

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2020-2021

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Petra Hálová**

**Postoje k celoživotnímu vzdělávání u pedagogických  
pracovníků dětských domovů**

Praha 2021

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Ing. Pavel Novák, Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED STUDIES**

2020-2021

**BACHELOR THESIS**

**Petra Hálová**

**Lifelong education – Children´s Home pedagogical staff  
attitudes**

Prague 2021

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Ing. Pavel Novák, Ph.D.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 17. února 2021

Jméno autorky      Petra Hálová

## **Poděkování**

Děkuji PhDr. Ing. Pavlu Novákovi, Ph.D., vedoucímu mé bakalářské práce, za odbornou pomoc, cenné rady, trpělivost a v neposlední řadě za motivaci, kterou mi během zpracování práce poskytoval. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům, kteří se účastnili mého výzkumu za ochotu a vstřícnost.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá postoji k celoživotnímu vzdělávání u pedagogických pracovníků dětských domovů. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část se zabývá problematikou ústavní výchovy, pedagogickými pracovníky v dětském domově, jejich osobnostmi a kompetencemi. Dále je charakterizováno celoživotní vzdělávání, profesní a zájmové vzdělávání, nabídka vzdělávacích programů, formy a metody vzdělávání pedagogických pracovníků. V práci jsou popsány postoje a motivace pedagogických pracovníků ke vzdělávání. Cílem praktické části bakalářské práce bude provedena analýza současné nabídky profesního vzdělávání pro pracovníky dětských domovů v daném okrese, kraji. Cíl bude realizován kvalitativním šetřením formou rozhovorů s pedagogickými pracovníky vybraných dětských domovů.

## **Klíčová slova**

Celoživotní vzdělávání, dětský domov, kompetence, pedagogický pracovník, postoje, profesní vzdělávání, motivace, ústavní výchova, vzdělávací program, zájmové vzdělávání.

## **Annotation**

The bachelor's thesis topic deals with attitudes to lifelong education among the pedagogical staff of Children's Home. I divided this work into the theoretical and practical part. The theoretical part deals with institutional education, pedagogical staff in Children's Home, their personalities and competencies. It also characterises lifelong education, vocational and hobby education, the offer of education programs, forms, and pedagogical staff education methods. The work describes the attitudes and motivations of teachers to educate themselves. The bachelor's thesis's practical part will analyse recent vocational education for workers in Children's Home in the region. The aim of my research will be realised by a qualitative survey in interviews with pedagogical staff of selected Children's Home.

## **Keywords**

Attitudes, competencies, educational program, hobby education, Children's Home, institutional education, lifelong education, motivation, pedagogical staff, vocational education.

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1 ÚVOD DO PROBLEMATIKY ÚSTAVNÍ VÝCHOVY.....</b>	<b>11</b>
1.1 Dětské domovy .....	13
<b>2 PEDAGOGICKÝ PRACOVNÍK V DĚTSKÉM DOMOVĚ.....</b>	<b>15</b>
2.1 Osobnost a kompetence pedagogického pracovníka .....	17
2.2 Příprava na výkon profese pedagogického pracovníka .....	19
<b>3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ DĚTSKÝCH DOMOVŮ .....</b>	<b>21</b>
3.1 Kvalifikační a jiné požadavky na pedagogické pracovníky .....	22
3.2 Profesní vzdělávání.....	24
3.3 Zájmové vzdělávání.....	26
3.4 Motivace pedagogických pracovníků k celoživotnímu vzdělávání.....	31
3.5 Nabídka vzdělávacích programů .....	36
3.5.1 Nabídka konkrétních kurzů.....	38
3.6 Formy a metody vzdělávání pedagogických pracovníků .....	43
<b>4 POSTOJE PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ KE VZDĚLÁVÁNÍ .....</b>	<b>49</b>
4.1 Postoje a jejich utváření .....	49
4.2 Postoje učitelů ke vzdělávání.....	52
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>53</b>
<b>5 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉ ČÁSTI .....</b>	<b>53</b>
5.1 Cíl výzkumu.....	54
5.2 Metody a organizace výzkumu .....	55
5.3 Výzkumný vzorek.....	56
5.4 Realizace výzkumu .....	57
5.5 Zpracování a vyhodnocení dat.....	58
5.6 Shrnutí výsledků výzkumu .....	67
5.7 Diskuze a závěr šetření .....	70
<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>78</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>80</b>





## ÚVOD

Vzdělání již dávno není jen záležitostí základního, středního nebo vysokoškolského vzdělávání. V podstatě hned po tom, co čerstvý absolvent opustí brány své poslední školské instituce, zjišťuje, že nutnost se dále vzdělávat jej bude provázet dalším životem, počínaje tím, když si bude hledat nové zaměstnání, pokračovat až si jej najde a ukončeno bude pravděpodobně až s jeho odchodem z tohoto světa, neboť i v důchodovém věku se dnes senioři běžně vzdělávají, když navštěvují univerzity třetího věku nebo kluby seniorů s přednáškami věnovanými různým sférám života.

Dospělý člověk se s potřebou vzdělávání setkává nejčastěji ve své profesi. Totiž velmi často už po nástupu na nové místo je nezbytné nového pracovníka vzdělávat ohledně bezpečnosti práce, interních předpisů, zaběhnutých a používaných postupů práce či návodů pro práci s různými stroji a zařízeními. Po zaškolení se pak postupem času pracovník dále vzdělává v různých oblastech jeho povolání (nové technologie aj.), ale vzdělání může být i součástí benefitů poskytovaných zaměstnavatelem (jazykové vzdělávání, schopnost komunikace aj.). A koneckonců, člověk se může vzdělávat i mimo pracoviště v rámci svého koníčku nebo záliby.

Nutnost vzdělávání se i v dospělosti týká profesí, u nichž není nezbytně nutné ovládat nějaké moderní zařízení nebo znát nové pracovní postupy. I takové povolání, jako je pedagogický pracovník si vyžaduje nutnost neustálého vzdělávání. Ta souvisí s potřebami praxe na konkrétním pracovišti (např. v dětském domově jako v této práci), ale i s tím, že každý učitel by měl sám od sebe mít zájem se neustále zlepšovat ve své práci, ovládat nové a nové schopnosti či metody, které mu mohou pomoci v jeho práci a zkvalitnit jeho vztah s žáky, případně rodiči nebo kolegy apod.

Potřeba celoživotního vzdělávání je součástí celosvětových politik a proniká do každého oboru lidského vědění. Její součástí je jak školní vzdělávání, tak vzdělávání profesní nebo zájmové. V této práci bude pozornost zaměřena především na profesní a zájmové vzdělávání pedagogických pracovníků v dětských domovech. Cílem práce bude vymezit postoje pracovníků dětských domovů k tematice celoživotního vzdělávání. Pro naplnění cíle práce bude její text rozdělen na část teoretickou a část praktickou.

V teoretické části bude nejprve ve stručnosti představena oblast ústavní výchovy a dětských domovů. Následovat bude kapitola věnovaná pedagogickým pracovníkům a jejich vymezení, včetně popisu jejich práce a povinností. Poslední a nejrozsáhlejší kapitola teoretické části bude věnována oblasti vzdělávání pedagogických pracovníků, a to jak z ohledu nabývání kvalifikace, tak i dalšího profesního a zájmového vzdělávání. Pak již bude navazovat praktická část práce, v rámci níž bude nejprve provedena analýza současné nabídky profesního vzdělávání pro pracovníky dětských domovů v daném okrese, tak bude prezentováno i kvalitativní šetření realizované prostřednictvím rozhovorů s pracovníky vybraných dětských domovů.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 ÚVOD DO PROBLEMATIKY ÚSTAVNÍ VÝCHOVY

Ústavní výchova prezentuje určitou formu výchovného opatření, které je nařizováno soudně tehdy, pokud z různých důvodů dochází k ohrožení či vážnému ohrožení výchovy dítěte a jiná výchovná opatření nepomohla k nápravě. Může být navržena i tehdy, pokud rodiče nemohou z různých podstatných důvodů sami výchovu dítěte zabezpečit. Před nařízením ústavní výchovy soud vždy v dostatečné míře zjišťuje, jestli výchovu dítěte není možné zabezpečit náhradní rodinnou péčí či rodinnou péčí v zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc, které mají před výchovou ústavní přednost.<sup>1</sup> Konkrétně zákon uvádí následující: „...jsou-li výchova dítěte nebo jeho tělesný, rozumový či duševní stav, anebo jeho řádný vývoj vážně ohroženy nebo narušeny do té míry, že je to v rozporu se zájmem dítěte, anebo jsou-li tu vážné důvody, pro které rodiče dítěte nemohou jeho výchovu zabezpečit“.<sup>2</sup>

Ústavní výchova je soudy nařizována především v takových případech, když už předchozí učiněná opatření nezpůsobila nápravu. Vždy je ovšem brán ohled, jestli by přece jen nebylo lepší svěřit dítě do péče fyzické osoby. Ústavní výchovu je možné nechat nařídit i v případě, pakliže z vážných důvodů nemohou rodiče zajistit výchovu dětí na přechodnou dobu. V takové situaci je možné dítěti ústavní výchovu poskytnout na dobu maximálně šest měsíců.<sup>3</sup>

V České republice existují dosud některé konkrétní typy zařízení, v nichž je realizován výkon ústavní výchovy, v kompetenci tří různých rezortů. Jejich právní úprava je odlišná, mají i různý systém financování, specifické metodické pokyny, rozdílné požadavky na pracovníky a jejich kvalifikaci. Zákon o výkonu ústavní výchovy<sup>4</sup> je včetně Nového občanského zákoníku.<sup>5</sup> hlavním zákonem zabývajícím se ústavní výchovou

---

<sup>1</sup> ARNOLDOVÁ, A. *Sociální péče 2. díl: Učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2016, s. 106. ISBN 978-80-247-5148-1.

<sup>2</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 971 - § 975.

<sup>3</sup> Tamtéž, § 971 - § 975.

<sup>4</sup> Zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů, § 2.

<sup>5</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

u nás. Zákon o výkonu ústavní výchovy je vytvořen jako předpis pro školská zařízení a přiměřeně je díky odkazu v zákoně o sociálních službách používán i pro zařízení v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí. Uvedenými zařízeními jsou diagnostický ústav, dětský domov, dětský domov se školou a výchovný ústav.

Zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy mají dle zákona „...zajišťovat nezletilé osobě, a to zpravidla ve věku od 3 do 18 let, případně zletilé osobě do 19 let, na základě rozhodnutí soudu o ústavní výchově nebo ochranné výchově nebo o předběžném opatření náhradní výchovnou péči v zájmu jeho zdravého vývoje, řádné výchovy a vzdělávání.“<sup>6</sup> Zařízení spolupracují s rodinou dítěte a poskytují jí pomoc při zabezpečování problémů ohledně dítěte, včetně rodinné terapie a nácviku rodičovských a jiných dovedností důležitých pro výchovu a péči v rodině. V zařízeních je poskytována podpora při přechodu dítěte do jeho prvotního rodinného prostředí či jeho přemístění do náhradní rodinné péče.

Kromě uvedeného je účelem zařízení ústavní péče rovněž poskytování preventivně výchovné péče, a tím hlavně prevenci vzniku a rozvoji nepříznivých projevů chování dítěte či narušení jeho zdravého vývoje, tlumit či eliminovat příčiny nebo důsledky už projevených poruch chování a podporovat zdravý osobnostní vývoj dítěte. Pomoc je poskytována také rodičům nebo jiným osobám, kterým bylo dítě svěřeno do výchovy rozhodnutím daného orgánu, při výchově a vzdělávání dítěte a při řešení záležitostí souvisejících s péčí o dítě, se záměrem udržet a posílit rodinné vztahy dítěte a zabránit odtržení dítěte z jeho rodinného prostředí.<sup>7</sup>

V rámci ústavní výchovy je dětem poskytováno plné přímé zaopatření, a to strava, ubytování a oblečení, vzdělávací potřeby a pomůcky, platby na nezbytně nutné výdaje na vzdělávání, úhrada výdajů na zdravotní služby, léčiva a zdravotnické prostředky, které neplatí zdravotní pojištění, pakliže nebyly zdravotní služby vyžádány zákonnými zástupci dítěte, kapesné, osobní dary a věcná pomoc při odchodu zletilých ze zařízení a platby

---

<sup>6</sup> Zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, § 1.

<sup>7</sup> Tamtéž, § 1.

výdajů na dopravu do sídla školy.<sup>8</sup> Základní organizační jednotku pro práci s dětmi v zařízení ústavní výchovy tvoří výchovná skupina nebo rodinná skupina.<sup>9</sup>

## 1.1 DĚTSKÉ DOMOVY

Vzhledem k zaměření této práce bude zvýšená pozornost věnována dětským domovům. K vymezení dětských domovů je opět možné využít platné legislativy<sup>10</sup>, která uvádí, že dětský domov „...*pečuje o děti podle jejich individuálních potřeb. Ve vztahu k dětem plní zejména úkoly výchovné, vzdělávací a sociální.*“ Dětské domovy fungují za účelem zabezpečení péče o děti s nařízenou ústavní výchovou, u nichž nebyla zjištěna závažná porucha chování. Takové děti se vzdělávají ve školách, které nejsou součástí dětského domova. Do dětského domova lze umístit děti ve věku zpravidla od 3 do nejvýše 18 let. Do dětského domova je možné také umístit nezletilé matky spolu s jejich dětmi.

Do dětských domovů jsou umísťovány děti, jimž nejsou jejich rodiče schopni zabezpečit řádnou výchovu. V praxi se může jednat o rodiny, ve kterých se zřetelně projevují sociálně patologické jevy (drogová závislost, agresivita aj.), děti závažně a dlouhodobě nemocných rodičů, rodičů ve výkonu trestu či mentálně retardovaných, z extrémně chudých rodin aj. Osířelé děti v dětských domovech bývají spíše výjimečně.<sup>11</sup>

Výchovně-vzdělávací, sociální, zdravotní i preventivní funkci plní dětský domov především v rámci mimoškolní doby dětí (před odchodem do školy a po návratu ze školy). Významnou součástí doby mimo školu je u žáků základních a středních škol příprava na vyučování. Děti často do dětského domova přicházejí s mezerami ve vědomostech a neumí se učit. Z toho důvodu je velmi důležitá role vychovatele, která je však současně o to náročnější. Podobná bývá situace v oblasti sebeobslužných návyků. Není výjimkou, že u dětí v dětských domovech je třeba vytvářet hygienické návyky. Děti

---

<sup>8</sup> Zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů, § 2.

<sup>9</sup> Tamtéž, § 4.

<sup>10</sup> Tamtéž, § 12.

<sup>11</sup> BENDL, S. a kol. *Vychovatelství: Učebnice teoretických základů oboru*. Praha: Grada Publishing a.s., 2015, s. 143. ISBN 978-80-247-9762-5.

se současně učí tomu, jak kolem sebe udržovat pořádek a provádět další běžné činnosti v domácnosti (praní, žehlení aj.).<sup>12</sup>

To vše se realizuje v rámci rodinných skupin, jak již bylo naznačeno. Rodinná skupina se skládá nejméně z 6 a nejvíce z 8 dětí.<sup>13</sup> V rodinné skupině je zajišťována denní péče o děti způsobem podobně jako v rodině, a to obvykle 3 pedagogickými pracovníky. Noční službu v zařízeních zabezpečují obvykle pedagogičtí pracovníci a starají se o bezpečnost dětí v nočních hodinách většinou od 21 do 8 hodin. Noční služba může podle nutnosti i pomáhat dětem s hygienou a jejich sebeobsluhou, při oblékání a přípravě na odchod ze zařízení, při starání se o nemocné děti, při jejich doprovodu k lékaři apod. Množství zaměstnanců zabezpečujících noční službu a jejich složení z pohledu počtu mužů a žen určuje ředitel zařízení se zřetelem k provozním podmínkám zařízení a jeho aktuální situaci.<sup>14</sup>

Ačkoliv se pracovníci v dětských domovech snaží sebevíc poskytnout těmto dětem co největší péči a co nejlépe je připravit na jejich budoucí samostatný život, v praxi se ukazuje, že tyto děti bývají zatíženy problémovým chováním a častěji podléhají rizikům nevhodné společnosti. Děti vychovávané v ústavních zařízeních mívají zvýšené riziko a náchylnost k rozvoji sociálně-patologických jevů (ovšem s tím už mohou do ústavní výchovy přijít). Samozřejmě ale roli zde hrají také nevhodné genetické a biologické dispozice, nefunkční rodiny, kde se sociálně-patologické jevy vyskytovaly, rodiny s psychiatrickou zátěží atd.<sup>15</sup> Pracovníci v dětských domovech tak před sebou mají mnohdy obrovské překážky ve výchově těchto dětí.

---

<sup>12</sup> BENDL, S. a kol. *Vychovatelství: Učebnice teoretických základů oboru*. Praha: Grada Publishing a.s., 2015, s. 143. ISBN 978-80-247-9762-5.

<sup>13</sup> Zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů, § 4.

<sup>14</sup> Vyhláška č. 438/2006 Sb., kterou se upravují podrobnosti výkonu ústavní výchovy a ochranné výchovy ve školských zařízeních, § 2.

<sup>15</sup> SOBOTKOVÁ, I. *Poznámky k současné situaci v ústavní výchově dětí*. In Náhradní výchova dětí – možnosti a meze, sborník z kolokvia I. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy, 2008. s. 107-112. ISBN 978-80-87146-05-7.

## 2 PEDAGOGICKÝ PRACOVNÍK V DĚTSKÉM DOMOVĚ

V dětském domově pracují vychovatelé – pedagogičtí pracovníci, jejichž úkolem je dle zákona vzdělávání a výchova dětí v harmonii s cíli výchovy a vzdělávání, vytyčenými zákonem a dalšími právními předpisy. Pedagogickým pracovníkem zařízení jako je dětský domov může být jen ten, kdo mimo předpokladů vymezených zákonem o pedagogických pracovnících splňuje předpoklad psychické způsobilosti (ten detailněji dále v zákoně).<sup>16</sup> Denní péči zajišťují v dětském domově v rámci rodinné skupiny obvykle dva vychovatelé, noční službu pak asistent pedagoga. Dalšími pracovníky tohoto ústavního zařízení mohou být psycholog, speciální pedagog-etoped nebo sociální pracovník. Provoz zařízení pak zajišťují dále nepedagogičtí pracovníci.<sup>17</sup>

Vymezení pedagogického pracovníka pak nabízí tomu určený zákon, konkrétně zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Pedagogický pracovník je tím, kdo realizuje v domově přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně-pedagogickou či přímou pedagogicko-psychologickou činnost, a to skrze přímé působení na dítě. Pedagogický pracovník je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, či zaměstnancem státu, eventuálně ředitelem školy, pokud není k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu či není-li zaměstnancem státu. Pedagogický pracovník je i zaměstnanec vykonávající přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb.<sup>18</sup>

Co se týče konkrétního výkonu práce v dětském domově, základní představu poskytuje výše uvedené vymezení zákona o pedagogických pracovnících. Ovšem v praxi se přesný výkon práce v různých dětských domovech může lišit v závislosti na způsobu vedení a stylu zařízení, závisí kupříkladu na tom, nakolik je péče přizpůsobena systému rodinných skupin aj. Jistou představu pak poskytuje například ještě Národní soustava

---

<sup>16</sup> Zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů, § 18.

<sup>17</sup> BENDL, S. a kol. *Vychovatelství: Učebnice teoretických základů oboru*. Praha: Grada Publishing a.s., 2015, s. 144. ISBN 978-80-247-9762-5.

<sup>18</sup> Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, § 2.

povolání<sup>19</sup>, v níž je uvedeno, že „*Vychovatel školského zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy provádí výchovně vzdělávací činnost zaměřenou na specifické potřeby dětí, žáků i studentů se speciálními vzdělávacími potřebami ve školách nebo ve školských zařízeních pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a pro preventivně výchovnou péči.*“ V rámci pracovních činností jsou zde pak uvedeny následující:<sup>20</sup>

- Komplexní výchova a vzdělávání věnované specifickým potřebám dětí se speciálními vzdělávacími potřebami.
- Vstupní a pravidelná pedagogická diagnostika, návrhy postupů v rámci výchovné a vzdělávací činnosti, diagnostická a preventivní činnost věnující se celkovému rozvoji osobnosti a socializaci, resocializaci a reedukaci včetně navrhování ucelených opatření pro optimalizaci procesu výchovy a vzdělávání.
- Podněcování osobního vývoje svěřenců.
- Koordinace protidrogové prevence v daném zařízení.
- Využívání speciálně pedagogických postupů a realizace specifických pedagogických vyšetření a velmi obtížných pedagogických činností.
- Posuzování výsledků speciálně pedagogických diagnostických vyšetření a navrhování dalších postupů a opatření.
- Koordinace aktivit vychovatelů ve výchovných skupinách.
- Metodická a specializovaná poradenská činnost věnovaná pedagogům, utváření výchovných a vzdělávacích dokumentů, evaluačních nástrojů a preventivních programů.
- Preventivní, primárně diagnostická a konzultační činnost, koordinace využití speciálně pedagogických postupů, využívání různých výchovných přístupů, nových výchovných metod a metod z různých oborů a hodnocení jejich efektivity, spolupráce se specializovanými odborníky.
- Zpracovávání programů integrace a inkluze dětí, žáků i studentů se speciálními vzdělávacími potřebami v zařízení, pedagogické konzultační aktivity.

---

<sup>19</sup> NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ. *Vychovatel školského zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy*. [online]. [cit. 08-01-2021]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/vychovatel-skolskeho-zarizeni>.

<sup>20</sup> Tamtéž



- Určování a využití efektivních diagnostických a výchovných metod a postupů spolu s pediatrií, neurologií, psychiatrií a psychologem.
- Určování diagnostických a výchovných postupů při výkonu náhradní výchovné péče související s řešením potíží osob v krizových a mezních životních situacích ve spolupráci s odborníky z jiných oborů.
- Vedení evidence o pedagogické činnosti a hodnocení výsledků dětí.
- Plnění úkolů a prací souvisejících s přímou pedagogickou činností.

Náhled na seznam pracovních činností nabízí z praxe např. Škoviera<sup>21</sup>, který uvádí devět hlavních činností vychovatele (od nejčastějších po nejméně zastoupené). Jde o přípravu na školu a vyučování, přípravu pokrmů, sebeobslužné aktivity jako je úklid a osobní hygiena, administrativa, ale třeba i odpočinkové a zábavné aktivity související s poslechem hudby, sledováním televize, procházkami apod. Samozřejmostí je pak dozor nad dětmi, aktivity, které děti aktivně rozvíjejí (tvořivé hry, zpěv, tanec, malování, manuální činnosti apod.). Zmínit lze i společensky prospěšnou činnost (práce v prostorách dětského domova a jeho okolí), a tzv. jiné pomocné aktivity, kam patří doprovod dítěte mimo domov, např. k lékaři apod.

## **2.1 OSOBNOST A KOMPETENCE PEDAGOGICKÉHO PRACOVNÍKA**

Termín osobnost je možné vymezit jako poměrně stabilní systém vzájemně propojených somatických a psychických funkcí, který určuje chování, prožívání a jednání jedince a dále pak i jeho vztah k okolí. Každá osobnost člověka pak disponuje nějakým temperamentem, který prezentuje vrozené dispozice reagovat nějakým způsobem (ovlivnit temperament jde jen velmi málo). Další složkou osobnosti je pak charakter, který je jakýmsi povahovým jádrem osobností a celkovou sumou pozitivních a negativních specifík daného jedince.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> ŠKOVIERA, A. *Dilemata náhradní výchovy*. Praha: Portál, 2007, s. 106. ISBN 978-80-7367-318-5.

<sup>22</sup> PUGNEROVÁ, M. a kol. *Psychologie: Pro studenty pedagogických oborů*. Praha: Grada Publishing a.s., 2019, s. 22-23. ISBN 978-80-271-2790-0.

Z hlediska osobnosti pedagoga např. Zormanová<sup>23</sup> zmiňuje morální kvality pedagoga, jeho bezúhonnost, slušnost, trpělivost, čestnost, schopnost uznat vlastní chybu. Co se týče požadavků na kompetence pedagogických pracovníků, často lze nacházet tyto dva základní požadavky, které by měl učitel mít:<sup>24</sup>

- **Vychovávat**, tj. utvářet osobnost svěřených dětí, spoluutvářet jejich charakter, vůli, postoje, hodnoty, zájmy, seberegulační vlastnosti, temperament. Uvedené však předpokládá, že taková osobnost velmi dobře ovládá psychiku žáka a umí používat pedagogicko-psychologické poznatky, tj. umí psychologicky myslet a jednat.
- **Vyučovat, vzdělávat**, tj. formovat klíčové kompetence, řídit osvojování znalostí, dovedností a návyků. K tomu je nezbytné ovládat dobře nejen svůj obor (být kvalitní odborník), ale současně jej umět náležitě vysvětlit (být dobrý pedagog, didaktik).

Výkon povolání pedagoga je náročný rovněž z toho důvodu, že na rozdíl od jiných profesí učitel působí celou svojí osobností. Mnohdy se stává pro své žáky celoživotním vzorem například tím, že se pak dají na studium oboru, pro které je učitel získal. Nebo bývá příkladem (kladným, ovšem i záporným), který napodobují nejen v jeho pozorovatelném chování, ale rovněž v jeho způsobu života, přebírají jeho životní postoje, hodnoty, názory apod.<sup>25</sup>

Seznam odborných znalostí a odborných dovedností klíčových pro výkon povolání zmiňuje také již uvedená Národní soustava povolání<sup>26</sup>, která např. z odborných dovedností zmiňuje vedení výchovy s ohledem na speciální vzdělávací potřeby dětí, používání speciálních metod pro kompenzaci daného postižení, podporu rozvoje

---

<sup>23</sup> ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing a.s., 2017, s. 79. ISBN 978-80-271-9715-6.

<sup>24</sup> HOLEČEK, V. *Psychologie v učitelské praxi*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2014, s. 13. ISBN-978 80-247-3704-1.

<sup>25</sup> Tamtéž, s. 13

<sup>26</sup> NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ. *Vychovatel školského zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy*. [online]. [cit. 08-01-2021]. Dostupné z: <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/vychovatel-skolskeho-zarizeni>.

osobnosti žáka rozvíjením těch jeho schopností a dovedností, ve kterých lze předpokládat jeho úspěšnost. Dále např. tvorba metod pro výchovu ve volném čase, vytváření programů integrace a inkluze, sociální rehabilitace aj. Z odborných znalostí se očekávají vědomosti z obecné pedagogiky, řešení výchovných problémů, protidrogové prevence, multikulturní výchovy, speciální pedagogiky, výchovy proti šikaně, sociální pedagogiky, hodnocení, testování a měření ve vzdělávání aj. Od pracovníka dětského domova se očekává zejména jazyková způsobilost v češtině, počítačová a právní způsobilost, ekonomické povědomí aj. Z měkkých kompetencí je zmíněna efektivní komunikace, schopnost zvládat zátěž, samostatnost a výkonnost, celoživotní vzdělávání, ale třeba i flexibilita a kreativita, vedení lidí aj.

## **2.2 PŘÍPRAVA NA VÝKON PROFESE PEDAGOGICKÉHO PRACOVNÍKA**

Podmínky týkající se přípravy na výkon profese pedagogického pracovníka upravuje především již zmíněný zákon o pedagogických pracovnících. Vychovatel se připravuje na výkon profese získáním odborné kvalifikace:<sup>27</sup>

- vysokoškolským vzděláním v rámci studijního programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na vychovatelství či sociální pedagogiku,
- vysokoškolským vzděláním podle § 7 až 12 s výjimkou § 11 školského zákona,
- vyšším odborným vzděláním v programu vyšší odborné školy v oboru vzdělání vychovatelství nebo sociální pedagogika,
- vyšším odborným vzděláním ve vzdělávacím programu uvedeném výše a vysokoškolským vzděláním získaným studiem v bakalářském studijním programu v oboru pedagogických věd zaměřeném na vychovatelství či sociální pedagogiku, nebo vzděláním v programu celoživotního vzdělávání realizovaném vysokou školou v oboru vychovatelství nebo sociální pedagogika, nebo studiem pedagogiky,
- středním vzděláním s maturitní zkouškou na střední odborné škole věnující se přípravě vychovatelů, nebo

---

<sup>27</sup> Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, § 16.

- středním vzděláním s maturitní zkouškou na střední škole a vzděláním v programu celoživotního vzdělávání realizovaném na vysoké škole a zaměřeném na vychovatelství.

V případě vychovatelů vykonávajících přímou pedagogickou činnost ve školském výchovném a ubytovacím zařízení či v jeho oddělení pro děti a žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, ve školském zařízení pro výkon ústavní výchovy či ochranné výchovy, nebo ve školském zařízení pro preventivně výchovnou péči, je podmínkou:<sup>28</sup>

- *„vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku pro vychovatele, nebo*
- *vzděláním stanoveným pro vychovatele podle odstavce 1 a studiem v akreditovaném bakalářském studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku, nebo vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na speciální pedagogiku.“*

---

<sup>28</sup> Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, § 16.

### 3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ DĚTSKÝCH DOMOVŮ

Další vzdělávání prezentuje důležitou etapou v rámci učitelské profese i profesní dráhy učitele, přičemž se tu více, tu méně dostává do popředí zájmu vzdělávací politiky, projektů mezinárodních institucí, ale i pedagogiky jako vědy. Pedagogický obor patří mezi tzv. regulovaná povolání a podmínky pro jeho výkon včetně požadavků na odbornou kvalifikaci, vzdělání či praxi definuje v České republice zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, jak již bylo uvedeno. Nejen přímá pedagogická činnost, ale i další vzdělávání učitelů v různých specifických oborech, resp. jejich profesní rozvoj je typický tím, že je v úzkém spojení s praxí a technologickým rozvojem. To si klade poměrně značné nároky nejen na učitele samotné, nýbrž i na instituce učitele zaměstnávající. Potřeba průběžné aktualizace poznatků je zde tedy aktuální. Svou úlohu zde sehrává i demografický vývoj, strukturální změny v národním hospodářství, optimalizace sítě školských zařízení, financování rezortu a další faktory včetně individuální situace jednotlivců.<sup>29</sup>

Vzdělávání dospělých se jako celoživotní vzdělávání může realizovat následovně:<sup>30</sup>

- Náhradní školní vzdělávání, jehož záměrem je získání takového druhu a stupně vzdělání, které se obvykle nabývá v rámci základních a sekundárního vzdělávání. Jde tak o tzv. druhé vzdělávací akce. Pro pomoc dospělým lidem bez vzdělání jsou v Evropě pořádány programy druhé šance, projekty financované ESF. Záměrem těchto programů je dosáhnout zaměstnanosti a konkurenceschopnosti těchto lidí na trhu práce.
- Ucelené formalizované studium na vysokých školách. Může se jednat o prezenční, kombinované (nejčastější) nebo distanční vzdělávání.
- Další vzdělávání, které lze rozlišovat na:

---

<sup>29</sup> ADAMEC, P. *Vztah a motivace učitelů odborných předmětů k dalšímu vzdělávání*. In *Pedagogika*, roč. 69, č. 2, 2019, s. 165–184. ISSN 0031-3815.

<sup>30</sup> ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing a.s., 2017, s. 30-31. ISBN 978-80-271-9715-6.

- Profesní vzdělávání zahrnující jak kvalifikační vzdělávání, periodická školení a rekvalifikační kurzy, které jsou určeny pro ty, kteří dokončili řádné odborné vzdělávání během vzdělávání počátečního. Posláním dalšího profesního vzdělávání má být rozvoj postojů, vědomostí a schopností nezbytných pro výkon profese.
- Další profesní vzdělávání se uskutečňuje různými subjekty, jako jsou podniky, úřady, vzdělávací instituce, ministerstva, úřady, neziskové organizace, spolky, nadace, personální a kvalifikační agentury, soukromé subjekty.
- Občanské vzdělávání, které se zaměřuje na kultivaci jedince jako občana, zahrnuje estetickou, etickou, právní, ekologickou, zdravotnickou, filosofickou, náboženskou, politickou, občanskou a sociální sféru.
- Rodinné vzdělávání, jehož záměrem je vést ke zvýšení kvality života člověka i rodiny, a to prostřednictvím preventivních a vzdělávacích aktivit. Preventivní aktivity jsou zaměřeny na eliminaci patologických jevů a sociálních deviací; vzdělávací aktivity se zaměřují na rozvoj vztahů v rodině, dosažení příznivého rozvoje jednotlivce, párů i rodin.
- Zájmové vzdělávání orientované na kultivaci osobnosti na podkladě zájmů a vzdělávacích potřeb jednotlivců. Umožňuje seberealizaci ve volném čase a je uskutečňováno a organizováno zájmovými institucemi.

Vzdělávání seniorů, které cílí na postproduktivní generaci a umožňuje jim uspokojovat jejich vzdělávací potřeby vesměs kulturně-společenské povahy.

### **3.1 KVALIFIKAČNÍ A JINÉ POŽADAVKY NA PEDAGOGICKÉ PRACOVNÍKY**

Ještě před určením podmínek kvalifikačních, zákon nařizuje několik předpokladů nutných pro možnost výkonu práce pedagogického pracovníka v dětském domově, kterými jsou plná způsobilost k právním úkonům, odborná kvalifikace pro přímou

pedagogickou činnost, kterou bude provádět, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a prokázání znalosti českého jazyka, není-li dále stanoveno jinak.<sup>31</sup>

Kvalifikační požadavky plynoucí z absolvování vzdělání byly uvedeny již v předešlé kapitole v rámci § 16 zákona o pedagogických pracovnících<sup>32</sup>. Jedná se tedy o podmínku vysokoškolského vzdělání v oboru speciální pedagogiky. Praxe však ještě do nedávné doby byla taková, že ve většině dětských domovů pracovali erudovaní vychovatelé se spíše středoškolským vzděláním vychovatelským. Někde bylo možné se setkat i s učitelkami mateřské školy, či osobou s jiným vzděláním, nesplňujícím přesnou kvalifikaci (ovšem se srdcem na pravém místě a s podmínkou ředitele, že pro další práci v dětském domově je nutné pedagogické vzdělání se zaměřením na speciální pedagogiku)<sup>33</sup>. Tato skutečnost v tomto oboru pro mnohé pracovníky znamená, že musí během výkonu svého povolání své vzdělávání doplnit a vysokoškolský titul si zajišťují až během výkonu práce v dětském domově.

Zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních, dále uvádí podmínku psychické způsobilosti, která se zjišťuje psychologickým vyšetřením.<sup>34</sup> Vyhláška č. 60/2006 Sb., o postupu při zjišťování psychické způsobilosti pedagogických pracovníků školských zařízení pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a školských zařízení pro preventivně výchovnou péči a o podrobnostech o školení osob žádajících o akreditaci k oprávnění zjišťovat psychickou způsobilost (vyhláška o psychické způsobilosti pedagogických pracovníků)<sup>35</sup> pak detailněji popisuje, že psychologické vyšetření se věnuje především zjištění anamnestických údajů, intelektu, pozornosti, struktuře a dynamice osobnosti, hodnotovou a zájmovou orientaci, stanovisko

---

<sup>31</sup> Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, § 3.

<sup>32</sup> Tamtéž, § 16.

<sup>33</sup> STRÁNSKÁ, H. *Kdo vychovává v dětských domovech*, V. Nieweltová, [online]. In Učitelství noviny. 2005, č. 46. [cit. 08-01-2021]. Dostupné z: <http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=2933>.

<sup>34</sup> Zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů, § 18.

<sup>35</sup> Vyhláška č. 60/2006 Sb., o postupu při zjišťování psychické způsobilosti pedagogických pracovníků školských zařízení pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a školských zařízení pro preventivně výchovnou péči a o podrobnostech o školení osob žádajících o akreditaci k oprávnění zjišťovat psychickou způsobilost (vyhláška o psychické způsobilosti pedagogických pracovníků), § 1.

k výkonu profese a motivaci pro práci ve školských zařízeních pro výkon ústavní či ochranné výchovy a ve školských zařízeních pro preventivně výchovnou péči.

### 3.2 PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Profesní vzdělávání prezentuje nezbytnou součást osobnostního rozvoje člověka v každé profesi a přispívá k jeho vyšší profesionalizaci, tím pádem také k lepšímu uplatnění na trhu práce. Mnoho institucí (včetně školských) si začalo uvědomovat důležitost profesního vzdělávání i z ekonomického pohledu a investice do dalšího vzdělávání formují důležitou součást práce s lidskými zdroji. Záměrem profesního vzdělávání je zejména osobnostní růst a rozvoj, integrace do společnosti způsobem předávání kulturního a společenského dědictví, sdílení jistých společných hodnot a utváření člověka směrem k sebeuvědomění, odpovědnosti a uplatňování lidských práv, díky čemuž funguje jako nezbytná součást podpory duševního zdraví. Jeho podstatu tvoří utváření a udržování, pokud možno optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní (reálná způsobilost člověka) a objektivní (nároky na výkon daného povolání a profese). Do této sféry spadá i vzdělávání rekvalifikační, tedy pokud jedinec musí během svého pracovního života změnit svou předchozí kvalifikaci.<sup>36</sup>

Profesní vzdělávání vychovatelů dětských domovů upravuje opět zákon, který o něm hovoří jako o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.<sup>37</sup> Dále pak uvádí, že pedagogičtí pracovníci mají během výkonu své pedagogické činnosti povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, upevňují a doplňují kvalifikaci. Pedagogičtí pracovníci mohou absolvovat také další vzdělávání, kterým si zvyšují kvalifikaci.

Pojmy zvýšení a prohlubování kvalifikace jsou uvedeny v zákoníku práce<sup>38</sup>. Ten uvádí, že „...**prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za**

---

<sup>36</sup> ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, M. *Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele*. Praha: Grada Publishing a.s., 2018, s. 157. ISBN 978-80-2475-265-5.

<sup>37</sup> Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, § 24.

<sup>38</sup> Tamtéž, § 24



*prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.*<sup>39</sup> Pedagogický pracovník má povinnost během výkonu svého povolání prohlubovat svou kvalifikaci. Zaměstnavatel má právo nařídít zaměstnanci účast na školení a studiu, či jiných způsobech přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, eventuálně požadovat, aby prohlubování kvalifikace pracovník absolvoval i u jiné právnické či fyzické osoby. Takový typ vzdělávání je považován za výkon práce, za něž náleží zaměstnanci mzda nebo plat. **Zvýšením kvalifikace** se chápe „...*změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření.*“<sup>40</sup> Zvyšování kvalifikace prezentuje studium, vzdělávání, školení, či jinou podobu přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, pokud jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. Zaměstnanec má během zvyšování kvalifikace nárok na pracovní volno s náhradou mzdy či platu (konkrétně viz zákon).

Další vzdělávání pedagogických pracovníků se může pak v praxi realizovat následovně:<sup>41</sup>

- na vysokých školách, v institucích dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a v jiných zařízeních, které disponují akreditací udělenou ministerstvem,
- samostudiem,
- dalším vzděláváním zdravotnických pracovníků podle zvláštního právního předpisu týkající se učitelů zdravotnických studijních oborů.

Profesní vzdělávání pedagogických pracovníků organizuje ředitel zařízení v závislosti na plánu dalšího vzdělávání, který sestavují po přešlém projednání s příslušným odborovým orgánem. Při určení plánu dalšího vzdělávání přihlíží ke studijním zájmům pedagogického pracovníka, potřebám a rozpočtu školy. Po absolvování dalšího vzdělávání dostává pracovník doklad, osvědčení vydané vzdělávací institucí, která další vzdělávání pořádala. Pro absolvování dalšího vzdělávání pedagogickým pracovníkům náleží volno v rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce. Za tyto dny volna mají nárok na náhradu platu, která se rovná výši ušlého platu. Pokud

---

<sup>39</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 230.

<sup>40</sup> Tamtéž, § 231.

<sup>41</sup> Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, § 24.

však jejich pracovní poměr trvá jen část školního roku, mají pracovníci nárok za každý měsíc trvání pracovního poměru jednu dvanáctinu volna. Ředitel školy čerpání volna určuje na dobu, kdy tomu nebrání vážné provozní důvody.<sup>42</sup>

Ve spojitosti s profesním vzděláváním pedagogů je nezbytné uvést i specifický význam právě celoživotního vzdělávání pro tuto specifickou skupinu. Na pedagogy jsou totiž kladeny extrémní požadavky jak profesního, tak osobnostního charakteru. Moderní pedagogika čím dál víc staví do popředí individuální pohled na potřeby jednotlivých žáků a zdůrazňuje se význam vysoké odborné profesionality pedagoga, v souvislosti s čímž si pedagogové osvojují mnoho dalších profesních znalostí a dovedností, aby daným požadavkům byli schopni dostát – především v současnosti je třeba zmínit získávání profesních kompetencí pro práci se žáky se specifickými vzdělávacími potřebami. V tomto ohledu se nejedná pouze o utváření osobnostních vlastností, jako např. trpělivost, inovativnost, komunikační dovednosti, pedagogický takt, nýbrž především o osvojování technik prevence syndromu vyhoření.<sup>43</sup>

### 3.3 ZÁJMOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ

Zájmové vzdělávání dospělých definuje Zormanová<sup>44</sup> jako přehled krátkodobých a dlouhodobých forem vzdělávání, které zahrnují individuální či hromadnou organizovanou výuku, jejímž záměrem je osobnostní rozvoj, uspokojení vzdělávacích potřeb jedince, souvisí s hodnotovou orientací daného člověka. Zároveň je tvořena tato výuka výchovnými, organizačními a tvůrčími volnočasovými aktivitami účastníků směřujícími k jejich zájmu a seberealizaci.

Tureckiová<sup>45</sup> uvádí, že typickým rysem zájmového vzdělávání, který jej odlišuje od většiny ostatních, je zejména dobrovolnost. V naprosté většině případů neexistuje

---

<sup>42</sup> Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, § 24.???

<sup>43</sup> ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, M. *Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele*. Praha: Grada Publishing a.s., 2018, s. 157. ISBN 978-80-2475-265-5.

<sup>44</sup> ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing a.s., 2017, s. 31. ISBN 978-80-271-9715-6.

<sup>45</sup> TURECKIOVÁ, M. a kol. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího vzdělávání dospělých v kontextu sjednocující se Evropy*, 2010, s. 112. ISBN 978-80-87306-06-2.

povinnost, jakkoli prokazovat absolvování daných kurzů nebo přednášek. Úspěch ani neúspěch nemusí být měřen, díky čemuž se jedná o jeden z nestresujících druhů učení, bez nervozity a bez obav. Výstupem zájmového vzdělávání nebývá ani tak vysvědčení jako spíše osvědčení, sloužící zejména k vlastní motivaci či posílení prestiže. K dalším charakteristickým znakům patří orientace do sféry volného času. Každý pedagogický pracovník účastníci se zájmového vzdělávání, už samotným takovým rozhodnutím zákonitě mění svůj dosavadní způsob trávení volného času. Rozsah a kvalita uspokojování poznávacích a edukačních potřeb jsou určovány kromě jiného i celkovým objemem volného času, který má pracovník k dispozici, a současně jeho kompaktností. Pakliže má vychovatel v dětském domově volný čas rozdroben do většího množství krátkých časových úseků, bývá dost ztíženo, ne-li přímo znemožněno, jeho kvalitní využívání.<sup>46</sup>

Zájmové vzdělávání může zahrnovat značnou oblast organizovaného i individuálního vzdělávání vycházející z osobních zájmů a potřeb. Naplňování těchto zájmů je možné vesměs uskutečňovat těmito způsoby:<sup>47</sup>

- sebevzděláváním prostřednictvím dostupných informačních zdrojů (odborná literatura, masmédiá, letáky apod.),
- v rámci formální či neformální organizace zaměřující se na poskytování vzdělávacích služeb ve vybrané oblasti zájmu (např. U3V, univerzitní extenze, lidové vysoké školy apod.),
- v rámci či za pomoci formální či neformální organizace, která se na poskytování nabídky zájmového vzdělávání nezaměřuje, ovšem svou činností formuje podnětné prostředí umožňující jedinci naplnění jeho vzdělávacích zájmů (muzea, galerie, planetária, kulturní domy, osvětové besedy...),
- kombinací uvedených postupů (hlavně sebevzděláváním doprovázeným odbornou pomocí od institucí i jednotlivců).

---

<sup>46</sup> TURECKIOVÁ, M. a kol. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího vzdělávání dospělých v kontextu sjednocující se Evropy*, 2010, s. 112. ISBN 978-80-87306-06-2.

<sup>47</sup> ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál. 2009, s. 51. ISBN 978-80-7367-551-6.

Na základě typu organizace vzdělávací zájmové aktivity zabezpečují školy a školské instituce, neziskové organizace (rozpočtové a příspěvkové organizace, nadace, církve, občanská sdružení, odbory, politické strany), komerční vzdělávací instituce (na komerčním základě mohou v rámci vzdělávání dospělých fungovat také školy), konkrétní podniky vesměs pro své zaměstnance.<sup>48</sup>

Zájmové vzdělávání dospělých se může realizovat v různých podobách, od vědecko-technického a vědeckého (modelářské činnosti, motoristické aj.), technicko-praktické (vaření, ruční práce aj.), společenskovední (jazykové kurzy, sběratelství), přírodovědné (včelařství, chovatelství, rybaření aj.), esteticko-výchovné (výtvarné, hudební činnosti aj.), tělovýchovné, sportovní aj. (plavání, lyžování aj.).<sup>49</sup> Pro pracovníky dětských domovů se může jednat jak o formu odpočinku od psychicky a fyzicky náročné práce, ale třeba i o způsob, jak se prostřednictvím své záliby nebo nově nabyté dovednosti přiblížit svým svěřencům v dětském domově.

Stát jako celek do sféry zájmového vzdělávání dospělých zasahuje minimálně. Evidentní problémy lze nalézt zejména v oblasti systémové, legislativní a finanční. Neexistuje konkrétní strategie orientovaná na rozvoj zájmového vzdělávání a celá problematika je v důležitých politických dokumentech marginalizována, nebo úplně přehlížena. Kontinuálně lze sice zaznamenávat snahy o systemizaci celé oblasti a návrhy komplexní strategie, ovšem většinou se jedná o nerealizované teoretizující návrhy mající svůj původ v akademické sféře, eventuálně jde o iniciativy nestátních neziskových organizací, které jsou charakteristické dobrými úmysly a fundovanou znalostí problematiky, ovšem současně i spontánností, živelností a hlavně nekoordinovaností.<sup>50</sup>

Vzhledem k tomu, že se ve výzkumné části bude práce zaměřovat na respondenty ze Středočeského kraje, je možné zde zmínit pro příklad aktuální nabídku vzdělávacích zájmových kurzů v tomto kraji. Ovšem vzhledem k povaze zájmového vzdělávání, jak bylo uvedeno v této kapitole, není možné obsáhnout tuto nabídku komplexně, jelikož

---

<sup>48</sup> TURECKIOVÁ, M. a kol. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího vzdělávání dospělých v kontextu sjednocující se Evropy*, 2010, s. 112. ISBN 978-80-87306-06-2.

<sup>49</sup> ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing a.s., 2017, s. 31. ISBN 978-80-271-9715-6.

<sup>50</sup> TURECKIOVÁ, M. a kol. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího vzdělávání dospělých v kontextu sjednocující se Evropy*, 2010, s. 122. ISBN 978-80-87306-06-2.

zájmové vzdělávání zahrnuje poměrně širokou nabídku vzdělávání, které mohou poskytovat různé organizace skrze kraje či okresy a jak bylo zmíněno, patří sem i sebevzdělávání či návštěvy muzeí a galerií.

Zmíněny byly v rámci nabídky například univerzity třetího věku (U3V). Těch se přímo v Praze nachází několik. Zmínit lze kupříkladu Univerzitu třetího věku při Filosofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze.<sup>51</sup> Ačkoliv se má za to, že tyto U3V jsou určeny především pro seniory, nemusí to vždy platit a vychovatelé se jich za určitých podmínek mohou klidně účastnit (mezi podmínkami je uváděno ukončení středoškolské vzdělání s maturitou). Cena za semestr činí 600 až 800 Kč. Nabídka vzdělávacích programů je obrovská a rozděluje se na jednosemestrální a vícesemestrální kurzy. Příkladem lze zmínit kurz Mezigenerační vztahy v rodině a ve škole; Archeologie a poznávání středověké společnosti; Po stopách krajanů v čínských dějinách; Charakteristiky známých osobností — seminář; Řečové aspekty mezilidské komunikace; Trénování kognitivních procesů (také paměti); Zajímavosti z psychologie pro pokročilé, aj. Z vícesemestrálních např. Knižní kultura — dějiny a současnost I. a II.; Konverzační jazykový kurz — Angličtina pro seniory I. a II.; Kurz českého znakového jazyka I. a II. — pro začátečníky aj.

Univerzita třetího věku funguje rovněž při PEF ČZU v Praze. Tato U3V má však již v podmínkách dosažení důchodového věku a aktuálně funguje převážně jako virtuální univerzita třetího věku. Kurzy jsou z oblasti anatomie, astrologie, cestování, z oblasti dějin, finanční gramotnosti nebo třeba využití a sběr hub.<sup>52</sup>

Univerzita třetího věku funguje rovněž při Vysoké škole ekonomické v Praze. Rovněž je podmíněna dosažením důchodového věku. Poplatky činí 500 až 900 Kč/semestr. Nabídka kurzů je však obrovská od finanční gramotnosti, přes digitální fotografii, komunikaci a sdílení na internetu, základny natáčení videí, sociální sítě, využívání chytrých mobilních technologií, až po kresbu a malování nebo pohybové činnosti.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> FF.CUNI. *Univerzita třetího věku*. [online]. [cit. 15-02-2020]. Dostupné z: <https://www.ff.cuni.cz/studium/dalsi-vzdelavani/univerzita-tretiho-veku/>

<sup>52</sup> VU3V. *Virtuální univerzita třetího věku při Provozně ekonomické fakultě PEF ČZU v Praze* [online]. [cit. 15-02-2021]. Dostupné z: <https://e-senior.czu.cz/course/view.php?id=12>.

<sup>53</sup> U3V. *Univerzita třetího věku při Vysoké škole ekonomické*. [online]. [cit. 15-02-2021]. Dostupné z: <https://u3v-vse.cz/>

V rámci volnočasového vzdělávání pro dospělé přímo v Praze lze využít nabídku například ACZ centra.<sup>54</sup> Centrum nabízí kurzy z oblasti herectví, grafologie, aromaterapie, oblékání, investování, grafologie, oblékání pro různé příležitosti, výroba domácích sirupů, barvová typologie, muzikoterapie aj., které mohou současně obohatit i schopnosti vychovatelů v práci se svými svěřenci. Ceny kurzů jsou poměrně vysoké a za jednodenní kurz se platí od 900 do 1900 Kč. Například dvoudenní kurz grafologie je v ceně skoro 3000 Kč.

Nabídku zájmových kurzů nabízí také organizace Naučmese.cz.<sup>55</sup> Z konkrétní a aktuální nabídky vzdělávacích kurzů je možné zmínit kurzy: Ochutnávka nenásilné komunikace on-line, Ploché nohy, Šití od začátku 1., Řezbářský kurzík, Herecký minikurzík, Základní kurz reflexní masáže, Restaurování nábytku, Ájurvédská indická masáž hlavy, Patinování a dekorování nábytku a bytových doplňků aj. I zde lze zmínit poměrně velkou finanční náročnost zájmových kurzů, kdy například jednodenní kurz Ájurvédská indická masáž hlavy nebo Základní kurz reflexní masáže přijde na 2350 Kč, tříhodinový Herecký minikurzík přijde zájemce na 600 Kč a dále.

Ať už se jedná o nabídky různých organizací nebo institucí, je třeba zmínit, že velká část zájmových kurzů se v důsledku situace ve společnosti spojené s pandemií koronaviru přesunula do on-line prostředí. Buď probíhají jako on-line kurzy, nebo videokurzy apod. Pro některé účastníky to může být zajímavé, neboť se mohou účastnit i kurzů, které neprobíhají přímo v místě jejich bydliště a ušetří za případné dojíždění. Jiní zájemci zase mohou oponovat, že by na kurzu raději byli přítomni osobně, neboť se tak snadněji budou zkusit praktické příklady, je zde benefit v možnosti navázání nových přátelství, snadnější konzultace s lektorem apod.

---

<sup>54</sup> ACZ. *Zájmové kurzy*. [online]. [cit. 15-02-2020]. Dostupné z: <https://www.acz-kurzy.cz/zajmove-kurzy>

<sup>55</sup> NAUČMESE.CZ. *Zájmové vzdělávání*. [online]. [cit. 08-01-2021]. Dostupné z: <https://www.naucmese.cz/>

### 3.4 MOTIVACE PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ K CELOŽIVOTNÍMU VZDĚLÁVÁNÍ

Jak upozorňuje Armstrong<sup>56</sup> dospělí musí být ke vzdělávání motivováni. Součástí toho je uvědomění si, že jejich dosavadní úroveň vědomostí, dovedností nebo schopností či jejich aktuální postoje nebo chování je zapotřebí rozšířit či zlepšit. Důvodem je totiž schopnost vykonávat své povolání ke své vlastní spokojenosti i ke spokojenosti ostatních (myslí se tím hlavně nadřízení). Je tak nutné mít jasnou představu o tom, jak se v takovém případě chovat. Podmínkou motivace k dalšímu, respektive celoživotnímu vzdělávání, je u pedagogických pracovníků (ale i obecně) potřeba vidět ve vzdělávání uspokojení. Vzdělávat se bývají ochotni nejvíce pracovníci, u nichž vzdělávání uspokojuje jednu nebo více jejich potřeb. Pokud však jakékoliv vzdělávání, kurz apod, nepřijde jeho účastníkům užitečné, nelze očekávat jejich efektivnost.

Ve spojitosti s motivací ke vzdělávání je třeba zmínit, že je zde riziko vnímání nějaké vzdělávací aktivity neúčinné (viz předchozí). Navíc každý pracovník je individuální a motivuje ho něco jiného. V důsledku toho lze následně rozlišovat různé typy motivace daného pracovníka. Identifikace daného typu motivace pak způsobuje efektivní volbu vhodné a preferované vzdělávací metody nebo přístupu ve vzdělávání. Rozlišit je možné následující:<sup>57</sup>

- **Motivace kognitivní** – pro vzdělávajícího hraje největší roli chuť dozvědět se něco nového. Při vzdělávání takového pracovníka je nezbytné se zaměřovat hlavně na přínos nových informací (novinek).
- **Motivace adaptační** – vzdělávající má potřebu někam patřit, např. do nějaké skupiny a zvládat svou roli, tj. očekávání ostatních. Pro takové pracovníky je lepší volit skupinově organizované vzdělávací aktivity, týmové aktivity s přijetím a potvrzováním účastníků.

---

<sup>56</sup> ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada, 2007, s. 462. ISBN 978-80-247-1407-3.

<sup>57</sup> HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing a.s., 2007, s. 137. ISBN 978-80-247-1457-8.

- **Motivace uplatnit se** – pro účastníka vzdělávání je hlavní dosažení výkonu hodného obdivu, respektu, potřeba odlišovat se, povýšit. Při vzdělávání se tak hodí využívat takové formy a metody, které co nejvíce zvyšují efektivitu, ideálně nácvikové kurzy. Hodí se i různé soutěže a soutěžní hry.
- **Motivace sebepotvrzením a seberealizací** – pro vzdělávajícího jedince je důležité objevení, ujasnění si toho, jak sám sebe vnímá, možnost uskutečnit své možnosti. Ideální je propojení profesního a osobního rozvoje a vzdělávání zaměřené na „obohacování se“. Hodí se např. zážitkové a sebepoznávací kurzy.
- **Motivace existenciální** – hlavní potřebou je vnímat přesah, transcendenci. Vzdělávající potřebuje vědět proč, mít nadosobní motivaci, vzdělávající má potřebu propojovat osobní a podnikovou vizi. Uplatní se vzdělávání v souvislostech. Při vzdělávání je třeba reflektovat postoje a hodnoty pracovníků.

Vodák a Kucharčíková<sup>58</sup> upozorňují, že vedení by mělo mít zpracován systém motivace zaměstnanců ke vzdělávání a neponechávat to jen nějaké náhodě či myšlence, že zaměstnanci budou nacházet vnitřní motivaci ke vzdělávání. Každý manažer by měl mít přehled o konkrétních motivačních faktorech svých zaměstnanců, svého pracovního kolektivu, a to i přesto, že jak bylo uvedeno, každého může motivovat něco jiného. Při úvahách o tvorbě motivačního programu ke vzdělávání lze využít i některých obecně platných pravidel, jako např.

- Nejlepší formou motivace je vlastní příklad manažera.
- Pracovníci musí být přesvědčeni o smysluplnosti své činnosti v zaměstnání.
- Zaměstnanec je přesvědčen, že nepracuje pro podnik (zde dětský domov), ale, že k němu patří. Jedná se o ztotožnění se zařízením.
- Důvěra manažera zlepšuje iniciativu pracovníků.
- Pozitivně motivaci ovlivňuje spoluúčast pracovníků na rozhodování.

---

<sup>58</sup> VODÁK, J.; KUCHARČÍKOVÁ, A. Efektivní vzdělávání zaměstnanců - 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2011, s. 104-105. ISBN 978-80-247-3651-8.



- Manažer se neustále zajímá o to, co motivuje toho, kterého pracovníka.
- Úspěch podniku závisí na úspěchu jednotlivých zaměstnanců.
- I malý úspěch, ocenění a pochvala fungují pro zvýšení motivace a sebedůvěry pracovníků.
- Místo kritiku poskytují manažeři pracovníkům zpětnou vazbu.
- Většina pracovníků má zájem tvořivě, produktivně a kvalitně odvádět svou práci.

Adamec<sup>59</sup> zmiňuje ve své práci faktory, které se podílejí na tom, do jaké míry učitelé využívají různé varianty dalšího vzdělávání, respektive jakou mohou mít motivaci je využívat. Z obecného pohledu je možné je rozdělovat na faktory osobní či kontextové. Ke kontextovým faktorům řadí především dostupnost a obsah nabídek aktivit, klima ve škole nebo vzdělávacím zařízení, kde se má vzdělávání uskutečňovat, přístup vedení školy, dostatečnost finančních prostředků, organizace vzdělávacích akcí, včetně dobrovolnosti nebo či povinnosti účastnit se jich. Za osobní faktory lze následně považovat zejména osobnostní vlastnosti učitele, jeho věk, délku praxe, zkušenosti, aktuální psychický a zdravotní stav, rodinné okolnosti, pracovní vytížení a další. Obecně je možné hovořit rovněž o pedagogových zájmech, postojích a hodnotách, které vůči dalšímu vzdělávání zaujímá.

Pakliže už se vzdělávání v zaměstnání realizuje, stále je možné na zvýšení motivace jeho účastníků pracovat. Vodák a Kucharčíková<sup>60</sup> v tomto směru doporučují dodržení několika následujících bodů:

- Zapojit do procesu vzdělávání vedení a zabezpečit, aby se v závislosti na tématu a možnostech zúčastňoval vzdělávání spolu s ostatními zaměstnanci, ne samostatně.

---

<sup>59</sup> ADAMEC, P. Vztah a motivace učitelů odborných předmětů k dalšímu vzdělávání. In *Pedagogika*, roč. 69, č. 2, 2019, s. 165–184. ISSN 0031-3815.

<sup>60</sup> VODÁK, J.; KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců - 2.*, aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2011, s. 105. ISBN 978-80-247-3651-8.

- Seznámit účastníky akce se záměry a cíli s patřičným časovým předstihem, během realizace vzdělávání zohlednit očekávání účastníků a eventuálně programy pozměnit.
- Vytvářet vědomí o přínosu a užitku vzdělávání. Je nezbytné pracovníky přesvědčit o tom, že pro ně daný kurz či vzdělávání může být osobně důležité a bude směřovat k naplnění jejich potřeb, a aby získali pocit, že jsou na jeho výsledku osobně zainteresováni.
- Zabezpečit soulad s dosavadními zkušenostmi a přístupem. Pakliže jsou témata vzdělávací akce a myšlenky představované lektory principiálně podle zkušeností a myšlenek pracovníků, lze od nich očekávat větší zájem, než když nenajdou nic, co by je osobně rozvíjelo nebo obohacovalo. Jinak pro ně bude vzdělávání jen suchou teorií a demotivací do dalšího vzdělávání.
- Použít metody, které podpoří zvyšování kompetencí, posílí aktivitu a zájem účastníků a umožní, aby teoretické znalosti byly přímo aplikovány na situace skutečného života.
- Organizovat vzdělávací akce mimo zaměstnání. Pracovníci pak mohou ve volném čase relaxovat a neruší je pracovní povinnosti.
- Vyžadovat od lektorů navození příjemné atmosféry a pocit bezpečného prostředí vhodnou komunikací a utvářením partnerského vztahu. Motivaci posílí i schopnost lektora vyjádřit respekt k účastníkům vzdělávání, pozitivní zpětná vazba aj.

Z konkrétního výzkumu Adamce<sup>61</sup>, který se sice zabýval motivací ke vzdělávání u učitelů odborných předmětů na středních školách, a ne v dětských domovech, vyplynuly některé největší motivační faktory. Z celkového průměrného hodnocení sledovaní respondenti z řad učitelů odborných předmětů na první tři místa umístili motivační faktory v tomto pořadí: možnost se naučit něco nového, možnost získat nové poznatky o řešení problémů při práci s žáky a možnost využít získané poznatky ve výuce. Výrazným motivačním činitelem byla rovněž možnost diskutovat o problémech s odborníky či možnost setkat se s kolegy a vzájemná výměna zkušeností. Vzhledem

---

<sup>61</sup> ADAMEC, P. Vztah a motivace učitelů odborných předmětů k dalšímu vzdělávání. In *Pedagogika*, roč. 69, č. 2, 2019, s. 165–184. ISSN 0031-3815.

k obecnosti těchto identifikačních motivačních faktorů je možné se domnívat, že by eventuálně mohly figurovat i u pedagogů v dětských domovech.

Motivace dospělých, tedy i učitelů ke vzdělávání prezentuje vnitřní psychickou pohnutku, důvod, rozhodnutí, které může vést k jejich účasti v některé formě vzdělávání. Na základě psychologického výkladu je motivace vyvolávaná nějakou potřebou subjektu, která reguluje jeho jednání k naplnění uvedené potřeby. U jednotlivce to může být například výkonová potřeba, tedy potřeba být úspěšný, kompetentní, být uznávaný v (učitelské) profesi. V zaměření motivace učitele se bude vždy uplatňovat jeho osobnost, jeho struktura hodnotového systému, předchozí zkušenosti, schopnosti, dovednosti a postoje, které se formovaly během jeho dosavadního vývoje. Podstatně souvisí s aspirací daného učitele a kauzální atribucí při hodnocení výsledků své dosavadní činnosti.<sup>62</sup>

Co se týče motivace samotných učitelů, tak Holeček<sup>63</sup> uvádí, že kvalitní učitel by měl být motivován ke své učitelské práci mimo jiné tím, že při ní uspokojuje některé vyšší psychické potřeby, jako například potřebu poznávat pořád nové (například právě prostřednictvím dalšího vzdělávání) a toto poznání pak náležitou, zajímavou formou předávat jiným, tj. svým žákům. Současně by učitele k jeho práci měla motivovat i touha pomoci, tj. pomáhat svěřeným žákům zvládnout školní vzdělávání, vést a řídit jejich činnost, rozvíjet jejich osobnost, uvádět je do světa dospělých. Učitelé celkem často přemýšlí o smysluplnosti své pedagogické činnosti. Přitom z poznatků psychologie plyne, že mimo potřeby je nejsilnějším motivačním činitelem odměna, a to nejen ve formě finanční. Pro někoho může být odměnou i možnost dále se vzdělávat aj. Ocenění, nalezení smyslu své práce pak může pomoci k lepšímu pocitu životní spokojenosti se sebou samým.

Motivovat učitele ke vzdělávání mohou i některé vnější, dalo by se říci vynucené změny, jako například současná situace ve společnosti, kdy epidemie koronaviru zapříčinila zavření škol a okamžitou nutnost převedení prezenční výuky na on-line výuku.

---

<sup>62</sup> PRŮCHA, J. Andragogický výzkum. Praha: Grada Publishing a.s., 2014, s. 33. ISBN 978-80-247-9341-2.

<sup>63</sup> HOLEČEK, V. Psychologie v učitelské praxi. Praha: Grada Publishing, a.s. 2015, s. 15-16. ISBN 978-80-247-3704-1.

Pro většinu učitelů to znamenalo okamžitou nutnost naučit se své učitelské dovednosti a schopnosti uplatnit v on-line prostředí. Souviselo to pochopitelně s tím, že se museli naučit zacházet v mnohem vyšší míře s počítači a se specifickými počítačovými programy. Někteří to pochopitelně přijali s větším nadšením, většina zřejmě s obavami a někteří určitě s nechutí. I tak lze ale hovořit o tom, že měli motivaci k tomu se dále vzdělávat v oblasti práce s on-line vzdělávacím prostředím, neboť čím rychleji se to naučili, tím rychleji a lépe se mohli věnovat vzdělávání svých žáků. Hronová<sup>64</sup> například uvádí, že zájem o jejich projekt SYPO Národního pedagogického institutu ČR, který započal v půlce března 2020 sérií vzdělávacích videí pro učitele, byl obrovský. V těchto videích jsou učitelé seznamováni s možnostmi on-line výuky a komunikace. Webináře pro libovolný počet účastníků byly nabízeny zdarma (tím mohla být motivace ještě více umocněna) a jejich součástí byla možnost konzultací s lektorem.

### 3.5 NABÍDKA VZDĚLÁVACÍCH PROGRAMŮ

V České republice je možné absolvovat mnoho různých podob dalšího vzdělávání učitelů a v některých směrech je poměrně komplikované je od sebe odlišit. Obecně je lze například rozdělit kupříkladu na skupiny:<sup>65</sup>

- **kvalifikační** (někdy též postgraduální) **další vzdělávání učitelů** – uskutečňuje se formou rozšiřujícího, doplňujícího nebo specializačního studia;
- **průběžné další vzdělávání** – uskutečňuje se v rámci přednášek, seminářů, kurzů, workshopů atd.

Vzdělávací aktivity v systému dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků lze najít aktuálně v nabídce vysokých škol, fakult či jejich součástí, základních škol, středních i vyšších odborných škol, Národního institutu dalšího vzdělávání nebo jiných příspěvkových organizací zřízených kraji. Možnost nabízet vzdělávání pedagogů mají

---

<sup>64</sup> HRONOVÁ, Z. Měli digitalizovat výuku pět let, teď na to mají jen týdny. Zájem učitelů je obrovský. [online]. 2020. [cit. 06-02-2020] Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/sypo-narodni-pedagogicky-institut-ucitele-digitalizace/r~9355d106701f11eaa7deac1f6b220ee8/>

<sup>65</sup> ADAMEC, P. Vztah a motivace učitelů odborných předmětů k dalšímu vzdělávání. In *Pedagogika*, roč. 69, č. 2, 2019, s. 165–184. ISSN 0031-3815.

i neziskové subjekty nebo fyzické osoby, pokud splní veškeré zákonné podmínky. Školy tudíž nemusí být odkázány pouze na nabídku vzdělávacích institucí a mohou rozvíjet vlastní aktivity a programy se záměrem vzdělávat učitele a podporovat jejich profesní růst. Obvykle se o takových aktivitách hovoří jako o school-based akcích. Lze zaznamenat i snahy spolupracovat mezi školami, realizovat kolegiální (peer) pozorování a kolegiální koučování, mentorování, realizovat akční výzkum nebo společné projekty. Potřeby a možnosti v oblasti dalšího vzdělávání pedagogů se ovšem mohou mezi konkrétními skupinami učitelů podstatně lišit.<sup>66</sup>

Vzhledem k tomu, že se výzkumné šetření bude realizovat v rámci Středočeského kraje je možné se v této kapitole zaměřit specificky na Středočeský kraj a jeho nabídku vzdělávacích programů a aktivit pro dospělé. Vycházet lze například z Analýzy potřeb území Středočeského kraje pro potřeby Krajského akčního plánu rozvoje vzdělávání<sup>67</sup>. V ní je kapitola věnovaná dalšímu vzdělávání, ve které je uvedeno, že kraj podporuje další vzdělávání pedagogických pracovníků jako zásadní systémové a účinné opatření pro zvýšení kvality vzdělávání a vzdělávací soustavy kraje a další vzdělávání pracovníků ve veřejné správě, které směřuje ke kvalitnímu a efektivnímu výkonu veřejné správy jako služby obyvatelům kraje. V souvislosti s podporou odborného vzdělávání kraj rovněž usiluje o zformování podmínek pro koordinovanou spolupráci škol, školských zařízení a jiných institucí v rámci poskytování rekvalifikací pro širší skladbu cílových skupin. Středočeský kraj se rovněž snaží o podporu aktivit, které jsou školami a školskými zařízeními uskutečňovány i v oblasti vzdělávání seniorů. Současně rozvíjí podporu dalšího vzdělávání v rámci celoživotního vzdělávání přímo skrze jím zřízeného Vzdělávacího institutu Středočeského kraje pro vzdělávání dospělých a rovněž za pomoci středních a vyšších odborných škol či dalších zařízení.

**Vzdělávací institut Středočeského kraje (VISK)** představuje zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, ale zabývá se vzdělávání dospělých i obecně.

---

<sup>66</sup> ADAMEC, P. Vztah a motivace učitelů odborných předmětů k dalšímu vzdělávání. In *Pedagogika*, roč. 69, č. 2, 2019, s. 165–184. ISSN 0031-3815.

<sup>67</sup> STŘEDOČESKÝ KRAJ. *Analýza potřeb v území Středočeského kraje pro potřeby Krajského akčního plánu rozvoje vzdělávání*. [online]. 2020. [cit. 07-02-2021]. Dostupné z: [https://www.kap-stredocesky.cz/upload/dokumenty/2020/10/Analyza\\_potreb\\_v\\_uzem.pdf](https://www.kap-stredocesky.cz/upload/dokumenty/2020/10/Analyza_potreb_v_uzem.pdf).

V provozu má celkem devět hlavních (kmenových) pracovišť, čtyři doplňková pracoviště, která nejsou přímo personálně obsazena, a následně pak dvanáct pracovišť A3V (akademie třetího věku). K dalším pracovištím patří různá místa realizace seminářů v návaznosti na potřebě a požadavcích klientů – přednáškové sály, jazykové laboratoře, tělocvičny, učebny ICT apod. Od roku 2014 je VISK zároveň i centrem sítě škol, které poskytují další vzdělávání. Tím došlo k rozšíření jeho služby o poskytování dalšího vzdělávání a zabezpečování procesů uznávání vzdělávacích kurzů a organizací. Síť pracovišť byla dotvořena kvůli pozvolného náběhu hlavní činnosti VISK mimo další vzdělávání pedagogických pracovníků i na další cílové skupiny a sféry dalšího vzdělávání. Doplňkově byly pracovníky škol a školských zařízení v oblasti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků využívány i vzdělávací služby jiných organizací (komerční instituce, NIDV apod.), z části hrazené hlavně z ESF (Evropský sociální fond). VISK rovněž doplnil nabídku profesních kvalifikací, které jsou poskytovány v rámci celoživotního vzdělávání jako další oblast hlavní činnosti v rámci Centra pro rekvalifikace a profesní kvalifikace (CPR) při VISK.<sup>68</sup>

### 3.5.1 NABÍDKA KONKRÉTNÍCH KURZŮ

Nabídku vzdělávacích kurzů v kraji lze dohledávat na webových stránkách **NIDV** (národní institut dalšího vzdělávání). V něm si lze podle krajů zobrazit aktuálně plánované vzdělávací kurzy a lze si je vyfiltrovat podle přesného zaměření daného pracoviště vzdělávaného. Přímou pro pracovníky ústavních výchovných zařízení lze aktuálně dohledat jedinou plánovanou nabídku vzdělávacího kurzu, a to na květen roku 2021. Kurz nese název „*Hodnocení traumatu u mladších dětí - výcvik v práci s metodou TSCYC*“<sup>69</sup>.

---

<sup>68</sup> STŘEDOČESKÝ KRAJ. *Analýza potřeb v území Středočeského kraje pro potřeby Krajského akčního plánu rozvoje vzdělávání*. [online]. 2020. [cit. 07-02-2021]. Dostupné z: [https://www.kap-stredocesky.cz/upload/dokumenty/2020/10/Analýza\\_potreb\\_v\\_uzem.pdf](https://www.kap-stredocesky.cz/upload/dokumenty/2020/10/Analýza_potreb_v_uzem.pdf).

<sup>69</sup> NIDV. *Hodnocení traumatu u mladších dětí - výcvik v práci s metodou TSCYC*. [online]. 2021. [cit. 08-01-2021]. Dostupné z: [https://www.nidv.cz/vzdelavaci-programy/8069-hodnoceni-traumatu-u-mladsich-deti-vycvik-v-praci-s-metodou-tscyc?search=&filter\\_finished=0&filter\\_state\[0\]=12&filter\\_type\[0\]=330&program\\_code=](https://www.nidv.cz/vzdelavaci-programy/8069-hodnoceni-traumatu-u-mladsich-deti-vycvik-v-praci-s-metodou-tscyc?search=&filter_finished=0&filter_state[0]=12&filter_type[0]=330&program_code=).

Výše uvedený vzdělávací program má sloužit především začínajícím uživatelům k seznámení s metodou Hodnocení traumatu u mladších dětí (Trauma Symptom Checklist for Young Children, zkratka TSCYC, autor John Briere). V první části programu se účastníci seznámí se standardizovaným dotazníkem, zahrnujícím 90 otázek, který slouží ke stanovení pravděpodobnosti přítomnosti posttraumatické stresové poruchy u dítěte. Účastníci kurzu se mají seznámit s postupy administrace a vyhodnocení dotazníku. V praktické části kurzu dostanou účastníci záznamové archy a profily pro konkrétní věkové kategorie, budou diskutovat předložené ukázky a kasuistiky. Kurz je určen pro psychology a jiné odborníky, kteří pracují s potencionálně traumatizovanými dětmi ve věku 3-12 let. Kurz se skládá z 8 vyučovacích hodin a jeho cena je 1130 Kč, probíhat bude v Praze.<sup>70</sup>

Pro učitele, respektive vychovatele dětských domovů mohou být ale přínosné i některé jiné kurzy, které jsou primárně určené například pro základní vzdělávání na prvním, eventuálně i druhém stupni. V nabídce NIDV jsou aktuálně následující nabídky (výběr nejvhodnějších):<sup>71</sup>

- **Základní kurz - řešení školní šikany a kyberšikany I.** – tento vzdělávací kurz může být pro vychovatele dětských domovů zajisté přínosem, neboť i v dětských domovech se lze setkávat s problematikou šikany. Někdy je ten výskyt naopak i zvýšený vzhledem k častějším výskytům sociálně patologických jevů. Základní kurz - řešení školní šikany a kyberšikany I. Kurz má reagovat na absenci trvale dostupného systematictějšího vzdělání k řešení školní šikany. Kurz první úrovně rovněž bude reagovat na úplnou absenci koncepčního vzdělání v oblasti šikany a kyberšikany. Program výuky bude zahrnovat 32 hodin rozdělených do tří modulů věnujících se jak prevenci, řešení, tak metodickému zajištění problematiky šikany. Termín zatím není.
- **Využití ICT ve škole: Výuka na dálku** – kurz mířící na problematiku on-line výuky, probíhající během 2 dnů v únoru (v době prezentace práce již tedy půjde

---

<sup>70</sup> NIDV. Nabídka vzdělávacích programů pro školská poradenská zařízení [online]. 2021. [cit. 08-01 2021]. Dostupné z [https://www.nidv.cz/vzdelavaci-programy/8069-hodnoceni-traumatu-u-mladsich-deti-vyevik-v-praci-s-metodou-tscyc?search=&filter\\_finished=0&filter\\_state\[0\]=12&filter\\_type\[0\]=330&program\\_code=.](https://www.nidv.cz/vzdelavaci-programy/8069-hodnoceni-traumatu-u-mladsich-deti-vyevik-v-praci-s-metodou-tscyc?search=&filter_finished=0&filter_state[0]=12&filter_type[0]=330&program_code=)

<sup>71</sup> Tamtéž

o proběhlý kurz). Osmihodinový vzdělávací kurz zaměřující se na základní využití moderních technologií. Zaobírá se obecnějšími principy využití moderních technologií, včetně využití konkrétních programů a aplikací vhodných pro každodenní práci pedagoga.

- **Aktivizující metody pro podporu matematické gramotnosti na ZŠ, webinář** – osmihodinový únorový on-line vzdělávací kurz zacílený na rozvoj matematické gramotnosti u žáků na základní škole. Pedagogům kurz umožní rozšíření množství námětů pro výuku nejen matematiky, ale i dalších předmětů. Účastníci se naučí metody a postupy, které vedou žáky k lepšímu pochopení učiva, a současně pro ně mohou být vysoce motivační. Formou pracovní dílny budou účastníci seznámeni s činnostmi, které motivují a aktivizují žáky. Rovněž učitelům budou ukázány hry všeho druhu: hry motivační, upevňovací, procvičovací, hry, které rozvíjejí manuální zručnost, zlepšují geometrickou představivost, zdokonalují paměť a paměťové počítání, také hry, které si předávají generace učitelů a k nimž stačí kousek papíru, kostky či jednoduché kartičky. Programy, aplikace a webové stránky prezentované v rámci kurzu budou voleny tak, aby jejich užití bylo pro školu zdarma (bez kupování licencí).
- **Metody k obohacení hodin čtení pro rozvoj čtenářské gramotnosti na 1. stupni ZŠ - webinář** – osmihodinový únorový online kurz přiblížení a praktické vyzkoušení metod a technik podporujících rozvoj čtenářské gramotnosti žáků na 1. stupni ZŠ. Kurz představí nové metody, obsah pojmu čtenářská gramotnost, ale zejména má nabídnout možnost prakticky si vyzkoušet, které metody je vhodné do výuky na 1. stupni zařadit. Součástí budou i techniky z dramatické výchovy, metoda I.N.S.E.R.T., využitelná pro vyhodnocování přečtených informací, ale také dílna čtení.
- **Školní zralost dítěte seminář on-line v MS Teams** – osmihodinový vzdělávací on-line kurz skládající se ze dvou částí. V první části bude věnována pozornost představení pojmu školní zralost, dále pak zejména posuzování školní zralosti, vše propojené praktickými ukázkami a zkušenostmi v rámci posuzování školní zralosti. V druhé části se pak bude kurz věnovat především práci s dětmi v rámci předškolního vzdělávání.



- **Teaching Tools aneb Nástroje pro učitele anglického jazyka, on-line-Teams** – osmihodinový on-line kurz rozšiřující metodické kompetence při výuce anglického jazyka. V rámci kurzu budou prohlubovány a rozšiřovány konkrétní vyučovací metody a techniky vyučování cizího jazyka, které mají učitelé nejdříve analyzovat, simulovat a prakticky zkusit, a následně reflektovat z pohledu účinnosti výuky s přihlédnutím k věku žáků a jejich potřeb.
- **Současné trendy v oblasti prezentace a procvičování jazykových jevů v angličtině, Webinář** – osmihodinový on-line kurz zahrnující moderní trendy v oblasti prezentace a procvičování jazykových jevů (přímé a nepřímé metody, induktivní a deduktivní postupy, kritické myšlení, spolupráci ve skupině, komunikaci a kreativita, samostatnost a sebereflexi). Účastníci kurzu se seznámí s aktivizačními úkoly vhodnými k zapojení všech členů heterogenních skupin; součástí kurzu bude také akomodace a modifikace aktivit s přihlédnutím k potřebám žáků - herní prvky, prvky dramatizace, vytváření a upravování pracovních listů, jazykové hry; skupinová a párová práce a možnosti jejich vytváření.
- **Příroda kolem nás** – osmihodinový on-line kurz zaměřující se na podporu výuky přírodovědy na 2. stupni ZŠ a biologie na SŠ i na podporu mezipředmětových vztahů v oblastech, kam přírodní vědy zasahují.
- **Seznamovací a stmelovací aktivity v novém kolektivu a týmu** – osmihodinový kurz s místem konání v Jihlavě má přinést pedagogům náměty ke stmelování kolektivu, jak motivovat skupinu nebo jednotlivce, v rámci semináře budou účastníkům předvedeny modely řešení nejčastějších výchovných situací při práci s kolektivem i jednotlivci. Seminář nabídne aktivity vedoucí ke zlepšení klimatu třídy a školy, pedagogického zařízení či domova mládeže.
- **Emoce a jejich stabilita – Recept na zvládnutí náročného povolání učitele** – zajisté velmi vhodný kurz pro vychovatele, osmihodinový kurz probíhající v Praze. Seminář poskytne komplex informací o emocích a konkrétní techniky jejich zvládnutí. Součástí programu bude i vyzkoušení vybraných relaxačních technik, diskuze a sdílení vlastních zkušeností s danou problematikou.
- **Formativní hodnocení a individuální přístup k žákovi** – osmihodinový kurz v Praze, obsahem bude oblast klasifikace a hodnocení v inkluzivním prostředí,

tvorba objektivních školních pravidel a kritérií hodnocení žáka a individuální přístup k žákům dle jejich předpokladů a schopností.

- **Prázdniny trochu jinak, 29. ročník** – srpnový kurz učebního střediska Nesměř u Velkého Meziříčí. Čtyřicetihodinový kurz věnující se rozvoji sebepoznání, osobních kvalit, prohloubení komunikativních a kooperativních dovedností, kompetencí pro vzdělávání bez předsudků a rozvoj profesionální sebereflexe pedagogů skrze dramatických aktivit a různých forem artefietiky ve spojení s pobytem v přírodě. Rozvoj expresivních schopností formou dílen včetně metodických přesahů do praxe.

Tato nabídka není ani zdaleka kompletní a vychovatelé si mohou vybírat nejen z kurzů zaměřených pro učitelé základního vzdělávání, ale vzhledem k výkonu své práce a jejím specifickým jsou pro ně využitelné i kurzy zaměřující se primárně na školní poradenská pracoviště apod. Z těch jsou aktuálně v nabídce tyto zajímavé kurzy:<sup>72</sup>

- **Webinář - Škola v době covidu aneb Jízda na horské dráze** – on-line dvouhodinový kurz zaměřující se na nezbytnost prevence/preventivního přístupu obecně k dětem, po znovuotevření škol a znovu začátku prezenční výuky.
- **Úzkostné poruchy, afektivní poruchy, poruchy příjmu potravy** – on-line osmihodinový vzdělávací kurz zaměřující se na některé kapitoly z oblasti duševních poruch v období dětství a dospívání. Detailněji se zaměří na téma úzkostných poruch, poruch nálady a poruch příjmu potravy v dětství a v dospívání. Diskutovány budou odlišnosti mezi duševní poruchou, krizí a výchovnými problémy. Teoretický rámec přednášky doplní některé příklady z praxe včetně názorných videí. Praktická část výukového programu bude věnována kazuistikám účastníků.

I zde je třeba upozornit na skutečnost, že mnoho vzdělávacích kurzů i v rámci dalšího vzdělávání pedagogických kurzů se přesouvá do on-line prostředí a probíhají skrze informační a komunikační technologie, což vyžaduje jak přístup k internetu (ani dnes

---

<sup>72</sup> NIDV. Nabídka vzdělávacích programů pro školská poradenská zařízení [online]. 2021. [cit. 08-01-2021]. Dostupné z [https://www.nidv.cz/vzdelavaci-programy/8069-hodnoceni-traumatu-u-mladsich-deti-vycvik-v-praci-s-metodou-tscyc?search=&filter\\_finished=0&filter\\_state\[0\]=12&filter\\_type\[0\]=330&program\\_code=](https://www.nidv.cz/vzdelavaci-programy/8069-hodnoceni-traumatu-u-mladsich-deti-vycvik-v-praci-s-metodou-tscyc?search=&filter_finished=0&filter_state[0]=12&filter_type[0]=330&program_code=).

nemusí být pro každého samozřejmostí), ale i určitou internetovou gramotnost při práci s programem a počítačem. Někomu to může vyhovovat více, některé pedagogy to může od dalšího vzdělávání odradit (především pokud upřednostňují osobní kontakt, možnost vyzkoušet si naučené v praxi, rádi diskutují nové poznatky s dalšími účastníky kurzu, apod.

### 3.6 FORMY A METODY VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ

V této kapitole lze vycházet z obecného rozdělení metod a forem vzdělávání dospělých. Zormanová<sup>73</sup> zde zmiňuje především klasické legislativní rozdělení vysokoškolského vzdělávání na formu prezenční, distanční a kombinovanou. Ovšem to není vše, například školní vzdělávání dospělých se může uskutečňovat v rámci večerního studia, dálkového studia, distančního studia, kombinovaného či externího studia. Profesní vzdělávání se může uskutečňovat formou stáží, výměny zkušeností, různých školení nebo konferencí, workshopů, symposií aj. Formou vzdělávání mohou být semináře, přednášky, kurzy či panelové diskuze. Setkat se lze s rozdělením na formální a neformální vzdělávání nebo individuální či skupinové vzdělávání (častější).

Co se týče používaných metod vzdělávání pedagogických pracovníků, je možné v rámci jejich celoživotního vzdělávání (viz výše) využívat celkem hodně. Využitelnost těchto metod se vztahuje k cíli vzdělávání, ale např. i finančním možnostem daného dětského domova. Metody profesního vzdělávání se zpravidla rozdělují na<sup>74</sup>:

- **metody vzdělávání na pracovišti** – realizují se přímo na pracovišti (v dětském domově), při vykonávání běžných pracovních úkolů a
- **metody používané ke vzdělávání mimo pracoviště** – lze je využít na pracovišti, ale i mimo něj.

---

<sup>73</sup> ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing a.s., 2017, s. 119. ISBN 978-80-271-9715-6.

<sup>74</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 3. vydání. Praha: Management Press. 2001, s. 250–251. ISBN 80-7261-033-3.

Dále prezentované metody vzdělávání na pracovišti a mimo pracoviště nebývají v praxi používány odděleně, ale je možné je mezi sebou úspěšně kombinovat a rozšiřovat tak soubor vzdělávání na pracovišti. V některých oblastech se metody vzdělávání na a mimo pracoviště překrývají. Není nezbytné vždy striktně definovat a rozdělovat vybrané metody, ale spíše zhotovit vyhovující model vzdělávání pro každého pracovníka. Záměrem bývá dosažení potřebné kvalifikace zaměstnanců a zvýšení jejich kompetencí a motivace k práci.<sup>75</sup>

V dětských domovech lze v rámci *vzdělávání na pracovišti* využít například těchto metod:

**Instruktaž při výkonu práce** – neformální metoda uskutečňující se nejběžněji a nejjednodušeji při zácviku nového pracovníka. Zkušenější pedagogický pracovník ukazuje správný postup. Dochází při tom k navazování dobrých vztahů.<sup>76</sup>

**Koučování** – jedná se o metodu rozvíjení potenciálu pracovníků ve vztahu k jejich aktuální úrovni rozvoje pro optimalizaci jejich výkonů. Koučování dokáže aktivovat schopnost jedince zvyšovat svůj výkon sám od sebe. Pomůže pracovníkovi učit se sám, místo aby jej učil někdo jiný. Koučování znamená, že vedoucí vnímá své úkoly a jedná s pracovníky tak, aby dokázali poznat a rozšiřovat své možnosti, a mohli tak zvyšovat svou výkonnost a motivaci.<sup>77</sup> Koučování prezentuje současně děletrvající instruování, objasňování a připomínkování včetně pravidelné kontroly výkonu pracovníka. Koučování probíhá v praxi jako vzájemná spolupráce koučovaného a kouče. K utváření pracovních schopností dochází mnohdy pod tlakem pracovních úkolů, v rušném prostředí, apod. Vzdělávání se tak může realizovat rozkouskovaně a přitom neformálně.<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> MORAWITZOVÁ, S. *Metody vzdělávání zaměstnanců mimo pracoviště*. [online]. 2015. [cit. 18-01-2020]. Dostupné z: <https://www.superkariera.cz/poradna/pro-zamestnanec/metody-vzdelavani-zamestnancu-mimo-pracoviste.html>.

<sup>76</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 3. vydání. Praha: Management Press. 2001, s. 250–251. ISBN 80-7261-033-3.

<sup>77</sup> HABERLEITNER, E.; DEISTLER, E.; UNGVARI, R. *Vedení lidí a koučování v každodenní praxi*. Praha: Grada Publishing a.s., 2009, s. 31. ISBN 978-80-247-2654-0.

<sup>78</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 3. vydání. Praha: Management Press. 2001, s. 250–251. ISBN 80-7261-033-3.

**Mentoring** – mentoring je variantou vzdělávání, která učí, jak zaměstnance profesně a sociálně rozvíjet. Uskutečňován bývá v rámci vztahu mentorovaného a mentorujícího, při čemž dochází k předávání zkušeností a rad. Mentoring si bere za cíl integraci pracovníka do systému organizace, lepší sebepoznání a identifikaci vlastního potenciálu. Podporuje dále iniciativu, směřování a provázení osobním rozvojem a v důsledku toho by mělo docházet ke zvýšení efektivity práce zaměstnance. Při mentoringu by mělo docházet k vzájemné interakci mezi dvěma účastníky vzdělávání. obdobně jako v koučování bývá mentor často starší, pracuje ve firmě déle, v důsledku čehož má tím pádem více zkušeností. Vztah v mentorování může fungovat pouze tehdy, když jsou vzdělávaný a vzdělávající nakloněni spolupráci a aktivně se mentoringu účastní. Mentor by měl plnit roli inspirátora, zvyšovat pracovníkovo sebevědomí i výkon, podněcovat k profesionálnímu chování a dosahování cílů, jít pracovníkovi vzorem, podávat mu informace a rady v oblasti fungování podniku, podporovat jej v krizových situacích a být mu oporou v kariérním růstu.<sup>79</sup>

**Counselling** – vzdělávací metoda, při které dochází k vzájemnému ovlivňování a konzultacím a současně také k eliminaci jednosměrnosti vztahu mezi vzdělávaným a vzdělávajícím. Vzdělávající se pracovník do vzdělávacího procesu přináší vlastní aktivitu a iniciativu, předkládá své nápady na řešení úkolů apod. Problémem je, že jde o dost časově náročnou vzdělávací metodu.<sup>80</sup>

**Rotace práce** – při rotaci práce dochází k tomu, že vzdělávaný pracovník vykonává vždy postupně na nějakou dobu určité pracovní úkoly na několika odděleních pracoviště. Tato metoda se hodí spíše pro vzdělávání vedoucích pracovníků, neboť podněcuje rozvoj pracovníkovy flexibility a přispívá k celkové flexibilitě pracoviště.<sup>81</sup>

**Asistování** – jde spíše o neformální metodu, při které je vzdělávaný pracovník vzděláván tím způsobem, že vykonává asistentskou práci u zkušenějšího spolupracovníka. S ním se pak podílí na uskutečňování zadaných úkolů a učí se tak

---

<sup>79</sup> MONSTER.CZ. *Mentoring, koučink a další metody firemního vzdělávání*. [online]. 2019. [cit. 18-01-2020]. Dostupné z: <https://www.monster.cz/rady-a-tipy/clanek/mentoring-koucink-metody-firemniho-vzdelavani>

<sup>80</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 3. vydání. Praha: Management Press. 2001, s. 250–251. ISBN 80-7261-033-3.

<sup>81</sup> Tamtéž, s. 250-251

pracovním postupům. Asistující pracovník se v pozdější době podílí na práci více a více a osamostatňuje se v tom, co dělá. Pozitivem asistování je zajisté praktický aspekt vzdělávání. Na druhou stranu během asistování může dojít k naučení se některých nevhodných postupů či návyků.<sup>82</sup> Praktikování asistování může být poměrně náročné, jelikož ten, komu pracovník asistuje, by měl mít dostatek odborných, ale i metodických a osobnostních kompetencí. Omezením metody je skutečnost, že při asistování není možné ani od jednoho z účastněných pracovníků očekávat plný pracovní výkon, čímž se tato metoda vzdělávání může dostat na pomyslný okraj nabídky.<sup>83</sup>

**Pověření úkolem** – metoda rozšiřující asistování. Vzdělávaný pracovník dostane od vzdělávajícího pracovníka, který má splnit. Snahou této metody je naučit pracovníka činit samostatná rozhodnutí a řešit úkoly samostatně a tvůrčím způsobem. Rizikem metody může být dopuštění se chyb nebo nesplnění pracovních úkolů v důsledku nemožnosti neustálé kontroly jeho práce.<sup>84</sup>

**Pracovní porady** – i na pracovních poradách lze realizovat určitou formu vzdělávání, ačkoliv neformálního. Na pracovních poradách jsou zaměstnanci seznamováni s různými problémy či záležitostmi vztahujícími se k jejich pracovišti nebo celé firmě. Pozitivní je, že na pracovních poradách dochází k velké výměně zkušeností, rizikem může být časové naplánování porady (kdy zbyde méně času na pracovní úkoly).<sup>85</sup>

Realizaci metod *vzdělávání mimo pracoviště* obvykle zabezpečuje specializovaná vzdělávací agentura nebo externí lektor. Konkrétně lze zmínit následující metody:

**Přednáška** – dochází při ní k prezentaci konkrétních informací, faktů a teoretických znalostí. Jde o rychle realizovatelnou a přehlednou metodu zprostředkování informací.

---

<sup>82</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 3. vydání. Praha: Management Press. 2001, s. 252–257. ISBN 80-7261-033-3.

<sup>83</sup> LANGER, T. *Moderní lektor: Průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2016, s. 187. ISBN 978-80-2710-093-4.

<sup>84</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 3. vydání. Praha: Management Press. 2001, s. 252-257. ISBN 80-7261-033-3.

<sup>85</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 3. vydání. Praha: Management Press. 2001, s. 252-257. ISBN 80-7261-033-3.

Na druhou stranu může být někdy příliš statická a teoretická, a funguje jen jednosměrně od přednášejícího k posluchači. Efektivnější variantou je přednáška spojená s diskuzí.<sup>86</sup>

**Demonstrování** – jedná se o názorné vyučování, kdy vyučující předvádí zaměstnancům způsob, jakým mají vykonávat práci, kterou si mohou současně i reálně vyzkoušet. Pracovník se aktivně zapojuje do procesu vzdělávání.<sup>87</sup>

**Simulace** – jiná forma názorného vzdělávání za využití určité modelové situace. Metoda je zaměřena prakticky, je při ní nutné aktivní zapojení a dostatečné znalosti účastníků. Zpravidla je znám scénář, který každý účastník dostane a během vymezené doby má situaci řešit a udělat rozhodnutí. Scénář se podobá skutečným situacím, s nimiž se může pracovník setkat. Kombinuje individuální a skupinovou práci.<sup>88</sup>

**Workshop** – metoda skupinového vzdělávání, realizuje se při něm diskuze a aplikace poznatků na konkrétní situaci. Dochází zde k procvičování znalostí a dovedností, pracovníci mají hledat různá řešení či přístupy k zvládnutí úkolu. Metoda podněcuje aktivitu a kreativitu pracovníků při zvládnutí úkolů. Není to vhodná metoda pro introvertně zaměřené osoby či vyhraněné specialisty.<sup>89</sup>

**Případové studie** – metoda při níž se využívá popis nebo analýza konkrétní situace, která nastala nebo může jít o scénář a nástin řešení situace, která by mohla nastat. Roli hraje seznámení se s případem, využití zkušeností z reálné kauzy, která nabízí náměty na vypořádání se s případnými tématy a problémy. Za výhody lze pokládat strukturu a analytický rámec, nebo i možnost přistupovat kreativně.<sup>90</sup> Řešení případových studií rozvíjí analytické a systémové myšlení pracovníků a podílí se i na podpoře týmové práce.<sup>91</sup>

---

<sup>86</sup> MORAWITZOVÁ, S. *Metody vzdělávání zaměstnanců mimo pracoviště*. [online]. 2015. [cit. 18-01-2020]. Dostupný z <https://www.superkariera.cz/poradna/pro-zamestnance/metody-vzdelavani-zamestnancu-mimo-pracoviste.html>.

<sup>87</sup> Tamtéž

<sup>88</sup> Tamtéž

<sup>89</sup> Tamtéž

<sup>90</sup> Tamtéž.

<sup>91</sup> ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*, 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2016, s. 143. ISBN 978-80-271-9527-5.

**Brainstorming** – metoda podobná burze nápadů účastníků vzdělávání na konkrétní téma. Po představení nápadů a jejich zaznamenání dochází k diskusi a společnému hledání nejvhodnějšího řešení. Nabízí široké možnosti spolupráce a rozvíjení kreativity. Někdo může negativně vnímat hodnotící či soutěživé prostředí, které může komplikovat náležitě uvolnění a otevření se mnohdy nezvyklým nápadům a myšlenkám. Variantou je tzv. brainwriting (psaní nápadů na papír).<sup>92</sup>

**Outdoor training** – outdoorové aktivity představují vzdělávání v podobě her a pohybových aktivit, většinou v přírodě apod. Ve variantě skupinové spolupráce (teambuilding) se využívá i pro stmelování týmu. Nezbytnou součástí by měla být závěrečná diskuse, reflexe a sdílení pocitů a potřeb vzdělávaných, při které se probírají i další nápady na řešení.<sup>93</sup> Zaměstnanci při venkovních aktivitách rozvíjí své přirozené schopnosti (komunikovat, hodnotit, analyzovat, organizovat, vést apod.) a následně je využívat v zaměstnání.<sup>94</sup>

**E-learning** – stále modernější metoda využívající informační a komunikační technologie. Za pomoci počítače se pracovník „na dálku“ účastní elektronického kurzu. E-learning poskytuje informace, umožňuje řešit úkoly, zprostředkuje komunikaci mezi účastníky a učiteli. Může fungovat i jako metoda vzdělávání na pracovišti. Podmínkou je znalost práce na počítači a internetové připojení. Rizikem může být neefektivnost při nízké motivaci účastníků vzdělávání.<sup>95</sup> Předností je atraktivnost a názornost vzdělávání. Znalosti jsou zaměstnancům zprostředkovány rozmanitou a kombinovanou formou (text, obrázky, grafy, tabulky, video nebo audio), což zaměstnává všechny smysly a podněcuje aktivní účast na vzdělávání.<sup>96</sup>

---

<sup>92</sup> MORAWITZOVÁ, S. *Metody vzdělávání zaměstnanců mimo pracoviště*. [online]. 2015. [cit. 18-01-2020]. Dostupné z: <https://www.superkariera.cz/poradna/pro-zamestnance/metody-vzdelavani-zamestnancu-mimo-pracoviste.html>.

<sup>93</sup> Tamtéž

<sup>94</sup> ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*, 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2016, s. 143. ISBN 978-80-271-9527-5.

<sup>95</sup> MORAWITZOVÁ, S. *Metody vzdělávání zaměstnanců mimo pracoviště*. [online]. 2015. [cit. 18-01-2020]. Dostupné z: <https://www.superkariera.cz/poradna/pro-zamestnance/metody-vzdelavani-zamestnancu-mimo-pracoviste.html>.

<sup>96</sup> ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*, 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2016, s. 143. ISBN 978-80-271-9527-5.



**Samostudium** – využitelné na i mimo pracoviště. Může probíhat jako studování literatury nebo i dálkové (distanční) studium střední či vysoké školy. Vzdělávající může využít časové flexibility, ale musí disponovat dostatečnou motivací a chutí vzdát se pro ně části svého volného času. Hůře se však kontroluje průběh a výsledky studia.<sup>97</sup>

## 4 POSTOJE PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ KE VZDĚLÁVÁNÍ

Oblast postojů je u učitelů sledována poměrně zevrubně, ovšem spíše z různých jiných oblastí než vzdělávání. Učitelé jsou ve společnosti poměrně považováni a o jejich názory se lidé zajímají. To, jaké mají učitelé postoje ke vzdělávání může ovlivňovat mnoho faktorů, které budou zmíněny v následujících podkapitolách.

### 4.1 POSTOJE A JEJICH UTVÁŘENÍ

Na začátku této podkapitoly lze vzhledem k nadpisu věnovat prostor vymezení a charakterizování postojů. Postoj lze charakterizovat například jako poměrně stabilní charakteristiku, jako „psychologickou tendenci projevující v hodnocení nějaké entity s určitým stupněm upřednostňování nebo odmítání. Postoje nebývají neutrální, vyjadřují zároveň hodnotící vztah jedince k různým sociálním objektům v prostředí člověka, tedy to, co upřednostňuje, nebo naopak co nemá rád.“<sup>98</sup> Jedlička a kol.<sup>99</sup> uvádí, že postoje prezentují zpravidla relativně trvalé dispozice ovlivňující reakce na různé oblasti světa, včetně osob, událostí nebo objektů. Důležitou charakteristikou postojů je to, že nejsou

---

<sup>97</sup> MORAWITZOVÁ, S. *Metody vzdělávání zaměstnanců mimo pracoviště*. [online]. 2015. [cit. 18-01-2020]. Dostupné z: <https://www.superkariera.cz/poradna/pro-zamestnance/metody-vzdelavani-zamestnancu-mimo-pracoviste.html>.

<sup>98</sup> VÝROST, J.; SLAMĚNÍK, I.; SOLLÁROVÁ, E. *Sociální psychologie: Teorie, metody, aplikace*. Praha: Grada Publishing a.s., 2019, s. 101. ISBN 978-80-2475-775-9.

<sup>99</sup> JEDLIČKA, R.; KOŤA, J.; SLAVÍK, J. *Pedagogická psychologie pro učitele: Psychologie ve výchově a vzdělávání*. Praha: Grada Publishing a.s., 2018, s. 107-108. ISBN 978-80-2712-164-9.

přístupné bezprostřednímu pozorování, nýbrž se na jejich charakteristiky usuzuje z vnějších projevů člověka.

Na postoj lze také nahlížet jako na poměrně ustálenou připravenost člověka reagovat nějakým způsobem na osoby, skupiny, situace, způsoby chování, předměty a názory. Z výše uvedeného je zjevné, že postoje mají hodnotící charakter a člověku pomáhají s rozhodováním v nastalých situacích. Postoje disponují svou vnitřní strukturou, která se skládá ze tří složek: kognitivní (názory a myšlenky na nějaký problém), emocionální (pocity a emocionální reakce vůči předmětu postoje) a konativní (behaviorální – tj. sklon k chování či jednání ve vztahu k předmětu postoje).<sup>100</sup>

Ačkoliv je část postojů vrozených, většinu získávají lidé v průběhu svého života za pomoci osobních zkušeností.<sup>101</sup> Na utváření postojů se mohou účastnit mnohé činitele, jako je rozsah zkušeností (už proběhlé vzdělávací kurzy), stupeň uspokojování potřeb (získané znalosti, o které měl zájem), informace získané od jiných osob (kolegů, kteří už absolvovali vzdělávací kurz), interiorizace skupinových norem, některé osobnostní charakteristiky, apod. Postoje sehrávají významnou roli ve výchově, v utváření podob sociálního styku, ve společenském, kulturním, ale i soukromém životě učitelů. Některé postoje získávají jedinci nápodobou emočně blízkých osob (imitací rodičů, vychovatelů, nadřízených, aj.). V rámci nápodoby jsou postoje přijímány vesměs v hotové formě. Postoje se formují rovněž pod vlivem skupinových vzorů, zejména pod vlivem referenčních skupin. Některé postoje však mohou vznikat i jako důsledek jednorázového emočně silného podnětu či dokonce traumatizující události.<sup>102</sup>

Bartoš a Matějček<sup>103</sup> uvádí, že postoje bývají mnohdy dávány do souvislosti s výrazy názor, zájem a hodnota. Nejde ovšem o synonyma, nýbrž jsou jednotlivé pojmy ve vzájemné interakci. Rozdíl mezi názorem a postojem tkví v rovině emoční. Názory bývají

---

<sup>100</sup> BARTOŠ, J.; MATĚJČEK, T. *Rozvíjení environmentálních postojů z pohledu učitelů na 2. stupni základních škol*. In *Envigogika*, 2015, 10(2), s.17. ISSN 1802-3061.

<sup>101</sup> VÝROST, J.; SLAMĚNÍK, I.; SOLLÁROVÁ, E. *Sociální psychologie: Teorie, metody, aplikace*. Praha: Grada Publishing a.s., 2019, s. 101. ISBN 978-80-2475-775-9.

<sup>102</sup> JEDLIČKA, R.; KOŤA, J.; SLAVÍK, J. *Pedagogická psychologie pro učitele: Psychologie ve výchově a vzdělávání*. Praha: Grada Publishing a.s., 2018, s. 113. ISBN 978-80-2712-164-9.

<sup>103</sup> BARTOŠ, J.; MATĚJČEK, T. *Rozvíjení environmentálních postojů z pohledu učitelů na 2. stupni základních škol*. In *Envigogika*, 2015, 10(2), s.17. ISSN 1802-3061.

obvykle emočně neutrální. Jde o tvrzení či výroky, o nichž si myslíme, že jsou pravdivé nebo ne. Zájem, oproti postoji, prezentuje nějaký typ motivace k nějaké aktivitě či objektu. Zájem představuje schopnost trvalejšího zaměření, koncentrace na nějakou věc s výrazným emočním doprovodem. S postoji bývají silně provázány hodnoty, které formují základ samotným postojům. Hodnoty znázorňují subjektivní míru významnosti, kterou člověk danému jevu přikládá, věcem, chování, lidem, aj. Na podkladě hierarchicky uspořádaných hodnot si člověk utváří vlastní hodnotový systém, který se, podobně jako postoje, názory a zájmy, během života mění, čímž se rovněž mění chování jedince. Hodnoty bývají ale více stálé než postoje a vztahují se k více abstraktním pojmům.

Předmětem postoje se může stát cokoli, co pro člověka existuje (tedy i vztah k dalšímu vzdělávání). Přesněji řečeno, daný člověk může postoj vztahovat k jakékoliv osobě (třeba k osobě lektora vzdělávacího kurzu), nebo věci, kterou uzná za existující či v jejíž existenci věří, eventuálně je o ní přesvědčen. Postoje může mít člověk i nemateriálním věcem. Veškeré projevy není možné zaznamenat v chování, často si určité postoje člověk nechává pro sebe, ukrývá je, neboť jejich manifestace by v chování mohla podnítit nežádoucí reakce okolí. Pokud je postoj akceptován jako hodnotící vztah, pak jsou veškeré složky postojů při svém utváření a působení podřízeny danému hodnotícímu zaměření postoje.<sup>104</sup>

Postoje se mohou v průběhu života ovšem měnit. Postoje mají sice sklony uspořádat, zachycovat a zpevňovat podobu jedincova života. Ovšem podmínky ve vnějším světě se mění, čímž jsou lidé nuceni na to reagovat, adaptovat se na nové podmínky a může to vést až ke změně postojů.<sup>105</sup> Souhlasí s tím i Valenta<sup>106</sup>, který uvádí, že slovní vyjádření něčího postoje (jím samotným), včetně postoje jako takového nemusí být konzistentní, s tím, jak bude daný člověk, zde učitel, v nějaké určité situaci jednat nebo se chovat. Dokonce ani vnitřní přesvědčení člověka, že zastává nějaký postoj, nemusí být v souladu s tím, jak se v nějaké situaci zachová (v důsledku aktuálních okolností mohou někteří lidé opouštět své postoje s jednat třeba i proti nim).

---

<sup>104</sup> JEDLIČKA, R.; KOŤA, J.; SLAVÍK, J. *Pedagogická psychologie pro učitele: Psychologie ve výchově a vzdělávání*. Praha: Grada Publishing a.s., 2018, s. 108. ISBN 978-80-2712-164-9.

<sup>105</sup> Tamtéž, s. 108.

<sup>106</sup> VALENTA, J. *Didaktika osobnostní a sociální výchovy*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014, s. 142. ISBN 978-80-2474-473-5.

## 4.2 POSTOJE UČITELŮ KE VZDĚLÁVÁNÍ

Oblast postojů učitelů ke vzdělávání lze tak na základě výše uvedených informací ohledně postojů a jejich utváření shledávat za poměrně komplexní a současně značně individuální. Tak jako je každý člověk individuální, tak budou individuální jeho postoje vůči vzdělávání. Jak bylo možné si všimnout, to, jaké mají pedagogové postoje ke vzdělávání bude záviset na mnohých faktorech, které často ani není možné postihnout různými výzkumy (vlivy rodiny, zažitých zkušeností apod.). V praxi to může být třeba jejich zkušenost s prací, kterou dosud vykonávají. Na základě svých mnohaletých zkušeností s prací v dětském domově mohou zaujímat vůči vzdělávání kritické postoje z důvodu, že se raději budou chtít spoléhat na svou praxi aj. Ovšem stejně tak mohou mít třeba mladší ročníky učitelů zájem o vzdělávání, tím pádem i kladné postoje, a to v důsledku toho, že si svou praxí zatím nejsou jistí, eventuálně sice mají praxi, ale touží po tom, vykonávat svou praxi co nejmoderněji a na podkladě nejnovějších poznatků vědy, případně může tento kladný postoj pramenit z toho, že jim co nejvíce absolvovaných kurzů může snadněji otevřít cestu k jiné, lepší práci nebo třeba povýšení ve stávajícím zaměstnání. Takto by se bylo možné zamýšlet dlouho, a je tak proto lepší zjišťovat rovnou konkrétní postoje konkrétních pedagogů v konkrétním zařízení.

Z již provedených zjišťování postojů v učitelských profesích lze např. zmínit výzkum Berana a kol.<sup>107</sup> z roku 2007. Ti mimo jiné zjišťovali, jaké podoby získávání informací a formy dalšího vzdělávání učitelé preferují v souvislosti se změnami školské legislativy a z toho plynoucích změn RVP, které bylo třeba převést do tvorby ŠVP. Z provedeného výzkumu pak vyplynulo, že učitelé upřednostňují formy dalšího vzdělávání podle svých zkušeností, kdy pedagogové, kteří by uvítali spíše celý vzdělávací cyklus, byli spíše ti méně zkušené učitelé s kratší praxí, zatímco učitelé s delší praxí upřednostní častěji poradenství (formou konzultací a informačního portálu).

Jiní autoři<sup>108</sup> zastávají názor, že postoje učitelů k dalšímu vzdělávání jsou pozitivní, neboť spokojenost s pracovním prostředím bývá u učitelů vyšší, pakliže dostávají zpětnou

---

<sup>107</sup> BERAN, J.; MAREŠ, J.; JEŽEK, S. *Rezervované postoje učitelů k dalšímu vzdělávání jako jeden z rizikových faktorů kurikulární reformy*. In *Orbis Scholae*, 2007, 2, č. 1, s. 111–130. ISSN 1802-4637.

<sup>108</sup> PROKOP, D.; DVOŘÁK, T. *Analýza výzev vzdělávání v České republice*. Praha: Eduzměna. 2019

vazbu ke své práci a mají možnost dalšího vzdělávání. Oblast postojů učitelů je v dalších výzkumech zkoumána v českém prostředí celkem hojně, ale častěji se týká jiných oblastí než dalšího vzdělávání. Dost často třeba postoje vůči inkluzivnímu vzdělávání žáků, což je velmi živé a aktuální téma; nebo třeba k používání ICT ve školách<sup>109</sup> apod. Jde sice o témata, která také souvisí s dalším vzděláváním pedagogů, ale přímo o jejich postojích je v takových výzkumech řečeno jen málo<sup>110</sup>. Mnohdy vyznívají postoje negativně v tom smyslu, že právě vzdělávání chybí.

Adamec<sup>111</sup> zkoumal ve své práci postoje ke vzdělávání u středoškolských učitelů a u nich zjistil, že učitelé odborných předmětů mají obecně velmi příznivý postoj k dalšímu vzdělávání a pokládají ho za součást svého profesního života ovlivňující kvalitu odvedené práce. Reálná ochota učitelů odborných předmětů věnovat svůj volný čas a své finance na další vzdělávání byla ovšem podstatně nižší než jejich obecný postoj. Míra ochoty vůči dalšímu vzdělávání se navíc se zvyšující se dobou praxe lišila a nejméně ochotni se vzdělávat bylo učitelé s délkou praxe mezi 16 a 25 lety, tedy ti již pravděpodobně velmi zkušení.

## PRAKTICKÁ ČÁST

### 5 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉ ČÁSTI

Výzkumná část práce se bude ve svém obsahu zabývat situací celoživotního vzdělávání v profesi pedagogických pracovníků dětských domovů. Zaměření práce mezi pracovníky dětského domova jsem si vybrala na základě své vlastní zkušenosti a znalosti pracovníků konkrétního zařízení. Jedná se o obor mi blízký a známý, proto jsem jej zvolila pro svou závěrečnou práci. V praxi vnímám potřeby daného oboru i jednotlivých

---

<sup>109</sup> BALCAROVÁ, A. *Postoje učitelů k přílivu nových technologií do škol*. Pedagogická orientace. 2004, č. 3, s. 106-110. ISSN 1211-4669.

<sup>110</sup> NĚMEC, Z. *Postoje pedagogů základních škol ke konceptu inkluzivního vzdělávání*. Speciální pedagogika: časopis pro teorii a praxi speciální pedagogiky. 2018. Roč. 28, č. 3, s. 221-232. ISSN 1211-2720.

<sup>111</sup> ADAMEC, P. *Vztah a motivace učitelů odborných předmětů k dalšímu vzdělávání*. In Pedagogika, roč. 69, č. 2, 2019, s. 165–184. ISSN 0031-3815.

pracovníků a někdy až neúměrné požadavky na jejich práci za současného naplňování potřeby vzdělávání.

V rámci praktické části práce bude nejprve provedena analýza současné nabídky profesního vzdělávání pro pracovníky dětských domovů v daném okresu, aby v následující části bylo provedeno kvalitativní šetření realizované prostřednictvím rozhovorů s pracovníky vybraných dětských domovů se záměrem získat povědomí o konkrétní situaci a postojích daných pracovníků a případně navrhnout možná zlepšení a řešení nabídky celoživotního vzdělávání v dané lokalitě.

Pro kvalitativní část praktické části práce bude nejprve stanoven cíl výzkumu a dílčí cíle, aby na jejich základě bylo možné položit výzkumné otázky, které svým obsahem budou reflektovat stanovený cíl a dílčí cíle. Následně bude představena použitá strategie a metoda výzkumu, kterou bude rozhovor. Ten bude nejprve představen jako samotná metoda na základě odborné literatury a poté i skladba a podoba konkrétního rozhovoru použitého v této práci. Dále bude zmíněno, kdo bude tvořit výzkumný vzorek výzkumu a jaká bude organizace a realizace výzkumu. Otázky do rozhovoru budou navrženy tak, aby pomohly získat odpovědi na stanovené výzkumné otázky. Dále budou interpretovány odpovědi respondentů a jejich vyhodnocení a v závěru praktické části budou navržena doporučení pro praxi.

## 5.1 CÍL VÝZKUMU

Cílem výzkumu je zjistit, jaké zaujímají pracovníci dětských domovů postoje k tematice celoživotního vzdělávání. Dílčím cílem bude zjistit, z jaké oblasti je pro ně vzdělávání nejcennější ve spojitosti s náplní jejich práce. Dalším dílčím cílem bude zjistit, jestli mají pracovníci dětských domovů dostatek příležitostí k celoživotnímu vzdělávání.

Pro naplnění cíle výzkumu jsou stanoveny tyto výzkumné otázky:

**Výzkumná otázka 1:** Jak vnímají pracovníci dětského domova nutnost celoživotního vzdělávání?

**Výzkumná otázka 2:** Jaké vzdělávání je pro pracovníky dětských domovů důležité pro výkon jejich povolání?

**Výzkumná otázka 3:** Jaké mají pracovníci dětských domovů příležitosti k celoživotnímu vzdělávání?

## 5.2 METODY A ORGANIZACE VÝZKUMU

Pro naplnění cíle výzkumu byla vybrána kvalitativní výzkumná strategie, která prezentuje vědecký postup plynoucí z holistického přístupu k člověku, kdy se snahou pochopení sledovaného (zkoumaného) jedince v jeho psycho-bio-sociální jednotě. Pro kvalitativní výzkumy bývá charakteristické komplexní a širší zaměření, využití komunikace a pozorování. Analýza bývá prováděna z používaných slov, vět a jejich subjektivní interpretace. Ovšem u kvalitativního výzkumného přístupu se lze setkat s omezením, kdy výsledky lze vnímat spíše individuálně s horší přenositelností.<sup>112</sup>

V rámci kvalitativního přístupu byly použity rozhovory, pro něž je typická realizace skrze dvou a vícestrannou konverzaci. Díky rozhovoru může výzkumník přímo hovořit s respondentem, pokládat otázky a přímo zaznamenávat odpovědi. Rozhovory lze využít i k získání jinak citlivých nebo kontextově důležitých informací. Současně ale při zachování bohatosti získaných informací a možnosti analyzovat souvislost chování respondenta s odpověďmi.<sup>113</sup> Na druhou stranu v současné společenské situaci bylo zapotřebí zrealizovat rozhovory alternativně - neosobně, neboť ne každý respondent měl zájem z důvodu bezpečnosti svého zdraví se sejít osobně. Poté byla nabídnuta varianta telefonického rozhovoru, nebo ještě lépe on-line videohovoru, který by lépe umožnil zaznamenávat i naladění a případnou neverbální komunikaci respondenta (stejně jako výzkumníka).

---

<sup>112</sup> KUTNOHORSKÁ, J. *Výzkum v ošetřovatelství*. Praha: Grada Publishing a.s., 2009, s. 38-40. ISBN 978-80-247-2713-4.

<sup>113</sup> ŠTRACH, P. *Tvorba výukových a výzkumných případových studií*. Acta Oeconomica Pragensia, 2007, 15(3), s. 22-36. ISSN 0572-3043.

Pro výzkum v této práci bylo použito varianty polostrukturovaného rozhovoru, který výzkumníkovi poskytuje příležitost využít vlastní iniciativu a více prozkoumat oblasti, které vyplynou až během samotného rozhovoru. Uvedený přístup může zabezpečit získání jinak nezískatelných důležitých informací, které pomohou rozšířit vyzkoumané informace. Polostrukturovaný rozhovor respektuje celkové zaměření a skladbu rozhovoru, ale z podstaty umožňuje inkonsistenci a osobní přístup výzkumníka. V rámci polostrukturovaného rozhovoru pak byly použity otevřené otázky, které respondentovi ponechávají naprostou volnost vyjádření, nevnucují ani nepodněcují žádné zaměření odpovědi. Během pokládání otázek výzkumník využíval (při online rozhovorech) i podpůrné prostředky (přikyvování, opakování otázky, ujistění se porozumění otázky aj).<sup>114</sup> Pro rozhovor bylo připraveno celkem 10 otázek, plus 3 informační otázky.

### 5.3 VÝZKUMNÝ VZOREK

Předpokladem výzkumu bylo vytvořit výzkumný vzorek s alespoň 6 pracovníky vybraných dětských domovů. Jejich výběr byl nenáhodný. Byl podmíněn v první řadě jejich ochotou se v současné době zúčastnit rozhovoru, ale také tím, že délka jejich praxe v dětském domově bude činit alespoň dva roky, aby bylo možné od nich získat relevantní odpovědi ohledně celoživotního vzdělávání na jejich pozici. Jinak nebyl brán zřetel na to, jakého jsou pohlaví či věku.

Skladba respondentů byla tedy konkrétně následující:

	<b>Pohlaví</b>	<b>Věk</b>	<b>Délka praxe</b>
<b>Respondent 1</b>	žena	45 let	8 let v ústavní výchově – 2 roky jako soc. pracovnice v DD a posledních 6 let na pozici vychovatelky v témže DD

<sup>114</sup> ŠTRACH, P. *Tvorba výukových a výzkumných případových studií*. Acta Oeconomica Pragensia, 2007, 15(3), 22–36. ISSN 0572-3043.



<b>Respondent 2</b>	žena	32 let	10 let v ústavní výchově – 5 let jako soc. pracovnice v DD a posledních 5 let jako vychovatelka v témže DD
<b>Respondent 3</b>	žena	55 let	33 let – 8 let učitelka v MŠ a 25 let v ústavní výchově v DD (20 let jako vychovatelka v DD a posledních 5 let jako vedoucí vychovatelka v témže DD)
<b>Respondent 4</b>	žena	48 let	7 let v zařízení soukromý dětský domov na pozici vychovatelka
<b>Respondent 5</b>	žena	28 let	7 let přímé praxe v DD - vychovatelka
<b>Respondent 6</b>	žena	49 let	9 let praxe v ústavní výchově v dětském domově
<b>Respondent 7</b>	žena	44 let	22 celkově jako pedagog ve školství (ZŠ) a posledních 6 let v dětském domově
<b>Respondent 8</b>	žena	25 let	4 roky
<b>Respondent 9</b>	žena	51 let	2 roky
<b>Respondent 10</b>	muž	50 let	29 let pedagog na ZŠ v Praze (tělesná výchova – zeměpis)

## 5.4 REALIZACE VÝZKUMU

Rozhovory byly realizovány během jednoho měsíce, a to po předešlé telefonické nebo emailové konverzaci s respondenty a dohodnutí termínu a místa realizace rozhovoru. Součástí realizace rozhovoru bude odsouhlasení zaznamenávání rozhovoru na diktafon.

Po předešlé domluvě byla většina rozhovorů realizována telefonicky, konkrétně 7 a jen tři respondenti svolili k možnosti on-line rozhovoru, konkrétně 3. Schéma rozhovoru je uvedeno v přílohách této práce.

## 5.5 ZPRACOVÁNÍ A VYHODNOCENÍ DAT

Po realizaci všech rozhovorů budou tyto přepsány do papírové podoby a analyzovány. U každé jednotlivé otázky jsou níže shrnuty poznatky z odpovědí všech respondentů a komentovány případné rozpory či shody v odpovědích.

### **Otázka č. 1: Jak vnímáte potřebu celoživotního vzdělávání na své pozici? Co to pro Vás znamená?**

Všichni dotázaní pracovníci se shodli na tom, že potřeba celoživotního vzdělávání je v jejich profesi, ale i obecně v životě nutná a nezbytná. Jedna z respondentek sice uvedla, že vzhledem k jejímu věku, kdy už má mnoho reálných zkušeností a používá své zažitě a vyzkoušené postupy, které ji v práci vyhovují a jsou úspěšné, se ji někdy do celoživotního vzdělávání nechce. Ovšem následně potvrdila, že i ona potřebu celoživotního vzdělávání vnímá, a nakonec se vzdělávání ráda zúčastní, upozorňovala však na to, že by toto vzdělávání nemělo být u učitelů vynucováno, ale spíše by mělo odpovídat na jejich zájem.

Vesměs však všichni dotázaní respondenti potvrzovali, že vzdělávání je v jejich profesi nutností, a to z několika různých důvodů. Často bylo uváděno, že se mění jak používané metody vzdělávání, tak i přístupy ke vzdělávání či dětem obecně. Při vyučování předmětů je rovněž třeba zůstat tzv. „v obraze“, přinášet dětem aktuální informace (např. zeměpis, občanská nauka). Navíc se učitelé setkávají čím dál častěji s žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, se kterými se dříve ve své praxi tolik neselekávali, a proto je potřeba vzdělávání i v tomto smyslu. Zmiňovány byly i další důvody, jako např.:

*Respondent č. 5: „Celoživotní vzdělávání je v naší profesi dle mého názoru velmi důležité, jsou novinky především v oblasti alternativního vzdělávání a mění se též přístupy škol k tomuto vzdělávání.“*

Zmínit lze ale i jiné přínosy, které učitelé v celoživotním vzdělávání uváděli a nešlo přímo jen o potřebu nových informací a znalostí:

Respondent č. 4: *„...je to změna a chvilkový únik z každodenní práce, možnost potkat se s novými lidmi anebo se sejít na školení s někým známým, který pracuje na stejné pozici, ale v jiném zařízení.“*

**Otázka č. 2: Změnil se Váš vztah k celoživotnímu vzdělávání třeba v průběhu doby (ve vztahu k Vámi absolvované praxi, ve vztahu ke společenským změnám apod.)?**

Odpovědi na tuto otázku byly spíše tak půl na půl. Někteří respondenti uváděli, že jejich vztah ke vzdělávání se nemění. Vnímají ho stále jako důležité, zejména pak v souvislosti s tím, jak se zvyšují požadavky na učitele ve vztahu k specifickým potřebám různých žáků apod. Každý vzdělávací kurz tyto respondenti vnímají jako přínosný a jako možnost dozvědět se něco nového.

Velká část respondentů však změnu ve vnímání celoživotního vzdělávání potvrdilo. Často tuto změnu vnímali v souvislosti s tím, s jakým přesvědčením a názory vycházeli po absolvování vysoké či střední školy jako čerství absolventi a co jim následně přichystala syrová praxe. V ní mnoho z nich zjistilo, že stále je třeba se učit něco nového a že vzdělání ze školy nestačí.

Respondent č. 7: *„Pohled na celoživotní vzdělávání se u mne změnil, když jsem nastoupila před šesti lety do dětského domova. Určitě bych ještě nějaké kurzy nebo školení, které by mě zaujala, ráda absolvovala.“*

Respondent č. 2: *„Ano změnil, po škole mi připadalo všechno tak jasné a logické, že jsem měla pocit, že už nic dále studovat nepotřebuji. Postupem času jsem zjistila, že chci-li dobře vykonávat svou práci, musím se stále vzdělávat.“*

Někteří respondenti opět zopakovali, že se tento názor změnil ve vztahu k tomu, jak ve školách přibývá žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. Ve vztahu k získaným zkušenostem se vzděláváním však jeden respondent uvedl zajímavou odpověď:

Respondent č. 9: „*Uvědomuji si, že je velmi důležitý zdroj a kvalita vzdělávání.*

*Podstatné je i propojení vzdělávání a praxe.“*

Respondent tak upozornil, že během let praxe už absolvoval mnoho vzdělávacích kurzů a jeho názor se změnil spíše v tom, jakou potřebu vzdělávání má a že už vyžaduje, aby nabízené vzdělávání mělo určitou kvalitu a nabízelo možnost propojení do praxe. Podobně se vyjádřil ještě jeden z respondentů.

### **Otázka č. 3: Myslíte si, že potřeba celoživotního vzdělávání se s postupem doby zvyšuje? Proč?**

Až na jednoho respondenta, který zde odpověděl negativně (ovšem bez rozšíření odpovědi o důvod svého vyjádření), všichni potvrdili, že potřeba celoživotního vzdělávání se s postupem doby zvyšuje. Většina respondentů se shodovala na tom, že potřeba celoživotního vzdělávání se zvyšuje hned z několika důvodů. Často bylo uváděno, že se zvyšují kvalifikační nároky na pedagogické pracovníky. Již několikrát bylo v předchozích odpovědích také uvedeno, že to vyžaduje změna ve vzdělávání zahrnující integraci a inkluzi žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. Navíc do vzdělávání vstupují informační a komunikační technologie (zejména nyní v souvislosti s koronavirem, kdy mnoho učitelů vyučuje jen on-line), se kterými se mnoho, zejména starších respondentů, muselo naučit pracovat.

Respondent č. 2: „*Myslím si, že se zvyšuje. Jednak proto, že s nově vystudovanými lidmi roste konkurence na pracovním trhu, tak i proto, že čím jsem starší, tím víc si musím osvojovat nové programy a metody práce, na které jsou třeba lidé, ukončující svou přípravu na budoucí povolání, již připraveni.“*

Zmiňovány tedy nebyly jen důvody související se vzděláváním pro potřebu vzdělávání v dětském domově, ale třeba i ctižádost získat co nejvyššího vzdělání a zájem o vyšší finanční ohodnocení a lepší pracovní zařazení. Kdo o něj má zájem, musí se celoživotnímu vzdělávání věnovat bezpodmínečně, neboť jde právě často o hlavní podmínku přiznání uvedených výhod.

Navíc se zvyšují i požadavky na pedagogy související s novelizováním souvisejících zákonů a vyhlášek. S tím souvisí třeba i potřeba vyššího dosaženého vzdělání u některých

typů pedagogů, zvýšení kvalifikace apod. Z úst jednoho respondentů vyzněla tato potřeba spíše jako administrativní, než nutnost pro kvalitní výkon povolání vychovatele v dětském domově.

Respondent č. 4: *„Myslím, že se zvyšuje. A to hlavně z důvodu požadavků od vyšších kompetentních orgánů, aby byl doložen papír, a bylo splněno.“*

#### **Otázka č. 4: Jak hodnotíte skladbu a kvalitu absolvovaných kurzů a školení?**

Většina dotázaných respondentů zhodnotila absolvované vzdělávací kurzy či semináře jako kvalitní, často to však podmínili tím, že si mohli z nabízených kurzů vybrat podle sebe a pečlivě proto vybírali, aby jim daný kurz byl opravdu přínosný a naplnil jejich požadavky a potřeby ohledně získaných informací.

Respondent č. 8: *„Kurzy a školení, které jsem absolvovala za poslední dobu, byly velmi kvalitní. Vždy je vedli lidé s praxí v oboru, uváděli konkrétní příklady, hovořili o konkrétních situacích z vlastní praxe.“*

Ačkoliv však respondenti mohou z nabídky kurzů vybírat často mezi více nabízenými i stejného zaměření, uvedl jeden z nich, že vždy nakonec závisí i na tom, jaký školitel kurz povede a jeho osobnost a schopnosti jsou pro hodnocení kvality daného kurzu naprosto zásadní. Rovněž mezi odpověďmi zazněl odkaz na současnou situaci ve společnosti, která možnosti a nabídku vzdělávání pro pracovníky dětských domovů (ale i obecně) omezila.

Respondent č. 6: *„Aktuálně je nabídka velmi omezená díky koronakrizi, ale před pandemií byla nabídka velmi rozmanitá.“*

Jedna respondentka pak uvedla, že za svou krátkou praxi zatím absolvovala jen úvodní školení a těžko se ji tak hodnotí jejich kvalita či nabídka. Ovšem ne všichni dotázaní respondenti vnímali kurzy jako kvalitní nebo přínosné.

Respondent č. 7: *„Absolvuji školení 3x za rok, pouze z donucení mého zaměstnavatele. Většinou se vše opakuje a nic mi to nedá.“*

**Otázka č. 5: Byly pro Vás absolvované kurzy přínosné ve vztahu k tomu, co ve své práci děláte (pro výkon Vaší profese)? Můžete uvést praktický příklad?**

Až na výjimky většina respondentů potvrdila, že pro výkon jejich profese byla většina absolvovaných kurzů přínosem, a to i ve vztahu k tomu, že si je respondenti vyhledali a jejich absolvování zajistili sami. Zmiňovány byly různé kurzy, například počítačové kurzy, kurzy výuky čtení s novými pomůckami, kurz zaměřený na práci s datovou schránkou, kurz zdravotníka zotavovacích akcí (viz níže), kurzy vzdělávání žáků se specifickými vzdělávacími potřebami, zejména práce s žáky s PAS nebo ADHD. Hlavní přínos viděl respondent, který vyučuje tělesnou výchovu především v kurzech zaměřených tímto směrem a upozorňoval na přínosnost kurzů věnujícím se představení moderních sportovních her či sportů, které po něm jeho svěřenci vyžadují, ovšem do doby, než absolvoval kurz jim nemohl umožnit danou hru či sport vykonávat, jelikož neznal pravidla.

Respondent č. 1: *„Zatím nejvíce přínosným kurzem pro mě byl kurz zdravotníka zotavovacích akcí. Pracuji s velkým kolektivem dětí a během své praxe jsem zažila i těžší úrazy a člověk je více v klidu, když ví, co má dělat.“*

Respondent č. 5: *„V dětském domově jsme měli chlapce s poruchou autistického spektra PAS, práce s ním byla velmi obtížná, takže kurz a jakákoliv odborná literatura byla přínosem.“*

Na druhou stranu někteří respondenti uváděli, že pro ně nejvíce přínosným byl určitý vzdělávací kurz, který však ale nakonec ve své profesi, respektive na stávajícím pracovišti nevyužívají.

Respondent č. 2: *„...nejvíce zajímavá mi přišla Metoda dobrého startu, což byl kurz vhodný pro 1. a 2. třídu. Bohužel v našem zařízení není možné tuto metodu dost běžně praktikovat.“*

**Otázka č. 6: Který kurz či školení hodnotíte jako nejvíce přínosný pro Vás osobně?**

U této otázky zaznívaly odpovědi poměrně různorodé a bylo možné zaznamenat individuálnost ve volbě a hodnocení přínosů dalšího vzdělávání pro respondenty. Jednou bylo zmíněno například komplexní studium speciální pedagogiky, jindy to byl kurz Datové schránky a spisová služba. Někteří respondenti jich uvedli třeba hned několik, například vzdělávání v oboru speciální pedagogika, ale dále pak jednotlivé kurzy, jako např. Zdravotník zotavovacích akcí, Ochrana zdraví dětí, žáků a studentů nebo Instruktor lyžování.

Respondent č. 8: *„...aktuálně vzhledem k mému zapojení do Českého hnutí Speciálních olympiád hodnotím školení tohoto hnutí jako nejvíce přínosná. Učíme děti s mentálním postižením novým sportům a díky školením jsem se naučila, jakým způsobem takové děti učit.“*

Respondent zabývající se výukou tělesné výchovy pro sebe osobně zhodnotil nejpřínosnější pochopitelně kurzy věnované této tematice. Jednalo se o třídní kurzy, v rámci nichž uvítal zejména praktické ukázky, ale i možnost se večer sejit s účastníky na společenské akci, kde si mohli vzájemně vyměňovat své zkušenosti.

I zde se však objevila odpověď, že jako nejpřínosnější není možné hodnotit žádný kurz, neboť jej daný respondent absolvoval už v začátku s nechtí a vnímal jej jako zbytečný.

#### **Otázka č. 7: Jaké zaměření vzdělávání byste uvítal/a ještě do budoucna?**

U této otázky odpovídali opět dotázaní respondenti poměrně variabilně. Pro každého bylo důležité něco jiného, každý projevil svůj specifický zájem a potřebu. Snad jen problematika speciálních vzdělávacích potřeb se objevila u několika respondentů jako do budoucna určitě využitelná. V tomto směru padla i odpověď, že by respondenti uvítali vzdělávání zaměřující se na poruchy chování, agresivní projevy chování u dětí a jejich zvládání, eventuálně nastavování pravidel u dětí apod.

Respondent č. 2: *„Kurz zaměřený na patologické chování mladistvých a kurz správního řízení pro dětské domovy.“*

Ovšem objevily se i poměrně zajímavé nápady na vzdělávací kurzy, o které by mohli mít vychovatelé v dětských domovech do budoucna zájem. Například byl zmíněn kurz zaměřený na právní problematiku, kurz etopedie nebo byla také zmíněna univerzita třetího věku, ačkoliv tato spíše s úsměvnou poznámkou odkazující na vyšší věk respondentky. Zazněl i zájem o kurz Psychologické aspekty při práci s dětmi, řešení nestandardních situací, zdravotnické minimum aj.

Respondent č. 10: *„Samozřejmě vzdělávání zdravotní – 1. pomoc při úrazech, jak pracovat se zdravotně hendikepovanými dětmi (mám na mysli alergie – záchvaty astmatické, cukrovka atd.). Dále v současné době je potřeba zvládat vyhocené konfliktní situace s dětmi ve škole, ale i s rodiči na různých konzultacích.“*

Jedna z respondentek se v závislosti na položené otázce vrátila k současné situaci ve společnosti a komentovala situaci tak, že je aktuálně poměrně dost unavená ze situace, která se ve společnosti odehrává, z celkového depresivního naladění společnosti, z nutnosti realizovat on-line výuku a s tím spojené komplikace apod. Tím pádem by na jednu stranu v blízké budoucnosti vzdělávací kurzy spíše neabsolvovala, eventuálně by ráda spíše dostala možnost vyjet na takový vzdělávací kurz, který by trval několik dní, byl spojen s možností relaxačních aktivit a probíhaly by na něm přednášky zaměřené na to, jak pracovat se stresem, jak zvládat zátěžové situace apod.

**Otázka č. 8: Poskytuje Vám zaměstnavatel podle Vás dostatečné možnosti vzdělávání?**

Skoro všichni dotázaní respondenti se shodli na tom, že jim jejich zaměstnavatel nabízí dostatečné možnosti vzdělávání. Někteří respondenti uváděli, že konkrétně jejich zaměstnavatel sám přichází s nabídkami vzdělávacích kurzů či seminářů a oni si mohou vybrat, který absolvují. Jiní zase uváděli, že zaměstnavatel sice sám od sebe s nabídkami vzdělávání nepřichází, ale pokud oni sami přijdou s tím, že je nějaký vzdělávací kurz či aktivita zaujala a měli by o ni zájem, neboť by pro jejich práci byla přínosná, pak zaměstnavatel nikdy nemá problém a domluví se s ním jak na financování kurzu, tak na případném uvolnění z práce apod.



Celkem tři dotázaní respondenti odpověděli záporně. Níže uvedená příkladová odpověď naznačuje na problém s konkrétním zaměstnavatelem, který zřejmě potřebu celoživotního vzdělávání u svých zaměstnanců ignoruje.

Respondent č. 8: *„Dle mého názoru je nabídka zaměstnavatele nedostatečná. Za 4 roky, které v DD pracuji, jsme absolvovali pouze několik školení první pomoci a vyžádala jsem si školení v rámci ČHSO. Ostatní kurzy a školení jsem si vyhledala sama a musela jsem je absolvovat v rámci svého volna a za vlastní finance.“*

**Otázka č. 9: Myslíte si, že nabídka vzdělávacích kurzů pro Váš obor je dostatečná nebo Vám něco chybí?**

Větší část dotázaných respondentů se shodla na tom, že nabídka vzdělávacích kurzů v jejich oboru je dostatečná. Podle svých slov neměli nikdy problém si v aktuální nabídce vybrat to, co zrovna potřebovali nebo je zajímalo. Současně z úst respondentů vyplynulo, že nabídka se neustále rozšiřuje a reaguje tak pružně i na potřeby trhu vzdělávacích nabídek. Jedna z respondentek uvedla, že sice aktuálně přehled nemá, neboť byla minulý rok velmi pracovně zaneprázdněná, ale předtím ji nabídka přišla dostatečná. Jeden z respondentů (viz níže) sice poznamenal, že nabídka je dostatečná, ovšem někdy jejímu využití brání značná finanční náročnost.

Respondent č. 10: *„Ale ano, dnes je na trhu spousta možností, bohužel některé „vzdělávací kurzy“ jsou přehnaně finančně náročné. Já si vybírám konkrétní témata, která můžu okamžitě využít a použít ve svých předmětech.“*

Ovšem i zde se našli respondenti (konkrétně dva), kteří vyslovili nespokojenost s aktuální nabídkou vzdělávacích kurzů. Pouze jedna respondentka však současně uvedla, co jí na trhu nabídky celoživotního vzdělávání chybí.

Respondent č. 2: *„Chybí mi právě zmiňovaný kurz správního řízení pro dětské domovy. A uvítala bych nějaký kurz nebo seminář o citové deprivaci dětí v ústavní výchově, abych ještě lépe porozuměla této problematice.“*

**Otázka č. 10: Je ještě něco, co byste rád/a doplnila k tematice celoživotního vzdělávání?**

V rámci této otázky mohli respondenti v podstatě úplně volně doplnit, co jim ještě mezi otázkami chybělo, či jestli mají ještě nějaké poznatky ohledně celoživotního vzdělávání v jejich oboru. Ne všichni tuto možnost využili.

Jedna z respondentek například doplnila, že kromě výše uvedeného, možnosti k tomu se celoživotně vzdělávat poskytují jim jako vychovatelům mimo získání znalostí a možnosti vykonávat svou práci zase o něco více kvalitně a efektivněji, také šanci udržovat a posilovat zdravého ducha a nalézat nová přátelství.

Respondent č. 4: *„Když má člověk čas, možnost v zaměstnání, domácí zázemí, pochopení nejbližších a finance, může se celoživotně vzdělávat, jak jen bude chtít. Tímto, ale především myslím vzdělávání osobně, a ne na dálku, on-line, které je momentálně asi jediné dostupné vzdělávání.“*

Nelze být opomenut jeden z celkově negativních názorů respondentů, který v celoživotním vzdělávání nenašel žádný benefit ani přínos, spíše naopak:

Respondent č. 6: *„Celoživotní vzdělávání je o ničem. K získání lepší pozice v zaměstnání mi vůbec nepomohlo.“*

Tento názor poměrně přesně vystihuje i to, jaké doplnění v rámci této otázky uvedl jiný respondent, když zmínil, že:

Respondent č. 8: *„Celoživotní vzdělávání je dle mého názoru důležité pro všechny obory, ale ne vždy se setká s nadšením zaměstnanců a ochotou kurzy a školení absolvovat.“*

Jeden z respondentů pak třeba upozornil, že v rámci vzdělávání, respektive celoživotního vzdělávání, by mělo být vždy důležité propojení vzdělání a praxe. Tím respondent v podstatě odkazoval na skutečnost, že součástí vzdělávacích kurzů by vždy mělo být i poukázání a příklady využití znalostí v praxi. Současně respondent naznačoval, že vzdělávací kurzy, které respondenti absolvují, či jsou jim zaměstnavateli nabízeny, by měly být voleny tak, aby je daný pracovník v praxi opravdu mohl využít, jinak přichází vydaný čas, peníze i práce na zmar.

Jeden ze zajímavých názorů přinesl i respondent č. 10.

Respondent č. 10: „*Ano... V současné době ve škole začíná být problém spíš s rodiči než s dětmi samotnými... často jsou nekritičtí vůči schopnostem svých dětí a případný neúspěch vyčítají pedagogům (doma to všechno umí, tak jak to, že dostal špatnou známku; práci neudělal proto, že jste ho dostatečně k ní nemotivovali apod). Dal bych za „povinnost“ celoživotní vzdělávání také pro rodiče – zúčastnit se občas, jako divák, běžného vyučování, aby sledoval přístup dětí k vyučovacímu procesu...“*

Nakolik je takový nápad reálný na uskutečnění se lze jen těžko domnívat, spíše se jedná o jakousi představu, kterou však jen těžko naplní zrovna vzdělávání.

## **5.6 SHRnutí VÝSLEDKŮ VÝZKUMU**

Cílem výzkumu bylo zjistit, jaké zaujímají pracovníci dětských domovů postoje k tematice celoživotního vzdělávání. Dílčím cílem bylo zjistit, z jaké oblasti je pro ně vzdělávání nejcennější ve spojitosti s náplní jejich práce. Dalším dílčím cílem bylo zjistit, jestli mají pracovníci dětských domovů dostatek příležitostí k celoživotnímu vzdělávání.

Pro naplnění cíle výzkumu jsou stanoveny tyto výzkumné otázky:

**Výzkumná otázka 1:** Jak vnímají pracovníci dětského domova nutnost celoživotního vzdělávání?

Respondenti potvrzovali (až na výjimku), že nutnost celoživotního vzdělávání vnímají jako samozřejmou a přistupují k ní pozitivně. Sami si totiž už mnohokrát v praxi potvrdili, že vzdělání získané v rámci školních (ať už středoškolských nebo vysokoškolských) studií jim v praxi zkrátka nedostačuje. A to ne proto, že by neobsahovalo všechno důležité, ale právě proto, že doba se mění, mění se názory na používané výukové přístupy a metody, do vzdělávání vstupují digitální technologie, mění se legislativa a do vzdělávání jsou stále častěji zapojováni, respektive integrováni žáci se speciálními vzdělávacími potřebami, kteří kladou na schopnosti pedagogů vyšší a zároveň jiné požadavky. Celoživotní vzdělávání však nenabízí vychovatelům dětského domova pouze rozšíření kvalifikace, pro některé je to také možnost získání vyššího platu nebo povýšení. Kupodivu, ale tento důvod uvedl pouze jediný respondent, který však

popřel, že by absolvování celoživotního vzdělávání pro něj tento efekt mělo a v důsledku toho jej vnímal jako zbytečné. Někteří respondenti pak nutnost celoživotního vzdělávání vnímali jako příležitost, a to konkrétně nejen k získání vzdělání, ale také k navázání nových kontaktů, přátelství, možnost narušení běžného pracovního stereotypu apod.

**Výzkumná otázka 2:** Jaké vzdělávání je pro pracovníky dětských domovů přínosné pro výkon jejich povolání?

Na tuto otázku nacházeli respondenti poměrně různé odpovědi. Pro každého prezentovala možnost celoživotního vzdělávání jiný přínos a jiný význam. Každý v něm naplňoval jiné potřeby. V rámci otázek položených v rozhovorech byli respondenti dotazováni, o jaké vzdělávací kurzy mají zájem, které absolvovali a byly pro ně přínosné. Často se opakovaly kurzy zaměřené na vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, neboť několikrát v rozhovorech padla skutečnost, že se vzdělávání hodí právě proto, že se mění potřeby žáků a stále častěji se ve třídách, dětských domovech a jinde objevují právě žáci s těmito potřebami a jejich vzdělávání podléhá určitým specifikům, na které nejsou především starší vychovatelé zvyklí a připravení. Přínosné jsou pro vychovatele také kurzy zaměřující se na práci s problematickými žáky, žáky s poruchami chování apod. Vychovatelé si rovněž pochvalovali kurzy zaměřené na první pomoc či podobně zaměřené vzdělávání, které jim umožňuje v praxi rychle reagovat na možné vzniklé úrazy či problémy, které se zkrátka v dětském kolektivu mohou vyskytnout. Několikrát bylo zmíněno i samotné specializační vzdělávání speciální pedagogika, která se v dětských domovech uplatní také podstatně.

Co se týče přínosů vzdělávání, pak je třeba zmínit i to, že mimo konkrétní nabídku respondenti zmiňovali nutnost kvality absolvovaných kurzů, která často tkví v osobě lektora, využitelnosti získaných znalostí v praxi a propojení vzdělávání s praxí. Jako pozitivní vnímali respondenti rovněž to, že si mohou často v praxi sami vybrat, jakého vzdělávání se budou účastnit a zaměstnavatel jim vychází vstříc. Jen výjimky vnímaly přínosy celoživotního vzdělávání jako nulové, což však zřejmě vyplývalo z odlišně nastavených očekávání od celoživotního vzdělávání (možnost získat povýšení).

**Výzkumná otázka 3:** Jaké mají pracovníci dětských domovů příležitosti k celoživotnímu vzdělávání?

Většina respondentů, kteří se zúčastnili rozhovorů hodnotila příležitosti k celoživotnímu vzdělávání jako dostatečné. Většina jich v nabízených možnostech celoživotního vzdělávání nacházela kurzy, o které projevíli zájem. Některým pracovníkům tyto příležitosti poskytuje sám zaměstnavatel, jiní se o ty příležitosti starají sami, vyhledávají si potřebné vzdělávací kurzy a zaměstnavatel jim v jejich absolvování vychází vstříc. Tři z uvedených respondentů uváděli, že jim nabídka nevyhovuje, respektive, že nenašli kurz, o který by měli zájem. Jiný respondent obecně uvedl, že o žádné vzdělávání už zájem nemá, tudíž příležitosti ke vzdělávání ani nevyhledává. Většina respondentů také potvrdila, že i do budoucna budou mít zájem o další vzdělávání.

Z provedených rozhovorů vyplynula také jedná podstatná skutečnost, a to, že současnou situaci, názory, zájem i zkušenosti respondentů s celoživotním vzděláváním aktuálně podstatně ovlivnila současná situace s koronavirem. Na jednu stranu pro mnoho pedagogických pracovníků tato koronakrize přinesla potřebu dalšího vzdělávání, a to především v oblasti rozšíření znalostí ohledně on-line výuky, tudíž tedy zapojení digitálních technologií ve výuce. Na stranu druhou tato potřeba byla poměrně silně a v krátké době vynucena nastalou situací, a ne všichni vychovatelé, respondenti aj. ji museli přijmout pozitivně.

Z jiného pohledu pak koronavirus zavřel vzdělávací střediska a respondenti tak najednou nemohli realizovat připravované vzdělávací kurzy, respektive ani nemohli realizovat své plány do budoucna zahrnující další vzdělávání. Všechny možnosti rozšiřování znalostí a schopností se v současné době přesunuly do on-line prostředí, což ne všichni vítají a téměř kompletně to omezilo možnost spojení teorie a praxe. Respondenti také zmiňovali, že koronakrize podstatně omezila současnou nabídku, tudíž i příležitosti. Na druhou stranu aktuálně ani respondenti příliš neprojevovali zájem o další vzdělávání, neboť se cítí vyčerpaní jak svou prací (která se odehrává často v on-line prostředí a s různými omezeními), tak depresivní náladou ve společnosti. Jednou z možností by však podle jednoho respondenta bylo vzdělávání zaměřující se právě na takové situace ve společnosti, ke které aktuálně došlo, na vyrovnávání se stresem, zátěží a spojující také vzdělávání s možností relaxace a odpočinku.

## 5.7 DISKUZE A ZÁVĚR ŠETŘENÍ

Provedené výzkumné šetření může pomoci poznat situaci v konkrétním oboru pedagogické praxe. Vzdělávání pedagogických pracovníků je považováno za nutnost a samozřejmost a jeho pravidelnost a četnost je nastavena zákonem. Na druhou stranu výkon pedagogické práce v dětském domově se podstatně liší např. od výkonu pedagogického povolání na základní nebo střední škole. Pro pracovníka v dětském domově jsou důležité trochu jiné kompetence a dovednosti a na ty by se mělo zaměřovat jejich vzdělávání. Na druhou stranu práce v dětském domově je dosti časově a psychicky náročná a neúměrně nastavená potřeba a nutnost vzdělávání se může podílet na přetěžování pracovníků, stejně jako nevhodně nastavené kurzy, jejich nedostatečná kvalita či provedení neatraktivní formou.

Na zjištění všech těchto rizik a jejich eventuální potlačení se může zaměřit tato práce, a ačkoliv bude realizována jen s omezením na vybraná zařízení, i pro tato zařízení mohou být její závěry přínosné, a to jak pro samotné pracovníky, tak i jejich vedení. Zjištěné výsledky může vedení dětských domovů využít pro lepší zajišťování a organizaci či nabídku vzdělávacích kurzů pro své pracovníky, čímž je možné také následně zlepšit motivaci těchto pracovníků. Zjištěné výsledky mohou být přínosem také pro instituce nabízející vzdělávací kurzy a školení k tomu, aby do své nabídky zahrnuly žádoucí kurzy, eventuálně zapracovaly na kvalitě již nabízených a poskytovaných. S jistou mírou zobecnění mohou být závěry práce využitelné i pro jiná pracoviště dětských domovů v rámci jiných okresů či krajů České republiky.

## ZÁVĚR

Tématem předložené závěrečné práce byly postoje pedagogických pracovníků vůči potřebě celoživotního vzdělávání. V práci se tak setkala problematika ústavní výchovy a pracovníků ji vykonávající a jejich potřeba a postoje k celoživotnímu vzdělávání. Cílem práce bylo vymezit postoje pracovníků dětských domovů k tematice celoživotního vzdělávání.

Pro naplnění cíle práce byl její text rozdělen na část teoretickou a část praktickou. V teoretické části bylo na začátku představeno, co je to ústavní výchova a dětské domovy. Následovala kapitola věnovaná pedagogickým pracovníkům a jejich vymezení, včetně popisu jejich práce a povinností. Poslední a nejrozsáhlejší kapitola teoretické části byla zaměřena na sféru vzdělávání pedagogických pracovníků, a to jak z ohledu nabývání kvalifikace, tak i dalšího profesního a zájmového vzdělávání. Za touto kapitolou již pokračovala praktická část práce, v rámci níž bude byla provedena analýza současné nabídky profesního vzdělávání pro pracovníky dětských domovů v daném okresu. Po ní pak bylo provedeno a prezentováno kvalitativní šetření realizované prostřednictvím rozhovorů s pracovníky vybraných dětských domovů.

Práce v dětském domově je v mnohém jiná než práce běžného učitele třeba na základní škole. V dětském domově pracuje pedagogický pracovník trochu jinak. Jeho úkolem není primárně žáka naučit odmocniny nebo pravopis, ale jde spíše o komplexnější působení v mnohém suplující výchovu v rodině. Tím pádem je toto působení a výchova mnohonásobně obsáhlejší a náročnější na čas, schopnosti pedagoga, jeho vědomosti, ale i lidskou stránku jeho osobnosti. Je tak zřejmé, že požadavky na takového pracovníka jsou poměrně náročné a netýkají se jen vědomostí, ale také psychické odolnosti a charakterových vlastností. To však pochopitelně nepopírá potřebu dalšího profesního vzdělávání.

Jak však vyplynulo z práce, pracovníci dětských domovů nevnímají potřebu dalšího vzdělávání jako úplně prvořadou. Mnozí se vyslovili ve smyslu, že další vzdělávání je pro ně sice přínosem a může ji v některých oblastech jejich práce pomoci, zásadní však pro jejich práci jsou spíše zkušenosti získané praxí a také tzv. lidské vlastnosti pomáhající

při práci s dětmi. Svou potřebu ke vzdělávání vnímali jako dobře naplňovanou. Jejich postoje nebyly primárně odmítavé nebo lhostejné, spíše je možné říci, že celoživotní vzdělávání berou jako samozřejmou součást výkonu svého povolání, ale nejedná se podle nich o určující aspekt kvality výkonu jejich práce. Cíl práce byl splněn. Z hlediska dalšího vzdělávání by pak vychovatelé uvítali např. kurzy zaměřené na kulturní specifika různých národů, asertivní komunikaci a zvládání konfliktů. Z analýzy nabídky vzdělávacích možností bylo možné usoudit, že jsou dostatečné a naplňují svými kapacitami potřeby pedagogických pracovníků.



## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

ADAMEC, P. *Vztah a motivace učitelů odborných předmětů k dalšímu vzdělávání*. In *Pedagogika*, 2019, ročník 69, č. 2, s. 165–184. ISSN 0031-3815.

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARNOLDOVÁ, A. *Sociální péče 2. díl: Učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2016. ISBN 978-80-247-5148-1.

BALCAROVÁ, A. *Postoje učitelů k přílivu nových technologií do škol*. *Pedagogická orientace*, 2004, č. 3, s. 106-110. ISSN 1211-4669.

BARTOŠ, J.; MATĚJČEK, T. *Rozvíjení environmentálních postojů z pohledu učitelů na 2. stupni základních škol*. In *Envigogika*, 2015, 10(2), s. 17. ISSN 1802-3061.

BENDL, S. a kol. *Vychovatelství: Učebnice teoretických základů oboru*. Praha: Grada Publishing a.s., 2015. ISBN 978-80-247-9762-5.

BERAN, J.; MAREŠ, J.; JEŽEK, S. *Rezervované postoje učitelů k dalšímu vzdělávání jako jeden z rizikových faktorů kurikulární reformy*. In *Orbis Scholae*, 2007, 2, č. 1, s. 111–130. ISSN 1802-4637.

HABERLEITNER, E.; DEISTLER, E.; UNGVARI, R. *Vedení lidí a koučování v každodenní praxi*. Praha: Grada Publishing a.s., 2009. ISBN 978-80-2472-654-0.

HOLEČEK, V. *Psychologie v učitelské praxi*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. ISBN 978-80-247-3704-1.

HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.

JEDLIČKA, R.; KOŤA, J.; SLAVÍK, J. *Pedagogická psychologie pro učitele: Psychologie ve výchově a vzdělávání*. Praha: Grada Publishing a.s., 2018. ISBN 978-80-2712-164-9.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 3. vydání. Praha: Management Press. 2001. ISBN 80-7261-033-3.

KUTNOHORSKÁ, J. *Výzkum v ošetrovatelství*. Praha: Grada Publishing a.s., 2009. ISBN 978-80-247-2713-4.

LANGER, T. *Moderní lektor: Průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2016. ISBN 978-80-2710-093-4.

NĚMEC, Z. *Postoje pedagogů základních škol ke konceptu inkluzivního vzdělávání*. Speciální pedagogika: časopis pro teorii a praxi speciální pedagogiky. 2018, ročník 28, č. 3, s. 221-232. ISSN 1211-2720.

PROKOP, D.; DVOŘÁK, T. *Analýza výzev vzdělávání v České republice*. Praha: Eduzměna. 2019. 67 stran.

PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada Publishing a.s., 2014. 152 s. ISBN 978-80-247-9341-2.

PUGNEROVÁ, M. a kol. *Psychologie: Pro studenty pedagogických oborů*. Praha: Grada Publishing a.s., 2019. ISBN 978-80-271-2790-0.

SOBOTKOVÁ, I. *Poznámky k současné situaci v ústavní výchově dětí*. In: Náhradní výchova dětí – možnosti a meze, sborník z kolokvia I. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy. 2008. ISBN 978-80-87146-05-7.

ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál. 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.

ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty: 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2016. ISBN 978-80-271-9527-5.

ŠKOVIERA, A. *Dilemata náhradní výchovy*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-318-5.

ŠTRACH, P. *Tvorba výukových a výzkumných případových studií*. Acta Oeconomica Pragensia, 2007. ISSN 0572-3043.

ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, M. *Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele*. Praha: Grada Publishing a.s., 2018. ISBN 978-80-247-5265-5.

TURECKIOVÁ, M. a kol. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího vzdělávání dospělých v kontextu sjednocující se Evropy*, Praha: Educa Service, 2010. ISBN: 978-80-87306-06-2.

VALENTA, J. *Didaktika osobnostní a sociální výchovy*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014. ISBN 978-80-2474-473-5.

VODÁK, J.; KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců - 2.*, aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2011. 237 s. ISBN 978-80-247-3651-8.

VÝROST, J.; SLAMĚNÍK, I.; SOLLÁROVÁ, E. *Sociální psychologie: Teorie, metody, aplikace*. Praha: Grada Publishing a.s., 2019. 760 s. ISBN 978-80-247-5775-9.

Zákon č. 89/2012 Sb., *občanský zákoník*.

ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada Publishing a.s., 2017. ISBN 978-80-271-9715-6.

## **Seznam použitých internetových zdrojů**

ACZ. *Zájmové kurzy*. [online]. [cit. 15-02-2020]. Dostupné z: <https://www.acz-kurzy.cz/zajmove-kurzy>

FF.CUNI. *Univerzita třetího věku*. [online]. [cit. 15-02-2020] Dostupný z <https://www.ff.cuni.cz/studium/dalsi-vzdelavani/univerzita-tretiho-veku/>.

HRONOVÁ, Z. *Měli digitalizovat výuku pět let, teď na to mají jen týdny. Zájem učitelů je obrovský*. [online]. 2020. [cit. 06-02-2020] Dostupné z <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/sypo-narodni-pedagogicky-institut-ucitele-digitalizace/r~9355d106701f11eaa7deac1f6b220ee8/>

MONSTER.CZ. *Mentoring, koučink a další metody firemního vzdělávání*. [online]. 2019. [cit. 18-01-2020] Dostupné z <https://www.monster.cz/rady-a-tipy/clanek/mentoring-koucink-metody-firemniho-vzdelavani>

MORAWITZOVÁ, S. *Metody vzdělávání zaměstnanců mimo pracoviště*. [online]. 2015. [cit. 18-01-2020] Dostupné z <https://www.superkariera.cz/poradna/pro-zamestnance/metody-vzdelavani-zamestnancu-mimo-pracoviste.html>.

NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ. *Vychovatel školského zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy*. [online]. [cit. 08-01-2021] Dostupné z <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/vychovatel-skolskeho-zarizeni>

NAUČMESE.CZ. *Zájmové vzdělávání*. [online]. [cit. 08-01-2021]. Dostupné z: <https://www.naucmese.cz/>

NIDV. *Hodnocení traumatu u mladších dětí - výcvik v práci s metodou TSCYC*. [online]. 2021. [cit. 08-01-2021] Dostupné z [https://www.nidv.cz/vzdelavaci-programy/8069-hodnoceni-traumatu-u-mladsich-deti-vycvik-v-praci-s-metodou-tscyc?search=&filter\\_finished=0&filter\\_state\[0\]=12&filter\\_type\[0\]=330&program\\_cod e=](https://www.nidv.cz/vzdelavaci-programy/8069-hodnoceni-traumatu-u-mladsich-deti-vycvik-v-praci-s-metodou-tscyc?search=&filter_finished=0&filter_state[0]=12&filter_type[0]=330&program_cod e=)

NIDV. *Nabídka vzdělávacích programů pro učitele základních škol*. [online]. 2021. [cit. 08-01-2021] Dostupný z [https://www.nidv.cz/vzdelavaci-programy?filter\\_state%5B%5D=12&filter\\_type%5B%5D=130&filter\\_type%5B%5D=131&filter\\_type%5B%5D=132&search=.](https://www.nidv.cz/vzdelavaci-programy?filter_state%5B%5D=12&filter_type%5B%5D=130&filter_type%5B%5D=131&filter_type%5B%5D=132&search=)

NIDV. *Nabídka vzdělávacích programů pro školská poradenská zařízení* [online]. 2021. [cit. 08-01-2021] Dostupný z [https://www.nidv.cz/vzdelavaci-programy?filter\\_state%5B%5D=12&filter\\_type%5B%5D=320&search=.](https://www.nidv.cz/vzdelavaci-programy?filter_state%5B%5D=12&filter_type%5B%5D=320&search=)

NIDV. *Nabídka vzdělávacích programů zájmového vzdělávání*. [online]. 2021. [cit. 15-01-2021] Dostupný z [https://www.nidv.cz/vzdelavaci-programy?filter\\_state%5B%5D=12&filter\\_type%5B%5D=160&search=.](https://www.nidv.cz/vzdelavaci-programy?filter_state%5B%5D=12&filter_type%5B%5D=160&search=)

STRÁNSKÁ, H. *Kdo vychovává v dětských domovech*, V. Nieweltová, [online]. In *Učitelské noviny*. 2005, č. 46. [cit. 08-01-2021]. Dostupné z <http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=2933>

STŘEDOČESKÝ KRAJ. *Analyza potřeb v území Středočeského kraje pro potřeby Krajského akčního plánu rozvoje vzdělávání*. [online]. 2020. [cit. 07-02-2021]. Dostupné z [https://www.kap-stredocesky.cz/upload/dokumenty/2020/10/Analyza\\_potreb\\_v\\_uzem.pdf](https://www.kap-stredocesky.cz/upload/dokumenty/2020/10/Analyza_potreb_v_uzem.pdf).

U3V. *Univerzita třetího věku při Vysoké škole ekonomické*. [online]. [cit. 15-02-2021]. Dostupný z VSE. <https://u3v.vse.cz/>.

VU3V. *Virtuální univerzita třetího věku při Provozně ekonomické fakultě PEF ČZU v Praze* [online]. [cit. 15-02-2021]. Dostupný z <https://e-senior.czu.cz/course/view.php?id=12>.

*Vyhláška č. 438/2006 Sb.*, kterou se upravují podrobnosti výkonu ústavní výchovy a ochranné výchovy ve školských zařízeních. [online]. MŠMT. [cit. 06-02-2020] Dostupný z <https://www.msmt.cz/dokumenty-3/vyhlasiky-k-zakonu-o-vykonu-ustavni-vychovy-nebo-ochranne-vychovy>.

*Vyhláška č. 60/2006 Sb.*, o postupu při zjišťování psychické způsobilosti pedagogických pracovníků školských zařízení pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a školských zařízení pro preventivně výchovnou péči a o podrobnostech o školení osob žádajících o akreditaci k oprávnění zjišťovat psychickou způsobilost (vyhláška o psychické způsobilosti pedagogických pracovníků). [online]. [cit. 06-02-2020] Dostupný z [https://www.skolaprofi.cz/sops/onb/33/60-2006-sb-vyhlasika-o-postupu-pri-zjistovani-psychicke-zpusobilosti-pedagogickyh-pracovniku-skolskych-zarizeni-pro-vykon-ustavni-vychovy-nebo-ochranne-vychovy-a-skolskych-zarizeni-uniqueidOhwOuzC33qe\\_hFd\\_-jrpTl4cdX9Ek518AIEmo-bZTxMCD-vMUnwPlw/](https://www.skolaprofi.cz/sops/onb/33/60-2006-sb-vyhlasika-o-postupu-pri-zjistovani-psychicke-zpusobilosti-pedagogickyh-pracovniku-skolskych-zarizeni-pro-vykon-ustavni-vychovy-nebo-ochranne-vychovy-a-skolskych-zarizeni-uniqueidOhwOuzC33qe_hFd_-jrpTl4cdX9Ek518AIEmo-bZTxMCD-vMUnwPlw/).

*Zákon č. 109/2002 Sb.*, o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů. [online]. MŠMT. [cit. 06-02-2020] Dostupný z <https://www.msmt.cz/dokumenty-3/zakon-c-109-2002-sb-o-vykonu-ustavni-vychovy-nebo-ochranne>.

*Zákon č. 563/2004 Sb.*, o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. [online]. MŠMT. [cit. 06-02-2020] Dostupný z <https://www.msmt.cz/dokumenty-3/zakon-c-563-2004-sb-o-pedagogickyh-pracovnicich-a-o-zmene>

*Zákon č. 262/2006 Sb.*, zákoník práce. [online]. MPSV. [cit. 06-02-2020] Dostupný z [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_262\\_2006](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006).

## SEZNAM ZKRATEK

A3V - Akademie třetího věku

ACZ centrum – Vzdělávací centrum v Praze

CPR - Centra pro rekvalifikace a profesní kvalifikace

ČR – Česká republika

ČSHO – České hnutí speciálních olympiád

ESF - Evropský sociální fond

ICT – Information and Communication Technologies – Informační a komunikační  
Technologie

I.N.S.E.R.T – výuková metoda, při které se žáci netradiční metodou seznámí  
s novými informacemi

NIDV – Národní institut dalšího vzdělávání

PEF ČZU – Provozně ekonomická fakulta České zemědělské univerzity

SYPO – Systém podpory profesního rozvoje učitelů a ředitelů (projekt)

RVP – Rámcový vzdělávací program

Sb. – Sběrka zákonů

SŠ – Střední škola

ŠVP – Školní vzdělávací program

TSCYC - Trauma Symptom Checklist for Young Children – Hodnocení  
traumatických symptomů u mladších dětí

U3V - Univerzita třetího věku

VISK – Vzdělávací institut středočeského kraje

VU3V – Virtuální univerzita třetího věku

## **SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1: Skladba respondentů.....	56-57
-------------------------------------	-------

## SEZNAM PŘÍLOH

### **Příloha A - Schéma rozhovoru s respondenty**

Respondent č.....

Pohlaví..... Věk.....

Délka praxe.....

**Otázka č. 1:** Jak vnímáte potřebu celoživotního vzdělávání na své pozici? Co to pro Vás znamená?

**Otázka č. 2:** Změnil se Váš vztah k celoživotnímu vzdělávání třeba v průběhu doby (ve vztahu k Vámi absolvované praxi, ve vztahu ke společenským změnám apod.)?

**Otázka č. 3:** Myslíte si, že potřeba celoživotního vzdělávání se s postupem doby zvyšuje? Proč?

**Otázka č. 4:** Jak hodnotíte skladbu a kvalitu absolvovaných kurzů a školení?

**Otázka č. 5:** Byly pro Vás absolvované kurzy přínosné ve vztahu k tomu, co ve své práci děláte (pro výkon Vaší profese)? Můžete uvést praktický příklad?

**Otázka č. 6:** Který kurz či školení hodnotíte jako nejvíce přínosný pro Vás osobně?

**Otázka č. 7:** Jaké zaměření vzdělávání byste uvítal/a ještě do budoucna?

**Otázka č. 8:** Poskytuje Vám zaměstnavatel podle Vás dostatečné možnosti vzdělávání?

**Otázka č. 9:** Myslíte si, že nabídka vzdělávacích kurzů pro Váš obor je dostatečná nebo Vám něco chybí?

**Otázka č. 10:** Je ještě něco, co byste rád/a doplnila k tematice celoživotního vzdělávání?



## **Příloha B - Vzor informovaného souhlasu**

Informovaný souhlas s poskytnutím údajů pro vypracování bakalářské práce

Téma BP: Postoje k celoživotnímu vzdělávání u pedagogických pracovníků  
dětských domovů

Jméno a příjmení respondenta:.....

Telefon:.....

Souhlasím s poskytnutím rozhovoru k účelu vypracování bakalářské práce dle níže uvedených ustanovení:

Důraz je kladen:

- Na anonymitu – v bakalářské práci nebudou nikde použity identifikační údaje.
- Na mlčenlivost – s daty bude pracovat pouze Petra Hálová, která se zavazuje k mlčenlivosti ve vztahu k osobním údajům.

Archivace všech dat je omezena do konce června 2021, kdy proběhne obhajoba bakalářské práce. Po tuto dobu budou data archivována pouze u Petry Hálové. Před začátkem rozhovoru mi byly sděleny informace o smyslu a průběhu výzkumu. Svým podpisem stvrzuji, že před začátkem rozhovoru se necítím unaven/a, nemocen/a, nebo pod vlivem léků a látek působících na centrální nervovou soustavu. Prohlašuji, že v souladu se zákonem 110/2019 Sb. o zpracování osobních údajů souhlasím se zpracováním osobních údajů, získaných během rozhovoru. Petra Hálová se zavazuje nakládat s daty podle výše uvedeného zákona.

V..... dne.....

.....

.....

Podpis respondenta/ky

Petra Hálová



## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Petra Hálová, DiS.**

**Obor: Andragogika**

**Forma studia: kombinovaná**

**Název práce: Postoje k celoživotnímu vzdělávání u pedagogických pracovníků dětských domovů**

**Rok: 2021**

**Počet stran textu bez příloh: 64**

**Celkový počet stran příloh: 2**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 30**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0**

**Počet internetových zdrojů: 20**

**Vedoucí práce: PhDr. Ing. Pavel Novák, Ph.D.**