

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE

Předpoklady a požadavky na pracovní místo ředitele škol a
školského zařízení

Bakalářská práce

Obor studia: Řízení vzdělávacích institucí

Autor: Vendula Koutná

Vedoucí práce: doc. Mgr. Jana Poláchová Vašátková, Ph. D.

Olomouc 2023

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou prací na téma „*Předpoklady a požadavky na ředitele škol a školského zařízení*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne.

Podpis

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí práce doc. Mgr. Janě Poláčkové Vašátkové, Ph.D. za ochotu, cenné připomínky a rady při psaní této bakalářské práce. Děkuji také své rodině, která mne po celou dobu podporovala.

Anotace

Jméno a příjmení:	Vendula Koutná
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Řízení vzdělávacích institucí
Obor obhajoby práce:	Řízení vzdělávacích institucí
Vedoucí práce:	Doc. Mgr. Jana Poláchová Vašátková, Ph. D.
Rok obhajoby:	2023

Název práce:	Předpoklady a požadavky na ředitele škol a školského zařízení
Anotace práce:	Tato bakalářská práce se zaměřuje na téma předpoklady a požadavky na ředitele škol a školského zařízení a je rozdělena na teoretickou a empirickou část. Teoretická část popisuje kompetence ředitele, jeho pracovní pozice a jeho předpoklady a požadavky. Empirická část je na základě výzkumu pomocí analýzy dokumentů z konkurzních řízení. Výsledkem jsou zmapované nároky na pozici ředitele školy a školského zařízení.
Klíčová slova:	Škola, ředitel školy, kompetence, předpoklady a požadavky.
Title of Thesis:	Prerequisites and requirements for the position of school principals.
Annotation:	This bachelor's thesis is focused on the topic of prerequisites and requirements for principal of schools and school facilities and is divided into a theoretical and an empirical part. The theoretical part describes the competences of the principal, his job position and his prerequisites and requirements for his function. The empirical part is based on research using the analysis of documents from the recruitment process. The result is the mapped requirements for the position of school principal and school facilities.

Keywords:	School, school principal, competences, prerequisites and requirements.
Názvy příloh vázaných v práci:	Konkurzní řízení 1, Konkurzní řízení 2, Konkurzní řízení 3
Počet literatury a zdrojů:	57
Rozsah práce:	61s. (60302 znaků s mezerami)

Obsah	
Anotace	4
Úvod	7
1 Škola a školská zařízení	8
1.1 Koncepce školy	9
1.2 Zaměstnanci školy	11
2 Ředitel	14
2.1 Kompetenční model ředitele	15
2.2 Ředitel a jeho pozice	16
3 Předpoklady a požadavky	21
3.1 Kvalifikace a odbornost	22
3.2 Osobnostní požadavky	26
4 Metodika výzkumu	28
5 Výsledky výzkumu	29
5.1 Zjištění a diskuse	39
Závěr	43
Literatura a zdroje:	45
Seznam zkratk	52
Seznam grafů	53
Seznam příloh	54
Přílohy	55

Úvod

Tato bakalářská diplomová práce se zaměřuje na téma předpoklady a požadavky na pracovní místo ředitele škol a školského zařízení. Toto téma mne zaujalo s pohledu mé pracovní zkušenosti jako personalistky.

Cílem práce je vymezit a porovnat předpoklady a požadavky na pracovní místo ředitele škol a školského zařízení u veřejných zřizovatelů v České republice. Provedený výzkum je na základě zmapovaných požadavků z dokumentů vyhlášených konkurzních řízení veřejnými zřizovateli a pomocí výzkumné otázky: Jaké jsou kladeny nároky na uchazeče na pracovní místo ředitele školy, byly kategorizovány předpoklady a požadavky.

Práce je rozdělena na teoretickou a empirickou část. Teoretická část se zabývá pojmy škola a školská zařízení, ředitel a jeho kompetence, předpoklady a požadavky a teoretickým podkladem práce je odborná literatura. Empirická část je zaměřena na výzkum. Pro výzkum byla použita analýza dokumentů a základním souborem výzkumu jsou předpoklady a požadavky z dokumentů vyhlášených konkurzních řízení u veřejných zřizovatelů.

Východiskem pro tuto práci byly také semináře a přednášky bakalářského studia oboru Řízení vzdělávacích institucí, díky kterým byl získán podnět a inspirace na toto téma. Pro zjednodušení bylo použito jednotné označení ředitel, nicméně je myšleno i pro ředitelky.

1 Škola a školská zařízení

Škola představuje zdroj znalostí, dovedností a schopností, které jsou využitelné pro pracovní, osobní, občanský život a pro osobní rozvoj.

Podle Golda (1998) je škola skupinou dětí a dospělých, kteří jsou spojeni za účelem učení se a vyučování. Jedná se o tradiční pohled na školu a podle Průchy, Walterové a Mareše (2013) je také tradiční funkcí školy v poskytování vzdělávání, ale zároveň chápou školu jako společenskou instituci.

Jedlička, Kořa a Slavík (2018) nahlíží na školu jako na specifickou sociální instituci, která má vzorce chování a ty se následně předávají tamní kulturou a je tak podle nich místem pro formování lidské osobnosti. Tato specifická kultura je podle Dvořáka a kol., (2010) společenstvím dospělých a dospívajících, kde žáci získávají znalosti a dovednosti, přebírají vzorce chování a hodnoty a ty následně využijí pro svůj osobnostní rozvoj a současně i pro život ve společnosti.

Trojan (2021, s. 79) vidí hlavní účel školy v inspirování, učení a socializaci, kdy aktéry školy nejsou jen žáci a učitelé, ale i rodiče, společnost a komunita. Rozvinul tak školu na širší oblast jejího působení z pohledu plnění úkolů a podle jeho názoru je úkolem školy:

- Inspirovat
- Učit třídít a vybírat informace
- Orientovat se v hodnotách
- Vyrovnávat šance
- Socializovat
- Individualizovat a personalizovat
- Podporovat
- Eliminovat problémy
- Pomáhat komunitě
- Vytvářet centrum

Školy a školská zařízení se řídí školským zákonem 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání ve znění pozdějších předpisů (školský zákon), který stanovuje podmínky, práva a povinnosti, které jsou závazné pro fungování a chod školy a školského zařízení. V případě, že zajišťují i výchovu ve školských zařízení váže se jejich povinnost i na další zákon o poskytování takové služby popřípadě se řídí vyhláškou s ní spojenou (ČR, 2004).

O škole mluvíme jako o formálním vzdělávání, kdy rozlišujeme, zda jde o primární, sekundární a terciární.

- Primární a nižší sekundární stupeň, jinak ho známé jako základní vzdělávání, má obecný charakter a je to období školní docházky,
- vyšší sekundární stupeň, znám jako střední vzdělávání má všeobecný nebo odborný charakter a součástí tohoto stupně je i nástavbové studium, které je zakončené maturitní zkouškou, výučním listem nebo závěrečnou zkouškou,
- terciární vzdělávání zahrnuje už široké spektrum vzdělávání, které se zpravidla nabízí po vykonání maturitní zkoušky. Jedná se o specializované, odborné nebo umělecké vzdělání, vysokoškolské vzdělávání, vyšší odborné školy a vyšší odborné vzdělávání v konzervatořích (Veteška & Tureckiová, 2008, s.20).
- A dále preprimární, které je předškolní tedy mateřské školy (Eurydice, 2023).

1.1 Koncepce školy

Koncepce školy je jeden z nejdůležitějších bodů ze školského zákona, kde jsou stanoveny zásady a cíle vzdělávání a obecné cíle vzdělávání. Jejich následné plnění je na základě vzdělávacích programů (ČR, 2004).

Znamená to, že se školy řídí rámcovým vzdělávacím programem, který podle školského zákona vymezuje rozsah, obsah a podmínky vzdělávání.

Vzdělávací program pro vyšší odborné vzdělávání je podle akreditovaného programu pro každý obor zvlášť a též pro každý obor základního, středního, předškolního, základního uměleckého a jazykového vzdělávání je vydán rámcový vzdělávací program, který je závazný pro vytvoření školního vzdělávacího programu, který vydává ředitel (ČR, 2004).

Školní vzdělávací program je tak kurikulární dokument a vychází z vize a strategie rozvoje školy, zároveň by měl reagovat i na aktuální změny a díky jeho sdílení a naplňování se stává klíčovou součástí pro kvalitní vzdělávání. Lze jej chápat jako plán cesty, vizitku školy, hodnoty, které zastává a je i komunikačním nástrojem (Trojan, 2021). Podle Koláře a kol. (2012), se plnění vzdělávacího programu zjišťuje na základě autoevaluace školy. A podle školského zákona je vlastní hodnocení školy povinné a je podkladem pro výroční zprávu (ČR, 2004). Školní vzdělávací program vydává ředitel školy a školského zařízení (dále jen „ředitel“) a Mikáč a Puškinová (2011) ho vidí jako nejvyšší řídicí článek. Ve škole tak dochází k transformačním procesům, kdy se škola sama rozvíjí a podle Müllnera (2021) je klíčovým parametrem transformace míra decentralizace systému a jako ukazatel zmiňuje autonomii školy. Autonomie školy podle Koláře a kol., (2012) znamená, že se jedná o samostatný právní systém a lze tak ve větší míře rozhodovat o záležitostech v rámci vzdělávacího programu, rozvoje školy, ekonomiky a zajištění práv dětí a nese tím pádem i odpovědnost za kvalitu vzdělávání. Podle Trojana (2021) má ze všech sledovaných zemí právě Česká škola jednu z nejvyšších hodnot kurikulární autonomie, kdy je podle legislativního rámce povinnost vytvořit a realizovat školní vzdělávací program. Podle Sedláčka (2020, s. 157) se autonomie dotkla i pedagogické samostatnosti, ale s možností rozhodovat přišla podle jeho názoru i odpovědnost a jeho slovy „*další nároky, očekávání a práce.*“

Pro autoevaluci školy, je vhodné postupovat podle kritérií, vydané Českou školní inspekcí, která je podle legislativy jako další článek hodnocení školy. Jsou uvedeny pouze příklady kritérií pro základní školy, podle kterých lze ověřit, zda má škola správně nastaven proces:

- zda má škola jasně formulovanou vizi a realistickou strategii rozvoje, které pedagogové sdílejí a naplňují,
- zda má škola vzdělávací program, který vychází z vize a strategie rozvoje školy a je v souladu s rámcovým vzdělávacím programem, jeho cíli a jsou srozumitelné pro pedagogy i rodiče,
- a zda sleduje vzdělávací výsledky žáků (ČSI, 2022, s. 2 – 6).

1.2 Zaměstnanci školy

Je nutné rozlišovat, pokud jde o školy veřejné nebo soukromé. V případě soukromé školy může být ředitel zároveň jednatelem, stále však nese odpovědnost, která mu plyne ze školského zákona (Polášková, 2022). Naopak veřejné školy a školské zařízení jsou zřizovány obcí, svazkem obcí, krajem, ministerstvem ve formě právnické osoby nebo příspěvkové organizace (Puškinová, 2014) a zřizovatelem jmenovaný ředitel tedy z pozice statutárního orgánu uzavírá pracovně-právní vztahy a je tak zároveň zaměstnavatelem i zaměstnancem (Polášková, 2022).

Znamená to, že všichni zaměstnanci školy, jak pedagogičtí tak i nepedagogičtí, vstupují do pracovně-právního vztahu a řídí se i zákoníkem práce. Pedagogickým pracovníkem je podle zákona 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů (zákon o pedagogických pracovnících), ten který vykonává přímou pedagogickou činnost a splňuje předpoklady podle § 3. Dále zákon o pedagogických pracovnících upravuje získání odborné kvalifikace, rozsah přímé pedagogické činnosti, povinnost dalšího vzdělávání a karierní systém (ČR, 2004, § 3).

U pedagogických pracovníků je tak dána, v rámci jejich vzdělání, jako jedna z podmínek výkon přímé pedagogické činnosti, odborná kvalifikace a povinnost vzdělávat se, ale u nepedagogických pracovníků jako je např. účetní, školník, kuchař/ka, uklízeč/ka žádná podmínka pro jejich výkon práce ve škole není.

Přímou pedagogickou činnost podle zákona o pedagogických pracovnících podle § 2 vykonává:

- učitel,
- pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků,
- vychovatel,
- speciální pedagog,
- psycholog,
- pedagog volného času,
- asistent pedagoga,
- trenér,
- vedoucí pedagogický pracovník
- metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně (ČR, 2004).

Ředitel je tak také pedagogickým pracovníkem, ale podle školského zákona má mnohem více povinností a především nese odpovědnost za přidělené finanční prostředky. Podle Poláškové (2022, s.12), rozhoduje ve všech aspektech školy a zároveň za ně nese právní odpovědnost a požaduje se aby:

- Činil rozhodnutí:
 - ve věcech poskytování vzdělávání a vzdělávacích služeb
 - ve výběrových a správních řízeních, zápisech
 - o zařazení dětí, žáků a studentů do tříd
 - o zařazení učitelů a učitelek do jednotlivých tříd
- Nesl odpovědnost:

- za pedagogickou úroveň
- za poskytování vzdělávání a vzdělávacích služeb
- za komplexní administrativní agendu školy
- Vytvářel podmínky:
 - pro inspekční činnost a následná opatření
 - pro součinnost se zřizovatelem
 - pro komunikaci a spolupráci se zákonnými zástupci
 - pro profesní rozvoj pedagogických pracovníků
 - pro společné vzdělávání
- Zřizoval pedagogickou radu

To znamená, že ředitel nepracuje jen se školskými zákony a zákoníkem práce, ale tím, že uzavírá smlouvy pracuje i s dalšími zákony s tím spojeným (Portál, 2021) a podle Kowalskiho (2010) pokud chce ředitel porozumět fungování školy je nutné rozlišovat vztahy mezi zákonem a pravidly mezi pravidly a školním řádem a mezi právním omezením a právním rozhodnutím.

2 Ředitel

Nároky kladené na výkon funkce ředitele znamenají jeho kompetence (Pisoňová, 2011). Plamínek (2010) chápe slovo kompetence jako rozsah pravomocí a způsobilost k úloze, v obou případech však znamená, že je ředitel kompetentní konat. Veteška a Tureckiová (2008), také označují kompetence jako oprávnění a pravomoce a je to podle nich soubor znalostí, dovedností, zkušeností, metod, postupů a postojů, díky kterým ředitel činí rozhodnutí, ze kterých plyne i následná odpovědnost.

Na základě těchto kompetencí je ředitel schopen vést a řídit pedagogický proces, zvyšovat kvalitu výuky, výběru a vedení lidí, a sestavit a realizovat školní vzdělávací program (Trojan, 2021).

Podle Poláškové (2022, s. 20), jsou hlavní kompetence ředitele v: *“kvalitní jazykové vybavenosti, schopnosti zdokonalovat výkon pedagogického týmu, schopnosti sebereflexe, věcnosti a odbornosti, v manažerských dovednostech, schopnosti komunikace a ve využívání informačních technologií.”*

Veteška a Tureckiová (2008) tvrdí, že pokud ředitel dokáže uplatňovat a efektivně používat své schopnosti, znalosti, dovednosti a zkušenosti bude schopen lépe přijímat odpovědnost, která povede k motivaci a zvýšení potenciálu a angažovanosti. Day a Leithwoodová (2007) vidí angažovanost ředitele v budování vize a udávání směru, porozumění a rozvoji lidí, řízení organizace a řízení výukového a vzdělávacího programu.

Podle Poláškové (2022) je administrativa a právě nedostatek motivace největší bariérou v pracovní zátěži ředitelů. Kennedy, McGurr a Garewal (2022), mají za to, že pokud je na ředitele nakládáno stále více odpovědnosti, může se u něj projevit neangažovanost spolu s nedostatkem zájmu a poklesem výkonu až frustrace. Hrozí tak u ředitele syndrom vyhoření a proto je potřeba, aby ředitel pečoval o své duševní zdraví, protože často staví sám sebe až na poslední místo a jeho prioritou je v první řadě blahobyt studentů a

zaměstnanců. Pokud se ale nepostará v první řadě o sebe nebude mít z čeho dávat těm, které vede (Education, 2018).

2.1 Kompetenční model ředitele

Trojan (2021) a Lhotková, Trojan a Kitzberger (2012) představují podobný kompetenční model ředitele, který podle nich obsahuje oblasti lídrovské, manažerské, odborné, osobnostní, sociální a kompetence řízení a hodnocení edukačního procesu.

Podle Trojana (2021, s. 54-55) vypadá kompetenční model ředitele takto:

- kompetence lídrovské – jsou kompetence lídra, který má strategické myšlení, má vizi, umí si stanovit priority, propaguje a zviditelňuje školu a dokáže rozhodovat a motivovat,
- kompetence manažerské – jsou kompetence manažera, kterému jde o rozvoj, je stratég a umí pojmenovat cíle v souladu s vizí školy, provádí výběr adaptaci, hodnocení a rozvoj pracovníků, stanovuje kritéria, zajišťuje finanční prostředky pro školu a vykonává manažerské funkce,
- kompetence odborné – ředitel řídí školu podle platné legislativy a ekonomických předpisů, sleduje a implementuje trendy v oblasti vývoje školství, volí vhodnou komunikaci a dokáže komunikovat i v cizím jazyce,
- kompetence osobnostní - ředitel si dokáže rozvrhnout čas a splnit si svou práci, vzdělává se a dokáže se poučit z vlastních chyb, rozhoduje se a nese za ně odpovědnost, je odolný vůči časovému tlaku,
- kompetence sociální – ředitel je schopen sestavit tým a pracovat s jednotlivými členy týmu, řeší konflikty rychle a otevřeně, zvládá odpor ke změnám a navazuje spolupráci s partner školy,
- kompetence řízení a hodnocení edukačního procesu – ředitel je schopen naplánovat, implementovat a inovovat školní vzdělávací program, zlepšuje edukační proces a využívá k tomu zjištěné výsledky žáků a nově získané poznatky.

2.2 Ředitel a jeho pozice

Podle Lortie (2009) je práce ředitele zvláštní druh povolání, kde je zodpovědný za výkon ostatních, kteří jsou v hierarchii níže, což z něj tím pádem činí manažera. Manažer a znalost manažerské oblasti je nejkomplicovanější pozice ředitele, protože spočívá v dosahování strategických cílů (Trojan, 2021) a k tomu musí využít všech dostupných zdrojů jak materiálních, finančních, informačních tak i lidských (Šikýř, 2016).

Jako manažer vykonává proces řízení, které se podle Weihricha a Koontze (1993), dělí na funkce plánování a rozhodování, organizování, personální řízení, vedení a kontrolu. Podle Trojana (2021), se od ředitele jako manažera, vyžaduje schopnost v rozhodování, vyhodnocování, orientaci, rozložení strategických cílů a definování úloh, schopnost argumentace a vyjednávání, zajištění kvalifikace a řízení lidských zdrojů.

Podle Armstronga a Taylora (2015) to znamená, že je tak schopen dobře fungovat a uskutečňovat rozvoj, který vychází z analýzy podmínek, a je promítán do koncepce rozvoje školy za použití posouzení současného stavu pomocí SWOT analýzy (Šikýř, Borovec & Lhotková, 2012) nebo metody PEST (Veber a kol., 2009). Součástí koncepce rozvoje je pak dlouhodobý plán, který je specifikován do střednědobého plánu na jeden školní rok a krátkodobý plán je realizován podle střednědobého plánu a zohledňuje i aktuální situaci (Šikýř, Borovec & Lhotková, 2012).

Podle Mikáče a Puškinové (2011), ředitel také vydává nejrůznější řády, směrnice, pokyny a předpisy a to jak písemně tak i na základě ústních příkazů. V tomto směru by se dalo říci, že ředitel musí mít znalost v oblasti práva a především znalost školských předpisů.

Mintzberg (1973) rozděluje manažera podle jeho aktivit do interpersonální role, která je rolí lídra, informační role, kde pracuje

s informacemi a do role rozhodovací, kdy manažer rozhoduje a řeší krizové situace.

Lídr je tak součástí manažera, ale narozdíl od role manažera, který řídí, je role lídra mít vizi, což má za následek i vliv na kulturu a klima školy (Armstrong & Taylor, 2015). V mnoha případech jsou tak ředitelé považováni za vůdce v rámci místní komunity a mají kombinaci technických a vůdčích schopností, jako je odolnost a vynalézavost, které jim pomohou orientovat se v tomto prostředí (Riley, 2018). Folwarcznová (2010) vidí v kvalitním vedení konkurenční výhodu a podle Trojana (2021) je role lídra v implementaci jeho myšlenek do života školy a to tak, že dokáže přesvědčovat ostatní o správnosti realizace vize a znamená to že má schopnost formulovat myšlenky, rozeznat lidské osobnosti a dokáže naslouchat a tím i motivovat.

Motivace dosáhne ředitel také schopností komunikace, protože je prostředkem ke zvyšování angažovanosti a vytváří důvěru v případě, že se ředitel snaží vysvětlit co dělá, proč to dělá a čeho chce dosáhnout (Armstrong & Taylor, 2015). Komunikovat by měl ředitel i s veřejností a s rodiči, kterým by měl vyložit jaké u žáků rozvíjí kompetence a jaké má škola vize a cíle (Jedlička, Kořa & Slavík, 2018). Schopnost komunikace je důležitou součástí i v případě, že ředitel zavádí změny a aby se eliminoval odpor vůči změnám je potřeba informovat, čeho se změny týkají a jaký mají význam, zároveň by měl dát prostor reagovat na sdělené informace (Armstrong & Taylor, 2015).

Šikýř (2016) tvrdí, že účinné řízení lidí vyžaduje účelné vedení lidí. K tomu ředitel využívá různé styly vedení a Tureckiová (2004) uvádí direktivní, konzultativní, participativní a delegativní styl. Šikýř (2016) uvádí ještě jeden styl, který je důležitý a to demokratický, který je na úrovni partnerské spolupráce a podle jeho příkladu jej lze použít v případě vysoké úrovně motivace, schopností a výkonu. Na druhou stranu v případě nízké úrovně doporučuje použít direktivní styl, který má autoritativní úroveň. Sedláček

(2020) zmiňuje, že vedení je ovlivněno chováním toho kdo vede. Tureckiová (2004) má ovšem za to, že styl vedení určuje spíše celková situace a typ úkolů a neexistuje žádný optimální způsob práce s lidmi v organizaci. Šikýř (2016) to zdůvodňuje chybou v komunikaci konkrétně v neschopnosti a neochotě komunikovat a účinně tak spolupracovat. A tento nedostatek pak podle něj může vést až k poškození pracovních vztahů, snížení autority a vzniká i nedůvěra podřízených, která se projeví i na pracovišti.

Pozice personalisty je další oblastí, ve které by se měl ředitel orientovat. Personální oblast zahrnuje poskytování poradenství a služby související s řízením lidských zdrojů a orientaci v zákoníku práce a pracovně-právních vztazích. Pojmem řízení lidských zdrojů se rozumí personální práce a podle Šikýře (2016) je jejím úkolem zajistit dostatek schopných motivovaných lidí. Zaměstnanci jsou tak podle jeho názoru nejcennější zdroj, protože jejich schopnosti, motivace a výkon určují i výkon školy. Řízení a vedení všech zaměstnanců je podle Šikýře, Borovce a Lhotkové (2012), pravomocí a odpovědností ředitele školy a podle Šikýře (2016) je zodpovědný i za jejich rozvoj.

Armstrong a Taylor (2015) považují za naprosto zásadní zabezpečování lidských zdrojů a podle nich jde o strategii, která využívá zaměstnance jako zdroj. Vycházejí z předpokladu, že schopnosti strategie jsou závislé na schopnostech zdrojů. K dosahování strategických cílů a úspěšnému fungování školy slouží řediteli podle Šikýře, Borovce a Lhotkové (2012), jednotlivé personální činnosti jako je hodnocení, odměňování a vzdělávání zaměstnanců. Podle Šikýře (2016, s. 27) obsahují personální činnosti: vytváření a analýzu pracovních míst, plánování lidských zdrojů, obsazování volných pracovních míst, řízení pracovního výkonu, hodnocení a odměňování zaměstnanců, vzdělávání a péče o zaměstnance. Zároveň však Šikýř (tamtéž) zmiňuje, že je potřeba hlavně vědět, jaké personální činnosti, jakým způsobem je uplatňovat a proč je uplatňovat.

Ředitel má v této pozici ojedinělé postavení jak zaměstnavatele tak i zaměstnance např. sám sebe vysílá na pracovní cestu, určuje si dovolenou a v případě, že si zvyšuje nebo rozšiřuje kvalifikaci uzavírá sám se sebou i kvalifikační dohodu (Portál, 2021).

V pozici ekonoma má ředitel podle Sedláčka (2020), povinnost ekonomicky zabezpečit školu a její provoz a odpovídá za přidělené finanční prostředky ze státního rozpočtu (Polášková, 2022). Strategickým cílem ředitele je proto definovat nejvhodnější postup pro zabezpečení, využití a rozvoj dostupných zdrojů (Šikýř, Borovec, Lhotková, 2012). Orientovat by se měl i v dotačních programech a s tím spojenými pravidly o jejich poskytování, protože, použitím všech finančních prostředků se ředitel řídí podle školského a má za ně odpovědnost (ČR, 2004). Pozice ekonoma je dána podle velikosti školy, v případě velkých škol jsou tato pozice obsazována samostatnými lidmi. Ovšem stále platí, že se ředitel musí orientovat v této oblasti, protože musí plnit funkci kontroly a je to on kdo nese odpovědnost.

V pozici pedagoga je ředitel školy sám pedagogickým pracovníkem a vzniká mu tak vyučovací povinnost. Ředitel zároveň odpovídá za odbornou a pedagogickou úroveň vzdělávání na škole (Eurydice, 2023) a měl by pečovat o vztahy mezi pedagogy a zajistit jim optimální podmínky pro vzdělávání a jejich profesní rozvoj stejně tak i svůj vlastní (ČSI, 2022), protože i u něj, stejně jako u všech pedagogických pracovníků, stále platí povinnost dalšího vzdělávání podle zákona o pedagogických pracovnících (ČR, 2004). Ředitel musí být schopen i efektivně rozlišovat neúčinné výukové přístupy a dávat užitečné návrhy ohledně toho, co pedagogové mohou udělat jinak (Grissom, Egalite, & Lindsay, 2021). Měl by tak mít přehled nejen o vzdělávání žáků, pedagogických pracovníků, ale měl by mít přehled i o trendech ve vzdělávání, které mají vliv na charakter vzdělávání jako je např. gamifikace, online vzdělávání, využívání sociálních sítí, výuka pomocí videa a virtuální reality

(RVP, 2021). Trojan (2021) zastává názor, že pohled na ředitele jako na lepšího učitele je poněkud zastaralá a může přinést nepříjemná překvapení a rozčarování. Považuje svět učitele a svět ředitele jako světy, které se prolínají ovšem úhel pohledu, zodpovědnosti a filosofie je rozdílná.

3 Předpoklady a požadavky

Předpoklady jsou podle Valenty (2013) stanoveny právními předpisy a požadavky jsou další podmínky výkonu činnosti, které jsou nad rámec právního předpisu.

Ředitelem může být ten, který úspěšně projde konkurzním řízením, které se řídí vyhláškou č. 54/2005 Sb., o náležitostech konkurzního řízení a konkurzních komisích ve znění pozdějších předpisů a dle ustanovení § 166 školského zákona (ČR, 2004 § 166, 2005).

Může být ředitelem pokud splňuje předpoklady pro výkon funkce, podle § 3 zákona o pedagogických pracovnících pokud, nespáchal trestnou činnost tedy, že je bezúhonný, což dokládá výpisem z evidence rejstříku trestů, které nesmí být starší než 3 měsíce, pokud je zdravý vykonávat činnost ředitele, tedy je zdravotně způsobilý a dokládá tuto skutečnost lékařským potvrzením o zdravotní způsobilosti k výkonu funkce ředitele, toto potvrzení nesmí být starší než 2 měsíce, dále zda prokáže, že má znalosti z českého jazyka, podle § 4 (tamtéž) pokud není stanoveno jinak. Předpokladem je, pokud je schopný dělat rozhodnutí tedy je plně způsobilý k právním úkonům, která je zpravidla dokládána jako čestné prohlášení a pokud má odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává a je schopen ji doložit ověřenou kopií dokladu nejvyššího dosaženého vzdělání (ČR, 2004, § 3 a § 4).

Dalším předpokladem je praxe, která je na základě výkonu jeho přímé pedagogické činnosti podle § 5 zákona o pedagogických pracovnících. V případě, že má budoucí ředitel zájem pracovat jako ředitel mateřské školy, potřebuje mít tři roky praxe. V případě, že se chce ucházet o místo ředitele základní školy, základní umělecké školy a školských zařízení je potřeba mít čtyři roky praxe. Pokud se chce ucházet o místo ředitele střední školy, jazykové školy, konzervatoře, vyšší odborné školy a školských zařízení pro

výkon ústavní výchovy, ochranné výchovy a středisek výchovné péče už je podmínkou mít pět let praxe přímé pedagogické činnosti (ČR, 2005, § 5).

Pokud splňuje předpoklady uvedené výše váže se i další předpoklad v souvislosti s § 5 zákona o pedagogických pracovnících a to tak, že získá i znalosti v oblasti řízení školství absolvováním studia pro ředitele škol v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Nejpozději musí tuto podmínku splnit do 2 let ode dne, kdy začal vykonávat činnost ředitele školy. Nevztahuje se to pouze na uchazeče, který již získal takové potřebné vzdělání (ČR, 2005, § 5). Ředitelem se tedy podle Trojana (2021) nejčastěji stává pedagogický pracovník, ale i přesto, že je podle platných předpisů předepsána pedagogická praxe, není stanoveným předpokladem jeho příprava na výkon ředitele a to hlavně v oblasti školského managementu nebo pedagogického vedení a podmínka je pouze ukončit vzdělávací program do dvou let. Díky tomu je však dána příležitost i mladým pedagogům ucházet se o tuto funkci.

3.1 Kvalifikace a odbornost

Mužík (2004), chápe kvalifikaci jako předpoklad formování kompetencí a podle Lhotkové, Trojana a Kitzbergera (2012) je kvalifikace na základě vzdělání. Tureckiová (2004) označuje kvalifikaci jako soubor znalostí a dovedností, který je zprostředkován školským systémem, který je rozvíjen dalším profesním vzděláváním a zkušenostmi jedince.

Další vzdělávání pedagogických pracovníků, tedy i ředitele, se řídí podle zákona o pedagogických pracovnících. Vzniká tak podle Průchy a Vetešky (2014) povinnost se dále vzdělávat. Toto vzdělávání je pro jejich rozvoj profesních kompetencí, které jsou formou samostudia nebo studií v akreditované vzdělávací instituci. Další vzdělávání pedagogických pracovníků vychází též ze zákoníku práce a je rozdíl, zda jde o prohloubení kvalifikace nebo zvýšení kvalifikace (Eurydice, 2023). Průcha a Veteška (2014) rozděluje studium, kdy se splňují kvalifikační předpoklady, další kvalifikační

předpoklady a prohlubování odborné kvalifikace. Prohloubením kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, udržování a nebo obnovování. Zvyšování kvalifikace se rozumí studium k dosažení vyššího stupně vzdělání (Eurydice, 2023).

V případě, že pedagogický pracovník chce být zařazen do vyššího kariérního stupně je podle zákona o pedagogických pracovnících podmínka jeho výkon činnosti a plnění odborné kvalifikace. Kdy odborná kvalifikace pedagogických pracovníků je na základě § 6 až § 21 zákona o pedagogických pracovnících (ČR, 2004, § 6 až § 21) a její uznávání je podřízeno další legislativou o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (ČR, 2004).

Podle Svobodové (2015) je kariérní systém souborem pravidel pro zařazení do kariérních stupňů, který je určen popisem činností, odbornou kvalifikací a dalšími kvalifikačními předpoklady. Další kvalifikační předpoklady jsou podle legislativy jejich pedagogická praxe tzn. výkon přímé pedagogické činnosti a osvědčení o způsobilosti vydané akreditovanou vzdělávací institucí (ČR, 2004).

Dalším kvalifikačním předpokladem pro výkon funkce ředitele a též v případě, že chce být zařazen do vyššího kariérního stupně musí být splněny podmínky podle vyhlášky č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků (vyhláška o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků). Pro ředitele platí § 5 (ČR, 2005, § 5), kdy musí splnit funkční studium v rozsahu nejméně v 100 hodin, ukončeným závěrečnou zkouškou a získáním osvědčení (Trojan, 2011). Podle kvalifikačního studia realizovaného v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je Standard Studia pro ředitele škol a školských zařízení sestaven z oblastí základ práv, pracovního práva,

financování škol a organizace školy a pedagogického procesu (MŠMT, 2019). To znamená, že pro ředitele, který uspěl u konkurzního řízení pouze splněním předpokladů, které jsou minimálně závazné pro jeho přijetí na pracovní pozici to nekončí a i přesto, že u konkurzního řízení uspěl, je potřeba mít na paměti, že musí splnit i další uvedené předpoklady pro výkon jeho funkce v jiném případě má podle Valenty (2013) nesplněním tohoto předpokladu za následek odvolání z jeho funkce, protože toto studium je povinné.

Podle vyhlášky o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků se také považuje za studium pro ředitele škol a školských zařízení i studium pro vedoucí pedagogické pracovníky, které se uskutečňuje v rámci celoživotního vzdělávání na vysoké škole a je v rozsahu nejméně 350 vyučovacích hodin, pro řádné splnění se považuje ukončení obhajobou závěrečné písemné práce a závěrečnou zkouškou, kdy je získáno osvědčení o absolvování a též je podle Trojana (2011) splněn další kvalifikační předpoklad i pro zařazení do vyššího kariérního stupně. Podle Valenty (2013) je toto studium nepovinné a nesplnění tohoto studia nemá vliv na jeho funkci je možné ho ale nahradit za to povinné studium. Podle kvalifikačního studia realizovaného v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je Standard Studia pro vedoucí pedagogické pracovníky sestaven z teorie a praxe školského managementu, práva, ekonomiky a finančního managementu a z řízení pedagogického procesu a vedení lidí (MŠMT, 2019).

Trojan (2021) se zabýval jak teoretická průprava ředitele ovlivňuje výkon funkce a využití v praxi a došel ke stanovisku, že teorie je něco na čem ředitel může stavět pro rozhodování a praxi. Kvalifikační studium pro ředitele škol a školských zařízení tak vychází z předpokladů kompetencí vedoucího pracovníka (NIDV, 2019). Trojan (2021) vidí vzdělání ředitele v tom smyslu, aby byl schopen zajistit optimální chod školy, podchytit její vývoj,

vyhodnocovat a eliminovat rizika a v ideálním případě se podílet na formování budoucnosti vzdělávání.

Podle Poláškové (2022) by měl být při výběru na uchazeče na pracovní místo ředitele kladen důraz nejen na odborné znalosti, kvalifikační kritéria nebo počet let přímé pedagogické činnosti, ale také na jeho komunikační schopnosti a manažerské kompetence. Trojan (2021), tak vyslovil otázku, zda by budoucí ředitel neměl mít již při podání přihlášky manažerskou kvalifikaci nebo alespoň znalosti managementu. Stejně tak Polášková (2022) tvrdí, že manažerské dovednosti patří mezi hlavní požadavky na řídicího pracovníka. Trojan (2021) se tak zamýšlel, nakolik jsou aktuální předpoklady a požadavky na pozici ředitele slučitelné s reálnou praxí, zda nejsou již zastaralé a zda jejich výčet pro výkon funkce není dán spíše tak, aby to bylo vhodné pro školy.

Odborné profesní kompetence ředitele jsou pospány ve Standardu ředitele, který zahrnuje vedení a řízení vzdělávání a výchovy a jak se v tomto směru staví k hodnotám a vizím, dále zahrnuje vedení lidí, řízení organizace, a jeho osobnostní požadavky. Jejich základem a předpokladem jsou jeho etické hodnoty a zásady. Standard ředitele je tak výstupem pro jeho karierní systém a je nástrojem pro kvalitu práce ředitele a jako předpoklad pro jeho rozvoj (Česká škola, 2015).

V rámci konkurzního řízení si zřizovatel může určit i další požadavky např. prokázání znalosti cizího jazyka. Takový požadavek, ale musí mít nějaké opodstatnění a nesmí být diskriminující (MŠMT, 2021). Konkurzní řízení probíhá na základě pohovoru a podle Vymětala (2008), jde o nejčastěji používanou metodu při výběrovém řízení do řídicí funkce.

Polášková (2022, s. 20-21) udává příklady otázek, které mohou zaznít u pohovoru např.:

- jak uchazeč pracuje na zvyšování své kvalifikace,
- jak by uchazeč popsal vizi a strategii směřování školy nebo

- jak by uchazeč popsal aktuální výchozí situaci školy.

3.2 Osobnostní požadavky

Osobnostní vlastnosti je označení pro základní rysy, které se projevují chováním a jednáním v oblastech charakteru, temperamentu, motivace a schopností (Kolář a kol., 2012).

Tyto projevy osobnosti se zjišťují diagnostikou osobnosti a podle Průchy a Vetešky (2014) se hodnotí a identifikují psychické vlastnosti a zjišťují se jeho rysy osobnosti a jeho silné i slabé stránky a zda má předpoklady pro výkon funkce.

Osobnostní požadavky podle Slavíka a kol. (2012) jsou např. morální bezúhonnost, odolnost vůči zátěži, emocionální inteligence, schopnost sebepoznání a sebereflexe a Niermeyer a Seyffert (2005) přidávají i cit pro představitost a odpovědnost.

Nezvalová (2003) zmiňuje, že by měl být ředitel schopen řídit i sám sebe ve smyslu zvládnání emocí a stresu, prokazování důvěry a schopnosti se kontrolovat a že je schopen i osobnostního rozvoje.

V rámci konkurzního řízení se tak doporučuje sledovat i osobnostní profil budoucího ředitele a kromě pohovoru, může být dán požadavek na dodání referencí, vyplnění dotazníků nebo podstoupení psychologického posouzení a doporučuje se zaměřit např.:

- zda se neobává změn a inovací,
- zda je schopen empatie a diskuze,
- zda nemá skony k manipulaci,
- zda je odolný vůči stresu a problémovým situacím (MŠMT, 2021).

Vymětal (2008, s. 126-127) zastává názor, že je základní podmínkou nepodcenit přípravu, kdy se při pohovoru mohou objevit požadavky zaměřené např.:

- na to, zda bude schopen zvládat práci nebo
- zda má předpoklady pro další vývoj a zájem o svůj osobní růst a sebevzdělávání.

Podle Šikýře, Borovce a Lhotkové (2012) je tak umožněno prozkoumání a posouzení vhodných kandidátů.

4 Metodika výzkumu

Empirická část byla prováděna na základě obsahové analýzy, kdy základním souborem pro tuto metodu byly zmapované předpoklady a požadavky na pracovní místo ředitele škol a školského zařízení z dokumentů vyhlášených konkurzních řízení jednotlivých krajů České republiky v období od 1.3.2022 do období 1.1.2023. Česká republika má podle posledních statistik 4863 mateřských škol, 3910 základních škol, 954 středních škol a 105 vyšších odborných škol provozované veřejným zřizovatelem (ČSU, 2021).

Dokumenty byly pořízeny z oblasti všech krajů České republiky: Středočeského, Plzeňského, Karlovarského, Ústeckého, Libereckého, Královehradeckého, Pardubického, Jihomoravského, Olomouckého, Moravskoslezského, Zlínského, Jihočeského kraje, Vysočiny a Prahy. Jednalo se celkem o 128 dokumentů, které byly předmětem zkoumání a všechny tyto dokumenty jsou veřejně dostupné.

Sběr dat byl poměrně pracný a náročný z hlediska času. Dokumenty nebyly vždy uveřejněny v takovém formátu, aby se mohly použít nebo byly formou pouhého oznámení. Původně tak bylo vyhledáno 187 dokumentů a vyřazeno bylo 59 dokumentů, protože byly formou pouhého oznámení, nebylo tak možné takový dokument prozkoumat. Všechny dokumenty byly vyhledávány na uveřejněných webových stránkách úřadů, obcí a krajů za podpory dalších webových portálů jako edu.cz a facebook. Dokumenty bylo napřed potřeba náležitě prostudovat a podle Hendla (2005) je nutné se zabývat pouze tím co je k dispozici. Po prostudování bylo stanoveno 19 kategorií, které byly rozřazeny do 5 oblastí.

Výzkumná otázka zní:

Jaké jsou kladeny nároky na pracovní místo ředitele škol?

5 Výsledky výzkumu

V teoretické části byly představeny pozice ředitele a v jakých oblastech práce se pohybuje. Proto byly takto koncipovány i zjištěné nároky. Byly stanoveny kategorie a následně byly rozřazeny do oblasti manažerské, ekonomické, personální, pedagogické a na osobnostní požadavky. Jako samostatná kategorie zůstal aktivní přístup ke škole a obci.

Personální oblast není zahrnuta v grafech, protože její procento nálezů bylo velmi nízké. V grafu není zahrnut ani aktivní přístup k obci, jelikož bylo také procento nálezů jen minimální. Dále bylo rozlišeno jaké školy byly ve výzkumu zahrnuty a poměr výskytu podle krajů.

Kategorie a oblasti:

Manažerská oblast

- organizační a manažerské schopnosti
- znalosti školských předpisů
- schopnost komunikace
- schopnost vést školu ke kvalitnímu vzdělávání
- znalosti cizího jazyka
- znalosti koncepce rozvoje školy

Ekonomická oblast

- znalost finančních a ekonomických znalostí
- orientace v dotačních titulech

Personální oblast

- znalost zákoníků práce

Pedagogická oblast

- znalost českého jazyka
- znalost trendů ve vzdělávání
- odborná kvalifikace a výkon pedagogické činnosti

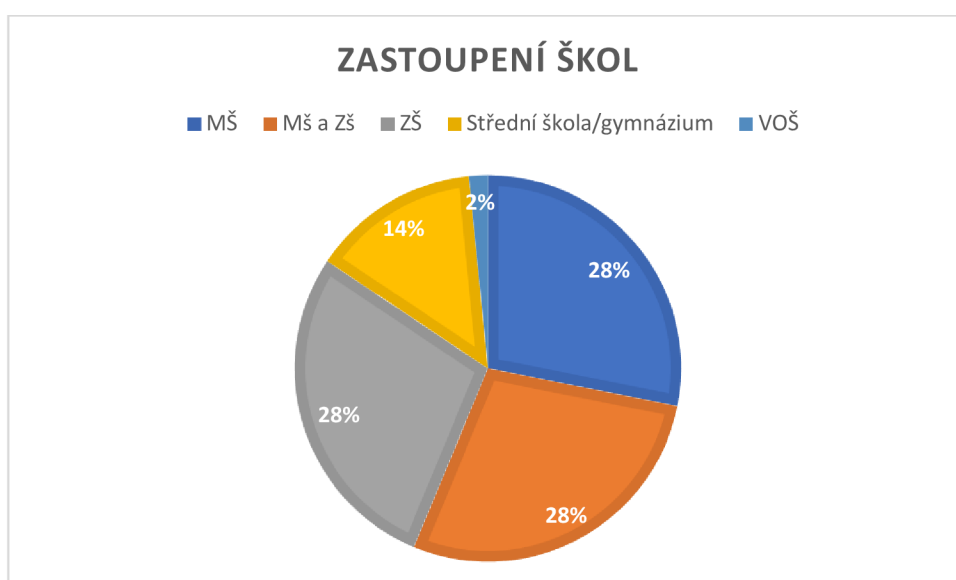
Osobnostní požadavky

- odolnost vůči stresu a pracovnímu tlaku
- požadavek na bezúhonnost
- způsobilost k právním úkonům
- zdravotní způsobilost
- znalost práce na počítači
- dodání referencí, vyplnění dotazníků, podstoupení psychologického posouzení

Samostatná kategorie

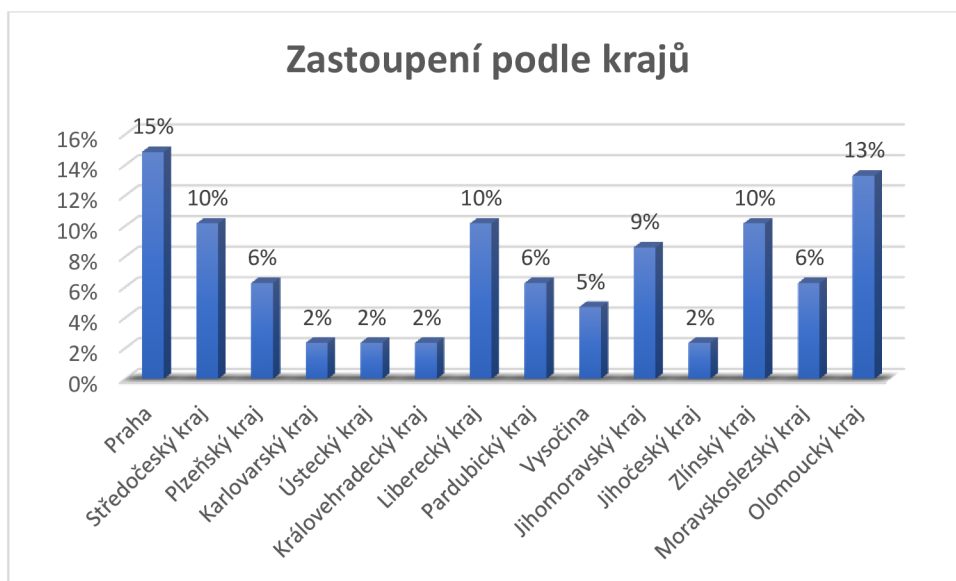
- aktivní přístup ke škole a obci

Graf č.1



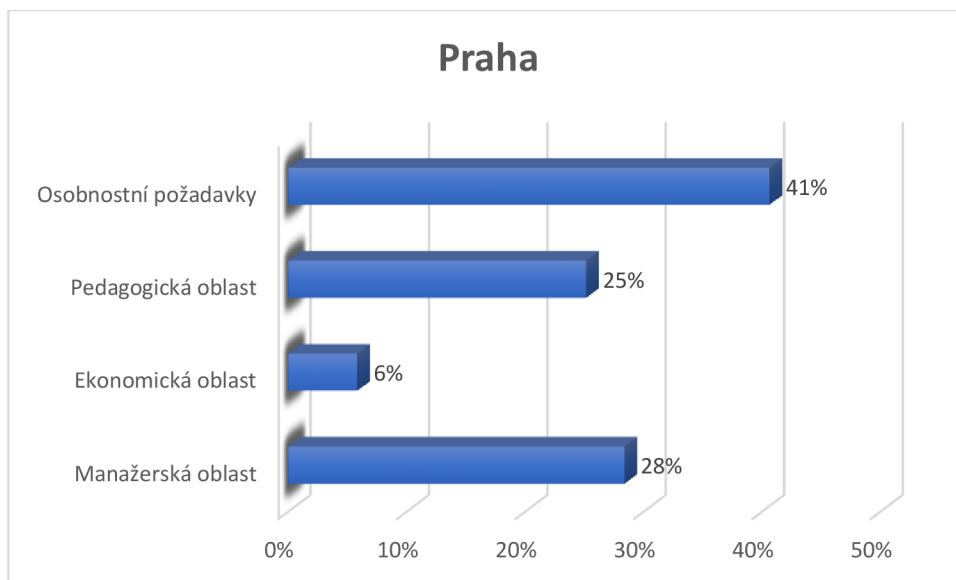
Z grafu č. 1 vyplývá, že zastoupení mateřských, mateřských a základních a základních škol bylo vyrovnané ve 28 %. Středních škol bylo 14 % a vyšších odborných škol bylo pouze 2 %.

Graf č.2



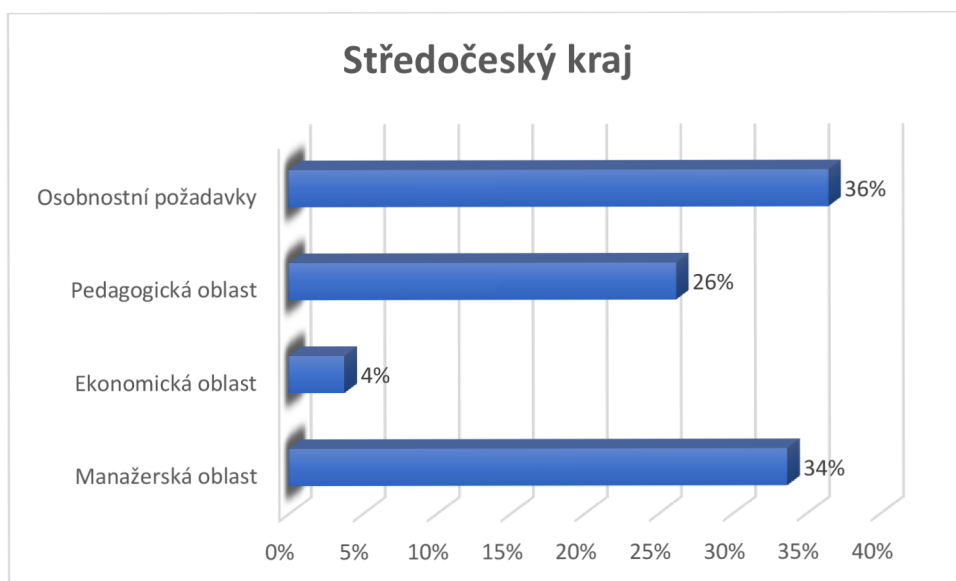
Z grafu č. 2 vyplývá, že procentuální zastoupení podle krajů bylo různé nejvyšší míru zastoupení má Praha a Olomoucký kraj a nejnižší míru zastoupení má Karlovarský, Ústecký, Královehradecký a Jihočeský kraj.

Graf č.3



Z grafu č. 3 vyplývá, že osobnostní požadavky mají v porovnání s ostatními oblastmi nejsilnější zastoupení 41 %. Manažerská oblast a pedagogická oblast jsou na poměrně stejné rovině, naopak ekonomická má nejnižší naměřenou hodnotu jen 6 %.

Graf č.4



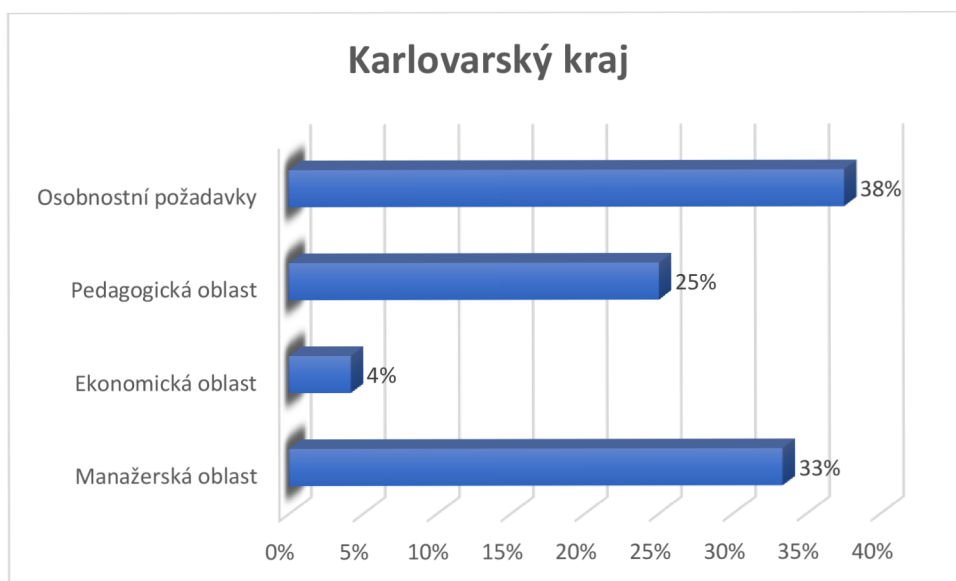
Z grafu č. 4 vyplývá, že procentuální zastoupení osobnostních požadavků a manažerské oblasti je na stejné rovině s rozdílem jen 2 %. Nejslabší zastoupení má opět ekonomická oblast s pouhými 4 %.

Graf č.5



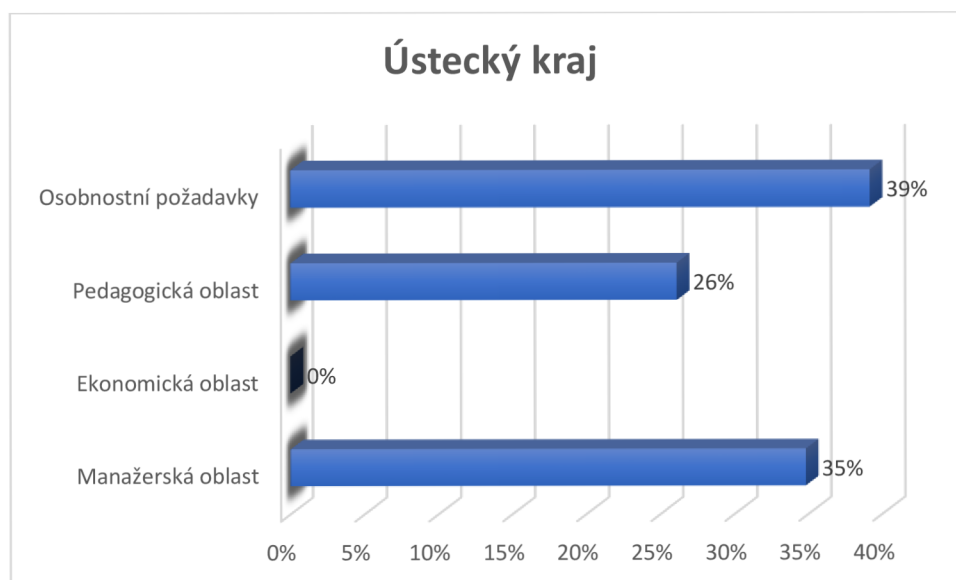
Z grafu č. 5 vyplývá, že procentuální zastoupení osobnostních požadavků a manažerské oblasti je na stejné rovině 36 % a jejich zastoupení je tak vyrovnané. Pedagogická oblast má 24 % a nejslabší zastoupení má opět ekonomická oblast s pouhými 3 %.

Graf č.6



Z grafu č. 6 vyplývá, že procentuální zastoupení osobnostních požadavků a manažerské oblasti je opět ve větší míře zastoupeno s rozdílem 5 % Pedagogická oblast má 25 % a nejslabší zastoupení má opět ekonomická oblast s pouhými 4 %.

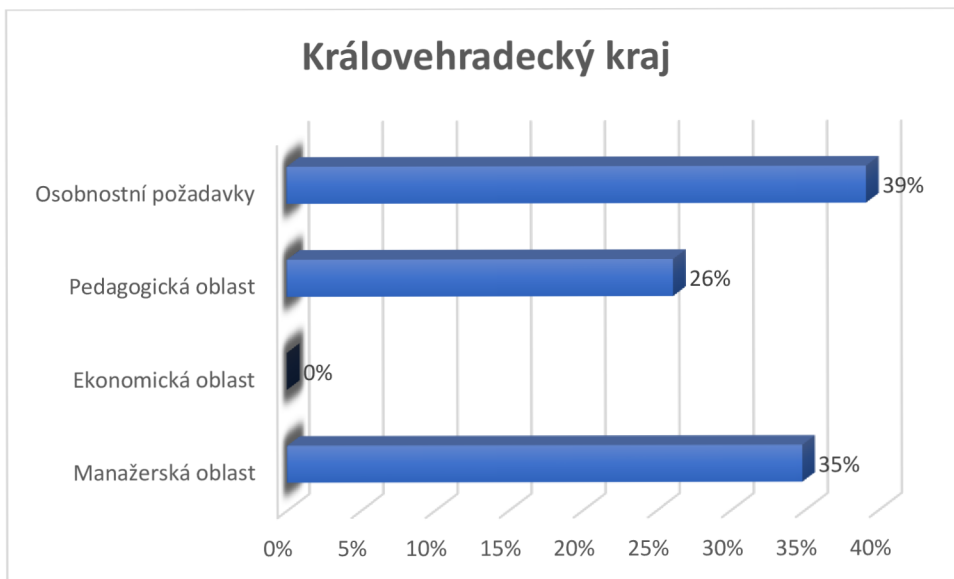
Graf č.7



Z grafu č. 7 vyplývá, že procentuální zastoupení osobnostních požadavků a manažerské oblasti je opět ve větší míře zastoupeno s rozdílem 4 %.

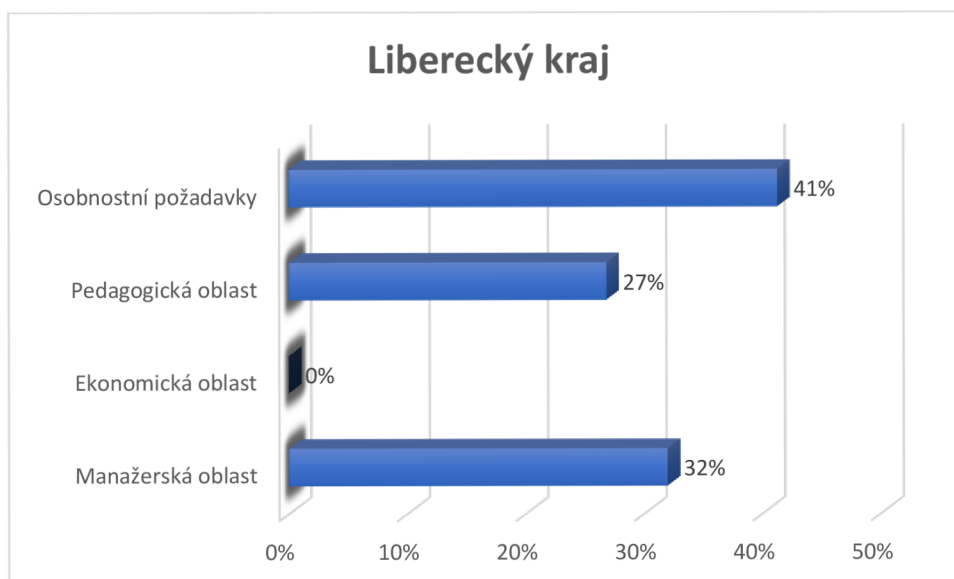
Pedagogická oblast má 26 % ovšem ekonomická oblast nemá zastoupení žádné.

Graf č.8



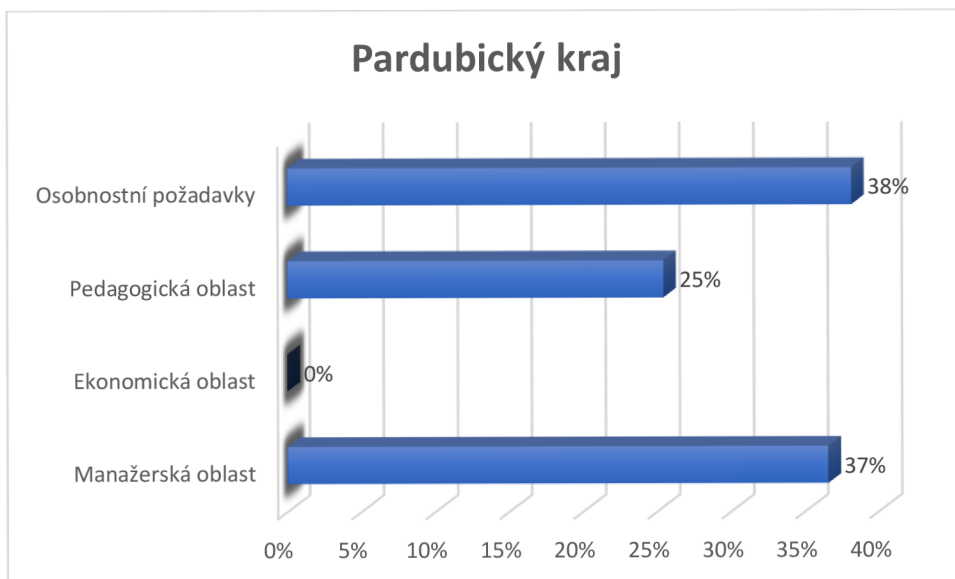
Z grafu č. 8 vyplývá, že procentuální zastoupení osobnostních požadavků a manažerské oblasti je opět ve větší míře zastoupeno s rozdílem 4 % Pedagogická oblast má 26 % a ekonomická oblast nemá zastoupení žádné. Je zajímavé, že má stejné výsledky jako graf č. 7.

Graf č.9



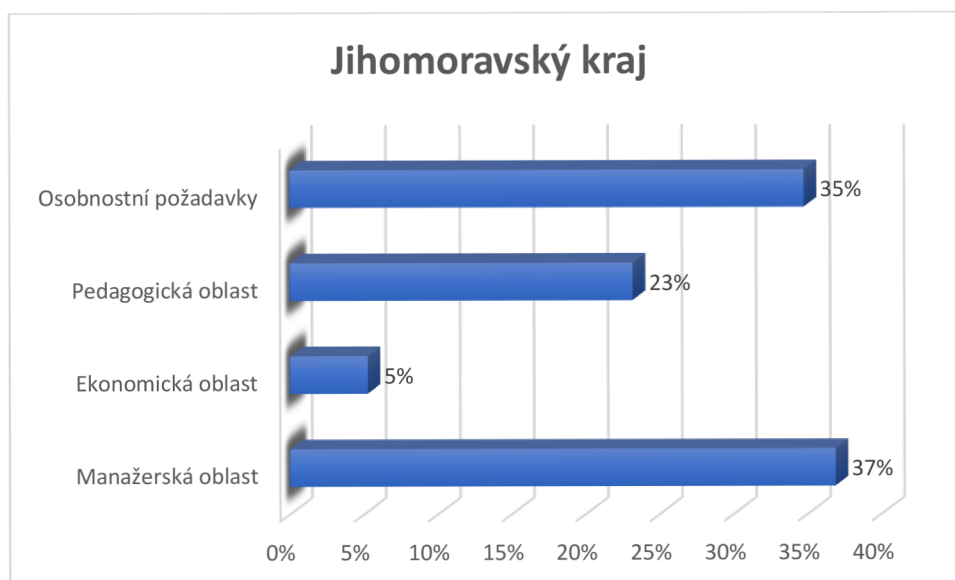
Z grafu č. 9 vyplývá, že procentuální zastoupení osobnostních požadavků má 41 % a manažerská oblast a pedagogická oblast je mezi sebou s rozdílem 5 %. Ekonomická oblast nemá opět zastoupení žádné.

Graf č.10



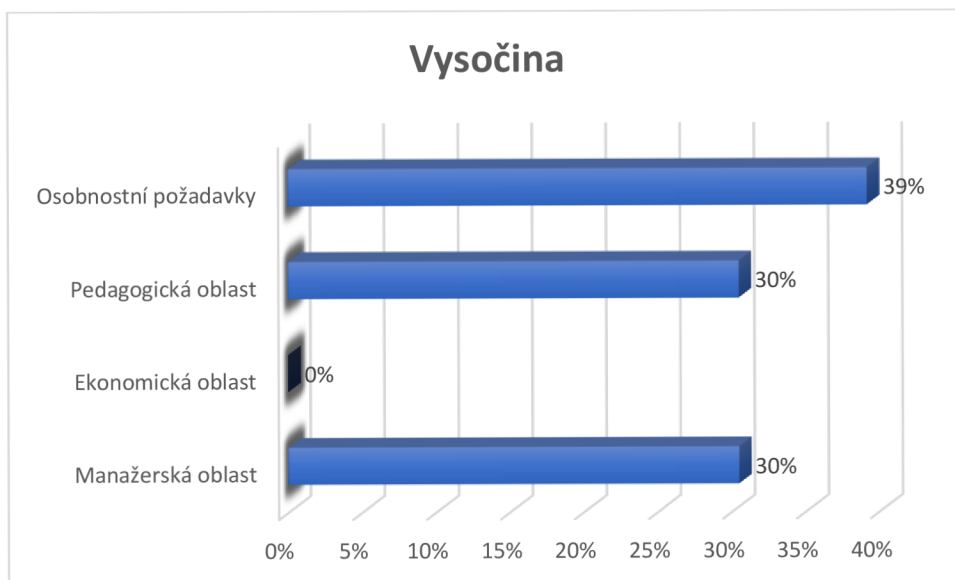
Z grafu č. 10 vyplývá, že procentuální zastoupení osobnostních požadavků a manažerské oblasti je opět ve větší míře zastoupeno s rozdílem 1 %. Pedagogická oblast má 25 % a ekonomická oblast nemá zastoupení žádné.

Graf č.11



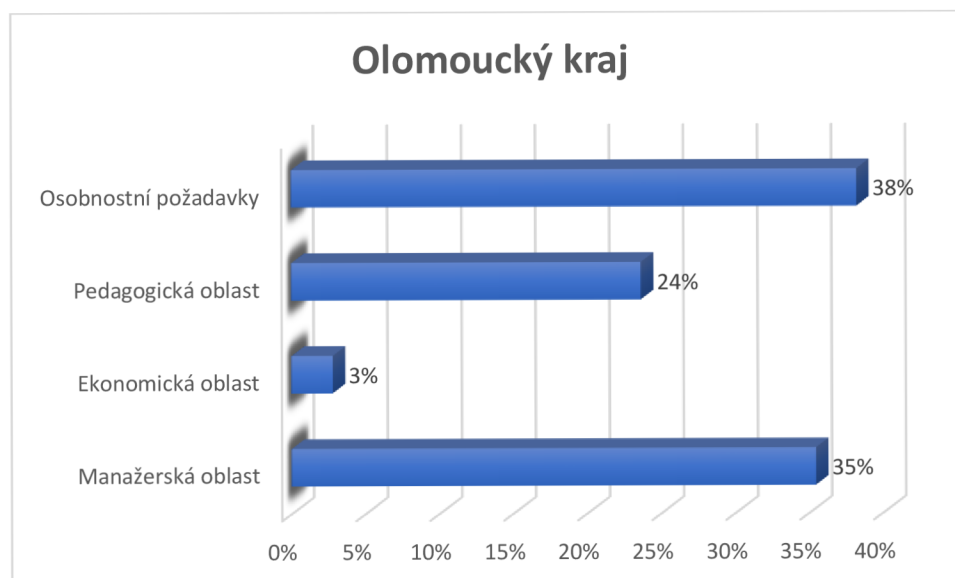
Z grafu č. 11 vyplývá, že procentuální zastoupení osobnostních požadavků se upozadilo a manažerská oblast je ve větší míře zastoupena s 37 %. Pedagogická oblast má však pouze 23 % a ekonomická oblast má 5 %.

Graf č.12



Z grafu č. 12 vyplývá, že procentuální zastoupení osobnostních požadavků má 39 %. Manažerská má 30 % stejně jako pedagogická a ekonomická oblast nemá žádné zastoupení.

Graf č.13



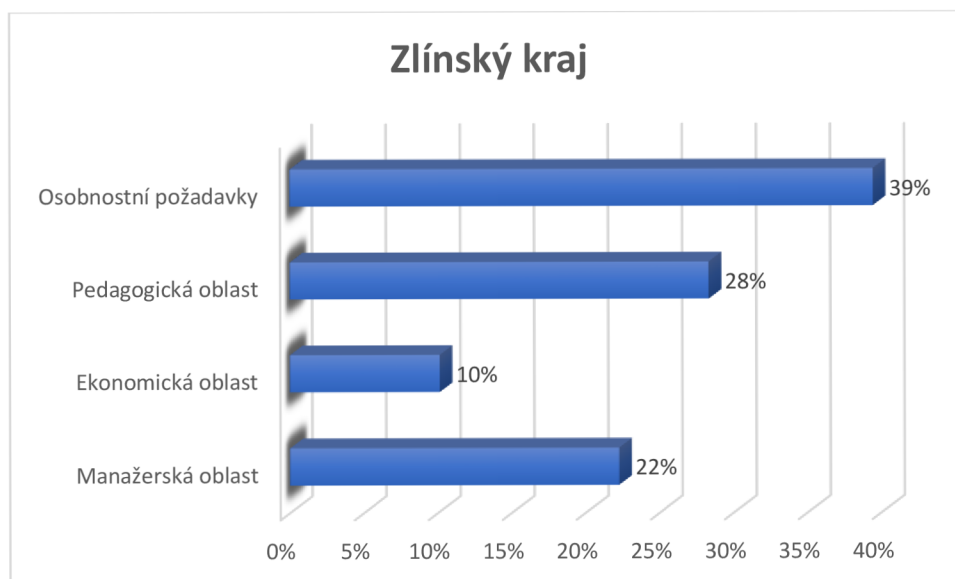
Z grafu č. 13 vyplývá, že procentuální zastoupení osobnostních požadavků je 38 a manažerská oblast je s rozdílem 3 %. Pedagogická oblast má 24 % a ekonomická oblast má 3%.

Graf č.14



Z grafu č. 14 vyplývá, že procentuální zastoupení osobnostních požadavků má zde nejvyšší zastoupení ze všech sledovaných krajů v hodnotě 46 %. Na úkor toho se však upozadila jak oblast manažerská tak i pedagogická. Ekonomická oblast má 4 %.

Graf č.15



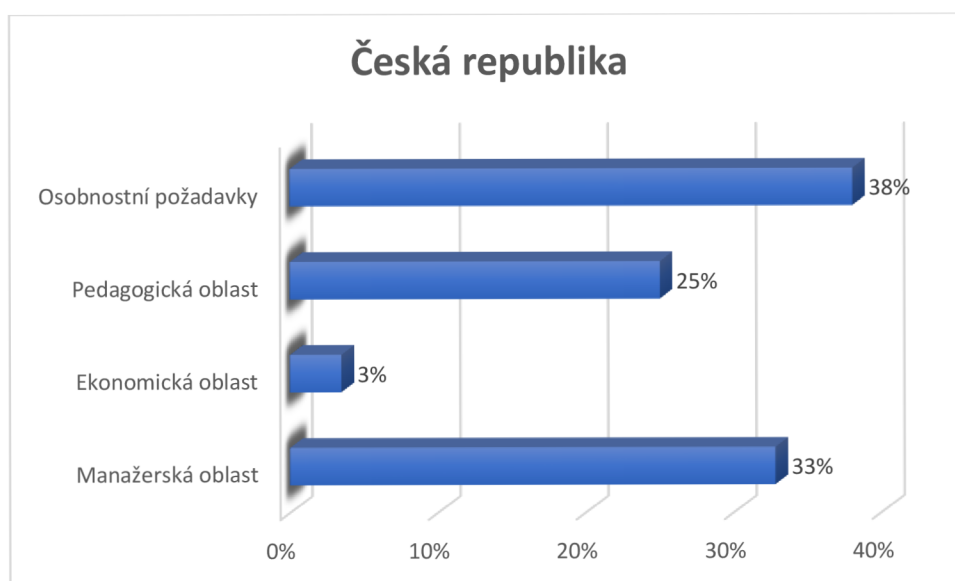
Z grafu č. 15 vyplývá, že procentuální zastoupení osobnostních požadavků má zde opět vyšší zastoupení a ekonomická oblast má 10% kdy jde o nejvyšší sledovaná nárůst.

Graf č.16



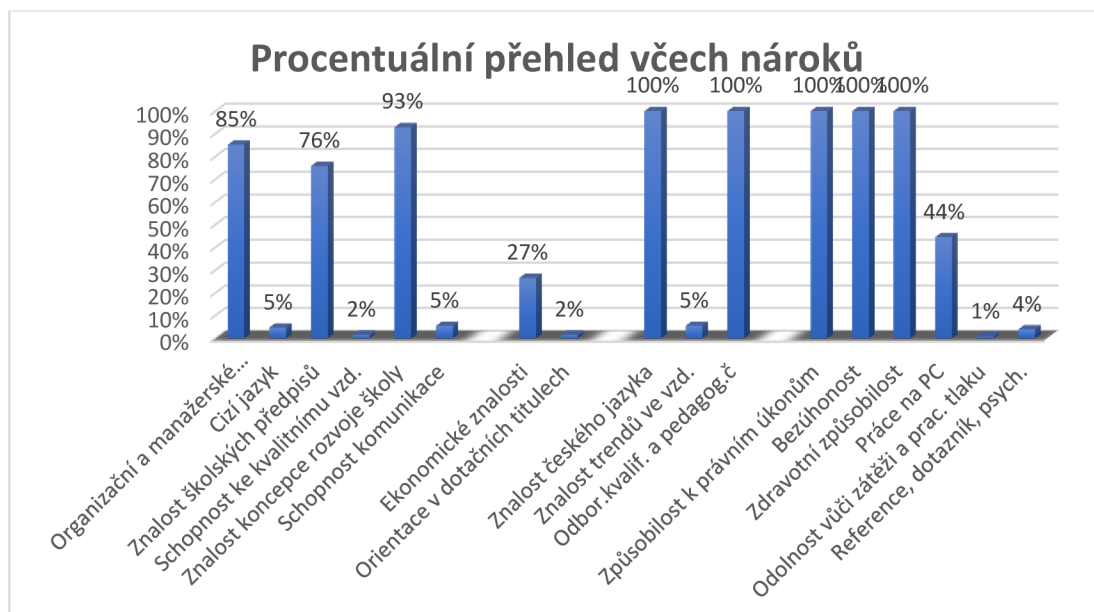
Z grafu č. 16 vyplývá, že procentuální zastoupení manažerské oblasti má nejvyšší zastoupení 42 %. Druhou hodnotou jsou osobnostní požadavky s 35 % a třetí hodnotu má pedagogická oblast s 23 %. Ekonomická oblast zde nemá zastoupení žádné.

Graf č.17



Z grafu č. 17 vyplývá, že z celkově sledovaných oblastí mají osobnostní požadavky nejvyšší zastoupení s 38 %. Druhou nejvyšší hodnotu má manažerská oblast s 33 %. Třetí hodnotou je pedagogická oblast s 25 % a nejméně zastoupená z celkového procentuální zastoupení je ekonomická oblast se 3 %.

Graf č.18



Z grafu č. 18 vyplývá, že z procentuálního přehledu všech sledovaných nároků byla největší míra pro znalost českého jazyka, odbornou kvalifikaci a výkon pedagogické činnosti, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost a zdravotní způsobilost. Druhou nejvyšší hodnotou byla znalost koncepce rozvoje školy a třetí organizační a manažerské schopnosti.

5.1 Zjištění a diskuse

Do výzkumu bylo zahrnuto zastoupení mateřských, mateřských a základních a základních škol kdy jejich zastoupení bylo vyrovnané. Nižší zastoupení pak měly střední školy a vyšší odborné školy. V rámci krajů byl nejvyšší počet analyzovaných dokumentů v Praze a v Olomouckém kraji.

Na základě výzkumu, bylo zjištěno, že stanovené oblasti na výkon ředitele jsou nevyvážené. Podle uvedené teorie by se dalo předpokládat, že jeho

kompetence z oblasti jako je manažerská oblast, ekonomická oblast, pedagogická oblast, personální oblast a osobnostní požadavky budou rovnoměrně rozvržené. Autorka práce byla však překvapena, že nároky na osobnostní požadavky převažovaly nad oblastí manažerskou, pedagogickou a ekonomickou a oblast personální nebyla zaznamenána prakticky vůbec.

Názor je na základě praxe autorky jako personalistky, která se v náboru zaměstnanců pohybuje a toto zjištění se nedá porovnat s jiným výsledkem, protože se převážná část výzkumů orientuje na počty uchazečů o pracovní pozici ředitele škol a školského zařízení a jejich úspěšnost při konkurzním řízení.

V případě tedy, že je začínající ředitel přijat na tuto pozici a nemá praxi v řízení a vedení školy, zjištěné nároky neodpovídají na výkon profese, ale na předpoklady a požadavky v konkurzních řízení. V rámci výzkumu byla nalezena zajímavá práce, která by tuto teorii mohla potvrdit, kdy z pohledu bariér začínajícího ředitele je podle Křivdové (2021) prvotní bariérou neznalost náplně práce.

Dalším výsledkem tohoto výzkumu bylo zjištění, že manažerská oblast byla v podstatné části zastoupena ve všech výsledcích. Nejvyšší míra byla z pohledu celkového porovnání zaznamenána v Moravskoslezském kraji na druhou stranu, zde byla naměřena nejnižší míra v oblasti pedagogické a v osobnostních požadavcích. Z tohoto by se dalo usuzovat, že se v tomto kraji více zaměřují na manažerskou oblast než na pedagogickou oblast a osobnostní požadavky.

Nejvyšší míru ekonomických znalostí požadovali ve Zlínském kraji, ale měl zároveň nejnižší míru v manažerské oblasti ze všech sledovaných krajů. Opět by se dalo usuzovat, že v jisté míře musela být upozaděna manažerská oblast a dalo se přednost ekonomickým znalostem.

Nejvyšší zastoupení v oblastí osobnostních požadavků měl Jihočeský kraj a pedagogická oblast byla nejvíce požadována na Vysočině naopak nejméně byla v Jihomoravském a Jihočeském kraji.

Oblast personální byla zastoupena v nejmenší míře, proto nebyla zaznamenána ani v grafu.

Vedlejším zjištěním z porovnaných výsledků bylo, že nejvíce se požadovaly předpoklady podle legislativního rámce. A následně byla požadovaným nárokem znalost koncepce rozvoje školy a organizační a manažerské schopnosti. Z toho by se dalo usuzovat, že ve všech případech se požadovaly zákonné předpoklady na výkon funkce ředitele a následně znalosti z pozice manažera. Nejméně se pak požadovala odolnost vůči zátěži a pracovnímu tlaku.

Některé požadavky nebyly v dokumentech formulovány tak, aby se dalo zjistit co se za tímto požadavkem skrývá. V personální oblasti byl požadavek na znalost zákoníků práce a podle teoretické části se jeho práce sice vztahuje k tomuto zákonu, ale ředitel se řídí, orientuje a pracuje se zákoníkem práce, nicméně rozsah do personální oblasti je podstatně větší. A praxe autorky může potvrdit, že si nelze zapamatovat zákoník práce slovo od slova, požadavek tak měl být podle autorčina názoru rozveden nebo doplněn.

Aktivní přístup k obci a škole také nelze zjistit co tím bylo myšleno, zda se myslí aby byl ředitel aktivní a znal tamní komunitu znamenalo by to, že se tím znevýhodňují ostatní kandidáti na tuto pozici, kteří nebydlí v blízkém okolí a nemohou tak objektivně posoudit, zda mají aktivní přístup nebo ne a jaké je měřítko pro tuto aktivitu. Dále si je autorka vědoma, že znalost trendů ve vzdělávání by mohla mít přesah i do manažerské oblasti nicméně v rámci jeho odborné kompetence by i jako pedagog by měl mít v tomto směru přehled. Dalším faktorem je, co se představuje pod požadavkem na znalost

práce na počítači. V případě, že se pod tímto nárokem představuje základní uživatelská znalost wordu, excelu a powerpointu je zarážející, že byl tento nárok až 44% z celkově sledovaných nároků.

Ve výčtu kategorií ani ve výsledcích nebyl zahrnut zjištěný požadavek pro již získanou praxi, zkušenosti a znalosti z vedoucí pracovní pozice na pracovní místo ředitele, protože tento požadavek by byl diskriminující z pohledu začínajících ředitelů. Lze sice určit požadavky vyšší, ale musí mít své opodstatnění a nesmí uchazeče diskriminovat. Z pohledu zákona se požaduje pouze ukončit požadované vzdělání do dvou let od počátku výkonu funkce. V tomto případě lze jen odhadovat, co mohlo být zapříčiněno tímto požadavkem.

Dále autorce chyběla v požadovaných nárocích schopnost vedení nebo alespoň vedení pedagogických pracovníků i přesto, že mohlo být zahrnuto v organizačních a manažerských schopnostech mohlo být explicitně jmenováno v požadavcích. Opět by se dalo odkazovat na výzkum Křivdové (2021), kde další bariéra začínajících ředitelů, pramenila z neosvojeného vedení lidí.

Autorka upozorňuje, že výzkum byl pouze ze 128 dokumentů a za úvahu by tak bylo zpracování širšího okruhu. Mohlo by být tématem na další práci a detailněji se podívat i s časovým odstupem, zda se nároky na ředitele změnily. V budoucnu by tak mohla být i možným podkladem na nároky pro přijímání uchazečů na pracovní místo ředitele škol a měly by tak jednotný a ucelený charakter.

Závěr

Tato bakalářská práce se věnovala tématu předpoklady a požadavky na pracovní místo ředitele škol a školského zařízení. Toto téma mne zaujalo s pohledu mé pracovní zkušenosti jako personalistky.

Cílem práce bylo vymezit a porovnat předpoklady a požadavky na pracovní místo ředitele škol a školského zařízení u veřejných zřizovatelů v České republice. Teoretická část proto shrnovala kompetence a předpoklady a požadavky pro výkon funkce ředitele škol a školského zařízení a empirická část se zaměřovala na výzkum.

Výzkum byl proveden analýzou dokumentů a na základě zmapovaných předpokladů a požadavků z dokumentů vyhlášených konkurzních řízení veřejnými zřizovateli a pomocí výzkumné otázky: Jaké jsou kladeny nároky na uchazeče na pracovní místo ředitele školy? Byly stanoveny nároky z oblasti manažerské, ekonomické, personální, pedagogické a z osobnostních požadavků. Výzkumem tak bylo zjištěno, že požadované nároky na výkon ředitele jsou nevyvážené a neodpovídají na výkon funkce ředitele školy a školských zařízení. Zjištěné nároky tak neodpovídají na výkon profese, ale na předpoklady a požadavky v konkurzních řízeních.

Vedlejším zjištěním z porovnaných výsledků bylo, že nejvíce se požadovaly předpoklady podle legislativního rámce a nároky na osobnostní požadavky převažovaly nad manažerskou oblastí. Nároky na manažerskou oblast však byly jako druhým nejvíce požadovaným nárokem. Nejméně požadovanou oblastí byla oblast personální.

Za úvahu by bylo zpracování širšího okruhu výzkumu. Mohlo by být tématem na další práci a detailněji se podívat i s časovým odstupem, zda se nároky na ředitele změnily. V budoucnu by tak mohla být i možným

podkladem na nároky pro přijímání uchazečů na pracovní místo ředitele škol a školských zařízení a měly by tak jednotný a ucelený charakter.

Literatura a zdroje:

Armstrong, M., & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a.s.

Česká škola. (2015). *Kariérní systém: Standart pro ředitele*. Citováno 12. března 2023. Dostupné z: <http://www.ceskaskola.cz/2015/04/karierni-system-standard-pro-reditele.html?m=1>

ČR. (2004). Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání ve znění pozdějších předpisů. Citováno 12. března 2023. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

ČR. (2004). Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Citováno 12. března 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>

ČR. (2005). Vyhláška č. 54/2005 Sb., o náležitostech konkursního řízení a konkursních komisích ve znění pozdějších předpisů. Citováno 12. března 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-54>

ČR. (2005). Vyhlášky č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků. Citováno 12. března 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-317>

ČR. (2005). Zákon 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů. Citováno 23. března 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-18>

ČSI. (2022). *Kritéria hodnocení výsledků*. Citováno 23. března 2023 Dostupné z: <https://www.csicr.cz/cz/Dokumenty/Kriteria-hodnoceni/Kriteria-hodnoceni-podminek,-prubehu-a-vysledku-vz>

ČSU. (2021). *Školy a školská zařízení pro rok 2020/2021*. Citováno 23. března 2023. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/skoly-a-skolska-zarizeni-tjp3wpnyep>

Day, Ch. & Leithwood, K. (2007). *Successful Principal Leadership in Times of Change: An International Perspective*. Netherland: Springer. Citováno 12. března 2023. Dostupné z: https://books.google.com.sb/books?id=tWUn1IO1PUIC&printsec=copyright&source=gbs_pub_info_r#v=onepage&q&f=false

Dvořák, D., Starý, K., Urbánek, P., Chvál, M., Walterová, E., Pol, M., Klusák M. & Gavora P. (2010) *Česká základní škola: vícepřípadová studie*. Praha: Karolinum Press. Citováno 12. března 2023. Dostupné z: https://books.google.cz/books?id=7Zg5BAAAQBAJ&source=gbs_ViewAPI&printsec=frontcover&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Education. (2018). *Principal Health and Wellbeing Strategy 2018-2021*. Victoria State: Department of Education and Training. Citováno 12. března 2023. Dostupné z: <https://www.education.vic.gov.au/hrweb/Documents/PrincipalHWB-Strategy-2018-2021.pdf>

Eurydice. (2023). *Česká republika*. Citováno 6. března 2023. Dostupné z: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/cs/national-education-systems/czech-republic/ceska-republika>

Eurydice. (2023). *Pracovní podmínky učitelů v předškolním a školním vzdělávání*. Citováno 12. března 2023. Dostupné z:

https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/cs/national-education-systems/czech-republic/pracovni-podminky-ucitelu-v-predskolnim-skolnim#9_2_2_Prijimani_do_zamestnani

Eurydice. (2023). *Další vzdělávání pedagogických pracovníků v předškolním a školním vzdělávání*. Citováno 28. března 2023. Dostupné z: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/cs/national-education-systems/czech-republic/dalsi-vzdelavani-pedagogickych-pracovniku-pro-predskolni>

Folwarczná, I. (2010). *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. Praha: Grada. Citováno 12. března 2023. Dostupné z: https://books.google.cz/books?id=DgLtI9P2QPIC&printsec=frontcover&dq=mana%C5%BEEer+je&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=mana%C5%BEEer%20je&f=false

Gold, A. (2005). *Řízení současné školy: o práci učitelů na střední úrovni řízení*. 2. vydání. Žďár nad Sázavou: FAKTA

Grissom, J. A., Egalite, A. J. & Lindsay, C. A. (2021). What Great principals really do. *Educational Leadership*. 78(7), 21-25

Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Praha: Portál

Jedlička, R., Kořan, J., & Slavík J. (2018). *Pedagogická psychologie pro učitele. Psychologie ve výchově a vzdělávání*. Praha: Grada

Kennedy S. P., McGurr, M. P., & Garewal, K. R. (2022). Manager Perspectives on the Prevalence, Impact, and Management of Work-Related Burnout in Academic Library Technical Services Workers. *Library Resources*, 66(4), 148-161.

Kolář, Z., Raudenská, V., Rymešová, J., Šikulová, R., & Vališová, A. (2012). *Výkladový slovník z pedagogiky. 583 vybraných hesel*. Praha: Grada

Wehrich, H. & Koontz, H. (1993). *Management*. Přeložil Václav Dolanský. Praha: Victoria publishing

Kowalski, T. J., (2010). *The school principal. Visionary leadership and competent management*. New York: Routledge

Křivdová, (2021). *Bariéry v práci začínajícího ředitele mateřské školy*. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Zlín. PhDr. Barbora Petřů Půhrová, Ph.D. Citováno 23. března 2023. Dostupné z: http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/49602/k%C5%99ivdov%C3%A1_1_2021_dp.pdf?sequence=-1&isAllowed=y

Lhotková, I., Trojan, V., & Kitzberger, J. (2012). *Kompetence řídicích pracovníků ve školství*. Praha: Wolters Kluwer

Lortie, C. D. (2009). *School principal. Managing in public*. Chicago: The University of Chicago

Mikáč, J., & Puškinová, M. (2011). *Vnitřní předpisy, směrnice a řády ve školství. 1. vyd.* Praha: Wolters Kluwer. Citováno dne 12. března 2023. Dostupné z: <file:///C:/Users/thema/Downloads/nahled-EK5210-r.pdf>

Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper & Row

MŠMT ČR. (2021). *Metodicko-výkladová příručka ke konkursním řízení ve školství*. Citováno 12. března 2023. Dostupné z <https://www.msmt.cz/vzdelavani/metodicko-vykladova-prirucka-ke-konkursnim-rizeni-ve>

MŠMT. (2019). *Standardy pro udělování akreditací*. Citováno 12. března 2023. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/file/36198/>

Mužík, J. (2004). *Androdidaktika*. Praha: Wolters Kluwer

Müllner, J. (2021). K transformaci vzdělávacích soustav a evaluačních systémů na přelomu tisíciletí. *Historia Scholastica*, 7(2), 119-138. Citováno 12. března 2023. Dostupné z: doi:10.15240/tul/006/2021-2-006

Nezvalová, D. (2003). Kompetence ředitele školy. *e-Pedagogium*. (3) 1. Citováno 12. března 2023. Dostupné z: <http://epedagog.upol.cz/eped1.2003/clanek02.htm>.

NIDV. (2019). *Oblasti DVPP a podpory studia pro splnění kvalifikačních předpokladů*. Citováno 12. března 2023. Dostupné z: <https://www.nidv.cz/oblasti-dvpp-a-podpory/studia-pro-splneni-kvalifikacnich-predpokladu/kvalifikacni-studium-pro-reditele-skol-a-skolskych-zarizeni>

Niermeyer, R., & Seyffert, M. (2005). *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky*. Praha: Grada

Pisoňová, M. (2011). *Kompetenčný profil manažera výchovno-vzdělávací instituce*. Praha: Wolters Kluwer

Plamínek, J. (2010). *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Praha: Grada

Polášková L. (2022). *Kompetence leadera školy: Marketingové komunikace v praxi škol*. Praha: Grada. Citováno dne 12. března 2023. Dostupné z: <https://books.google.cz/books?id=pJ59EAAAQBAJ&pg=PA15&dq=konkurzn%C3%AD+%C5%99%C3%ADzen%C3%AD&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwjm8KOurdn9AhV9hP0HHaNnANM4ChDoAXoECAYQAg#v=onepage&q=konkurzn%C3%AD%20%C5%99%C3%ADzen%C3%AD&f=false>

Portál. (2021). *Práva a povinnosti ředitele*. Nakladatelství portál. Citováno dne 12. března 2023. Dostupné z: <https://nakladatelstvi.portal.cz/casopisy/informatorium-3-8/101096/prava-a-povinnosti-reditele>

Průcha, J., Walterová, E., & Mareš, J. (2013). *Pedagogický slovník*. Praha: Portál

Průcha, J. & Veteška, J. (2014). *Andragogický slovník. 2., aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Grada

Puškinová, M. (2014). *Právo pro ředitele škol v kostce*. Praha: Wolters Kluwer

Riegel, F., Kudrnová, V., Moravec, O. & Puškinová, M. (2014). *Školský zákon. Komentář*. Praha: C.H.Beck.

Riley, P. (2018). *Australian Principal Occupational Health, Safety and Wellbeing Survey: 2017 Data*. Fitzroy, Victoria: Australian Catholic University. Citováno dne 12. března 2023. Dostupné z https://www.educatorhealth.org/wpcontent/uploads/2021/10/2017_Report_A_U_FINAL-compressed.pdf

RVP. (2021). *10 vzdělávacích trendů pro rok 2021*. Citováno 12. března 2023. Dostupné z <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/Z/22792/10-vzdelavacich-trendu-pro-rok-2021.html>

Sedláček, M. (2020). *První učitel. K roli ředitele školy v pedagogickém vedení*. Brno: Masarykova univerzita

Slavík, M., Dytrtová, R., Hanušová, M., Husa, J., Krahulcová, B., Kučírková, D., Linhartová, D., Miller, I., Oudová, D., & Votava, J. (2012). *Vysokoškolská pedagogika. Pro odborné vzdělávání*. Grada: Praha

Svobodová, D. (2015). *Profesní poradenství. Vybrané kapitoly*. Praha: Grada

Šikýř M. (2016). *Personalistika pro manažery a personalisty 2., aktualizované a doplněné vydání*. Praha: Grada. Citováno dne 12. března 2023. Dostupné z: https://books.google.cz/books?id=oG8MDgAAQBAJ&pg=PA85&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false

- Šikýř M., Borovec D., & Lhotková I. (2012). *Personalistika v řízení školy*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer. Citováno dne 12. března 2023. Dostupné z: <https://docplayer.cz/5035346-Personalistika-v-rizeni-skoly.html>
- Trojan, V. (2021). *Ředitel školy. Uvažování a vyvažování života ředitelů škol*. Praha: Wolters Kluwer
- Trojan, V. (2011). Vzdělávání řídicích pracovníků v českém školství: programy a hodnocení jejich obsahu účastníky. *Orbis Scholae*. 5(3), 107-127.
- Tureckiová, M. (2004). *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada
- Valenta, J. (2013). *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem*. Olomouc: Anag
- Veber, J., Kotoučová J., Malý, M., Mládková, L., Nový, I., Němec, P., Švecová, L., & Vodáček, L., (2009). *Management: základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. Praha: Management Press
- Veteška, J., & Tureckiová, M. (2008). *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada

Seznam zkratk

Např. - Například

Seznam grafů

Graf č. 1

Graf č. 2

Graf č. 3

Graf č. 4

Graf č. 5

Graf č. 6

Graf č. 7

Graf č. 8

Graf č. 9

Graf č. 10

Graf č. 11

Graf č. 12

Graf č. 13

Graf č. 14

Graf č. 15

Graf č. 16

Graf č. 17

Graf č. 18

Seznam příloh

Příloha č.1 Konkurzní řízení č.1

Příloha č.2 Konkurzní řízení č.2

Příloha č.3 Konkurzní řízení č.3

Přílohy

K O N K U R Z

Rada obce Rajhradice ve smyslu § 166 odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, vyhlašuje konkurz na pracovní místo ředitele/ředitelky

***Základní školy Rajhradice, okres Brno – venkov,
příspěvková organizace
sídlo: Hlavní 36, Rajhradice, 664 61 Rajhrad***

Požadavky:

- 1) předpoklady a odborná kvalifikace pro výkon činností ředitele školy podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- 2) znalost školské problematiky a předpisů,
- 3) organizační a řídicí schopnosti,

Náležitosti přihlášky:

Jméno, příjmení, titul, datum a místo narození, místo trvalého pobytu, případně adresa pro doručení poštou, datum a podpis (vhodné je uvést e-mail, mobilní telefonní číslo).

K přihlášce přiložte:

- 1) úředně ověřené kopie dokladů o nejvyšším dosaženém vzdělání (diplom včetně vysvědčení o státní závěrečné zkoušce, případně doklady o dalším vzdělání/ maturitní vysvědčení),
- 2) doklad o průběhu zaměstnání a délce pedagogické praxe včetně pracovního zařazení (např. pracovní smlouvy, potvrzení zaměstnavatelů atd.),
- 3) strukturovaný profesní životopis,
- 4) písemnou pedagogickou koncepci a koncepci rozvoje školy v rozsahu max. 5 normostran,
- 5) výpis z evidence Rejstříku trestů (ne starší 2 měsíců),
- 6) originál, popř. ověřená kopie lékařského potvrzení o způsobilosti k výkonu pracovního místa ředitele (ne starší 2 měsíců),

Předpokládaný nástup na pracovní místo ředitele/ředitelky: 1. 12. 2022

Obálku označte slovy: „Konkurz ZŠ Rajhradice - neotvírat“.

Přihlášky s uvedenými doklady doručte do: 24.10.2022 , 17.00 hod., na adresu: Obecní úřad

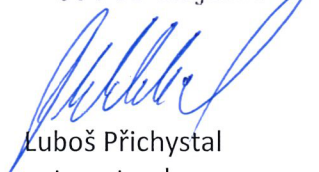
Rajhradice, Krátká 379, 664 61 Rajhradice.

Rozhodující lhůta pro doručení je datum dne osobního podání, doručení poštou, nebo jinou poštovní službou na adresu vyhlášovatele. Na přihlášky doručené po tomto termínu nebude brán zřetel a budou z konkurzního řízení vyřazeny.

OBEC RAJHRADICE

Krátká 379

664 61 Rajhrad ①



Luboš Přichystal
starosta obce

V Rajhradících dne 20.9. 2022

Datum vyvěšení na úřední desce v papírové a v elektronické podobě: 20.9.2022

Datum sejmutí z úřední desky v papírové a v elektronické podobě



OBECNÍ ÚŘAD LOUČKA

V Loučce dne 8.6.2022

Starosta obce Loučka ve smyslu ustanovení § 166 odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, vyhlašuje

konkursní řízení

na vedoucí pracovní místo ředitele/ředitelky

Základní školy a Mateřské školy Loučka, Loučka 188, PSČ 756 44 Loučka, okres Vsetín, příspěvkové organizace, IČO:05292930

Požadavky:

- předpoklady a odborná kvalifikace pro výkon činnosti ředitele školy/školského zařízení podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- znalost problematiky organizace, řízení a financování ve školství a příslušných předpisů;

Náležitosti písemné přihlášky:

- přihláška ke konkursnímu řízení (uved'te kontaktní adresu, telefon, e-mail, podpis uchazeče);
- úředně ověřené kopie dokladů o požadované odborné kvalifikaci (**diplom a vysvědčení o státní zkoušce** nebo **diplom a dodatek k diplomu**; poznámka: u mateřské školy popřípadě **vysvědčení o maturitní zkoušce**);
- doklad o průběhu zaměstnání, ze kterého **vyplývá délka praxe** včetně pracovního zařazení (např. pracovní smlouvy, potvrzení zaměstnavatelů);
- strukturovaný profesní životopis;
- koncepci dalšího rozvoje organizace (max. rozsah 4 stran strojopisu A4);
- výpis z evidence Rejstříku trestů (ne starší 3 měsíců);
- lékařské potvrzení o zdravotní způsobilosti **k výkonu pracovního místa ředitele/ředitelky** organizace (ne starší 2 měsíců).



OBEČNÍ ÚŘAD LOUČKA

Uchazeči mohou být hodnoceni i na základě jiného nástroje personálního výběru, než je řízený rozhovor, tj. tzv. doplňkové hodnocení (např. znalostní test).

Předpokládaný nástup na pracovní místo ředitele/ředitelky: od **1.8.2022**

Písemnou přihlášku s uvedenými doklady zašlete **nejpozději do 11.7.2022 do 15:00** na adresu:

Obecní úřad Loučka
Loučka 46
756 44 Loučka

Obálku označte heslem KONKURSNÍ ŘÍZENÍ - neotvírat

OBEČ LOUČKA
756 44 Loučka 46
IČ: 00304069

Jaromír Kořístka
Starosta obce

Město Nové Město na Moravě

Vratislavovo nám. čp. 103, 592 31 Nové Město na Moravě

Rada města ve smyslu § 166 odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, vyhláší

konkursní řízení na vedoucí pracovní místo ředitele/ky příspěvkové organizace

*Základní školy Nové Město na Moravě,
Vratislavovo nám. 124, okres Žďár nad Sázavou,
se sídlem Vratislavovo nám. 124, 592 31 Nové Město na Moravě*

Předpoklady:

- odborná kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost dle § 3 odst. 1 písm. b) zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pedagogických pracovnících“)
- plná svéprávnost (resp. způsobilost k právním úkonům) dle § 3 odst. 1 písm. a) zákona o pedagogických pracovnících
- bezúhonnost dle § 3 odst. 1 písm. c) zákona o pedagogických pracovnících
- zdravotní způsobilost dle § 3 odst. 1 písm. d) zákona o pedagogických pracovnících
- znalost českého jazyka dle § 3 odst. 1 písm. e) zákona o pedagogických pracovnících, pokud uchazeč získal příslušnou odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost v jiném vyučovacím jazyce než českém
- délka praxe spočívající ve výkonu přímé pedagogické činnosti nebo v činnosti, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření, nebo v řídicí činnosti nebo v činnosti ve výzkumu a vývoji v souladu s § 5 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících – 4 roky

Obsahové náležitosti přihlášky:

- přihláška (jméno, příjmení a titul uchazeče, pozice, na kterou se uchazeč hlásí; kontaktní adresa, telefon, adresa elektronické pošty nebo datové schránky; datum a podpis uchazeče; dále uveďte jakým způsobem má být doručováno)

Přílohy, které jsou nedílnou součástí přihlášky:

- strukturovaný profesní životopis
- úředně ověřené kopie dokladů o nejvyšším dosaženém vzdělání (diplom včetně vysvědčení o státní závěrečné zkoušce, doklad prokazující pedagogické vzdělání v případě odborně zaměřeného vysokoškolského studia)
- doklady o dosavadním průběhu zaměstnání a délce pedagogické praxe potvrzený posledním zaměstnavatelem, včetně pracovního zařazení (může být nahrazeno úředně ověřenými kopiemi o průběhu zaměstnání – pracovní smlouvy, potvrzení zaměstnavatelů, apod.)
- výpis z evidence Rejstříku trestů (ne starší 3 měsíců) nebo doklad o jeho vyžádání
- čestné prohlášení o plné svéprávnosti
- originál lékařského potvrzení o zdravotní způsobilosti k výkonu pracovního místa ředitele/ky
- doklad o vykonání zkoušky z českého jazyka v případě, že uchazeč získal příslušnou odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost v jiném vyučovacím jazyce než českém
- koncepci rozvoje a řízení organizace (max. rozsah 4 strany strojopisu) včetně souhlasu se zveřejněním předložené koncepce
- písemný souhlas se zpracováním osobních údajů pro účely tohoto konkursního řízení v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů), ve znění pozdějších předpisů

Předpokládaný termín nástupu: 1.8.2022

Do konkursního řízení budou zařazeny pouze přihlášky s kompletními doklady včetně ověřených kopií dokumentů podané v termínu (příhlášku, koncepci a životopis vlastnoručně podepíše a uvede datum).

Vyhlašovatel si vyhrazuje právo zrušit konkurzní řízení a nepřijmout nabídku žádného uchazeče bez uvedení důvodu.

Příhlášku s požadovanými doklady je nutno doručit v uzavřené obálce tak, aby ji vyhlašovatel obdržel v termínu **do 20.05.2022 do 12.00 hod.** na adresu: **Město Nové Město na Moravě, odbor ŠKSV, Vratislavovo nám. 103, 592 31 Nové Město na Moravě.**

Na obálku uveďte: **„Konkurs ZŠ Nové Město na Moravě – NEOTVÍRAT“**

Kontakt: Mgr. Lenka Klapáčová, vedoucí odboru ŠKSV MěÚ Nové Město na Moravě, tel.: 566 598 420, e-mail: lenka.klapacova@meu.nmmn.cz

Michal Šmarda v. r.
starosta