**Cíl x otázky x metodika (Jaroslava Swoboda)**

**Projekt si klade za cíl:**

Popsat proč a u jakých obsahů učiva napomáhá aplikované drama/divadlo socio profesnímu

rozvoji různých typů osobnosti v rámci terciálního a dalšího neformálního vzdělávání.

**Výzkumné otázky**

**VO 1** Jaké „základní faktory“ obsažené v metodě aplikovaného dramatu/divadla způsobují

přijetí (ve smyslu interiorizace myšlenek, postojů a norem) různých obsahů učiva a jeho

osvojení (tzn. zapamatování, pochopení a využití).

**VO 2** Jaký význam mají tyto „základní faktory“ z hlediska různých typů osobnosti.

**Metodika výzkumu**

**Teoretická část** (koncepční): excerpce literatury (včetně odborných studií a článků) a

systematizace dosavadního poznání za účelem vytvoření nových teoretických výstupů

(faktory obsažené v metodě …).

**Sheng-Tao Fan (2013): Applied theatre in corporate training. Development and Learning in Organizations. Vol. 27 No. 4, pp. 15-18. Emerald Group Publishing Limited.DOI: DOI: 10.1108/DLO-02- 2013-0001 .**

**Tento článek je ispirací a zároveň jediným, který se mi povedlo najít během výzkumu. Od tohoto kurzu si slibuji, že mi odpoví na to, „kolik literatury“ musím pročíst, abych mohla říct, které základní faktory u této vzdělávací metody budu zkoumat (a jsou klíčové)? Prosím, poraďte mi nebo mě naveďte, budu Vám vděčná 😊)**

**Empirická část** – základní (cílový) výzkumný soubor VO 1 a VO 2: je reprezentován účastníky dalšího vzdělávání realizovaného zkoumanou metodou v kurzech vedených autorkou projektu (výzkumníkem) nebo realizovaných v její přítomnosti v roli pozorovatele. Přičemž pro zachování reprezentativnosti bude tento soubor zastoupen minimálně 70% v souboru výběrovém.

Při procesu sběru dat (během empirické části) pro zjištění budou využity tyto techniky:

a**) strukturovaný kvantitativní dotazník,** který respondentům nabídne uzavřené otázky na míru vlivu „základních faktorů“ obsažených v metodě aplikovaného dramatu/divadla, na osvojení a přijetí obsahů učiva. Tyto základní faktory budou definovány na základě teoretické části výzkumné práce. Pro zjištění míry vlivu bude využito uzavřených otázek

s baterií předefinovaných odpovědí s nabídkou numerické nebo postojové posuzovací škály (rating scale). Tento dotazník bude respondentům distribuován bezprostředně po vzdělávací akci nebo v nejbližším organizačně možném termínu poté (nejdéle však během jednoho týdne).

**b) standardizovaný typologický dotazník osobnosti.** Plánuji využití GPOP12 (případně MBTI nebo Eysenckův osobnostní dotazník aj.). V případě využití metod v závorce zmíněných nebo dalších vázaných na akreditovanou psychologickou odbornost by pro administraci, vyhodnocení i interpretaci bylo využito pomoci kolegyně/kolegy s odpovídajícím vzděláním. Tento dotazník bude respondenty vyplněn před konáním vzdělávací akce nebo současně se strukturovaným dotazníkem viz. odst. a).

**c) polostrukturované individuální interview s respondenty, případně technika besedy (výzkumníkem řízená a moderovaná beseda s více respondenty).** Kromě ověřování výsledků výzkumu v čase nám tato druhá explorativní metoda poskytuje pomocí otevřených otázek prostor pro získání nových dat kvalitativní povahy. Obsahovou analýzou můžeme získat další významné jevy, které nebyly v první části výzkumu explicitně adresovány, a které respondent, v souvislosti se zkoumanou vzdělávací metodou považuje za klíčové. Otázka je – zdali to zde nechat (jestli to není naddimenzované) nebo se spokojit s d) ?

**d) řízené výzkumné pozorování – Analýzou případu (case study**), představuje výzkumné subjektivní záznamy o průběhu vzdělávacích akcí a zkoumaných jevech. Jedná se o doplňkovou metodu, která pomůže mě jako výzkumnici sledovat další jevy doprovázející učební proces a kontext (skladba a zvláštnosti skupiny, vztah k tématu, vnější podmínky konání vzdělávací akce, osobnost a znalosti pedagoga/lektor aj..). Mohou být pořizovány videozáznamy (dle legislativních pravidel a možností).

**Gibb, S.(2004): Arts-based training in management development: the use of improvisational theatre. Journal of Management Development, Vol.23 No. 8, 2004. pp 741-750. Emerald Group Publishing Limited. 0262-1711. DOI 10.1108/02621710410549594.**