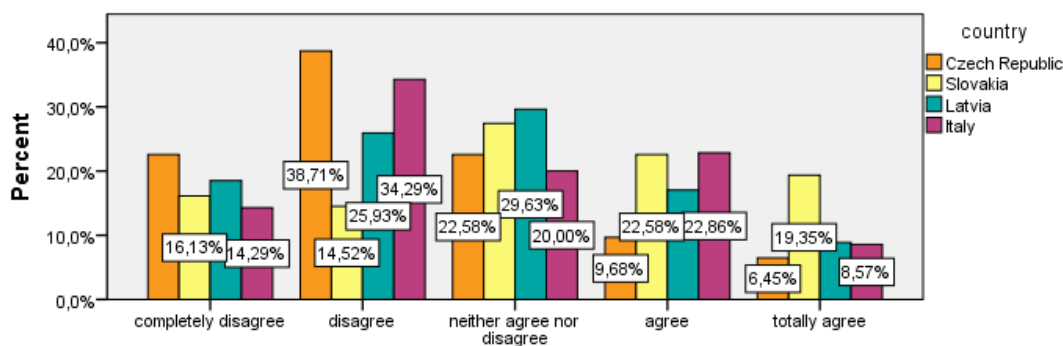
3. There are existing the quality standards of the online teaching

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

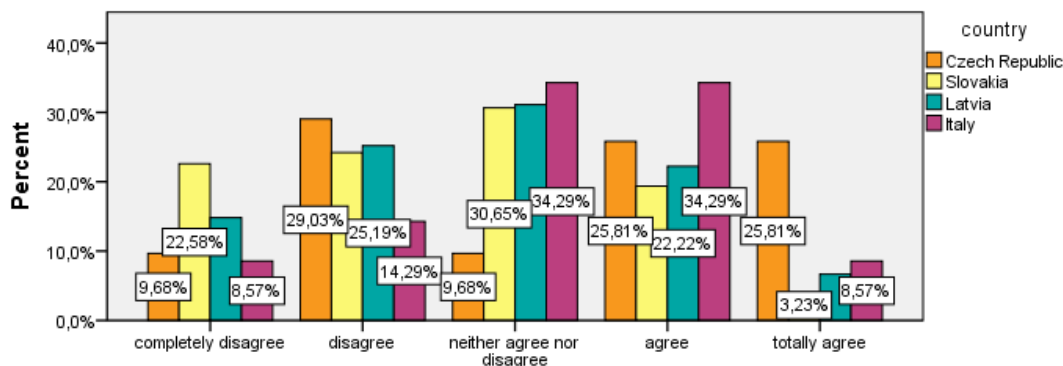
KA220-VET- Partnerství spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



4. Responsible consumption and spendings is normal in the training organisation



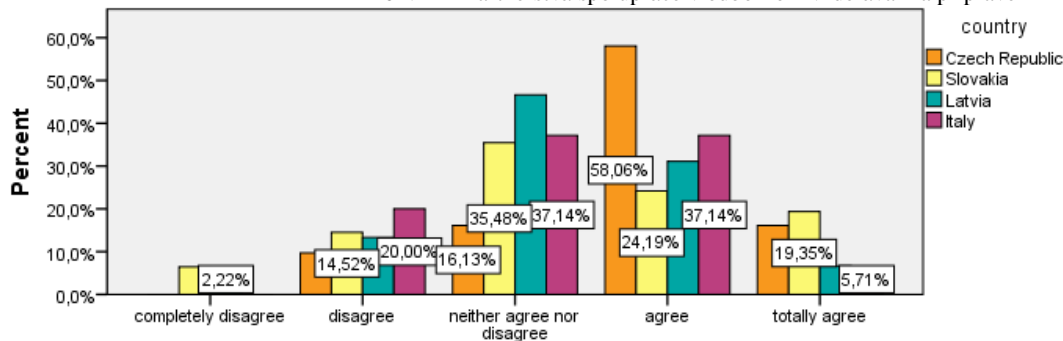
5. Foreign language isn't the barrier for our trainers to go for the international trainings abroad



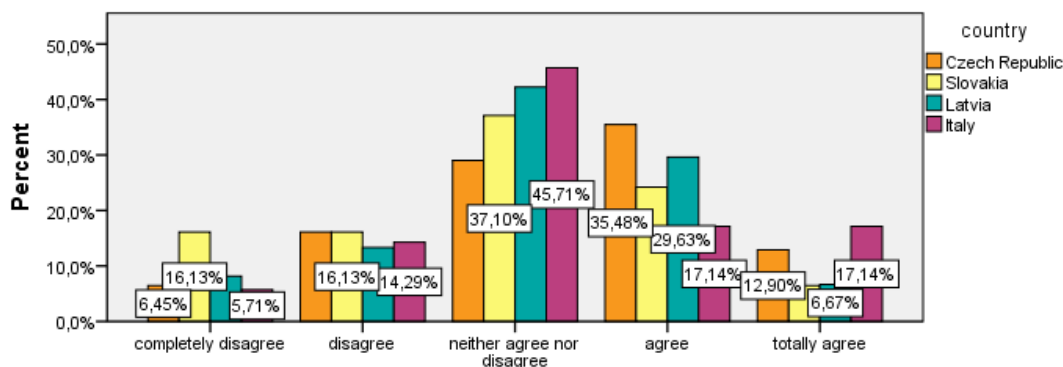
6. Technical equipment in the training organisations is sufficient

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

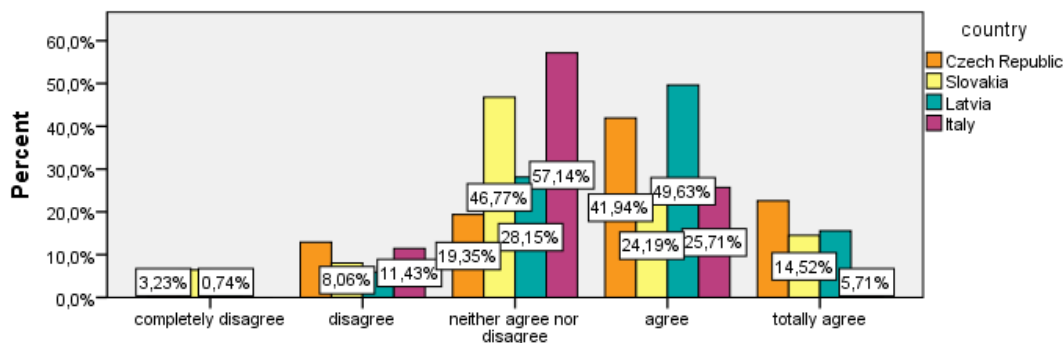
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



7. Global awareness is included in everyday life of the training organisation



8. Digital classes are organised and interactive for everyone

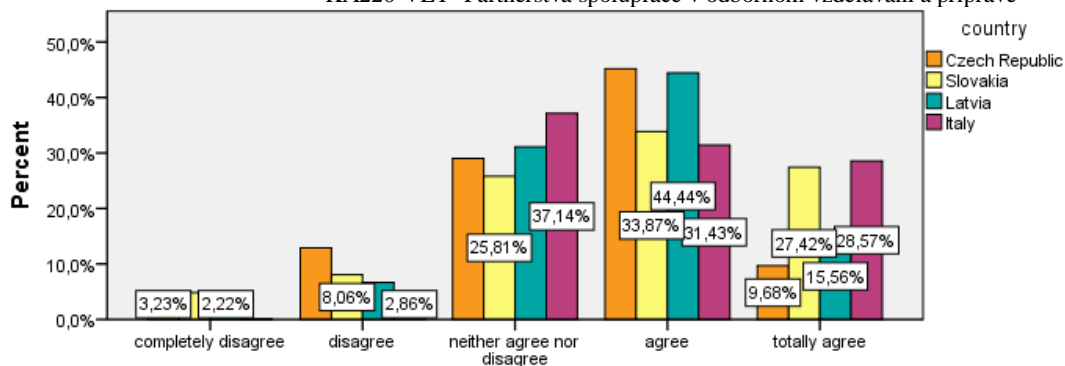


9. Sustainability and environmental aspects are part of everyday life of training organisation

Podpora kultúry zdieľania vedomostí v oblasti vzdelávania
Organizácia (KNOWLO)

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



10. Training organisation should be the innovator in the digital ...

3 POROVNÁVACIA ANALÝZA PODĽA PRACOVNÝCH POZÍCIÍ

V tabuľke vidíme výskumnú vzorku rozdelenú podľa nahlásených pracovných pozícií. Najčastejšími respondentmi boli manažéri (46 %) a učitelia (43 %). O niečo menej bolo respondentov administratívnych a technických pracovníkov a študentov.

Tabuľka 10 Výskumný súbor - krajiny

		Frekvencia	Percentá
Platné	Manažment (riaditelia, riaditelia škôl, ...)	122	45,9
	Učiteľ/školiteľ/akademický pracovník	114	42,9
	Administratívni a technickí pracovníci	19	7,1
	Študenti	9	3,4
	Celkom	264	99,2
Chýba	Systém	2	,8
Celkom		266	100,0

3.1 Organizačné sebauvedomenie, stratégia a rozvoj

Ako vidíme v tabuľke 11, štatisticky významné rozdiely medzi učiteľmi a manažérmi sú v premenných 1 (Trvalo udržateľné ciele sú integrované do spoločnej stratégie), 6 (Direktívne a tradičné vedenie je dôležité pre zachovanie operatívneho riadenia) a 7 (Každý by mal rozumieť organizačnej vízii).

V prípade premennej 1 prejavili vyšší súhlas respondenti na manažérskej pozícii, v prípade premennej 6 respondenti ako učitelia a v prípade premennej 7 respondenti na manažérskej pozícii.

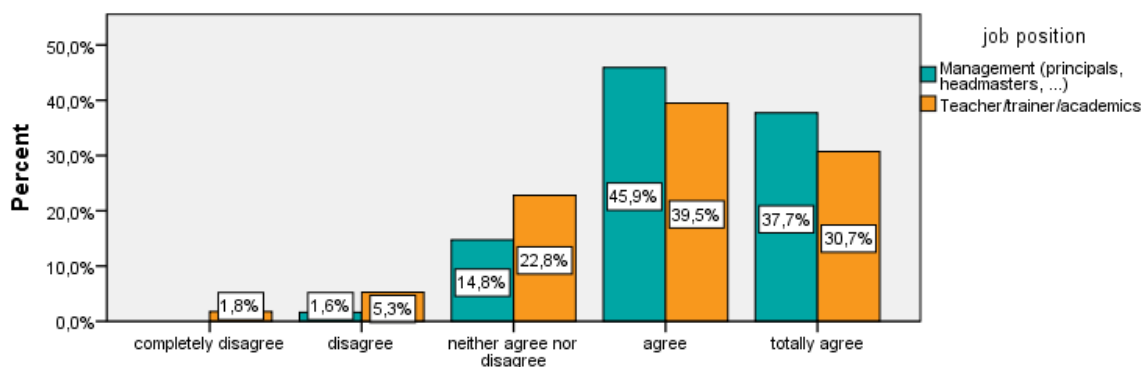
Rozdiely v ostatných premenných sú uvedené v tabuľke 11, okrem vyššie uvedených nie sú štatisticky významné.

Tabuľka 11 Porovnanie - organizačné sebauvedomenie, stratégia a rozvoj

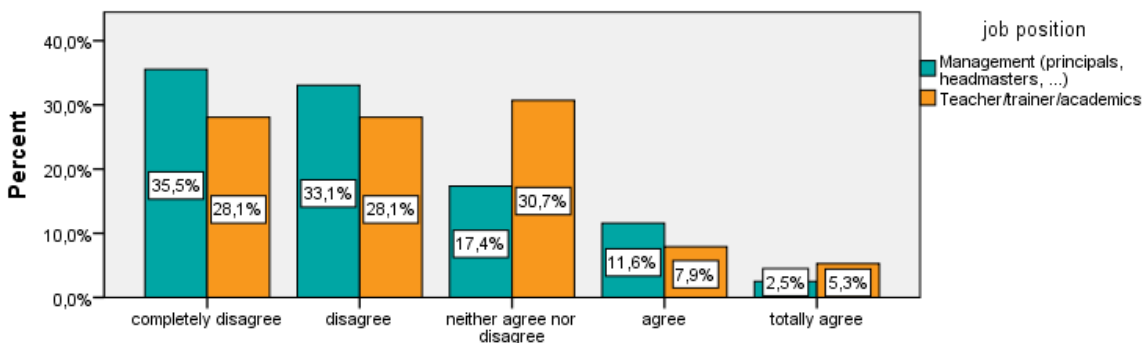
krajina		N	Priemerné poradie	Priemer	U	Z	význam (p)																																																																																
1. Udržateľné ciele sú integrované do spoločnej stratégie	Manažment	122	127,0	4,20	5917,0	-2,116	0,034																																																																																
	Učítelia	114	109,4	3,92				2. Statické financie (štátny rozpočet) sú pre vzdelávacie organizácie ako školy dostatočné	Manažment	121	111,43	2,12	6101,5	-1,589	0,112	Učítelia	114	124,98	2,34	3. V organizácii sa oceňujú zmeny a transformácia	Manažment	122	117,56	3,62	6839,0	-0,234	0,815	Učítelia	114	119,51	3,65	4. Stratégia by mala byť komunikovaná správne a dobre	Manažment	122	115,82	4,32	6627,5	-0,685	0,494	Učítelia	114	121,36	4,35	5. Silné externé prepojenie má vplyv na organizáciu	Manažment	122	119,99	4,11	6772,5	-0,371	0,711	Učítelia	114	116,91	4,05	6. Direktívne a tradičné vedenie je dôležité pre zachovanie operatívneho riadenia	Manažment	122	107,07	2,53	5559,0	-2,738	0,006	Učítelia	114	130,74	3,03	7. Každý by mal rozumieť organizačnej vízii	Manažment	122	128,0	4,62	5794,5	-2,554	0,011	Učítelia	114	108,33	4,37	8. Celoživotné vzdelávanie by malo byť nevyhnutnou súčasťou každého zamestnanca vzdelávacej organizácie	Manažment	122	113,85	4,45	6386,5	-1,254	0,210
2. Statické financie (štátny rozpočet) sú pre vzdelávacie organizácie ako školy dostatočné	Manažment	121	111,43	2,12	6101,5	-1,589	0,112																																																																																
	Učítelia	114	124,98	2,34				3. V organizácii sa oceňujú zmeny a transformácia	Manažment	122	117,56	3,62	6839,0	-0,234	0,815	Učítelia	114	119,51	3,65	4. Stratégia by mala byť komunikovaná správne a dobre	Manažment	122	115,82	4,32	6627,5	-0,685	0,494	Učítelia	114	121,36	4,35	5. Silné externé prepojenie má vplyv na organizáciu	Manažment	122	119,99	4,11	6772,5	-0,371	0,711	Učítelia	114	116,91	4,05	6. Direktívne a tradičné vedenie je dôležité pre zachovanie operatívneho riadenia	Manažment	122	107,07	2,53	5559,0	-2,738	0,006	Učítelia	114	130,74	3,03	7. Každý by mal rozumieť organizačnej vízii	Manažment	122	128,0	4,62	5794,5	-2,554	0,011	Učítelia	114	108,33	4,37	8. Celoživotné vzdelávanie by malo byť nevyhnutnou súčasťou každého zamestnanca vzdelávacej organizácie	Manažment	122	113,85	4,45	6386,5	-1,254	0,210	Učítelia	114	123,48	4,55								
3. V organizácii sa oceňujú zmeny a transformácia	Manažment	122	117,56	3,62	6839,0	-0,234	0,815																																																																																
	Učítelia	114	119,51	3,65				4. Stratégia by mala byť komunikovaná správne a dobre	Manažment	122	115,82	4,32	6627,5	-0,685	0,494	Učítelia	114	121,36	4,35	5. Silné externé prepojenie má vplyv na organizáciu	Manažment	122	119,99	4,11	6772,5	-0,371	0,711	Učítelia	114	116,91	4,05	6. Direktívne a tradičné vedenie je dôležité pre zachovanie operatívneho riadenia	Manažment	122	107,07	2,53	5559,0	-2,738	0,006	Učítelia	114	130,74	3,03	7. Každý by mal rozumieť organizačnej vízii	Manažment	122	128,0	4,62	5794,5	-2,554	0,011	Učítelia	114	108,33	4,37	8. Celoživotné vzdelávanie by malo byť nevyhnutnou súčasťou každého zamestnanca vzdelávacej organizácie	Manažment	122	113,85	4,45	6386,5	-1,254	0,210	Učítelia	114	123,48	4,55																				
4. Stratégia by mala byť komunikovaná správne a dobre	Manažment	122	115,82	4,32	6627,5	-0,685	0,494																																																																																
	Učítelia	114	121,36	4,35				5. Silné externé prepojenie má vplyv na organizáciu	Manažment	122	119,99	4,11	6772,5	-0,371	0,711	Učítelia	114	116,91	4,05	6. Direktívne a tradičné vedenie je dôležité pre zachovanie operatívneho riadenia	Manažment	122	107,07	2,53	5559,0	-2,738	0,006	Učítelia	114	130,74	3,03	7. Každý by mal rozumieť organizačnej vízii	Manažment	122	128,0	4,62	5794,5	-2,554	0,011	Učítelia	114	108,33	4,37	8. Celoživotné vzdelávanie by malo byť nevyhnutnou súčasťou každého zamestnanca vzdelávacej organizácie	Manažment	122	113,85	4,45	6386,5	-1,254	0,210	Učítelia	114	123,48	4,55																																
5. Silné externé prepojenie má vplyv na organizáciu	Manažment	122	119,99	4,11	6772,5	-0,371	0,711																																																																																
	Učítelia	114	116,91	4,05				6. Direktívne a tradičné vedenie je dôležité pre zachovanie operatívneho riadenia	Manažment	122	107,07	2,53	5559,0	-2,738	0,006	Učítelia	114	130,74	3,03	7. Každý by mal rozumieť organizačnej vízii	Manažment	122	128,0	4,62	5794,5	-2,554	0,011	Učítelia	114	108,33	4,37	8. Celoživotné vzdelávanie by malo byť nevyhnutnou súčasťou každého zamestnanca vzdelávacej organizácie	Manažment	122	113,85	4,45	6386,5	-1,254	0,210	Učítelia	114	123,48	4,55																																												
6. Direktívne a tradičné vedenie je dôležité pre zachovanie operatívneho riadenia	Manažment	122	107,07	2,53	5559,0	-2,738	0,006																																																																																
	Učítelia	114	130,74	3,03				7. Každý by mal rozumieť organizačnej vízii	Manažment	122	128,0	4,62	5794,5	-2,554	0,011	Učítelia	114	108,33	4,37	8. Celoživotné vzdelávanie by malo byť nevyhnutnou súčasťou každého zamestnanca vzdelávacej organizácie	Manažment	122	113,85	4,45	6386,5	-1,254	0,210	Učítelia	114	123,48	4,55																																																								
7. Každý by mal rozumieť organizačnej vízii	Manažment	122	128,0	4,62	5794,5	-2,554	0,011																																																																																
	Učítelia	114	108,33	4,37				8. Celoživotné vzdelávanie by malo byť nevyhnutnou súčasťou každého zamestnanca vzdelávacej organizácie	Manažment	122	113,85	4,45	6386,5	-1,254	0,210	Učítelia	114	123,48	4,55																																																																				
8. Celoživotné vzdelávanie by malo byť nevyhnutnou súčasťou každého zamestnanca vzdelávacej organizácie	Manažment	122	113,85	4,45	6386,5	-1,254	0,210																																																																																
	Učítelia	114	123,48	4,55																																																																																			

9. Organizačný aspekt je veľmi dôležitou súčasťou organizácie	Manažment	122	123,48	4,64	6346,5	-1,369	0,171
	Učítelia	114	113,17	4,49			
10. Kultúra excelencie by sa mala očakávať v každej organizácii	Manažment	122	120,85	4,34	6667,0	-0,598	0,550
	Učítelia	114	115,98	4,26			

V ďalších grafoch sú vizualizované odpovede respondentov na otázky dotazníka (v %) pre každú krajinu.



1. Sustainable goals are integrated in the common strategy

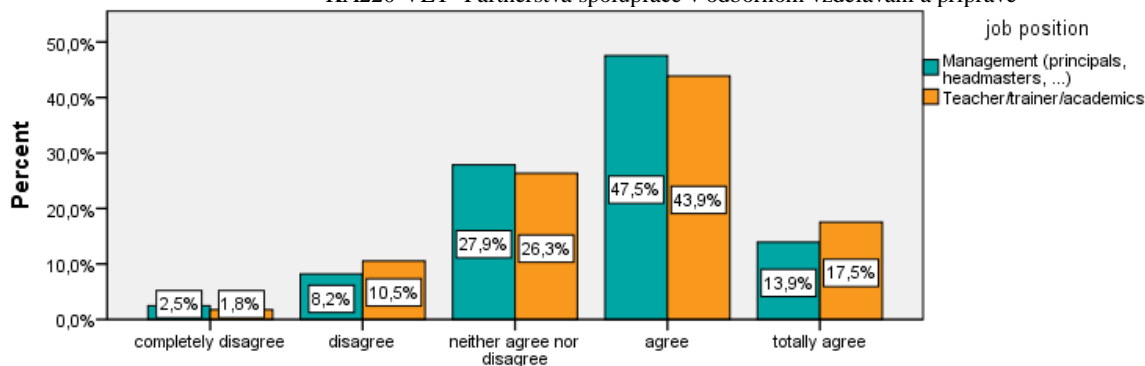


2. Static finances (governmental budget) is enough for educational organisations as schools

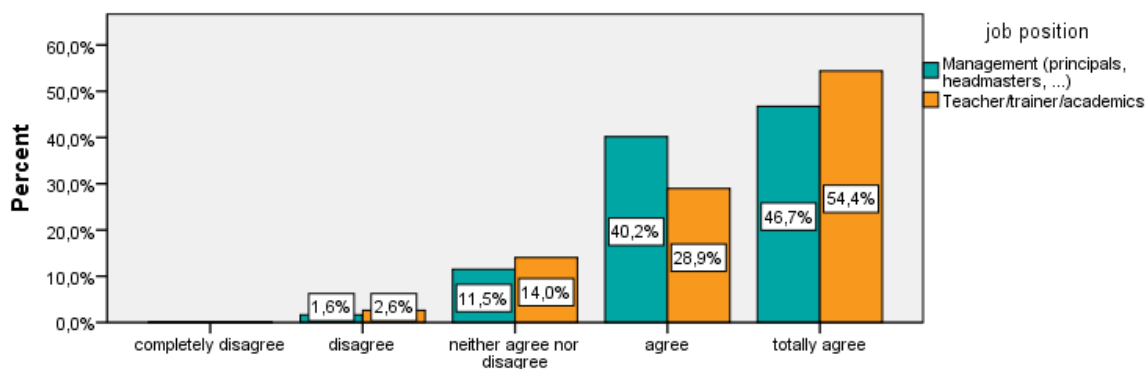
Podpora kultúry zdieľania vedomostí v oblasti vzdelávania
Organizácia (KNOWLO)

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

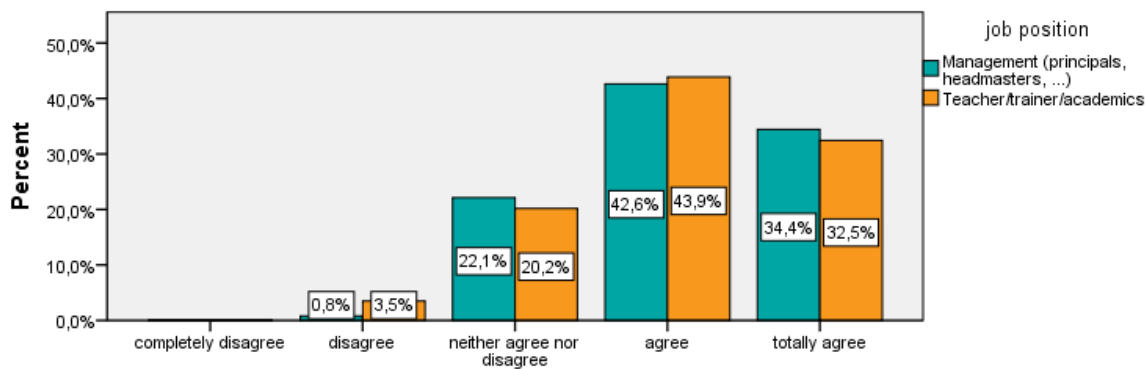
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



3. Change and transformation are appreciated in the organisation



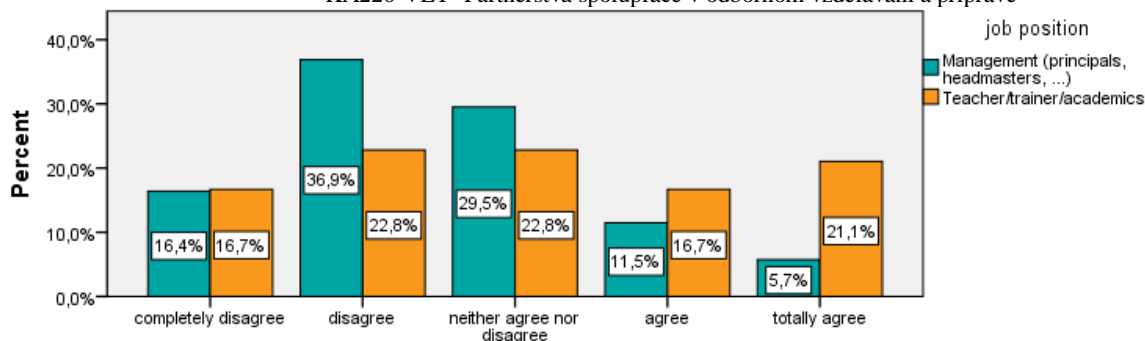
4. Strategy should be communicated sound and well



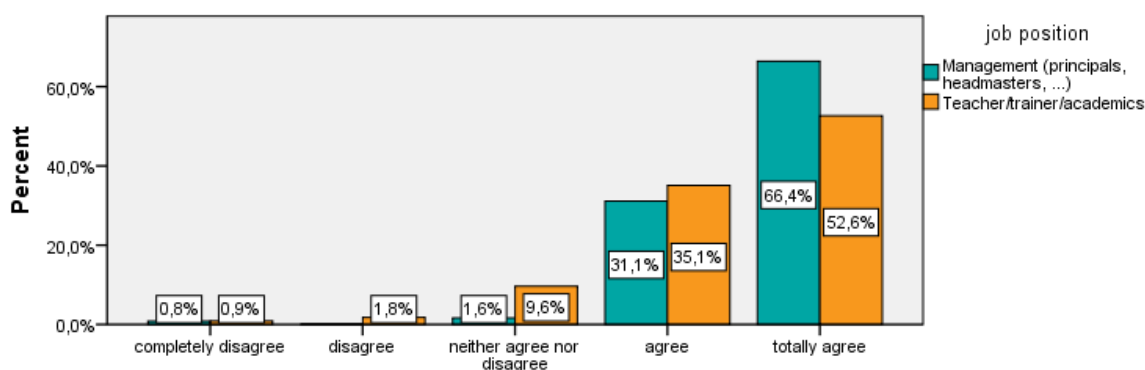
5. Strong external networking has the impact on the organisation

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

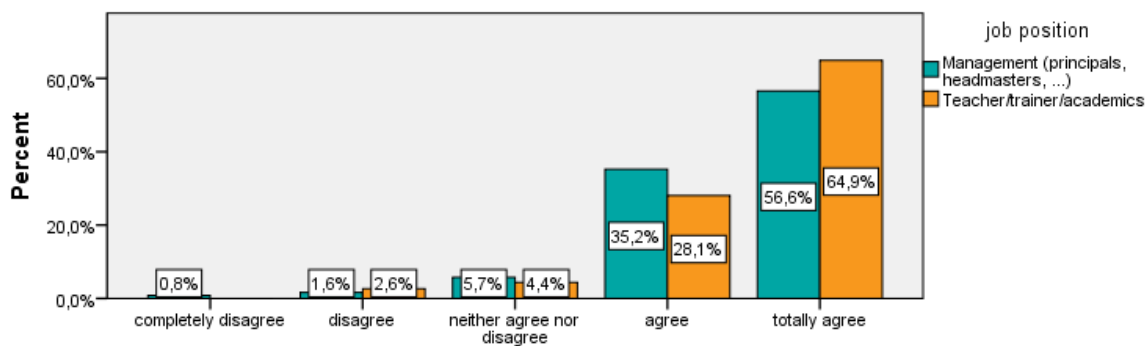
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



6. Directive and traditional leadership is important to keep the management to be operative



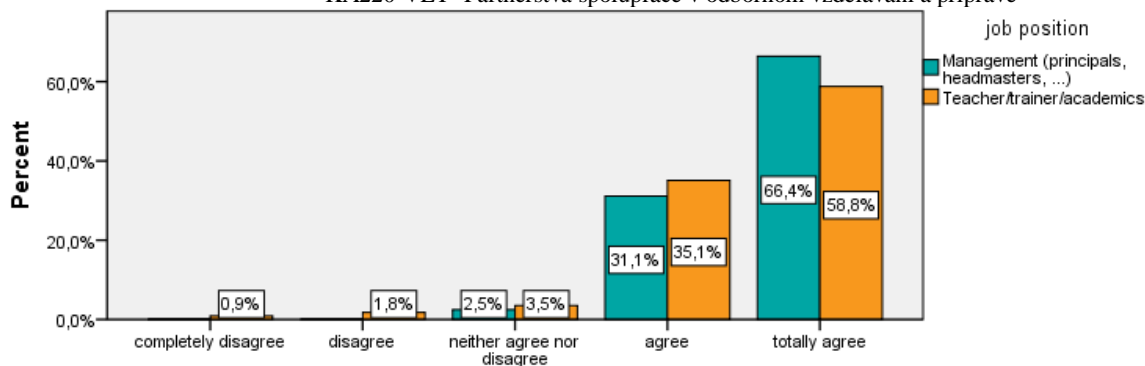
7. Everyone should understand the organisational vision



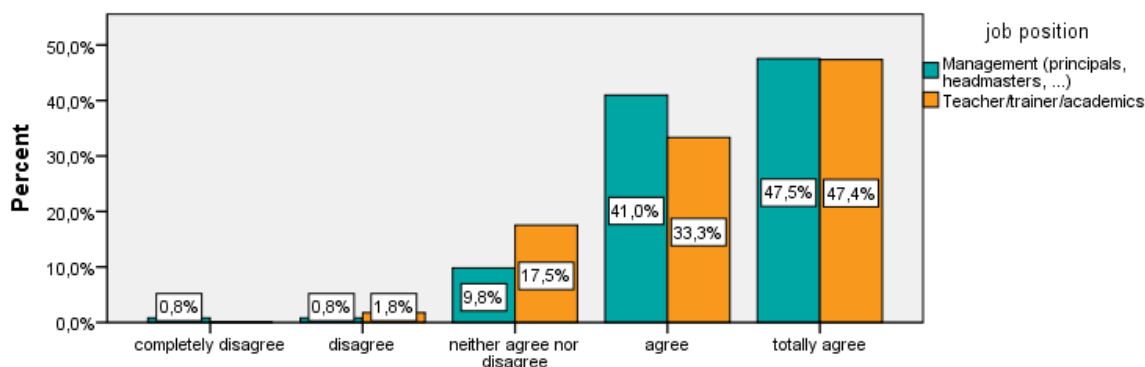
8. Lifelong learning should be the essential part of everyone in training organisation

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



9. Organisational aspect is very important part of the organisation



10. Culture of excellence should be expected in every organisation

3.2 Učenie, komunikácia a spolupráca / Organizácia a jej ŕudia

Tabuľka 12 ukazuje rozdiely medzi manažérmi a učiteľmi v inej oblasti. Štatisticky významné rozdiely sú v premenných 6 (Zameranie na špecifické znalosti predmetu by malo byť hlavnou súčasťou rozvoja učiteľov), 7 (Učitelia sú vnútropodnikovní zodpovední za organizačný rozvoj) a 8 (Preferuje sa zdieľanie úloh s kolegami a tímová práca).

V prípade premennej 6 učiteľia deklarovali väčší súhlas ako manažéri; v prípade premennej 7 učiteľia prejavili väčší súhlas a v prípade premennej 8 respondenti na manažérskych pozíciách prejavili väčší súhlas.

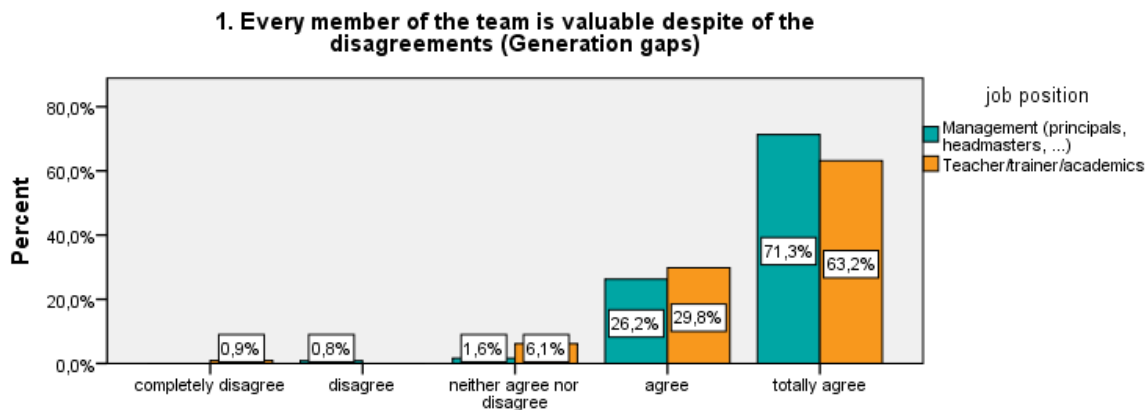
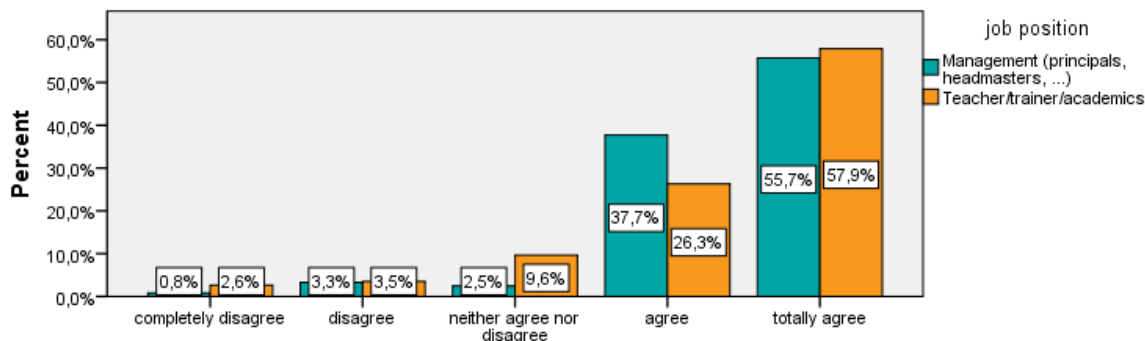
Rozdiely v ostatných premenných sú uvedené v tabuľke 12, okrem vyššie uvedených nie sú štatisticky významné.

Tabuľka 12 Rozdiely medzi manažérmi a učiteľmi v inej oblasti

krajina		N	Priemerné poradie	Priemer	U	Z	význam (p)
1. Každý člen tímu je cenný aj napriek nezhodám (generačné rozdiely)	Manažment	122	119,57	4,44	6823,0	-0,282	0,778
	Učítelia	114	117,35	4,33			
2. Ľudia by mali dostávať štruktúrovanú a konštruktívnu spätnú väzbu, aby sa zlepšili	Manažment	122	123,76	4,68	6312,0	-1,494	0,135
	Učítelia	114	112,87	4,54			
3. Sú potrebné nové metódy/formy komunikácie a učenia	Manažment	122	120,77	4,25	6677,5	-0,578	0,564
	Učítelia	114	116,07	4,20			
4. Štýl práce na diaľku a nové formy práce vo všeobecnosti sú pre organizáciu a jej ľudí prospešné	Manažment	122	114,29	3,33	6440,0	-1,034	0,301
	Učítelia	114	123,01	3,43			
5. Inklúzia a rozmanitosť majú v našej spoločnosti miesto	Manažment	122	120,72	4,10	6683,5	-0,555	0,579
	Učítelia	114	116,13	4,02			
6. Zameranie sa na špecifické znalosti predmetu by malo byť hlavnou súčasťou rozvoja učiteľov	Manažment	122	100,71	3,08	4783,5	-4,333	0,000
	Učítelia	114	137,54	3,61			
7. Učítelia sú vnútropodnikoví podnikatelia zodpovední za organizačný rozvoj	Manažment	122	132,03	4,11	5303,0	-3,362	0,001
	Učítelia	114	104,02	3,57			

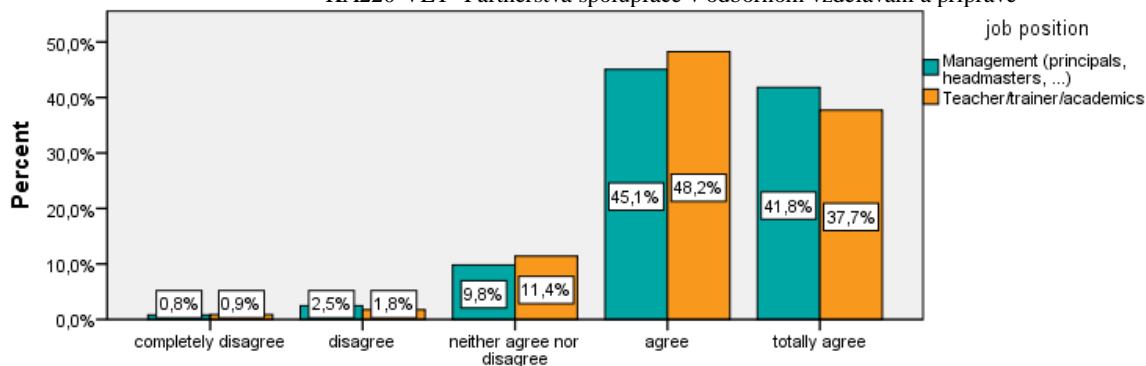
8. Uprednostňuje sa zdieľanie úloh s kolegami a tímová práca	Manažment	122	130,96	4,56	5434,0	-3,245	0,001
	Učítelia	114	105,17	4,18			
9. Stres a pohoda nie sú v profesii učiteľa až takým dôležitým aspektom	Manažment	122	120,08	2,01	6761,5	-0,392	0,695
	Učítelia	114	116,81	2,03			
10. Interné procesy musia byť jasné a stabilné	Manažment	122	122,21	4,50	6501,5	-0,974	0,330
	Učítelia	114	114,53	4,39			

V ďalších grafoch sú vizualizované odpovede respondentov na otázky dotazníka (v %) pre manažment a učiteľov.

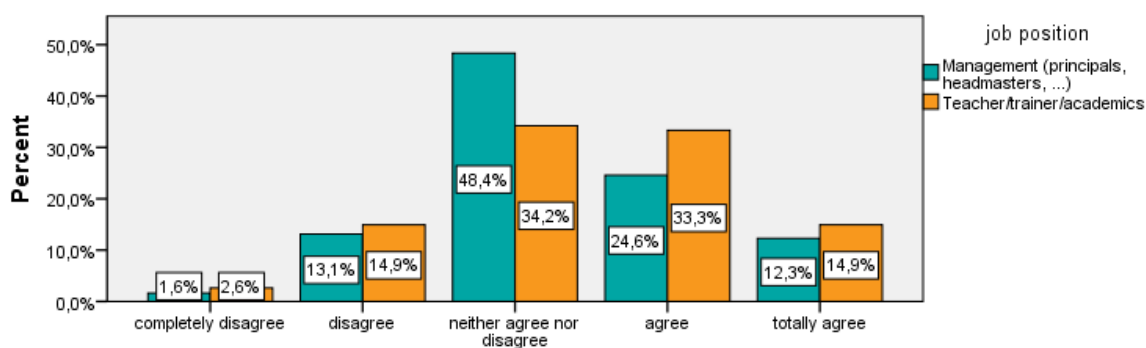


2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

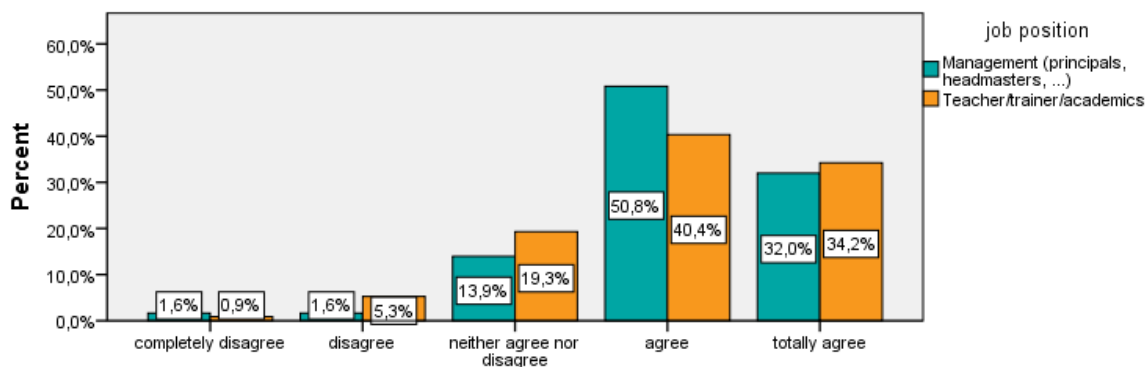
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



3. New methods/forms of communication and learning are needed

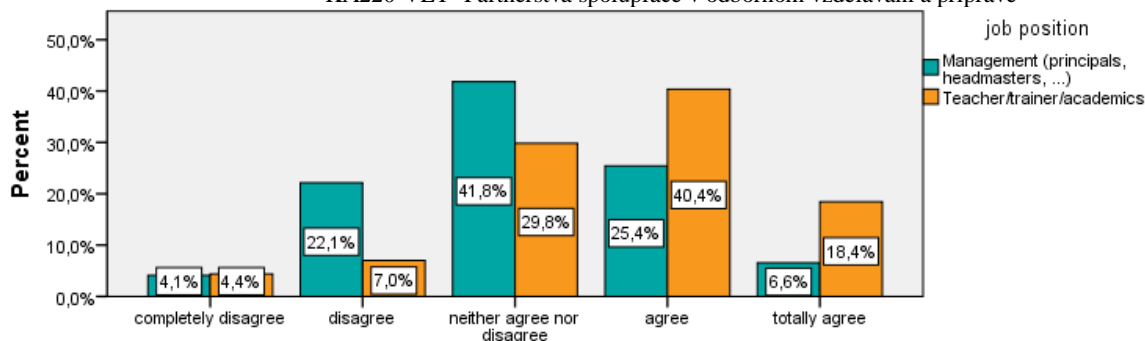


4. Remote working style and new forms of work in general are beneficial for the organisation and its people

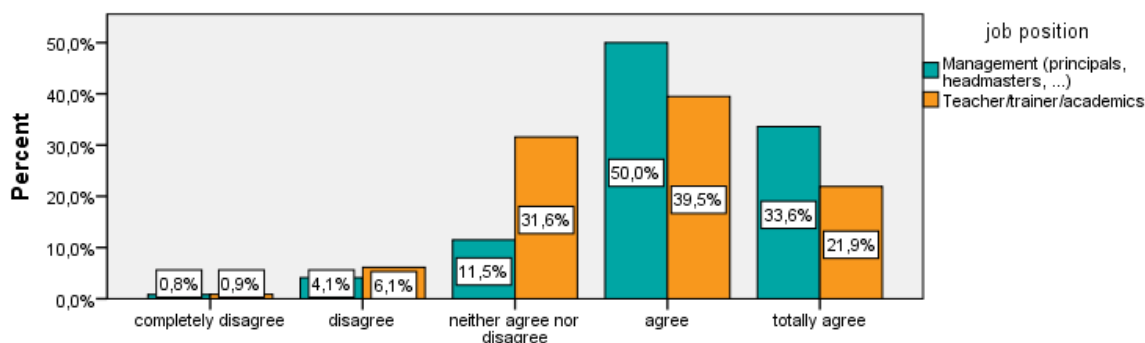


5. Inclusion and diversity has a space in our society

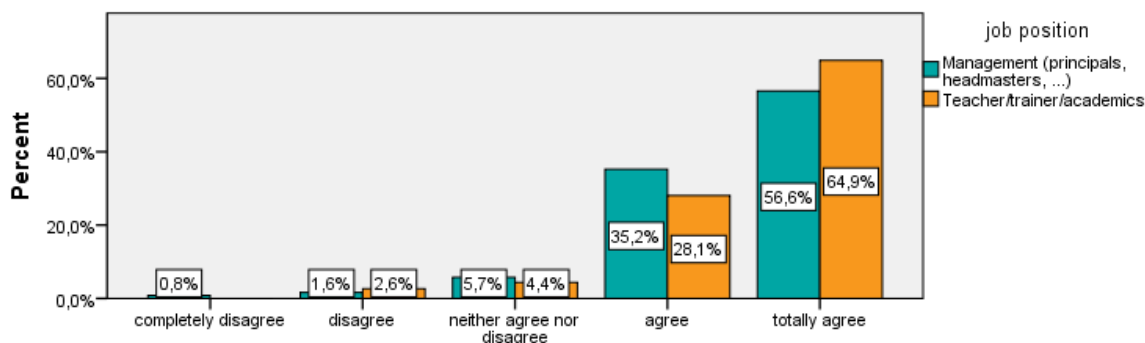
2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



6. Focus on the specific subject knowledge should be the main part of the teachers development



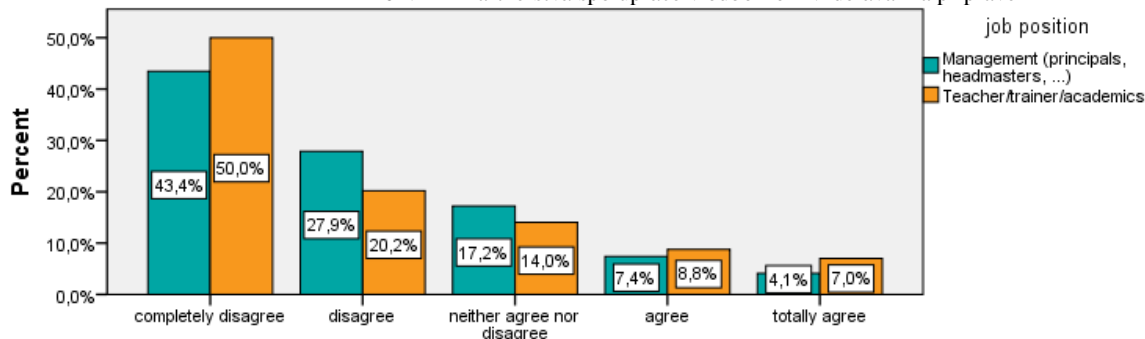
7. Teachers are the intrapreneurs responsible for the organisational development



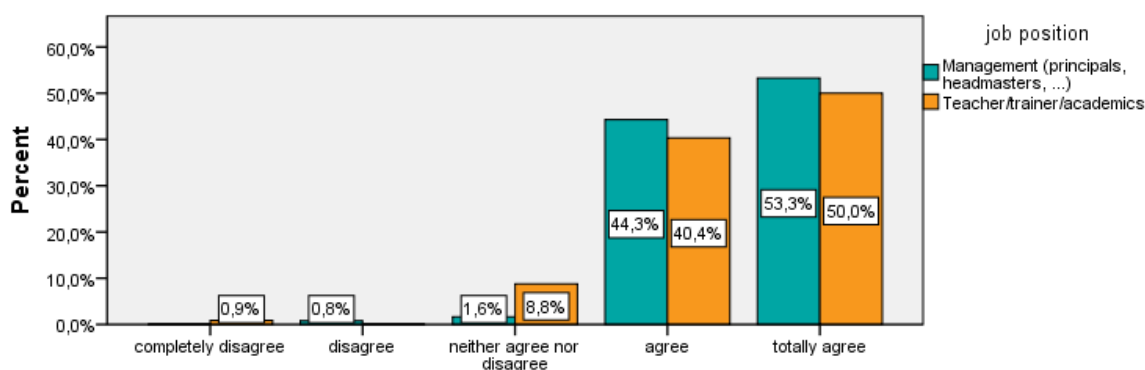
8. Lifelong learning should be the essential part of everyone in training organisation

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



9. Stress and well-being is not so relevant aspect in teacher's profession



10. Internal processes must be clear and stable

3.3 Klienti / udržateľnosť a orientácia na produkty

Tabuľka 13 ukazuje rozdiely medzi manažérmi a učiteľmi v oblasti orientácie na klienta a udržateľnosť a orientácie na produkt. Štatisticky významné rozdiely sú v premenných 1 (Individuálny prístup ku klientom/štvortom je nevyhnutný) a 5 (Správny výber (posúdenie) klientov/štvortov by bol užitočný pred školením).

V prípade premennej 1 sa viac zhodli respondenti na manažérskych pozíciách a v prípade premennej 5 sa viac zhodli učítelia.

Rozdiely v ostatných premenných sú uvedené v tabuľke 13, okrem vyššie uvedených nie sú štatisticky významné.

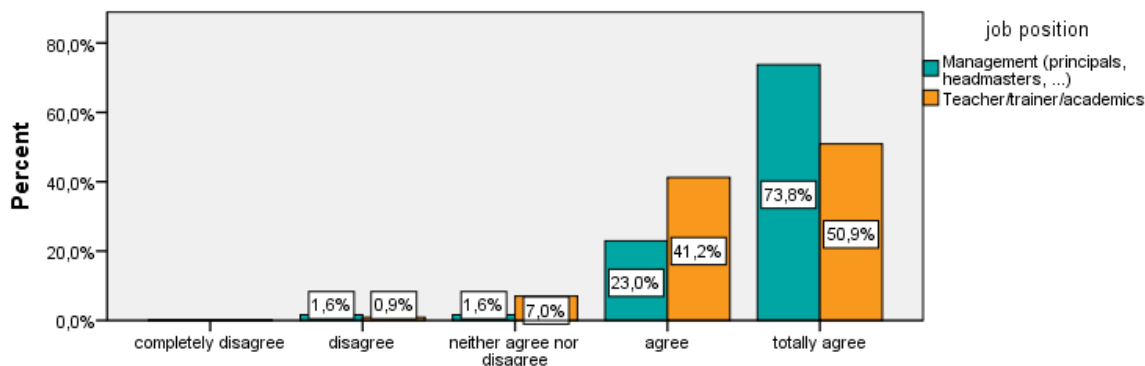
Tabuľka 13 Rozdiely medzi manažérmi a učiteľmi v oblasti orientácie na klienta a udržateľnosť a na produkt

krajina	N	Priemerné poradie	Priemer	U	Z	význam (p)

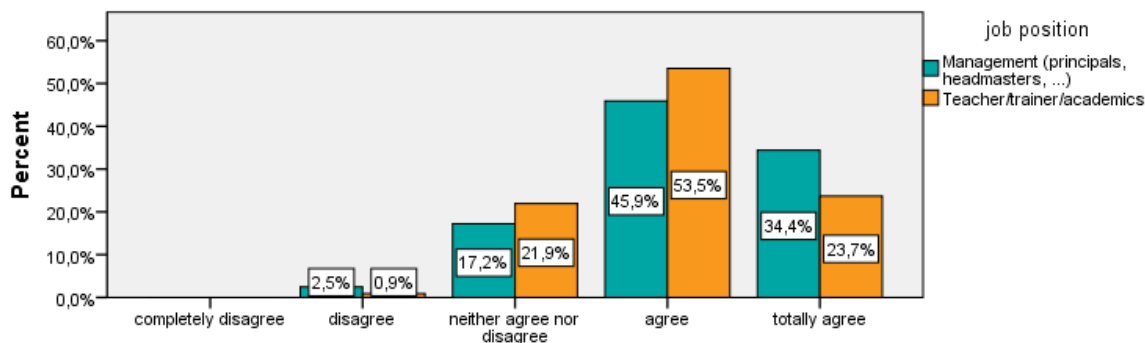
1. Individuálny prístup ku klientom / študentom je nevyhnutný	Manažment	122	131,75	4,69	5337,0	-3,633	0,000																																																																																												
	Učítelia	114	104,32	4,42				2. Klienti / študenti by mali byť zapojení do tvorby školiacich produktov	Manažment	122	124,37	4,12	6238,0	-1,485	0,137	Učítelia	114	112,22	4,00	3. Študenti/klienti by mali byť zapojení do vzdelávacieho procesu ako aktívni členovia (obrátenej triedy)	Manažment	122	124,43	4,33	6230,0	-1,512	0,130	Učítelia	114	112,15	4,20	4. Inovatívne metódy v odbornej príprave sú potrebné na zabezpečenie väčšieho počtu	Manažment	122	118,27	4,21	6926,0	-0,058	0,954	Učítelia	114	118,75	4,25	5. Správny výber (hodnotenie) klientov/študentov by bol užitočný pred školením	Manažment	122	106,70	3,36	5514,5	-2,858	0,004	Učítelia	114	131,13	3,78	6. Projektové vyučovanie pomáha poskytovať viac	Manažment	122	116,77	3,71	6734,5	-0,427	0,669	Učítelia	114	120,35	3,77	7. Žiaci poznajú svoje učebné štýly a preferencie	Manažment	122	119,88	3,16	6785,5	-0,340	0,734	Učítelia	114	117,02	3,11	8. Školitelia by mali jasne chápať štýly učenia svojich klientov	Manažment	122	114,30	4,14	6441,5	-1,060	0,289	Učítelia	114	123,00	4,23	9. Podstatou organizácie vzdelávania je	Manažment	122	124,84	4,32	6180,0	-1,613	0,107
2. Klienti / študenti by mali byť zapojení do tvorby školiacich produktov	Manažment	122	124,37	4,12	6238,0	-1,485	0,137																																																																																												
	Učítelia	114	112,22	4,00				3. Študenti/klienti by mali byť zapojení do vzdelávacieho procesu ako aktívni členovia (obrátenej triedy)	Manažment	122	124,43	4,33	6230,0	-1,512	0,130	Učítelia	114	112,15	4,20	4. Inovatívne metódy v odbornej príprave sú potrebné na zabezpečenie väčšieho počtu	Manažment	122	118,27	4,21	6926,0	-0,058	0,954	Učítelia	114	118,75	4,25	5. Správny výber (hodnotenie) klientov/študentov by bol užitočný pred školením	Manažment	122	106,70	3,36	5514,5	-2,858	0,004	Učítelia	114	131,13	3,78	6. Projektové vyučovanie pomáha poskytovať viac	Manažment	122	116,77	3,71	6734,5	-0,427	0,669	Učítelia	114	120,35	3,77	7. Žiaci poznajú svoje učebné štýly a preferencie	Manažment	122	119,88	3,16	6785,5	-0,340	0,734	Učítelia	114	117,02	3,11	8. Školitelia by mali jasne chápať štýly učenia svojich klientov	Manažment	122	114,30	4,14	6441,5	-1,060	0,289	Učítelia	114	123,00	4,23	9. Podstatou organizácie vzdelávania je	Manažment	122	124,84	4,32	6180,0	-1,613	0,107		114	111,71	4,19								
3. Študenti/klienti by mali byť zapojení do vzdelávacieho procesu ako aktívni členovia (obrátenej triedy)	Manažment	122	124,43	4,33	6230,0	-1,512	0,130																																																																																												
	Učítelia	114	112,15	4,20				4. Inovatívne metódy v odbornej príprave sú potrebné na zabezpečenie väčšieho počtu	Manažment	122	118,27	4,21	6926,0	-0,058	0,954	Učítelia	114	118,75	4,25	5. Správny výber (hodnotenie) klientov/študentov by bol užitočný pred školením	Manažment	122	106,70	3,36	5514,5	-2,858	0,004	Učítelia	114	131,13	3,78	6. Projektové vyučovanie pomáha poskytovať viac	Manažment	122	116,77	3,71	6734,5	-0,427	0,669	Učítelia	114	120,35	3,77	7. Žiaci poznajú svoje učebné štýly a preferencie	Manažment	122	119,88	3,16	6785,5	-0,340	0,734	Učítelia	114	117,02	3,11	8. Školitelia by mali jasne chápať štýly učenia svojich klientov	Manažment	122	114,30	4,14	6441,5	-1,060	0,289	Učítelia	114	123,00	4,23	9. Podstatou organizácie vzdelávania je	Manažment	122	124,84	4,32	6180,0	-1,613	0,107		114	111,71	4,19																				
4. Inovatívne metódy v odbornej príprave sú potrebné na zabezpečenie väčšieho počtu	Manažment	122	118,27	4,21	6926,0	-0,058	0,954																																																																																												
	Učítelia	114	118,75	4,25				5. Správny výber (hodnotenie) klientov/študentov by bol užitočný pred školením	Manažment	122	106,70	3,36	5514,5	-2,858	0,004	Učítelia	114	131,13	3,78	6. Projektové vyučovanie pomáha poskytovať viac	Manažment	122	116,77	3,71	6734,5	-0,427	0,669	Učítelia	114	120,35	3,77	7. Žiaci poznajú svoje učebné štýly a preferencie	Manažment	122	119,88	3,16	6785,5	-0,340	0,734	Učítelia	114	117,02	3,11	8. Školitelia by mali jasne chápať štýly učenia svojich klientov	Manažment	122	114,30	4,14	6441,5	-1,060	0,289	Učítelia	114	123,00	4,23	9. Podstatou organizácie vzdelávania je	Manažment	122	124,84	4,32	6180,0	-1,613	0,107		114	111,71	4,19																																
5. Správny výber (hodnotenie) klientov/študentov by bol užitočný pred školením	Manažment	122	106,70	3,36	5514,5	-2,858	0,004																																																																																												
	Učítelia	114	131,13	3,78				6. Projektové vyučovanie pomáha poskytovať viac	Manažment	122	116,77	3,71	6734,5	-0,427	0,669	Učítelia	114	120,35	3,77	7. Žiaci poznajú svoje učebné štýly a preferencie	Manažment	122	119,88	3,16	6785,5	-0,340	0,734	Učítelia	114	117,02	3,11	8. Školitelia by mali jasne chápať štýly učenia svojich klientov	Manažment	122	114,30	4,14	6441,5	-1,060	0,289	Učítelia	114	123,00	4,23	9. Podstatou organizácie vzdelávania je	Manažment	122	124,84	4,32	6180,0	-1,613	0,107		114	111,71	4,19																																												
6. Projektové vyučovanie pomáha poskytovať viac	Manažment	122	116,77	3,71	6734,5	-0,427	0,669																																																																																												
	Učítelia	114	120,35	3,77				7. Žiaci poznajú svoje učebné štýly a preferencie	Manažment	122	119,88	3,16	6785,5	-0,340	0,734	Učítelia	114	117,02	3,11	8. Školitelia by mali jasne chápať štýly učenia svojich klientov	Manažment	122	114,30	4,14	6441,5	-1,060	0,289	Učítelia	114	123,00	4,23	9. Podstatou organizácie vzdelávania je	Manažment	122	124,84	4,32	6180,0	-1,613	0,107		114	111,71	4,19																																																								
7. Žiaci poznajú svoje učebné štýly a preferencie	Manažment	122	119,88	3,16	6785,5	-0,340	0,734																																																																																												
	Učítelia	114	117,02	3,11				8. Školitelia by mali jasne chápať štýly učenia svojich klientov	Manažment	122	114,30	4,14	6441,5	-1,060	0,289	Učítelia	114	123,00	4,23	9. Podstatou organizácie vzdelávania je	Manažment	122	124,84	4,32	6180,0	-1,613	0,107		114	111,71	4,19																																																																				
8. Školitelia by mali jasne chápať štýly učenia svojich klientov	Manažment	122	114,30	4,14	6441,5	-1,060	0,289																																																																																												
	Učítelia	114	123,00	4,23				9. Podstatou organizácie vzdelávania je	Manažment	122	124,84	4,32	6180,0	-1,613	0,107		114	111,71	4,19																																																																																
9. Podstatou organizácie vzdelávania je	Manažment	122	124,84	4,32	6180,0	-1,613	0,107																																																																																												
		114	111,71	4,19																																																																																															

zameranie na kvalitu	na	Učitelia						
10. Tradičné predmety sú udržateľné bez výrazných zmien		Manažment	122	120,95	2,76	6655,5	-0,592	0,554
		Učitelia	114	115,88	2,72			

V ďalších grafoch sú vizualizované odpovede respondentov na otázky dotazníka (v %) pre manažment a učiteľov.



1. Individual approach to clients / Student is essential

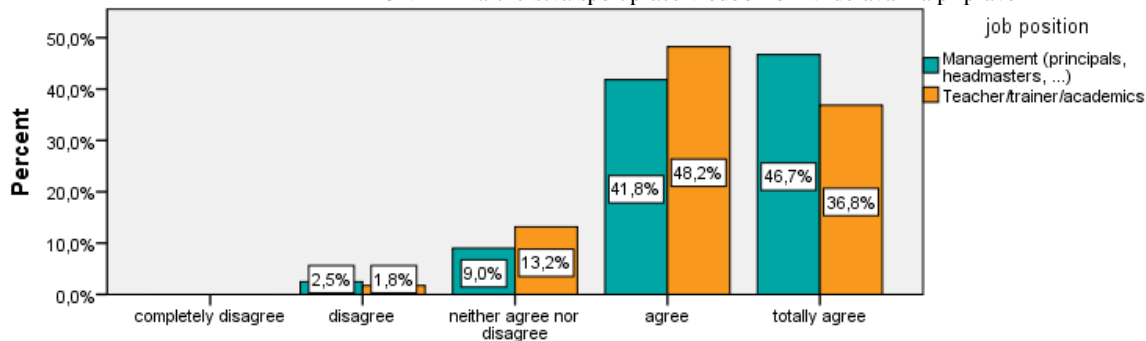


2. Clients / Student should be involved in the training products creation

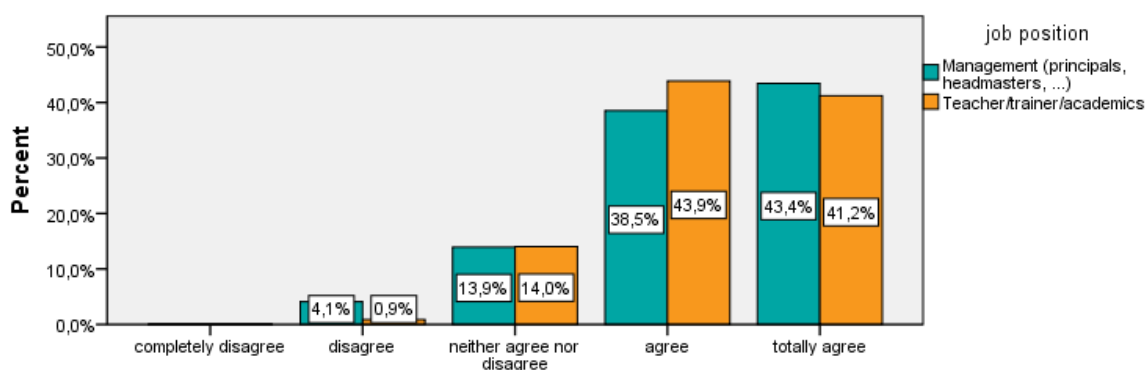
Podpora kultúry zdieľania vedomostí v oblasti vzdelávania
Organizácia (KNOWLO)

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

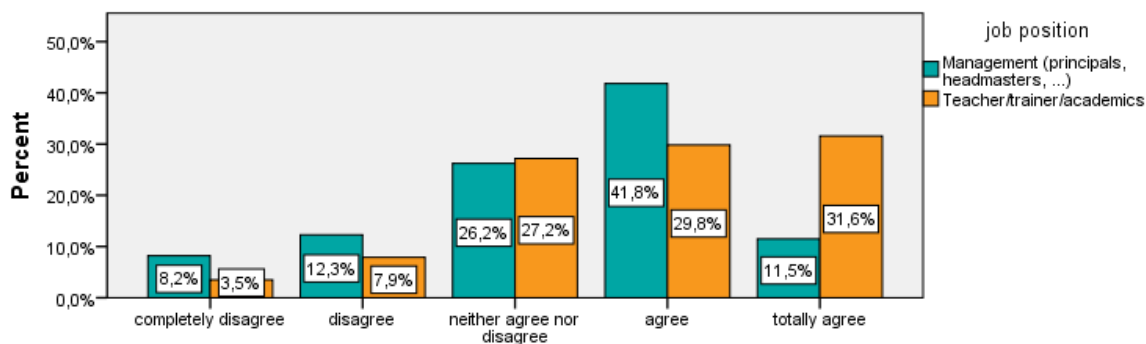
KA220-VET- Partnerství spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



3. Student/ clients should be engaged in training process as active members (flipped classroom)



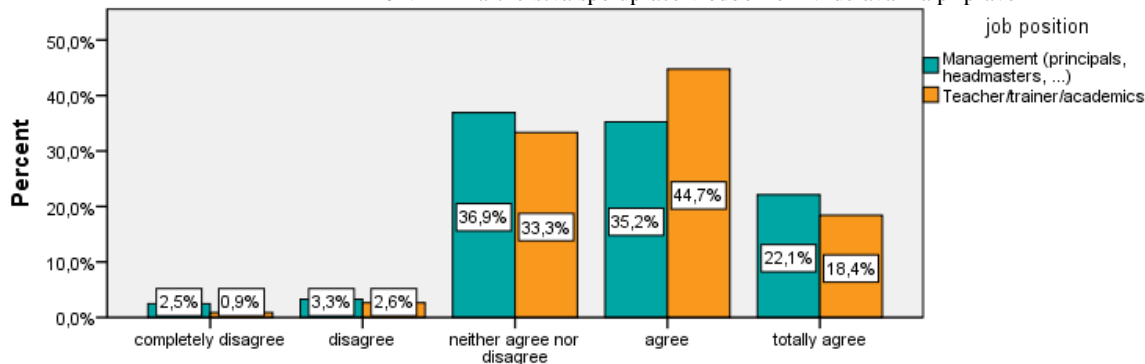
4. Innovative methods in training are needed to deliver more



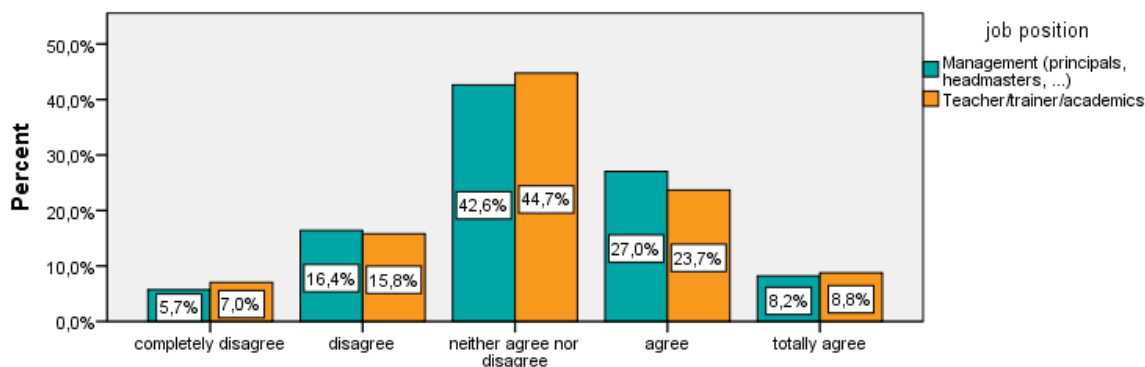
5. Proper selection (assessment) of clients/ Student would be helpful before the training

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

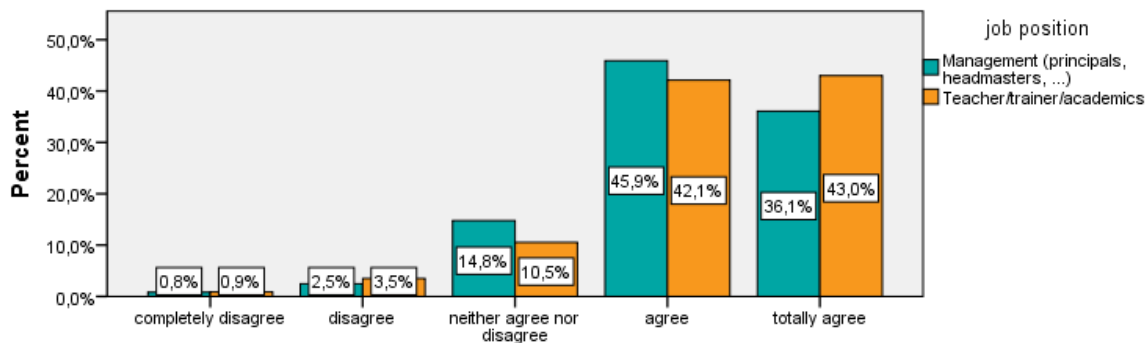
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



6. Project based learning is helping to deliver more



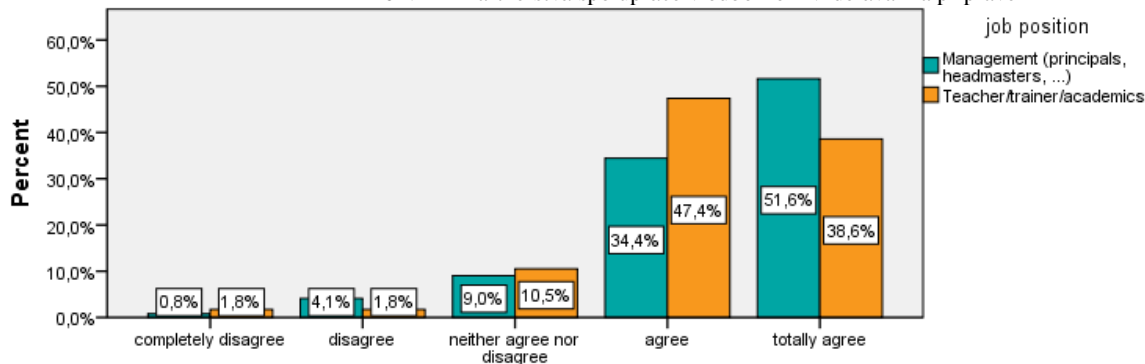
7. Learners know their learning styles & preferences



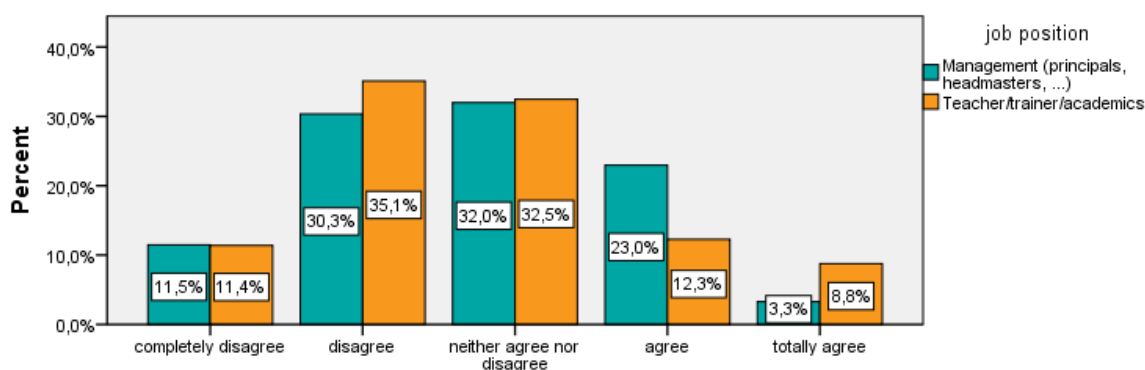
8. Trainers should understand clearly the learning styles of their clients

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



9. Focus on quality is the essence of training organisation



10. Traditional subjects are sustainable without strong changes

3.4 Digitálna transformácia, globálny kontext a tvorba hodnôt

Tabuľka 14 ukazuje rozdiely medzi manažérmi a učiteľmi v oblasti digitálnej transformácie, globálneho kontextu a tvorby hodnôt. Štatisticky významné rozdiely sú v premennej 4 (Zodpovedná spotreba a výdavky sú vo vzdelávacej organizácii bežné), v premennej 6 (Technické vybavenie vzdelávacích organizácií je dostatočné) a v premennej 9 (Trvalá udržateľnosť a environmentálne aspekty sú súčasťou každodenného života vzdelávacej organizácie).

V prípade premennej 4 prejavili väčšiu zhodu respondenti v riadiacej pozícii, v prípade premennej 6 prejavili väčšiu zhodu učiteľia a v prípade premennej 9 prejavili väčšiu zhodu respondenti v riadiacej pozícii.

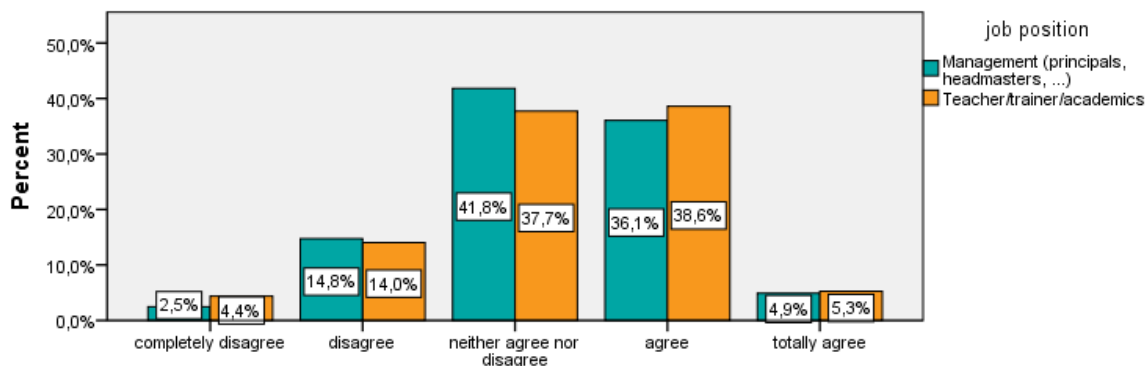
Rozdiely v ostatných premenných sú uvedené v tabuľke 14, okrem vyššie uvedených nie sú štatisticky významné.

Tabuľka 14 Rozdiely medzi manažermi a učiteľmi v oblasti digitálnej transformácie, globálneho kontextu a tvorby hodnôt

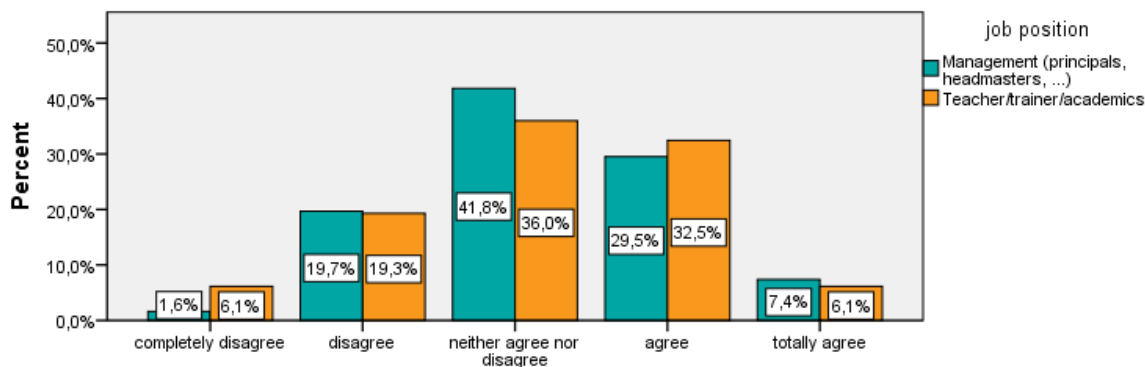
krajina		N	Priemerné poradie	Priemer	U	Z	význam (p)
1. Učítelia sú po pandémie COVID-19 digitálne pripravení	Manažment	122	117,72	3,26	6859,0	-0,193	0,847
	Učítelia	114	119,33	3,26			
2. Moderné technológie sa počas školenia využívajú v maximálnej miere	Manažment	122	120,06	3,21	6764,0	-0,381	0,703
	Učítelia	114	116,83	3,13			
3. Existujú štandardy kvality online výučby	Manažment	122	123,52	3,06	6341,5	-1,229	0,219
	Učítelia	114	113,13	2,89			
4. Zodpovedná spotreba a výdavky sú vo vzdelávacej organizácii bežné	Manažment	122	136,41	3,97	4769,5	-4,427	0,000
	Učítelia	114	99,34	3,40			
5. Cudzí jazyk nie je prekážkou pre našich školiteľov, aby mohli ísť na medzinárodné školenia do zahraničia	Manažment	122	112,87	2,61	6267,5	-1,346	0,178
	Učítelia	114	124,52	2,82			
6. Technické vybavenie v školiacich organizáciách je dostatočné	Manažment	122	110,08	2,75	5926,5	-2,018	0,044
	Učítelia	114	127,51	3,04			
7. Globálne povedomie zahrnuté do každodenného života vzdelávacej organizácie	Manažment	122	111,35	3,23	6082,0	-1,763	0,078
	Učítelia	114	126,15	3,40			
8. Digitálne triedy sú organizované a	Manažment	122	113,49	3,09			

interaktívne pre každého	Učítelia	114	123,86	3,23	6343,0	-1,224	0,221
9. Udržateľnosť a environmentálne aspekty sú súčasťou každodenného života vzdelávacej organizácie	Manažment	122	126,64	3,70	5960,5	-2,010	0,044
	Učítelia	114	109,79	3,46			
10. Vzdelávacia organizácia mala byť inovátorom v digitálnom svete	Manažment	122	111,95	3,55	6155,5	-1,608	0,108
	Učítelia	114	125,50	3,76			

V ďalších grafoch sú vizualizované odpovede respondentov na otázky dotazníka (v %) pre manažment a učiteľov.

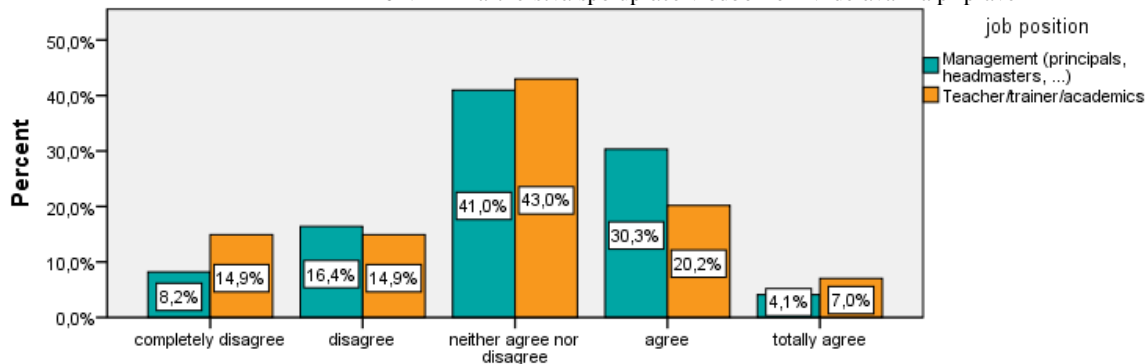


1. Teachers are digitally ready after COVID-19 pandemics

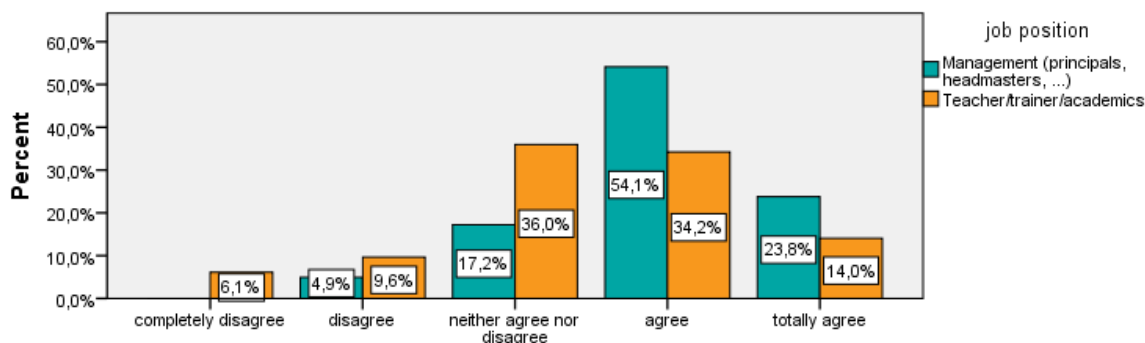


2. Modern technology is used on its maximum during the training

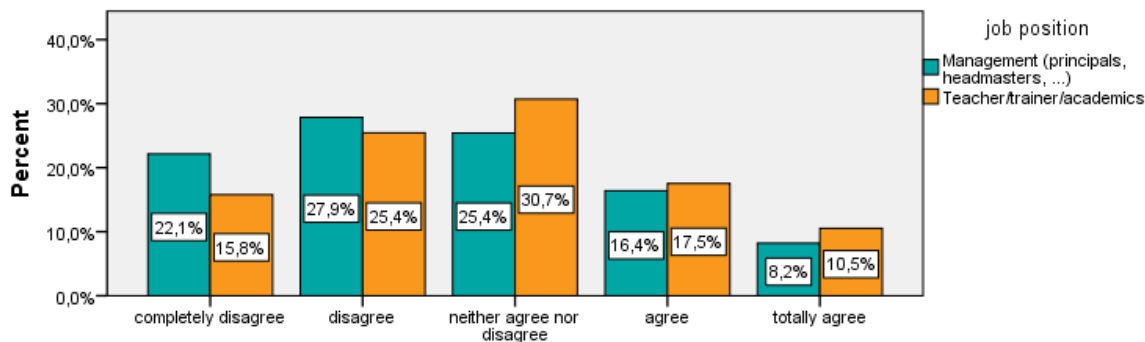
2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



3. There are existing the quality standards of the online teaching



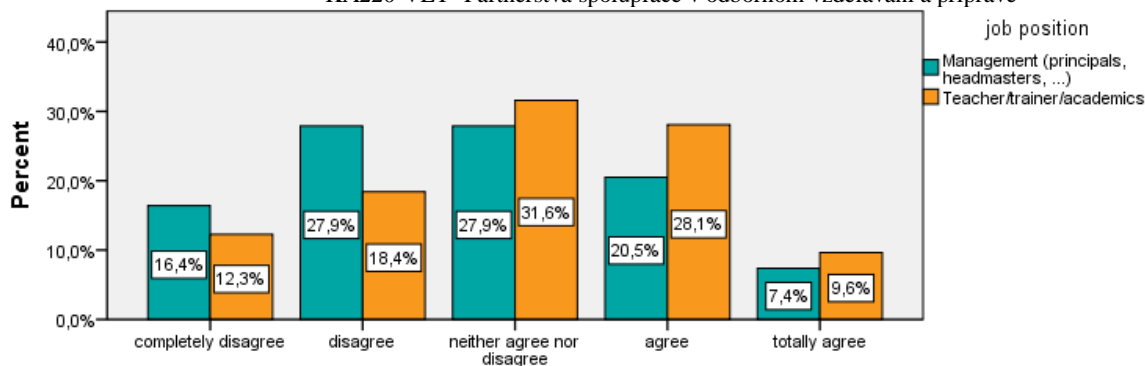
4. Responsible consumption and spendings is normal in the training organisation



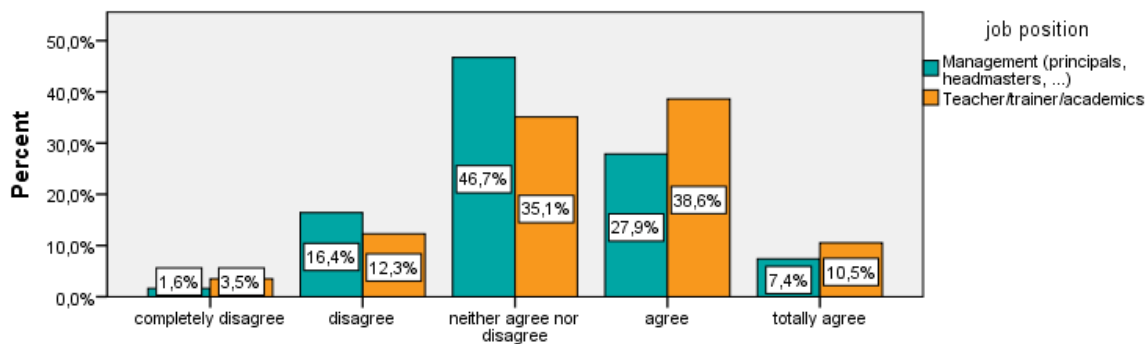
5. Foreign language isn't the barrier for our trainers to go for the international trainings abroad

Podpora kultúry zdieľania vedomostí v oblasti vzdelávania
Organizácia (KNOWLO)

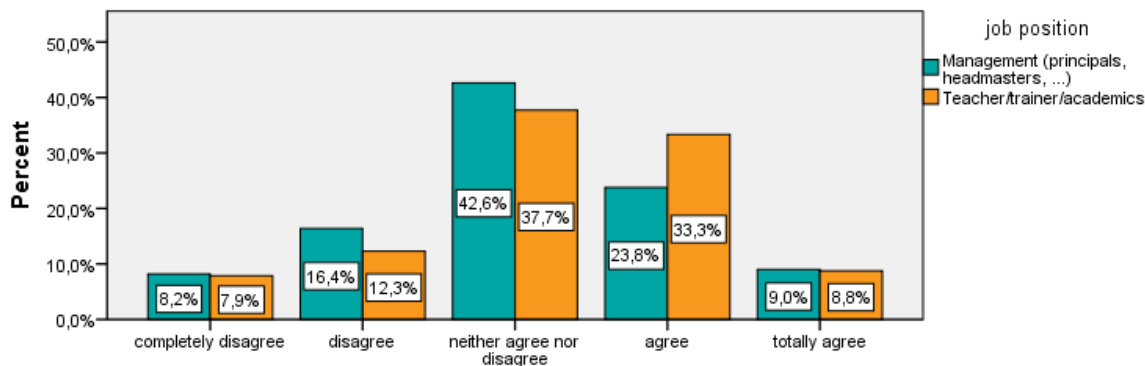
2021-1-LV01-KA220-VET-000029991
KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



6. Technical equipment in the training organisations is sufficient



7. Global awareness is included in everyday life of the training organisation

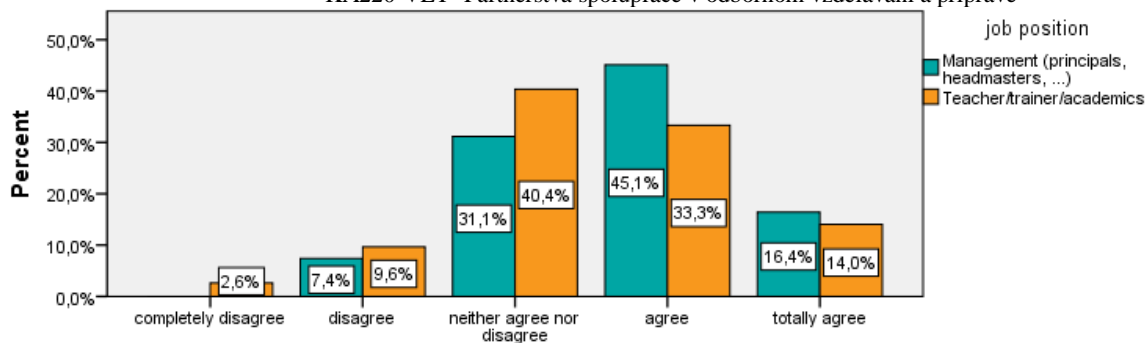


8. Digital classes are organised and interactive for everyone

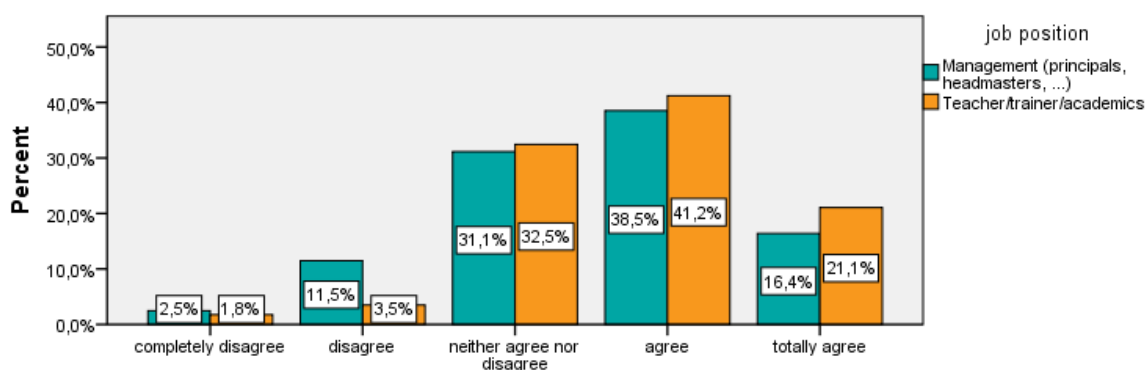
Podpora kultúry zdieľania vedomostí v oblasti vzdelávania
Organizácia (KNOWLO)

2021-1-LV01-KA220-VET-000029991

KA220-VET- Partnerstvá spolupráce v odbornom vzdelávaní a príprave



9. Sustainability and environmental aspects are part of everyday life of training organisation



10. Training organisation should be the innovator in the digital ...