

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2018–2020

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Bc. Lukáš Sorád

**Další vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách
v oblasti péče o dítě se zaměřením na organizační složky státu**

Praha 2020

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Irena Volfová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED STUDIES

2018–2020

DIPLOMA THESIS

Bc. Lukáš Sorád

**Further education of people caring for groups of children
within the state childcare establishments**

Prague 2020

The Diploma Thesis Work Supervisor: JUDr. Irena Volfová

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 19. června 2020

Bc. Lukáš Sorád

Poděkování

Děkuji JUDr. Ireně Volfové za její trpělivý přístup při vedení mé diplomové práce a za její poznatky a postřehy, díky kterým by tato práce nevznikla. Vážím si času, který mi věnovala. Děkuji také Ing. Kristýně Sorádové, MBA za poskytnutí neocenitelné pomoci a podpory.

Anotace

Diplomová práce se ve své teoretické části zabývá specifikou provozování firemních dětských skupin jako nástroje na sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců a porovnává rozdíly mezi jednotlivými formami služeb péče o dítě předškolního věku. Následně předkládaná práce vymezuje oblast dalšího vzdělávání pečujících osob dětských skupin organizačních složek státu a opírá se při tom o nejnovější teoretické poznatky z provozu dětských skupin organizačních složek státu, převážně z prostředí Ministerstva obrany. V praktické části je na základě teoretických poznatků, výsledků dotazníkového šetření a zkušeností autora navržen systém dalšího vzdělávání pečujících osob, a to nejen jako nástroj k prohlubování a zvyšování odborné kvalifikace pečujících osob dětských skupin, ale také jako nástroj ke zvyšování motivace zaměstnanců dětských skupin organizačních složek státu.

Klíčová slova

Andragogika, další vzdělávání, dětská skupina, organizační složka státu, děti předškolního věku, motivace, pečující osoba, vzdělávání.

Annotation

In its theoretical part, the diploma thesis deals with specific features of managing childcare facilities run by various companies. These facilities are presented as a tool for combining professional and personal life of employees. The thesis also points out differences between particular forms of childcare for preschool-age children. Supported by new theories and practices, the paper subsequently determines the area of further education of people caring for groups of children within the state childcare establishments, focusing primarily on the environment of the Ministry of Defense. Based on theoretical knowledge, conducted surveys as well as the author's personal experience, in the practical part of the paper the author puts forth a system of further education of caretakers in children's groups with the aim of not only increasing the qualification of caretakers, but also as a tool for motivating people employed in state childcare establishments.

Keywords

Andragogy, further education, children's groups, state establishment, preschool-age children, motivation, caregivers, education.

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	12
1. DĚTSKÁ SKUPINA	12
1.1. Základní pojmy a legislativní rámec.....	12
1.2. Formy péče o děti předškolního věku.....	14
1.2.1. Mateřská škola.....	14
1.2.2. Jiné formy péče o děti předškolního věku.....	15
1.3. Specifika dětské skupiny.....	16
1.3.1. Poskytovatel péče.....	24
1.3.2. Veřejná dětská skupina.....	25
1.3.3. Podniková dětská skupina.....	27
1.3.4. Pečující osoba.....	28
1.4. Organizační složka státu.....	29
1.4.1. Dětské skupiny organizačních složek státu.....	30
1.4.2. Pracovní zařazení pečujících osob organizační složky státu.....	31
1.4.3. Financování dětských skupin organizační složky státu.....	32
2. VZDĚLÁVÁNÍ	36
2.1. Vzdělávání.....	36
2.2. Formální a neformální vzdělávání.....	37
2.3. Vzdělávání dospělých.....	38
2.4. Další vzdělávání.....	39
2.5. Současné formy dalšího vzdělávání.....	40
2.6. Právní stav dalšího vzdělávání.....	41
3. VZDĚLÁVÁNÍ PEČUJÍCÍCH OSOB	42
3.1. Současný stav dalšího vzdělávání pečujících osob.....	42
3.2. Vzdělávání pečujících osob organizační složky státu.....	43
PRAKTICKÁ ČÁST	45
4. METODIKA VÝZKUMU	45
4.1. Vymezení cíle.....	45
4.2. Výzkumné otázky.....	45
4.3. Hypotézy.....	46
4.4. Metody výzkumu.....	46
4.4.1. Dotazníkové šetření.....	46

4.4.2.	Pozorování	48
4.4.3.	Rozhovory.....	48
4.4.4.	Dedukce	49
4.4.5.	Myšlenková mapa	49
4.5.	Popis cílové skupiny	50
4.6.	Realizace šetření	51
4.7.	Vyhodnocení výzkumného šetření.....	51
5.	SYSTÉM DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PEČUJÍCÍCH OSOB ORGANIZAČNÍCH SLOŽEK STÁTU	78
5.1.	Teoretická východiska	78
5.2.	Cíl vzdělávacího programu	81
5.3.	Obsah dalšího vzdělávání	82
5.4.	Cílová skupina dalšího vzdělávání	84
5.5.	Použité metody a formy dalšího vzdělávání	86
5.6.	Řízení vzdělávacího programu	87
5.7.	Časový rámec dalšího vzdělávání.....	88
5.8.	Prostory pro další vzdělávání.....	89
5.9.	Financování dalšího vzdělávání.....	89
5.10.	Způsob ukončení.....	90
5.11.	Vyhodnocení.....	91
6.	VÝZKUMNÝ ZÁVĚR A DOPORUČENÍ	93
	ZÁVĚR	95
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	97
	SEZNAM ZKRATEK	102
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	103
	SEZNAM PŘÍLOH.....	105

ÚVOD

První zařízení, která měla jako primární cíl péči o děti předškolního věku v době rozmachu manufakturní výchovy, začala vznikat v 1. polovině 19. století pod názvem opatrovny. Vůbec první svého druhu byla opatrovna v Praze Na Hrádku¹. Problém, jak pečovat o dítě předškolního věku, řešily zaměstnané matky různě a mnohdy šlo opravdu o způsoby z dnešního pohledu nepřijatelné a nepochopitelné. A tak matky své ratolesti upoutávaly k čelu postele, zamykaly je doma nebo je ukládaly do dřevěné krabice, kterou následně pomocí kolíků uvazovaly na okraji pole, kde zrovna pracovaly².

Tyto důmyslné, leč přežitě, způsoby v dnešní době nahradila kvalitní a státem kontrolovaná systémová péče o děti předškolního věku. Společným faktorem v oblasti péče o dítě ale stále zůstává potřeba rodiče sladit pracovní a rodinný život v době, kdy má doma dítě, které z důvodu věku nemůže navštěvovat základní školu a zároveň se nevzdělává v mateřské škole. Mezi lety 1966–2013 byla služba s názvem jesle poskytována v režimu zvláštních dětských zařízení spadajících pod Ministerstvo zdravotnictví.

Zákonem č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů (dále jen zákon o dětských skupinách) byla zavedena nová forma péče o děti předškolního věku, čímž byla završena několikaletá snaha o nalezení alternativy za jesle. První dětskou skupinu, jako nástroj sladování profesního, rodinného a osobního života, otevřelo dne 1. července 2011 jako pilotní projekt³ pro své zaměstnance Ministerstvo práce a sociálních věcí. Ministerstvo práce a sociálních věcí k tomu ve své tiskové zprávě⁴, péči o dítě v dětské skupině je rodičům umožněno neztratit

¹ RÝDL, Karel a Eva ŠMELOVÁ. *Vývoj institucí pro předškolní výchovu (1869-2011)*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2012, s. 20. ISBN 978-80-244-3033-1.

² MICHEL, Sonya. The history of child care in the U.S. <https://socialwelfare.library.vcu.edu/> [online]. Virginia: Virginia Commonwealth University, 2011 [cit. 2020-04-18]. Dostupné z: <http://socialwelfare.library.vcu.edu/programs/child-care-the-american-history/>.

³ PEŠIČKA, Václav, Klára BÍLÁ a Matěj SKALICKÝ. MPSV představuje projekt alternativní péče o děti předškolního věku. *Irozhlas* [online]. Praha: Redakce iROZHLAS.cz, c1997-2020 [cit. 2020-04-20]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/mpsv-predstavuje-projekt-alternativni-pece-o-deti-predskolniho-veku_201108231658_mskalicky.

⁴ PLÍVOVÁ, Viktorie. Tisková zpráva. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Praha, 2011 [cit. 2020-06-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/detska-skupina-ministerstva-prace-a-socialnich-veci?inheritRedirect=true>.

kontakt se svým zaměstnáním v době péče o dítě do tří let věku a díky umístění dítěte do takového zařízení je urychlen vstup, popřípadě návrat zpět na trh práce.

Možnost provozovat dětskou skupinu pro své zaměstnance využívá také státní správa v rámci organizačních složek státu. Některé z nich poskytují službu péče o děti svých zaměstnanců v režimu mateřské školy⁵ nebo jejich dětskou skupinu provozuje příspěvková organizace⁶.

Autor diplomové práce se v rámci svého služebního zařazení zabývá metodickou a koordinační činností zřízení a provozování dětských skupin resortu Ministerstva obrany. Je tak dostatečně orientován v základních principech a problémech fungování dětských skupin v prostředí organizačních složek státu, kde je třeba kromě základních zákonných pravidel přizpůsobit chod dětských skupin jednotlivým vnitřním pravidlům každé organizační složky zvlášť, protože pro oblast státní správy jsou dětské skupiny stále novou oblastí a stále ještě hledají své pevné místo. Je tak nezbytné, aby si každá složka sama vnitřně stanovila či upřesnila konkrétní a jasně vymežující pravidla pro oblast zřízení a provozu dětských skupin. V resortu Ministerstva obrany rozhoduje o zřízení a ukončení činnosti dětských skupin státní tajemník v Ministerstvu obrany⁷, který vydal vlastní vnitřní metodiku k provedení zákona o dětské skupině upřesňující postupy pro zřízení a provoz dětských skupin v resortu Ministerstva obrany. Jde především o vymezení cílové skupiny rodičů, kterým je služba poskytována, proces přijímání dětí, postupy v logistickém a personálním zabezpečení zřízení a provozování dětských skupin.

Každá společnost či podnik je tvořen zaměstnanci, kteří ke své činnosti potřebují dostatečnou motivaci k práci. Ta může být chápána nejen jako samotný proces, ale také jako výsledek tohoto procesu, který vytváří kladný vztah k určitému výkonu jednání či chování⁸. Jak bylo již výše uvedeno, dětská skupina, jako jeden z nástrojů sladění rodinného a profesního života, přispívá k lepším pracovním podmínkám zaměstnanců. Pečující osoby v dětských skupinách, které vykonávají činnost přímo působící na dítě spočívající v hlídání a péči o dítě, je také nutné dostatečně motivovat, a to například

⁵ Mateřská škola Klásek s. p. o., zřizovatel Ministerstvo zemědělství, kapacita 42 dětí, zapsaná v rejstříku. Dostupné z: <https://rejstriky.msmt.cz/rejskol/> (údaj k 8. červnu 2020).

⁶ Dětská skupina „Šikulové“ provozovaná Správou služeb Ministerstva průmyslu a obchodu s kapacitou 15 dětí, která je zapsaná v evidenci dětských skupin. Dostupné z: <http://evidence.mpsv.cz/eEDS/index.php>.

⁷ čl. 84 odst. 4 písm. m) *Organizační řád Ministerstva obrany*. Praha, 2019.

⁸ PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace*. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015, s. 16. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5515-1.

vytvořením systému dalšího vzdělávání. Spokojený zaměstnanec dosahuje dlouhodobě lepších výsledků, zejména v pomáhajících profesích, kam pečující osoby dle názoru autora bezesporu spadají⁹. Snahou autora je vytvořit systém dalšího vzdělávání pečujících osob organizačních složek státu jako motivačního nástroje, který bude nejen zvyšovat odbornou kvalifikaci zaměstnance, ale také přispěje ke zkvalitnění poskytované péče v dětských skupinách organizačních složek státu.

V diplomové práci se autor dále pokusí porovnat hlavní rozdíly mezi podnikovou a veřejnou dětskou skupinou a na základě dostupných dat z dotazníkového šetření popsat stávající stav personálu dětských skupin organizačních složek státu. A to zejména v oblasti jejich odborné kvalifikace a možnostech dalšího vzdělávání v podmínkách státní správy čerpající finanční prostředky ze státního rozpočtu, pro jejichž nakládání jsou stanovena právními předpisy striktní pravidla.

V teoretické části autor vysvětlí pojmy dětská skupina, organizační složka státu a vzdělávání se zaměřením na podkapitulu dalšího vzdělávání v podmínkách státní správy. Dále autor provede analýzu současného právního a skutečného stavu dalšího vzdělávání pečujících osob organizačních složek státu se zaměřením na odborné požadavky, které jsou na pozici pečující osoby kladeny a na chystané právní úpravy.

V praktické části práce se autor pokusí na základě teoretických poznatků a zkušeností z vykonávané pozice metodika dětských skupin resortu Ministerstva obrany navrhnout nový systém dalšího vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách organizačních složek státu. V závěru práce autor zhodnotí celkový význam navrženého systému s možností aplikace a jeho ověření v praxi.

⁹ ŠKODA, Jiří, Pavel DOULÍK a Ivo MIKSCH. Rozvoj a řízení motivace u pedagogických pracovníků vybraných výchovných zařízení. *Andragogická revue: Česko-slovenský vědecký časopis zaměřený na teorii vzdělávání dospělých, andragogiku a rozvoj lidských zdrojů*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2014, (12014), 5-19. ISSN 1804-1698.

TEORETICKÁ ČÁST

1. DĚTSKÁ SKUPINA

První kapitola je věnována objasnění hlavních pojmů vztahujících se k tématu péče o děti předškolního věku. Přibližuje především pojem dětská skupina včetně vývoje jejího vzniku, kdo je z pohledu zákona o dětských skupinách poskytovatel služby péče o dítě, co spadá pod pojem organizační složka státu, dělení dětských skupin na veřejnou a podnikovou a seznamu dalších forem poskytování služby péče o dítě předškolního věku s následným výčtem hlavních rozdílů v porovnání s dětskou skupinou.

1.1. Základní pojmy a legislativní rámec

Pojem dětská skupina, jak bylo výše podotknuto, byl poprvé použit v rámci pilotního projektu nového typu zařízení pro poskytování služby péče o děti předškolního věku, a to pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí, které poskytování této služby zahájilo dne 1. července 2011¹⁰. Zatímco mateřská škola, jako součást vzdělávacího systému, spadá do odborné gesce Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, péče o dítě v dětské skupině odborně řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí a legislativně je ošetřen zákonem o dětských skupinách, který nabyl účinnost dne 29. listopadu 2014.

Zavedením této služby došlo k završení snahy vlády RNDr. Petra Nečase v oblasti podpory rodinné politiky, která byla deklarována v prohlášení vlády ze dne 4. srpna 2010¹¹, jejíž cílem bylo iniciovat vznik a následnou podporu zařízení pro děti zejména ve fázi preprimárního vzdělávání, a to mimo jiné z důvodu nedostatku míst v mateřských školách. Systém péče o děti mladší šesti let byl kritizován převážně z důvodu absence jeslí¹² a nízké kapacity v kolektivních zařízeních, kdy např. mateřské školy nebyly schopny pružně reagovat na geografický vývoj populace¹³. Dalším faktorem, posilujícím snahu o zavedení nové formy péče o dítě předškolního věku, byla stávající situace

¹⁰ PLÍVOVÁ, Viktorie. Tisková zpráva. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Praha, 2011 [cit. 2020-06-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/detska-skupina-ministerstva-prace-a-socialnich-veci?inheritRedirect=true>.

¹¹ Programové prohlášení. *Vláda České republiky* [online]. Praha: Vláda ČR, c2009-2020 [cit. 2020-06-08]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf.

¹² Právní existence do 31. prosince 2013.

¹³ PALONCYOVÁ, Jana. *Nové formy denní péče o děti v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2014, s. 9. ISBN 978-80-7416-203-9.

ve společnosti v podobě měnících se nároků na poskytovanou péči ze strany rodičů a jejich tlaku na rozmanitost nabízených služeb¹⁴.

Vláda se ve svém prohlášení dále zavázala k podpoře rozvoje firemních školek, alternativních předškolních zařízení a k zavedení institutu tzv. sousedského hlídání dítěte do 6 let jeho věku. Ministerstvo práce a sociálních věcí v zákoně o dětských skupinách rozpracovalo podmínky, za kterých může fyzická či právnická osoba zajišťovat potřeby dětí se zaměřením na výchovu, rozvoj schopností a jejich kulturních a hygienických návyků s podmínkou, že jde o poskytování služby mimo domácnost dítěte¹⁵. Zmíněné sousedské hlídání, které lze vnímat jako výpomoc např. babiček, souseda či jiné fyzické osoby, spočívající v dohledu nad dítětem nejen předškolního věku je realizováno spíše v režimu živnosti nebo činnosti veřejné organizace. Zákon o dětských skupinách svými podmínkami sousedské hlídání dalece přesahuje a pro péči o děti ve věku od šesti měsíců do čtyř let věku dítěte je využívána služba tzv. mikrojeslí¹⁶. Zákon o dětských skupinách se zavedením mikrojeslí počítá až ve své novele s předpokládanou účinností v roce 2021. Tato novela byla v termínu od 12. do 26. září 2019 v připomínkovém řízení a dne 3. dubna 2020 byla v e-klepu¹⁷ provedena poslední úprava. Návrh novely je od tohoto data připraven pro jednání vlády. Mikrojesle, jako alternativa jeslí, jsou v současné době finančně podporovány z Evropského sociálního fondu a jedná se o pilotní projekt Ministerstva práce a sociálních věcí¹⁸. Podmínky provozu jsou blíže stanoveny ve specifických podmínkách jednotlivých výzev Operačního programu Zaměstnanost 2014–2020, jehož řídicím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. K 27. únoru 2020 je v České republice evidováno 1 046 dětských skupin s celkovou kapacitou 13 715 míst a 98 mikrojeslí.

Dětské skupiny nemají za cíl konkurovat mateřským školám. Ovšem absence zařízení kolektivní péče o děti s možností umístění dítěte mladším tří let výrazně znesnadňují návrat rodiče, zejména matek, zpět do zaměstnání nebo uplatnění na trhu práce. Změna

¹⁴ PALONCYOVÁ, Jana. *Nové formy denní péče o děti v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2014, s. 9. ISBN 978-80-7416-203-9.

¹⁵ Ustanovení § 2 Zákon č. 247/2014 Sb. ze dne 23. září 2014. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., 2014, částka 105, číslo 247. Dostupné také z: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=247/2014&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.

¹⁶ Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/>.

¹⁷ Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNBFWKPE94>.

¹⁸ Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/>.

podmínek čerpání rodičovského příspěvku vedla k postupnému rapidnímu snížení počtu osob čerpajících rodičovský příspěvek a souběžně s tím využívající služeb mateřských škol. Počet těchto dětí od roku 2008, kdy mateřskou školu navštěvovalo 31 963 dětí rodičů pobírajících rodičovský příspěvek, do roku 2015 rapidně klesal až na pouhých 302¹⁹.

1.2. Formy péče o děti předškolního věku

Diplomová práce se primárně zaměřuje na oblast dalšího vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách organizačních složek státu, ale pro pochopení zvláštností dětských skupin a jejich zařazení do systému péče o děti předškolního věku považuje autor práce za důležité zmínit všechny současně dostupné typy zařízení péče o děti předškolního věku, které nabízí právní rámec v České republice a které mohou rodiče pro své děti využít.

1.2.1. Mateřská škola

Nejběžnější a nejvíce využívanou formou zařízení péče o děti předškolního věku je mateřská škola, zřizována v souladu s § 7 odst. 3 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále jen školský zákon). Mateřská škola může být provozována jako veřejné či soukromé zařízení a v souladu s § 34 odst. 8 školského zákona je možné mateřskou školu zřídit také jako firemní zařízení, na základě čehož lze přednostně přijímat děti zaměstnanců zřizovatele, aniž by docházelo k diskriminačnímu jednání²⁰. Následným zápisem mateřské školy do rejstříku škol a školských zařízení²¹ vzniká právnické osobě právo poskytovat vzdělávání a také vzniká nárok na přidělení finančních prostředků z rozpočtu státu nebo územního samosprávného celku.

Alternativou klasické mateřské školy je lesní mateřská škola, která vzdělávání dětí v souladu s § 33 školského zákona zabezpečuje především mimo samotné zázemí lesní mateřské školy za splnění podmínky, že toto zázemí zároveň nesmí být stavbou²². Kromě

¹⁹ HÖHNE, Sylva. Změny v čerpání rodičovského příspěvku v demografických souvislostech. *Demografie: revue pro výzkum populačního vývoje*. Praha, 2017, **59**(1), 5-22, s. 11. ISSN 1805-2991.

²⁰ Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolka-informace>.

²¹ Ustanovení § 142 školského zákona.

²² Ustanovení § 34 odst. 9 školského zákona.

absence zázemí jako stavby se lesní mateřská škola vyznačuje převážně tím, že nemůže získat statut spádového školského zařízení²³. Z toho vyplývá, že lesní mateřská škola nemá zákonem stanovenou povinnost dítě přijmout k povinnému předškolnímu vzdělávání²⁴ a rodič si tak nemůže tuto předškolní péči nárokovat. I zde ale platí, že dětem v lesních mateřských školách je umožněno plnění předškolního vzdělávání. Ředitel lesní mateřské školy má pak povinnost tuto skutečnost oznámit řediteli spádové mateřské školy dítěte²⁵.

1.2.2. Jiné formy péče o děti předškolního věku

V rámci systému kolektivních služeb denní péče o děti je možné provozovat jiné formy péče o děti předškolního věku, kterými mohou být různé kluby²⁶, spolky, dětské koutky²⁷, mikrojesle nebo prostřednictvím neziskových organizací. Tato zařízení lze provozovat na bázi obecných právních předpisů, a to za předpokladu splnění základních požadavků na hygienu²⁸, stavebních požadavků²⁹, požadavky na oblasti požární ochrany³⁰ a ochrany veřejného zdraví³¹. Tyto zařízení lze také v souladu se zákonem č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (dále jen živnostenský zákon) provozovat v rámci vázané živnosti *Péče o dítě do tří let věku v denním režimu*, nebo volné živnosti *Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti a Poskytování služeb pro rodinu a domácnost*.

Zařízení, která jsou budována v souladu s obecnými právními předpisy, umožňují jejich zřizovatelům větší volnost a flexibilitu při stanovování konkrétních podmínek

²³ Ustanovení § 179 odst. 3 školského zákona.

²⁴ Ustanovení § 34 odst. 1 školského zákona.

²⁵ Ustanovení § 34a odst. 2 věta třetí školského zákona.

²⁶ Např. Lesní klub Tři údolí; Libčická 333, Praha 8 – Čimice, IČO 02802201, 333 údolí z. s.

²⁷ Dostupné z: <https://www.timeoutplus.cz/koutky.php>.

²⁸ Vyhláška č. 410 ze dne 4. října 2005 o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, p.o., 2005, částka 141, číslo 410, s. 7478-7488. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=410&r=2005>.

²⁹ Vyhláška č. 268 ze dne 12. srpna 2009 o technických požadavcích na stavby. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, p.o., 2009, částka 81, číslo 268, s. 3702-3719. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=268&r=2009>.

³⁰ Zákon České národní rady č. 133 ze dne 17. prosince 1985 o požární ochraně. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Federální statistický úřad, 1985, částka 34, číslo 133, s. 674-691. Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=133&r=1985>.

³¹ Zákon č. 258 ze dne 14. července 2000 o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, p.o., 2000, částka 74, číslo 258, s. 3622-3662. Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=258&r=2000>.

provozování s ohledem na finanční, personální či prostorové možnosti³². Absence jasných pravidel dále umožňuje naplňovat individuální potřeby každého rodiče zvlášť a nastavování vlastních pravidel, která nejsou prakticky nikým regulována. Ovšem značnou nevýhodu v tomto případě představuje samotný proces vybudování takového zařízení při získávání potřebných příslušných povolení, přičemž velkou roli hraje vstřícnost a ochota pracovníků dotčených orgánů³³. U těchto jiných forem péče o dítě předškolního věku nedochází k žádné kontrole kvality poskytované péče, která se tak zcela odvíjí od podmínek nastavených provozovatelem. Absence kontrolních mechanismů nejen v oblasti kvality poskytované péče, ale také hygieny či požárních opatření a následně sjednocení forem poskytování péče o dítě předškolního věku byla jedním z impulsů pro vznik zákona o dětských skupinách³⁴.

1.3. Specifika dětské skupiny

Služba péče o dítě v dětské skupině se od školských a neškolských zařízení značně liší, a to v několika níže popsáných aspektech³⁵.

Právní rámec

Prvním rozdílem mezi dětskou skupinou a školským a neškolským zařízením je právní rámec stanovující pravidla zřízení a provozu zařízení péče o děti a odborný dohled. Mateřské školy se opírají o školský zákon a jsou odborně řízeny Ministerstvem školství. Dětské skupiny mají svou oporu v zákoně o dětských skupinách, jehož gestorem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Ostatní zařízení neziskového typu nebo zařízení na komerční úrovni se řídí především zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen občanský zákoník), zákonem č. 133/1985 Sb., o požární ochraně (dále jen zákon o požární ochraně), živnostenským zákonem nebo vyhláškou č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých (dále jen vyhláška o hygienických požadavcích).

³² PALONCYOVÁ, Jana. *Nové formy denní péče o děti v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2014, s. 21. ISBN 978-80-7416-203-9.

³³ PALONCYOVÁ, Jana. *Nové formy denní péče o děti v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2014, s. 21. ISBN 978-80-7416-203-9.

³⁴ PALONCYOVÁ, Jana. *Nové formy denní péče o děti v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2014, s. 24. ISBN 978-80-7416-203-9.

³⁵ PALONCYOVÁ, Jana. *Nové formy denní péče o děti v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2014, s. 28-32. ISBN 978-80-7416-203-9.

Právní rámec tak stanovuje mateřským školám povinnost před zahájením činnosti provést zápis do školského rejstříku³⁶ a dětským skupinám podat žádost o zápis do evidence poskytovatelů³⁷. V případě jiných forem péče o děti předškolního věku tato povinnost legislativně ošetřena není.

Právní forma

Vymezení právní formy provozovatele mateřské školy, dětské skupiny nebo jiných forem péče o dítě předškolního věku je dle autorova názoru nutné převážně z důvodu nastavení pravidel pro financování provozu konkrétního zařízení a s tím souvisejících možností poskytování dalšího vzdělávání pečujících osob.

Právní postavení škol a školských zařízení je stanoveno v § 8 školského zákona. Dětské skupiny mají právní formu vymezenou v § 3 zákona o dětských skupinách. Jiná zařízení péče o děti předškolního věku, ať na komerční či nekomerční úrovni, mohou být provozována ve formě příspěvkových organizací, obecně prospěšných společností, zapsaných ústavů, občanských sdružení, akciových společností, společností s ručením omezeným apod. Z tohoto hlediska dává postavení poskytovatele služby péče o dítě v mateřské škole nebo dětské skupině jasněji vymezená práva a povinnosti oproti jiným formám péče o děti předškolního věku.

Věkové rozpětí

Jeden z hlavních a velmi podstatných rozdílů mezi mateřskou školou, dětskou skupinou a jinou formou péče o děti předškolního věku na komerční či nekomerční úrovni je věkové rozpětí dětí. Mateřské školy mají v § 34 odst. 1 školského zákona jasně stanovenou podmínku poskytovat předškolní vzdělávání dětem zpravidla od tří let věku. V ojedinělých případech lze vzdělávání poskytovat i dětem od dvou let, nikoli však mladším a na toto vzdělávání nemá rodič právní nárok. Rozhodnutí o přijetí dítěte mezi jeho druhým a třetím rokem věku je tak zcela na řediteli mateřské školy. Dětská skupina je ve věkovém rozsahu dětí benevolentnější a svým rozpětím od jednoho roku do zahájení povinné školní docházky vyplňuje pomyslnou mezeru na trhu. Oproti těmto zařízením

³⁶ Ustanovení § 141 školského zákona.

³⁷ Ustanovení § 4 zákona o dětské skupině.

není u jiných forem péče o děti předškolního věku legislativou věkové rozpětí ošetřeno a je tak zcela na provozovateli tohoto druhu zařízení, jakou zvolí věkovou skladbu dětí.

Personál

U mateřských škol školský zákon ani vyhláška o předškolním vzdělávání nevymezují konkrétní počet personálu v jedné třídě, ovšem běžný model jsou dva učitelé na jednu třídu. K regulaci personálu z pohledu legislativy dochází v mateřské škole pouze v případě pobytu dětí mimo místo, kde se uskutečňuje vzdělávání, a to následovně:

- jeden učitel na nejvýše 20 dětí³⁸ z běžné třídy nebo na 12 dětí, pokud je ve třídě dítě mladší tří let
- v ojedinělých případech může ředitel mateřské školy zvýšit počet až na 28 dětí z běžné třídy nebo 23 dětí v případě přítomnosti dítěte mladšího tří let.

Pro dětské skupiny je v § 7 odst. 3 zákona o dětských skupinách stanovený limit personálu na počet dětí v jedné skupině, přičemž platí, že do šesti dětí je nutná přítomnost jedné pečující osoby a od sedmi dětí je nutné zajistit dohled dvěma pečujícími osobami. V případech, kdy je v dětské skupině více než 12 dětí, z nichž minimálně jedno je mladší dvou let, musí být přítomny tři pečující osoby. Tento počet je v případě spolufinancování provozu dětské skupiny z Operačního programu Zaměstnanost upraven ve Specifické části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost pro projekty s jednotkovými náklady zaměřené na podporu zařízení péče o děti předškolního věku (dále jen Specifická část)³⁹. V tomto případě je nutné zajistit přítomnost tří pečujících osob v případě přítomnosti 13 dětí a více, a to bez ohledu na jejich věk.

Počet personálu v případech jiných forem péče o děti předškolního věku není právní normou regulován a je tak opět na poskytovateli, aby s ohledem na provoz a bezpečnost dětí stanovil minimální počty personálu, který o děti pečuje.

Pro systém dalšího vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách organizačních složek státu se potřebou zajistit péči zvýšeným počtem personálu zvyšují i nároky na jejich proškolení. Celkový počet pečujících osob nutných dále vzdělávat je tak oproti mateřské škole více jak dvojnásobný.

³⁸ Ustanovení § 5 odst. 2 písm. a) vyhlášky o předškolním vzdělávání.

³⁹ Aktuální znění Obecné části a Specifické části dostupné z <https://www.esfcr.cz/pravidla-pro-zadatele-a-prijemce-opz>.

Počet dětí v jedné skupině

Dalším výrazným rozdílem mezi těmito třemi druhy zařízení je počet dětí v jedné skupině. Mateřské školy mají vyhláškou o předškolním vzdělávání stanoven nejen maximální počet dětí v jedné třídě, kterým je v souladu s § 2 odst. 3 zmíněné vyhlášky 24 dětí na jednu třídu, ale také je touto vyhláškou stanoven i minimální počet dětí uvedený i se svými specifiky v § 2 odst. 1 a 2. Školský zákon v § 23 odst. 5 umožňuje navýšení maximálního počtu dětí v jedné třídě až o čtyři na celkový počet 28 a zároveň v odst. 4 dovoluje snížit minimální počet dětí stanovený v § 2 odst. 1 a 2 vyhlášky o předškolním vzdělávání. U mateřských škol je stanoven nejen maximální počet dětí na třídu, ale i počet minimální.

Dětské skupiny mají v § 7 zákona o dětských skupinách stanovený limit přítomných dětí v jedné dětské skupině ve stejný čas na 24 dětí a není možné ho za žádných okolností přesáhnout. Právě nemožnost navyšování počtu v kombinaci se striktním počtem personálu je jednou z dalších výrazných odlišností mezi dětskou skupinou a mateřskou školou. Zákon o dětských skupinách neumožňuje poskytovat službu péče o dítě s nižším počtem personálu, jako je tomu u mateřských škol, což za určitých okolností může vést i k situacím, při kterých nejsou pečující osoby v dětských skupinách schopny převzít dítě do péče. Jde o případy, kdy není naplněna podmínka minimálního počtu personálu. Spodní hranice počtu dětí v dětské skupině není zákonem stanovena a rozhodujícím faktorem jsou tak ve většině případů finance a s tím spojená ekonomická návratnost provozovaného zařízení.

Jiné formy péče o děti předškolního věku nemají legislativou stanoveny minimální ani maximální počty dětí v jednotlivých třídách a provozovatel si jejich kapacitu určuje sám. Limitujícím faktorem pro stanovení počtu osob v zařízení může být např. posouzení požárního rizika v souladu s ČSN 73 0835 (730835) Požární bezpečnost staveb, budovy zdravotnických zařízení, a to v požárně bezpečnostním řešení stavby⁴⁰, kde je stanoven maximální počet osob a dětí v provozovaném zařízení.

⁴⁰ Ustanovení § 41 Vyhláška Ministerstva vnitra č. 246 ze dne 29. června 2001 o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (vyhláška o požární prevenci). In: *Sbírka zákonů*. Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, p.o., 2001, částka 95, číslo 246, s. 5446-5489. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=246&r=2001>.

Program a náplň výchovy a vzdělávání

Mateřská škola, jako vzdělávací instituce, je povinna se řídit rámcovým vzdělávacím programem⁴¹, který dále vymezuje povinný obsah, rozsah a podmínky vzdělávání. Tento rámcový vzdělávací program je pro mateřskou školu závazný a vychází z něj školní vzdělávací program každé mateřské školy, který obsahuje kromě jiného také hodnocení dětí. Rámcově vzdělávací program je také nezbytný pro určení potřebných finančních prostředků v souladu s § 160 až 162 školského zákona.

Poskytovatel služby péče o dítě v dětské skupině má zákonem o dětské skupině v § 10 stanovenou povinnost vypracovat před zahájením činnosti plán výchovy a péče o dítě, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte (dále jen Plán výchovy a péče), který bude formovat osobnost dítěte a jeho fyzický a psychický vývoj. Jakým způsobem poskytovatel služby péče o dítě v dětské skupině tento plán rozpracuje, co bude jeho náplní a v jakých intervalech bude jeho obsah aktualizovat, není legislativou nijak stanoveno. Dětské skupiny se tak mohou ve svém zaměření diametrálně rozlišovat.

V případě jiných forem péče o dítě předškolního věku není legislativou náplň denní činnosti dětí nijak regulována a stanovena. Provozovatel si tak, jako ve většině jiných oblastech, sám určuje pravidla pro denní činnosti dětí.

V rámci systému dalšího vzdělávání pečujících osob organizační složky státu lze v Plánu výchovy a péče rozpracovat hodnocení činnosti dítěte a v návaznosti na tuto aktivitu poskytovat pečujícím osobám v rámci témat dalšího vzdělávání zaměření na evaluaci činnosti dítěte.

Provozní doba

Vyhláška o předškolním vzdělávání stanovuje v § 1 odst. 2 povinnost zřizovat mateřskou školu s celodenním, polodenním nebo internátním provozem. Celodenním provozem je myšlenou poskytování vzdělávání minimálně 6,5 hodiny denně, nejdéle však 12 hodin, vzdělávání s polodenním provozem nesmí přesáhnout dobu 6,5 hodin v jednom dni. Internátní provoz umožňuje mateřským školám poskytovat celodenní vzdělávání a noční péči v pracovních dnech v minimálním rozsahu 100 hodin nepřetržitého provozu v jednom týdnu.

⁴¹ Ustanovení § 3 odst. 2 školského zákona.

Při provozování dětské skupiny je poskytovatel této služby povinen dodržovat ustanovení § 2 zákona o dětských skupinách, který stanovuje povinnost provozovat dětskou skupinu v rozsahu nejméně šest hodin denně mimo domácnost dítěte. Žádné další limity pro provozování dětských skupin nejsou legislativně stanoveny. Oproti mateřským školám je tak možné provozovat dětskou skupinu prakticky po celý kalendářní rok, a to i v nočních hodinách, což je v případě podnikových dětských skupin vnímáno jako jedna z nesporných výhod. Obzvláště v případech potřeby zaměstnanců pracovat v rámci směn, jako tomu bývá např. u lékařského personálu nebo u speciálních činností v rámci organizačních celků Ministerstva obrany.

Provozovatelé jiných forem péče o děti předškolního věku si o délce provozu v rámci kalendářního týdne rozhodují sami a ta se zpravidla přizpůsobuje potřebám rodičů, které se ale mohou často měnit.

Hygiena, ochrana zdraví a bezpečnost

Provozování mateřské školy je z pohledu hygieny, ochrany zdraví a bezpečnosti legislativou velmi jasně a striktně ošetřeno.

Hygienické požadavky mateřské školy vychází z § 7 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů (dále jen zákon o zdraví), na jehož základě byla vydána vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých (dále jen vyhláška o hygienických požadavcích). Tato vyhláška stanovuje požadavky na prostorové podmínky, osvětlení, mikroklimatické podmínky a podmínky pro úklid a výměnu lůžkovin. Pro mateřské školy je v § 3 odst. 1 vyhlášky o hygienických požadavcích stanovena povinnost zajistit vlastní venkovní prostory, a to s minimální plochou 4 m² na jedno dítě a pozemek musí být z důvodu ochrany zdraví a zajištění bezpečnosti dětí oplocen.

Zákon o ochraně veřejného zdraví v § 50 stanovuje mateřským školám povinnost přijímat pouze děti, které se podrobily stanoveným pravidelným očkováním nebo mají doklad, který potvrzuje jejich imunitu proti nákaze, popřípadě nemožnost se očkování podrobit pro trvalou kontraindikaci. Tuto povinnost nemají⁴² pouze děti, které docházkou do mateřské školy plní povinné předškolní vzdělávání. Mateřské školy mají dále v § 9

⁴² Ustanovení § 50 zákona o ochraně veřejného zdraví.

a § 10 zákona o ochraně veřejného zdraví stanovené podmínky pro zdravotní způsobilost dětí⁴³ k účasti ve škole v přírodě nebo na zotavovacích akcích a pro zdravotní způsobilost fyzických osob, které s dětmi v rámci těchto aktivit pracují. Veškeré tyto údaje jsou provozovatelé mateřských škol povinni vést v rámci evidence dětí v souladu s § 28 školského zákona. Oblast bezpečnosti práce a zdraví v rámci předškolního vzdělávání řeší již školský zákon, a to v § 4 a § 5, v nichž se stanovuje povinnost tuto oblast rozpracovat v rámcově vzdělávacím programu, respektive ve školním vzdělávacím programu. Dále je tato problematika blíže vymezena vyhláškou o předškolním vzdělávání.

U dětských skupin jsou oproti mateřským školám patrné rozdíly, a to převážně v těchto bodech:

- dětská skupina nemá vždy povinnost zajistit vlastní venkovní prostory a může k tomu využít i prostory jiné⁴⁴ na základě výjimky krajské hygienické stanice⁴⁵,
- povinnost očkování a zdravotní způsobilost je pro dětskou skupinu povinná po celou dobu poskytování služby péče o dítě, a to i pro děti v předškolním roce⁴⁶,
- provozovatelé dětských skupin vedou v souladu s § 11 odst. 1 písm. h) zákona o dětských skupinách záznam o zdravotním stavu dítěte a rodič je povinen hlásit jeho změny, mající vliv na poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, ale oproti mateřským školám nemají povinnost vyžadovat potvrzení o zdravotním stavu dítěte od lékaře v případech účasti dětí na akcích mimo prostory dětské skupiny (např. pobyt v přírodě na více dnů apod.).

U provozování jiných forem péče o dítě předškolního věku je legislativně vymezeno jen očkování, a to pouze pro zařízení poskytující službu péče o dítě do tří let věku dítěte. Vyhláška o hygienických požadavcích se v rámci živnostenské činnosti zaměřuje opět pouze na zařízení pro děti do tří let.

⁴³ Novela zákona o ochraně veřejného zdraví v § 9 odst. 1 písm. a) ruší s platností od 1. května 2020 povinnost doložit u dítěte potvrzení, že se podrobilo stanoveným pravidelným očkováním nebo má doklad, že je proti nákaze imunní nebo že se nemůže očkování podrobit pro trvalou kontraindikaci.

⁴⁴ V souladu s § 1 vyhlášky č. 281/2014 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz dětské skupiny do 12 dětí, lze využívat dostupná veřejná hřiště nebo pobyt v přírodě.

⁴⁵ Ustanovení § 15 odst. 3 zákona o dětských skupinách.

⁴⁶ Do dětské skupiny může docházet i dítě, které povinnost předškolního vzdělávání plní v rámci individuálního vzdělávání v souladu s §34a odst. 5 písm. a) školského zákona.

Odpovědnost za škodu

U mateřských škol je v § 391 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen zákoník práce) stanovena odpovědnost za škodu, vzniklá dětem při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním, stanovena provozovateli či zřizovateli.

Provozovatel služby péče o dítě v dětské skupině je v souladu s § 12 zákona o dětských skupinách povinen mít po celou dobu poskytování této služby uzavřené pojištění odpovědnosti za újmu. Toto pojištění zpravidla řeší pochybení ze strany poskytovatele služby péče o dítě, nikoli odškodnění úrazu dítěte v případech, kdy nebylo prokázáno pochybení pečující osoby, která konala dohled.

U provozování jiných forem péče o dítě předškolního věku legislativa tuto povinnost nestanovuje a vzniklé škody se tak řeší v souladu s občanským zákoníkem, kdy se viník zjišťuje šetřením.

Strava

Ředitel mateřské školy je dle § 4 odst. 1 vyhlášky o předškolním vzdělávání povinen zajistit žákům stravu za podmínek stanovených vyhláškou č. 107/2005 Sb., o školním stravování (dále jen vyhláška o stravování), která detailně vymezuje např. výši úhrady za stravu, podmínky pro provozování školního stravování nebo normy na výživové normy.

V případě provozování dětských skupin není povinnost zajistit stravu provozovateli legislativou uložena. Zákon o dětské skupině v § 8 provozovateli umožňuje se s rodičem v rámci uzavřené smlouvy o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině⁴⁷ domluvit na zajištění stravy rodičem, a to za dodržení stanovených podmínek pro uchování a podání stravy dítěti⁴⁸.

Otázka stravování v zařízeních jiné formy péče o dítě předškolního věku opět není legislativou vymezena a je na provozovateli, jak si pravidla stravování dětí nastaví.

Úhrada za službu

V případě úhrady za službu je nutné rozlišovat mezi veřejnou a soukromou mateřskou školou. Veřejná mateřská škola se řídí ustanovením § 6 vyhlášky o předškolním vzdělávání, ve které je nejen způsob stanovení výše úhrady, ale také lhůty na její zveřejnění a taktéž jsou v ní uvedeny případy osvobození úplaty ze strany rodičů. Na druhou stranu pro soukromou mateřskou školu je pro stanovení výše měsíční úhrady

⁴⁷ Ustanovení § 13 zákona o dětské skupině.

⁴⁸ Ustanovení § 8 odst. 2 zákona o dětské skupině.

podstatná právní forma zřizovatele jako právnické osoby. Pokud právní rámec právnické osobě umožňuje vykazovat zisk⁴⁹, není výše školkovného ničím limitována a mateřská školka si její výši stanovuje sama dle možností na trhu. Pokud právnické osobě legislativa neumožňuje vykazovat zisk⁵⁰, je výše školkovného stanovena s přihlédnutím na celkové náklady na provoz a s výší dotace poskytnuté v souladu se zákonem č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením (dále jen zákon o dotacích).

U dětských skupin umožňuje § 6 zákona o dětské skupině poskytovat službu péče o dítě v dětské skupině s plnou, částečnou či nulovou spoluúčastí rodiče. Platí ovšem, že výše měsíční úhrady hrazená rodičem nemůže pro poskytovatele služby péče o dítě generovat zisk v rozporu s výkladem § 6 zákona o dětské skupině v důvodové zprávě, která uvádí, že je služba poskytována na nekomerčním základě. Dále je v § 6 výše uvedeného zákona stanovena povinnost vést účetnictví odděleně od ostatních účetních záznamů. Pokud po uhrazení všech nákladů poskytovateli služby péče o dítě v dětské skupině zůstanou dostupné nevyčerpané finanční prostředky a ty nebudou využity ve prospěch provozu dětské skupiny, např. formou obměny nábytku nebo nákupem jiného vybavení, je povinností poskytovatele tento zisk vrátit zpět rodičům.⁵¹

1.3.1. Poskytovatel péče

Zákon o dětské skupině zcela jasně vymezuje, kdo a za jakých podmínek může dětskou skupinu provozovat. Poskytovatelem služby péče o dítě v dětské skupině může být v souladu s § 3 zákona o dětské skupině fyzická nebo právnická osoba, která je vůči rodiči⁵² dítěte, navštěvujícího dětskou skupinu, v pozici zaměstnavatele. Za zaměstnavatele je dle § 3 odst. 4 zákona o dětské skupině považována:

- fyzická či právnická osoba, která má v zaměstnaneckém poměru alespoň jednoho zaměstnance,

⁴⁹ Např. s.r.o.

⁵⁰ Např. obecně prospěšná společnost, která nevykazuje zisk, ale veškeré finanční zdroje využívá k účelu, ke kterému byla zřízena.

⁵¹ Co znamená „do výše skutečných nákladů“ a jak zacházet s úhradou od rodičů?. *Moje dětská skupina* [online]. Praha: Asociace provozovatelů dětských skupin a mikrojeslí, 2020 [cit. 2020-04-29]. Dostupné z: <https://mojedetskaskupina.cz/znamena-vyse-skutecnych-nakladua-zachazet-uhradou-od-rodicu/>.

⁵² Rodičem je v souladu se zákonem o dětské skupině považována také fyzická osoba, které bylo rozhodnutím příslušného orgánu svěřeno dítě do péče nahrazující péči rodičů v souladu s § 7 odst. 10 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

- organizační složka státu zaměstnávající zaměstnance na základě pracovního poměru nebo na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr⁵³,
- útvar, složka nebo jiná organizační část bezpečnostního sboru nebo ozbrojených sil České republiky vyplácející příslušníkům bezpečnostních sborů služební příjem nebo vojákům z povolání plat,
- organizační složka státu nebo právnická osoba, do nichž jsou k plnění služebních úkolů vysláni příslušníci bezpečnostních sborů nebo zařazeni vojáci z povolání.

Zákon o dětské skupině připouští možnost poskytovat službu péče o dítě v dětské skupině též rodiči, který není zaměstnancem poskytovatele péče, a to za předpokladu uzavření dohody mezi poskytovatelem služby péče o dítě v dětské skupině a zaměstnavatelem rodiče v souladu s § 3 odst. 3 zákona o dětské skupině. Je však nutné u rodiče dodržet podmínku zaměstnaneckého vztahu po dobu využívání služby péče o dítě v dětské skupině, a to buď přímo s poskytovatelem této služby, nebo se zaměstnavatelem, se kterým poskytovatel služby péče o dítě v dětské skupině dohodu uzavřel. Z výše uvedeného tak jednoznačně vyplývá, že v případě ukončení pracovního vztahu rodiče nelze službu péče o dítě v dětské skupině nadále využívat.

1.3.2. Veřejná dětská skupina

Službu péče o dítě lze v souladu se zákonem o dětské skupině poskytovat fyzickou i právnickou osobou, a to převážně z důvodu podpoření rodiče na trhu práce a vytvoření takového zázemí, ve kterém dochází ke sladění profesního a rodinného života rodičů s malými dětmi. Dětské skupiny lze rozdělit na dvě kategorie – veřejná a podniková.

Zákon o dětské skupině v § 3 odst. 2 vymezuje případy, kdy lze poskytovat službu péči o dítě v dětské skupině i těm rodičům, kteří nejsou zaměstnanci poskytovatele, a to v těchto případech, kdy je poskytovatelem:

- a) ústav, jestliže poskytování služby péče o dítě v dětské skupině je v souladu s jeho zakládací listinou,
- b) právnická osoba registrovaná nebo evidovaná podle zákona o církvích a náboženských společnostech, pokud poskytování služby péče o dítě v dětské skupině je v souladu s jejím předmětem činnosti,

⁵³ Ustanovení třetí část zákoníku práce.

- c) územní samosprávný celek nebo jím založenou právnickou osobou,
- d) obecně prospěšná společnost, jestliže poskytování služby péče o dítě v dětské skupině je v souladu s její zakládací listinou nebo zakládací smlouvou,
- e) nadace nebo nadační fond,
- f) vysoká škola,
- g) spolek, jestliže poskytování služby péče o dítě v dětské skupině je v souladu s jeho stanovami.

U výše uvedených případů jde o tzv. veřejnou dětskou skupinu, kdy poskytování služby péče o dítě není podmíněno existencí pracovněprávního vztahu vůči poskytovateli a dětskou skupinu může navštěvovat dítě každého rodiče, který má o takovou službu zájem.

V případě vysokých škol tak může jít o poskytování služby péče o dítě pedagogickým pracovníkům či studentům, v případě ústavu zase o poskytování služby klientům v souladu s jeho činností⁵⁴, přičemž je péče o dítě hlavní či doplňkovou službou. Jednou z nejvíce využívaných právních forem provozování veřejných dětských skupin jsou neziskové spolky zapsané ve veřejném rejstříku a sbírce listin⁵⁵. Se stavem k 22. březnu 2020 eviduje Ministerstvo práce a sociálních věcí v evidenci poskytovatelů na svém portále⁵⁶ 71 dětských skupin s právní formou poskytovatele jako spolku. Těchto 71 dětských skupin s celkovou kapacitou 834 míst je provozováno 48 spolky. Tyto dětské skupiny jsou určeny široké veřejnosti nejen z důvodu pomoci rodičům s jejich uplatněním na trhu práce, ale také jako služby doplňkové, tudíž sem může vodit své dítě i rodič, který je s jiným dítětem na mateřské či rodičovské dovolené, nebo ji může využívat v případech uzavření mateřské školy, kterou dítě standardně navštěvuje. Dalším důvodem poptávky po veřejných dětských skupinách může být i jejich úzké zaměření a specializace (např. sportovní zaměření, jazykové třídy nebo vzdělávací metody s prvky Montessori). Dětské skupiny zakládají i obce, které k 2. květnu 2020 provozovaly celkem 32 dětských skupin s celkovou kapacitou 348 míst pro děti předškolního věku.

⁵⁴ Např. Ústav ROZUMu, z.ú., Ústav IČ 04479289, který v Zakládací listině ústavu uvádí jako předmět činnosti ústavu mimo jiné vzdělávací programy pro sociální a pedagogické pracovníky nebo poradenské služby pro profesionály.

⁵⁵ Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik>.

⁵⁶ Dostupné z: <http://evidence.mpsv.cz/eEDS/index.php>.

1.3.3. Podniková dětská skupina

Pokud poskytovatel nespadá do kategorie veřejné dětské skupiny dle § 3 odst. 2 zákona o dětské skupině, je provoz dětské skupiny vnímán jako poskytování služby péče o dítě v neveřejné (podnikové) dětské skupině, jelikož je tato služba primárně poskytována za účelem sladění profesního a rodinného života zaměstnanců poskytovatele.

Jak uvádí důvodová zpráva k novele zákona⁵⁷ o dětské skupině, služba péče o děti je stěžejním předpokladem pro sladění profesního a rodinného života. Nedostatek míst pro děti mladší tří let společně s finanční náročností, kterou s sebou nese využívání služeb soukromých zařízení pro péči o předškolní děti, jsou jedním z hlavních argumentů Ministerstva práce a sociálních věcí pro podporu dětských skupin, převážně neveřejných, které lze vnímat spíše jako podnikové.

Podnikovou dětskou skupinu zřizuje poskytovatel pro své zaměstnance, a to s úplnou či částečnou úhradou, nebo zcela bez úhrady nákladů. U podnikových dětských skupin je častěji nastavena podstatně nižší úhrada ze strany rodičů, než je tomu v případech provozování veřejných dětských skupin. Zaměstnavatel dětskou skupinu provozuje nejen jako nástroj usnadňující rodiči návrat do zaměstnání převážně díky pomoci sladit jeho rodinný a profesní život, ale také jako nástroj k udržení zaměstnanců. Služba péče o dítě je také vítaným benefitem pro nově příchozí zaměstnance.

K vyčerpání rodičovského příspěvku dochází nejčastěji před dovršením tří let věku dítěte⁵⁸. Tento fakt spolu s možností umístění dítěte staršího dvou let do dětské skupiny, aniž by rodič ztrácel nárok na rodičovský příspěvek, je podle autora pro fungování podnikových dětských skupin klíčový. Zaměstnavatel poskytováním služby péče o dítě v dětské skupině s věkovou hranicí od dvou let oslovuje tu část zaměstnanců, která se může vrátit zpátky do zaměstnání. Na základě vyplaceného rodičovského příspěvku lze využít i částečný úvazek. Právě variabilita, s jakou lze provozovat dětskou skupinu, činí z této formy péče o dítě efektivní nástroj zaměstnavatele nejen k udržení stávajících zaměstnanců, ale také představuje výrazný benefit pro nové zaměstnance.

⁵⁷ Dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNB58JKBNC>, datum vložení přílohy 5. října 2018, se stavem k 18. červnu 2020.

⁵⁸ HÖHNE, Sylva. Změny v čerpání rodičovského příspěvku v demografických souvislostech. *Demografie: revue pro výzkum populačního vývoje*. Praha, 2017, 59(1), 5-22, s. 15. ISSN 1805-2991.

Do dětské skupiny lze umístit dítě i v případě čerpání rodičovského příspěvku, aniž by o něj rodič přišel⁵⁹. V případě podnikové dětské skupiny jde tak o kumulaci několika faktorů, faktorů, které výrazným způsobem přispívají k využívání této služby. Podnikové dětské skupiny jsou zpravidla zřizovány v blízkosti zaměstnavatele rodiče, jejichž provoz je z větší části hrazen poskytovatelem služby péče o dítě v dětské skupině a rodič se pouze finančně spolupodílí. A v neposlední řadě jde o výše zmíněný souběh čerpání rodičovského příspěvku a mzdy či platu za vykonanou práci.

1.3.4. Pečující osoba

Cílem diplomové práce je navrhnout systém dalšího vzdělávání pečujících osob, a proto je nejprve nezbytné blíže specifikovat, koho považovat za pečující osobu, jakou činností se zabývá a jaké jsou hlavní rozdíly mezi pečující osobou a pedagogickým pracovníkem.

Samotnou péči o dítě v dětské skupině realizuje pečující osoba, kterou zákon o dětské skupině v § 5 odst. 2 definuje jako fyzickou osobu v základním pracovněprávním vztahu k poskytovateli, vykonávající činnost přímo působící na dítě spočívající v hlídání a péči o dítě. Navíc musí být splňuje bezúhonná, odborně a zdravotně způsobilá, plnoletá a svéprávná.

Zákon o dětských skupinách v § 5 odst. 3 specifikuje, kdo je brán jako osoba bezúhonná. Fyzickým a právnickým osobám dále ukládá podmínku nebýt pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin spáchaný z nedbalosti v souvislosti s vykonáváním činnosti péče o dítě nebo činností s ní srovnatelných, anebo pro trestný čin, jehož spáchání může mít vliv na způsobilost k výkonu péče o dítě. Tato trestní bezúhonnost se dokládá výpisem z rejstříku trestů.

Odbornou způsobilost pečující osoby konkretizuje zákon o dětské skupině v § 5 dlouhým výčtem povolání, profesí či odborných způsobilostí, které jsou z pohledu zákona o dětské skupině uznatelné jako splnění odborné způsobilosti pečující osoby. Odbornou způsobilost autor blíže vymezí v praktické části diplomové práce jako

⁵⁹ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní a sociální podpoře, v § 30, odst. 1 stanovuje nárok na rodičovský příspěvek rodiči, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o nejmladší dítě v rodině, a to nejdéle do čtyř let věku. Tato podmínka se bere za splněnou i v případě, že docházka dítěte mladší dvou let v dětské skupině či jiného zařízení obdobného typu nepřesáhne 96 hodin. U dětí starších dvou let se rozsah docházky nesleduje.

východisko pro stanovení systému dalšího vzdělávání, pro který je nezbytný dosažený stupeň vzdělání a jeho obor, které pečující osoby dosáhly.

Při posuzování zdravotní způsobilosti pečující osoby se vychází z právních předpisů o pracovnělékařských službách, a to převážně ze zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zdravotních službách), a to zejména v § 53–60, v nichž je vymezena celá oblast pracovnělékařských služeb a posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání. Dokladem o zdravotní způsobilosti pečující osoby je lékařské potvrzení o absolvování vstupní lékařské prohlídky. V případě pečujících osob v dětských skupinách organizačních složek státu, které jsou zaměstnávány na základě dohody o pracovní činnosti, je podmínka absolvovat vstupní lékařskou prohlídku stanovena v § 59 odst. 1 písm. b) bod 2 zákona o zdravotních službách.

Dalším právním předpisem stanovujícím podmínky pro pečující osoby v oblasti zdravotní způsobilosti je zákon o zdraví, který dětskou skupinu v souladu s § 23 odst. 1 zařazuje do kategorie stravovací služby a dle § 19 téhož zákona se provozování stravovacích služeb považuje za činnost epidemiologicky závažnou. Zákon o zdraví v § 19 odst. 2 stanovuje osobám vykonávající činnost epidemiologicky závažnou povinnost mít zdravotní průkaz a znalosti nutné k ochraně veřejného zdraví. S tím, že zdravotní průkaz nenahrazuje lékařskou preventivní prohlídku.

Svéprávnost vymezuje občanský zákoník, který v § 15 odst. 2 říká, že svéprávnost je způsobilost k právnímu jednání, které se dle § 16 občanského zákoníku není možné vzdát. Plně svéprávným se člověk stává zletilostí, tedy dovršením věku 18 let. Od tohoto okamžiku je tedy člověk způsobilý ke všem právním jednáním. Z ustanovení § 56 občanského zákoníku jasně vyplývá, že omezit svéprávnost může pouze soud. Pečující osoba dokládá svéprávnost čestným prohlášením.

Pro potřeby této diplomové práce a v praktické části navrženému systému dalšího vzdělávání je podstatné, jakého stupně vzdělání pečující osoba dosáhla.

1.4.Organizační složka státu

Organizační složku státu definuje zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích (dále jen zákon o majetku), jako subjekt, který ve své vymezené působnosti jedná jménem státu a nakládá s jeho majetkem. Organizační

složka státu není právnickou osobou a její financování upravují zvláštní právní předpisy⁶⁰. K 28. únoru 2020 poskytuje službu péče o dítě v dětské skupině těchto 9 organizačních složek státu, a to ve dvaceti dětských skupinách s celkovou kapacitou 328 míst⁶¹:

- Ministerstvo zahraničních věcí ČR,
- Ministerstvo financí ČR,
- Ministerstvo obrany ČR,
- Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- Ministerstvo dopravy,
- Ministerstvo životního prostředí,
- Česká správa sociálního zabezpečení,
- Nejvyšší kontrolní úřad,
- Kancelář Veřejného ochránce práv.

O záměru zřídit dětskou skupinu informoval na svých oficiálních webových stránkách také Český statistický úřad⁶², který by se tak stal další organizační složkou státu, která tuto službu poskytuje. Je tak patrné, že snaha o zřizování a provoz dětských skupin v rámci státní správy je stále aktuální téma.

1.4.1. Dětské skupiny organizačních složek státu

Pro dětské skupiny organizačních složek státu lze použít výraz podniková dětská skupina, který sice není terminologicky ukotven v samotném zákoně o dětské skupině a je více využíván pro dětské skupiny podpořené z Evropského sociálního fondu⁶³. Autor bude tento termín v diplomové práci využívat z důvodu lepšího odlišení dětských skupin primárně určených pouze pro zaměstnance poskytovatele. Zákon o dětské skupině v § 3 odst. 1 stanovuje, že je služba určena zaměstnanci poskytovatele a zároveň v § 3 odst. 3 téhož zákona umožňuje poskytovat službu péče o dítě zaměstnanci jiného zaměstnavatele za podmínky uzavření dohody mezi poskytovatelem a zaměstnavatelem rodiče. Pokud poskytovatel služby péče v dětské skupině tuto dohodu uzavře, nejedná se o veřejnou dětskou skupinu, ale stále hovoříme o dětské skupině podnikové. Dětské skupiny

⁶⁰ Ustanovení § 3 odst. 4 zákona o majetku.

⁶¹ Zdroj <http://evidence.mpsv.cz/eEDS/index.php> se stavem k 28. únoru 2020.

⁶² Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/detska-skupina> se stavem k 8. dubnu 2020.

⁶³ Čl. 5.1.1 odst. 2 Specifické části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ pro projekty s jednotkovými náklady zaměřené na podporu zařízení péče o děti předškolního věku; 6 vydání, účinnost 1. ledna 2019.

organizační složky státu využívají možnosti uzavření této dohody mezi zaměstnavateli zpravidla v ojedinělých a odůvodněných případech, jakým je např. poskytování péče zaměstnancům příspěvkové organizace, kterou sama zřídila. Může jít také o mezirezortní spolupráci, při které jedno ministerstvo poskytuje možnost umístit dítě zaměstnance jiného ministerstva do dětské skupiny, jako je tomu například u Ministerstva obrany, které má uzavřenou dohodu se státním tajemníkem Ministerstva vnitra.

1.4.2. Pracovní zařazení pečujících osob organizační složky státu

Zákoník práce ve svém ustanovení § 74 odst. 1 ukládá zaměstnavateli povinnost zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Toto ustanovení tak hned na úvod dává jasně najevo, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr má zaměstnavatel využívat jen tam, kde jde o práce krátkodobé nebo tam, kde se jedná o činnosti krátkodobé.

Pečující osoby, jak již bylo uvedeno v kapitole 1.3.3, musí být v základním pracovněprávním vztahu k poskytovateli. V dětských skupinách organizačních složek státu jsou pečující osoby zaměstnávány za základě pracovní smlouvy nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr⁶⁴, a to v závislosti na konkrétních možnostech provozovatele.

Zákon o dětské skupině je v platnosti od 29. listopadu 2014 a služba péče o dítě v dětské skupině je tak stále vnímána jako nová forma péče o předškolní děti. Organizační složky státu tuto službu začaly využívat prvně dne 29. června 2015, kdy byl zahájen provoz dětské skupiny Kanceláře veřejného ochránce práv se sídlem v Brně⁶⁵. Počet dětských skupin se postupně navyšoval a každá organizační složka státu využívala jinou formu pracovněprávního vztahu s pečující osobou. Nejsnadnější cestou bylo nejprve využít možnosti uzavření dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Možnost uzavírat pracovní smlouvu je u organizační složky státu vázáno převážně na vytvoření pracovní pozice s alokováním peněžních prostředků. Tento proces není natolik pružný, aby byl schopen dostatečně rychle reagovat na potřebu vytvořit pracovní pozice pro pečující personál dětských skupin. Z tohoto důvodu byla možnost zaměstnat pečující

⁶⁴ Ustanovení části třetí zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁶⁵ Údaj z evidence dětských skupin MPSV.

osoby na dohodu o pracovní činnosti hojně využívána. Přechod na pracovní smlouvu byl urychlen také možností čerpat finanční podporu z Operačního programu Zaměstnanost.

Zde autor diplomové práce považuje za důležité porovnat výhody a nevýhody při zaměstnávání pečujících osob na základě pracovní smlouvy nebo dohod konaných mimo pracovní poměr. Nejde ovšem o porovnání z pohledu zákoníku práce, nýbrž o vymezení kladů a záporů pracovněprávního vztahu z pohledu provozování dětské skupiny.

Délka pracovněprávního vztahu

Pečující osoba pracující na základě pracovní smlouvy může dle uvážení zaměstnavatele dostat smlouvu na dobu určitou či neurčitou, což vytváří stabilitu a jistotu. Oproti tomu dohoda o pracovní činnosti umožňuje oběma stranám dohodu vypovědět, a to i bez udání důvodu s výpovědní lhůtou 14 dnů. Zde autor považuje za důležité poukázat na ustanovení § 16 zákoníku práce, kde je vymezeno rovné zacházení se všemi zaměstnanci⁶⁶.

1.4.3. Financování dětských skupin organizační složky státu

Pro účely této práce je potřeba poukázat na způsob financování organizačních složek státu a s tím spojené zajištění provozu jimi provozovaných dětských skupin, které primárně čerpají peněžní prostředky ze státního rozpočtu. Další způsob možného financování je čerpání podpory z Evropských strukturálních a investičních fondů a v neposlední řadě lze využívat sponzorské dary.

Státní rozpočet

Pravidla pro hospodaření organizačních složek státu jsou upravena zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (dále jen zákon o rozpočtu), v němž je v § 45 vymezeno, že organizační složka státu hospodaří s prostředky státního rozpočtu, veškeré příjmy jsou příjmem státního rozpočtu a veškeré výdaje jsou výdajem státního rozpočtu. Všechny tyto příjmy a výdaje musí navíc přímo souviset s činností organizační složky státu stanovenou zákonem. Z toho jasně vyplývá, že v oblasti dalšího vzdělávání může poskytovatel služby péče o dítě v dětské skupině organizační složky státu peněžní prostředky využívat jen v přímé spojitosti s provozováním dětské skupiny a témata dalšího vzdělávání tak musí

⁶⁶ Zaměstnavatel by se tak tam, kde je to možné, měl snažit vytvářet stejné či podobné podmínky všem zaměstnancům, a to bez ohledu na druh pracovně právního vztahu.

korespondovat s činností a zaměřením dětské skupiny⁶⁷. Dle § 45 odst. 4 zákona o rozpočtu každá organizační složka státu sestavuje svůj rozpočet příjmů a výdajů a člení ho podle rozpočtové skladby, a to na následující kalendářní rok s výhledem na další dva roky. Tyto finanční prostředky jsou vedeny na příslušných rozpočtových příjmových a výdajových účtech, které jsou Českou národní bankou k 31. prosinci každého kalendářního roku uspořádány tak, aby jejich výsledný zůstatek byl nulový. Jelikož je dětská skupina financována z těchto peněžních prostředků, je nutné veškeré její výdaje, včetně dalšího vzdělávání, plánovat s dostatečným předstihem, a to nejen na rok následující, ale v rámci střednědobého plánování i s ohledem na roky následující.

Pro chod dětských skupin jsou pravidla stanovená zákonem o rozpočtu a dalších právních předpisů s ním souvisejících limitující zejména v oblasti personální politiky a pořízování majetku, a to převážně drobného vybavení a v neposlední řadě i financování dalšího vzdělávání. Z pohledu personální politiky je velkou překážkou dlouhý časový rámec tvorby pracovní pozice, jejíž existence musí být součástí rozpočtu organizace. Z tohoto důvodu jsou v rámci organizačních složek státu zaměstnávány pečující osoby dětských skupin nejen na základě pracovní smlouvy, ale také na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedené práci. Složitost tvorby rozpočtu celé organizační složky státu, kde dětská skupina zastává roli podpůrného prvku, je pro zavedení změn v rámci provozu dětské skupiny značně obtížná. Dle autora diplomové práce je nezbytné stále hledat nové způsoby, jak v nastavených pravidlech pružně reagovat na měnící se podmínky v oblasti péče o děti předškolního věku v dětských skupinách organizačních složek státu. Důležitá je také skutečnost, že na dodržování stanovených pravidel při hospodaření organizačních složek státu dohlíží mimo jiné Nejvyšší kontrolní úřad v rámci kontrol a auditu. Kontrolních mechanismů je tak mnoho a v porovnání např. s komerční dětskou skupinou je rozdíl ve finanční politice a s tím spojených možnostech velmi markantní. U organizačních složek státu tak nejde o nedostatek finančních prostředků, ale o problém jejich získávání z důvodů legislativně a systémově nastavených pravidlech.

⁶⁷ Tyto činnosti a témata je nutné rozpracovat v Plánu výchovy a péče v souladu s ustanovením § 10 odst. 2 zákona o dětské skupině.

Podpora z evropských fondů

Provoz dětských skupin organizačních složek státu lze také spolufinancovat z prostředků Evropských strukturálních a investičních fondů, jejichž účelem je zejména podporovat vytváření pracovních míst⁶⁸. V současné době je tímto způsobem spolufinancováno zřizování a provozování dětských skupin např. Ministerstva obrany⁶⁹, Ministerstva financí⁷⁰ nebo Českého statistického úřadu⁷¹, a to konkrétně z Operačního programu Zaměstnanost, kde jsou podmínky pro získání podpory a jejího následného čerpání blíže vymezeny v Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce (dále jen Obecná část) a Specifické části. Operační program Zaměstnanost, ze kterého některé organizační složky státu aktuálně čerpají finanční podporu, je součástí programového období 2014–2020 a nejzazší datum pro čerpání dotace na provoz dětských skupin je do 30. června 2022. Podpora z EU je pro některé dětské skupiny klíčová, a to nejen pro samotný provoz, ale také pro oblast vzdělávání pečujících osob. V rámci jednotlivých výzev jsou specifikovány podmínky, za kterých je možné fyzické osobě proplatit náklady spojené se získáním odborné kvalifikace nezbytné pro výkon pečující osoby⁷². V tomto případě se nejedná o podporu v oblasti dalšího vzdělávání, ale o podporu zaměstnanosti, konkrétně formou motivace zaměstnance k výkonu povolání pečující osoby. Operační program Zaměstnanost, v rámci programového období 2014–2020, podporuje také oblast dalšího profesního vzdělávání. Jedná se např. o výzvu číslo 097 Podnikové vzdělávání zaměstnanců II⁷³ nebo výzvu č. 110 Vzdělávání – společná cesta k rozvoji II!⁷⁴. Pro autorem této práce navrhovaný systém dalšího vzdělávání pečujících osob organizačních složek státu by možnost spolufinancování tohoto dalšího vzdělávání znamenala výrazné usnadnění při jeho realizaci. Aktuální situace způsobená pandemií „koronaviru“ má nejen u nás, ale i ve světě vliv prakticky na všechny oblasti lidského počínání, a tak není zcela jasné, jakým způsobem se změní aktuálně probíraný návrh Operačního programu

⁶⁸ Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/funding-opportunities/funding-programmes/overview-funding-programmes/european-structural-and-investment-funds_cs.

⁶⁹ Přehled podaných projektů dostupný z: <https://www.esfcr.cz/vyzva-111-opz>.

⁷⁰ Dostupné z: https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset_publisher/ODuZumtPTtTa/content/detsky-skupina-mf-korunka-ii-?inheritRedirect=false.

⁷¹ Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/PublicPortal/Views/Projekty/Public/ProjektDetailPublicPage.aspx?action=get&datovySkladId=3EC09EDD-C342-4D8A-9750-EAF66E8011FB>.

⁷² Ustanovení § 5 odst. 5 zákona o dětské skupině.

⁷³ Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/vyzva-097-opz>.

⁷⁴ Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/vyzva-110-opz>.

Zaměstnanost plus 2021–2027, který s podporou a rozvojem systému dalšího vzdělávání ve své 3. verzi z listopadu 2019 stále počítá⁷⁵.

Sponzorský dar

Ze zákona o rozpočtu je patrné, že případné sponzorské dary pro dětskou skupinu, které by bylo možné využít pro oblast dalšího vzdělávání (finanční dar, učebnice, didaktické pomůcky apod.), musí být přijaty jako příjem státního rozpočtu, a to v souladu s platnými právními pravidly. Případný dárcce, kterým může být malá firma nebo fyzická osoba, je tak často odrazem složitostí a náročností procesu přijetí daru. Uvedený způsob finanční či materiální podpory je v praxi velmi výjimečný a pro systém dalšího vzdělávání s ním dle autora diplomové práce nelze příliš počítat.

⁷⁵ Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/opz-plus>.

2. VZDĚLÁVÁNÍ

Tato kapitola se věnuje základním termínům, které jsou v diplomové práci použity. Jde především o vymezení samotného pojmu vzdělávání se zaměřením na andragogiku jako vědu zabývající se vzděláváním dospělých. Dalšími pojmy jsou formální a neformální vzdělávání, vzdělávání dospělých a další vzdělávání dospělých. V závěru kapitoly jsou shrnuty současné formy dalšího vzdělávání, jejich právní rámec a nastíněna oblast skutečného stavu dalšího vzdělávání pečujících osob organizačních složek státu.

2.1. Vzdělávání

V úvodu této kapitoly by autor diplomové práce rád upozornil na časté zaměňování pojmu učení a vzdělávání. Učení využívá každý jedinec ke zlepšení svých schopností a spolu s genetickou predispozicí utváří a formuje vzorce chování, které jsou rozhodující pro životaschopnost a blahobyt sociálních skupin⁷⁶. Učení je celoživotní proces⁷⁷, který lze vnímat jako psychický proces nutný k existenci a vývoji jedince a společnosti jako takové⁷⁸, při němž dochází k získávání či předávání zkušeností, návyků, dovedností, znalostí nebo hodnot. Oproti tomu vzdělávání neboli edukace, lze chápat jako řízený proces vyučování a učení⁷⁹. I přesto, že spolu výše uvedené pojmy úzce souvisí, je dle autora nejen pro potřeby diplomové práce důležité je mezi sebou nezaměňovat, a to převážně z důvodu chápání dalšího vzdělávání jako řízeného procesu zvyšování odborných znalostí a dovedností. Při vzdělávání je proces učení řízený a směřuje ke konkrétnímu záměru⁸⁰. Vzdělávání se člení na následující úrovně formálního vzdělávání⁸¹:

- primární vzdělávání (mateřská škola),
- primární vzdělávání (1. stupeň základní školy),

⁷⁶ PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 18. ISBN 978-80-247-4806-1.

⁷⁷ ŠKODA, Jiří a Pavel DOULÍK. *Psychodidaktika*. 1. Praha: Grada, 2011, s. 8. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3341-8.

⁷⁸ PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 277. ISBN 978-80-247-4748-4.

⁷⁹ PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 301. ISBN 978-80-247-4748-4.

⁸⁰ PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 167. ISBN 978-80-247-4806-1.

⁸¹ PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 146. ISBN 978-80-247-4748-4.

- nižší sekundární vzdělávání (2. stupeň základní školy a nižší ročníky víceletých gymnázií),
- vyšší sekundární vzdělávání (čtyřletá gymnázia, SOŠ, SOU),
- postsekundární vzdělávání (nástavbové a pomaturitní studium),
- terciální vzdělávání: první stupeň (bakalářské a magisterské studium, VOŠ),
- terciální vzdělávání: druhý stupeň (doktorský studijní program).

Legislativní rámec lze nalézt v zákoně č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (dále jen zákon o dalším vzdělávání), který v § 2 písm. a) používá pojem počáteční vzdělávání, do něhož spadá předškolní vzdělávání, základní vzdělávání, střední vzdělávání, vzdělávání v konzervatoři, vyšší odborné vzdělávání a studium v akreditovaných studijních programech uskutečňovaných vysokými školami nebo jejich součástmi.

Další vzdělávání, které je hlavním tématem této diplomové práce, není součástí výše uvedených úrovní, ale probíhá až po ukončení počátečního vzdělávání⁸².

2.2. Formální a neformální vzdělávání

Vzdělávání se dělí na formální a neformální. Formální vzdělávání je v České republice realizováno ve školách a vzdělávacích institucích a jeho cíle, stejně jako organizace, obsah a způsoby evaluace, jsou ošetřeny právními předpisy⁸³, mezi které patří hlavně školský zákon. Formální vzdělávání je ukončeno získáním určitého osvědčení stvrzující dosažení jeho daného stupně. V případě pečující osoby v dětské skupině tak může jít o osvědčení o dosažení odborné způsobilosti k výkonu povolání sociálního pracovníka v souladu se zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen sociální zákon). Splnění odborné způsobilosti k výkonu pečující osoby v dětské skupině nejen organizační složky státu je nezbytné získat ještě před uzavřením pracovněprávního vztahu, a to buď v rámci formálního, nebo neformálního vzdělávání.

Neformální vzdělávání nevede k získání konkrétního stupně vzdělání, ale umožňuje získat nové vědomosti, dovednosti a kompetence, nebo napomáhá k jejich

⁸² PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 72. ISBN 978-80-247-4748-4.

⁸³ RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život?*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 41. ISBN 978-80-210-4779-2.

prohlubování⁸⁴. Neformální vzdělávání může poskytovat také zaměstnavatel v podobě školeních a přednášek⁸⁵. Novelou zákona o dětské skupině, kterou připravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, vznikne poskytovatelům péče o dítě v dětské skupině povinnost zajistit pečující osobě další vzdělávání, a to v oblasti péče od dítě a první pomoci⁸⁶. Tuto podmínku dalšího vzdělávání bude možné splnit též v rámci neformálního vzdělávání formou školení či přednášek.

Dalším pojmem, který je často spojován s dělením oblasti vzdělávání, je informální učení, kam lze zařadit každodenní činnosti, kterými si jedinec osvojuje dovednosti a kompetence⁸⁷. Pro potřeby této práce autor nepovažuje informální učení za relevantní.

2.3. Vzdělávání dospělých

Vzděláváním dospělých se zabývá vědecká disciplína andragogika, jež zkoumá procesy se souvislostmi učení a vzdělávání dospělých⁸⁸. Andragogika je studijním oborem postihující komplexní oblast veškerých procesů vzdělávání a učení se dospělých jedinců⁸⁹. V současném pojetí andragogiky je patrná snaha o vnímání dospělého jedince nejen jako účastníka vzdělávání, ale je na něj nahlíženo také z pohledu biologie, psychologie, sociologie a ekonomické zralosti⁹⁰. Tento komplexní pohled reaguje především na měnící se situaci nejen u nás, ale i ve světě. Rozvoj vědy a technologie v 21. století klade nemalé nároky na odborné znalosti a kompetence každého z nás⁹¹. Tyto odborné znalosti získané v rámci formálního vzdělávání nezaručují schopnost jedince se uplatnit na trhu práce a celoživotní vzdělávání tak v posledních několika desítkách let nabírá na stále větším významu⁹². Na tuto skutečnost poukazuje samo Ministerstvo

⁸⁴ RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život?*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 61. ISBN 978-80-210-4779-2.

⁸⁵ RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život?*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 61. ISBN 978-80-210-4779-2.

⁸⁶ Ustanovení § 5c připravované novely zákona o dětské skupině.

⁸⁷ RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život?*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 77. ISBN 978-80-210-4779-2.

⁸⁸ PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 39. ISBN 978-80-247-4748-4.

⁸⁹ PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 11. ISBN 978-80-247-4748-4.

⁹⁰ PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 39. ISBN 978-80-247-4748-4.

⁹¹ ZLÁMAL, Jiří. *Didaktika profesního vzdělávání v širším pedagogickém kontextu*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009, s. 7. ISBN 978-80-86723-79-2.

⁹² RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život?*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 9. ISBN 978-80-210-4779-2.

školství, mládeže a tělovýchovy v návrhu strategických cílů vzdělávací politiky do roku 2030+, který je formulován v dokumentu Hlavní směry vzdělávací politiky ČR 2030+ (dále jen Směry 2030+)⁹³.

2.4. Další vzdělávání

Pojem další vzdělávání se v některých zemích používá pro označení vzdělávání dospělých a tím pádem nahrazuje pojem andragogika⁹⁴. V našem prostředí je však tento pojem chápán jako pokračování ve vzdělávací dráze, a to hlavně z důvodu rostoucích pracovních nároků na odbornou způsobilost a kompetence k výkonu daného povolání. Každý jedinec získává po ukončení formálního vzdělávání určitý stupeň školního vzdělání, který pro něho může být dostačující, nebo ho může v průběhu života průběžně rozšiřovat. Další vzdělávání tak navazuje na ukončené formální vzdělávání a je vnímáno jako druhá etapa v rámci celoživotního vzdělávání⁹⁵.

Americký filozof, psycholog a sociolog Johna Deweye (1859–1952) vnímal další vzdělávání jako nástroj napomáhající s obohacováním a prohlubováním již získaných vědomostí a zkušeností praxí a cestu k získávání vědomostí nových⁹⁶. Ovšem klíčovým pojetím dalšího vzdělávání je autorem diplomové práce vnímáno vymezení tohoto pojmu ve Strategii vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 (dále jen Strategie 2020)⁹⁷ a Směry 2030+ vypracované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

Jak bude uvedeno v kapitole 3.1.6., Strategie 2020 poukazuje na přínos dalšího vzdělávání v oblasti osobnostního rozvoje jednotlivce, čímž dochází ke zvyšování jeho uplatnitelnosti na trhu práce. Dále Strategie 2020 uvádí další vzdělávání jako nástroj k podpoře aktivního občanství a sociální soudržnosti. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy si stanovilo v rámci Strategie 2020 jako jeden z hlavních cílů v oblasti dalšího vzdělávání podporu a zvyšování kvality nabídek dalšího vzdělávání, zvýšení

⁹³ Hlavní směry vzdělávací politiky ČR 2030+. *Ministerstvo školství, tělovýchovy a mládeže* [online]. Praha: MŠMT, c2013–2020 [cit. 2020-05-03]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/51582/>.

⁹⁴ PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník. 2.*, aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 11. ISBN 978-80-247-4748-4.

⁹⁵ PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník. 2.*, aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 72. ISBN 978-80-247-4748-4.

⁹⁶ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 24. ISBN 978-80-86723-58-7.

⁹⁷ Strategie vzdělávací politiky 2020. *Ministerstvo školství, tělovýchovy a mládeže* [online]. Praha: MŠMT, c2013–2020 [cit. 2020-05-03]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-vzdelavaaci-politiky-2020>.

informovanosti o možnostech v oblasti dalšího vzdělávání s položením důrazu na přínosy. V následujícím kroku si Ministerstvo školství stanovilo rozvoj oblasti kariérového poradenství.

I přesto, že je dokument Směry 2030+ zpracován jako pracovní verze určená k diskuzi s poslední úpravou k 31. říjnu 2019, je podle autora diplomové práce jeho přínos zásadní. Jak je uvedeno v samotném dokumentu Směry 2030+, snahou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy je, aby tento dokument propojoval různé úrovně a součásti vzdělávání a sjednocoval principy, na kterých jsou tyto úrovně postaveny. V oblasti dalšího vzdělávání je dle Směru 2030+ cílem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy rozšířit nabídku vzdělávacích aktivit po ukončení formálního/počátečního vzdělávání se zaměřením na rozvoj odborných, obecných a měkkých dovedností. Je tak jednoznačně patrné, že další vzdělávání je, a i nadále bude vnímáno, jako nedílná součást vzdělávacího procesu jedince a celé společnosti.

Další vzdělávání, poskytované zaměstnavatelem svým zaměstnancům, je autorem diplomové práce vnímáno jako další profesní vzdělávání, které sice nemusí taxativně sloužit jako nástroj umožňující sladit způsobilost zaměstnance s nároky na jím vykonávanou pracovní pozici. Ovšem může se svým zaměřením zcela vymykat zastávané profesi⁹⁸. Navíc v podmínkách organizačních složek státu je nutné hospodařit s peněžními prostředky hospodárně, účelně a efektivně a další vzdělávání tak musí přímo souviset s druhem vykonávané pozice.

2.5. Současné formy dalšího vzdělávání

Další vzdělávání se člení na tři kategorie – profesní, zájmové a občanské⁹⁹. Pro potřeby diplomové práce je klíčovou formou profesní vzdělávání, a proto nebude zájmové a občanské vzdělávání blíže popisováno.

Cílem profesního vzdělávání je rozvoj postojů, znalostí a schopností kladených na zaměstnance při výkonu konkrétního povolání. Velký podíl na tomto systému vzdělávání mají odborná učiliště, střední školy, vyšší odborné školy, ale také vysoké

⁹⁸ MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. První. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 13. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.

⁹⁹ PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 72. ISBN 978-80-247-4748-4.

školy¹⁰⁰. Profesní vzdělávání, jako součást celoživotního vzdělání, pokračuje v rámci formálního a neformálního dalšího vzdělávání po ukončení formálního vzdělávání dosažením určitého stupně vzdělání, popřípadě nástupem na trh práce¹⁰¹. Profesní vzdělávání, probíhající převážně v rámci vzdělávacích institucí, profesních sdružení nebo podniků, je úzce spjato s konkrétním profesním zařazením jedince na trhu práce a ovlivňuje bez tak nejen jeho následující kariéru, ale také ekonomickou činnost¹⁰².

2.6. Právní stav dalšího vzdělávání

Jak autor uvádí v předchozích kapitolách, pro další vzdělávání bylo klíčovým krokem přijetí zákona o dalším vzdělávání s účinností od 1. srpna 2007, který v § 2 písm. e) vymezuje pojem Národní soustava kvalifikací. Tato soustava představuje veřejně dostupný registr¹⁰³, který školám, zaměstnavatelům a ostatním zájemcům nabízí přehledný popis konkrétní kvalifikace¹⁰⁴. Registr obsahuje výčet všech úplných profesních¹⁰⁵ a profesních kvalifikací¹⁰⁶, která jsou uznávána na území České republiky. Soustava neřeší způsob získání odborné způsobilosti dané kvalifikace, jen vymezuje konkrétní její konkrétní požadavky. V Národní soustavě kvalifikací nalezneme popis nutných znalostí pro výkon konkrétního povolání, popřípadě dílčí pracovní činnosti. Toto je velmi významná spojnice mezi počátečním a dalším vzděláváním, které se tak stává dalším možným zdrojem k získání uznávaných kompetencí a kvalifikace¹⁰⁷. V neposlední řadě lze v Národní soustavě kvalifikací porovnat české národní kvalifikace s kvalifikacemi jiných evropských států.

¹⁰⁰ PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 224. ISBN 978-80-247-4748-4.

¹⁰¹ PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 72. ISBN 978-80-247-4748-4.

¹⁰² RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život?*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 114. ISBN 978-80-210-4779-2.

¹⁰³ Dostupné z: <https://www.narodnikvalifikace.cz/>.

¹⁰⁴ PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 191. ISBN 978-80-247-4748-4.

¹⁰⁵ Způsobilost k výkonu konkrétního povolání – např. kuchař, číšník, personalista apod.

¹⁰⁶ Způsobilost k výkonu konkrétního pracovní činnosti nebo soubor pracovních činností – např. zušlechťování skla a keramiky, výroba šperků apod.

¹⁰⁷ PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 72. ISBN 978-80-247-4748-4.

3. VZDĚLÁVÁNÍ PEČUJÍCÍCH OSOB

Ve třetí kapitole autor této práce uvede aktuální stav dalšího vzdělávání pečujících osob a následně se zaměří na specifika při vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách organizačních složek státu. Jako východisko pro tento popis budou sloužit převážně informace získané v rámci dotazníkového šetření, která jsou popsána v praktické části diplomové práce.

3.1. Současný stav dalšího vzdělávání pečujících osob

Pečující osoba je označení vyplývající ze zákona o dětských skupinách a výčet všech uznatelných způsobů dosažení odborné způsobilosti k výkonu tohoto povolání je uveden v § 5 odst. 5 zákona o dětských skupinách. Je zde mimo jiné uvedeno, že za kvalifikovanou pečující osobu je považována odborná způsobilost k výkonu povolání lékaře¹⁰⁸, sociálního pracovníka¹⁰⁹ nebo klinického psychologa¹¹⁰. Z tohoto krátkého výčtu je patrné, že další vzdělávání a s tím spojené prohlubování získaných znalostí a dovedností, je důležité volit i s ohledem na způsob, jakým pečující osoba splnila odbornou způsobilost pro výkon tohoto povolání. U lékaře není prohlubování znalostí z oblasti poskytování první pomoci tak nezbytné jako např. u klinického psychologa. Nejvíce využívaným způsobem, jak splnit odbornou způsobilost pečující osoby, je v souladu s § 5 odst. 5 písm. d) zákona o dětských skupinách profesní kvalifikace chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky. Tato kvalifikace je v Národní soustavě kvalifikací vedena pod kódem 69-017-M a její absolvování není finančně ani časově náročné. Pro efektivní systém dalšího vzdělávání je dle autora práce nutné znát, jakým způsobem pečující osoby dosáhly odborné způsobilosti k výkonu svého povolání, a to převážně z důvodu vhodně zvolených témat dalšího vzdělávání. Tímto způsobem bude maximalizován přínos dalšího vzdělávání a peněžní prostředky nebudou investovány do zaměstnancem již získaných znalostí v rámci formálního studia.

¹⁰⁸ Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁹ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁰ Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí, jako gestor oblasti péče o dítě v dětské skupině, poskytuje další vzdělávání dětským skupinám formou e-learningu¹¹¹. V rámci tohoto e-learningového souboru kurzů mají poskytovatelé služby péče o dítě v dětské skupině a pečující osoby možnost ověřit si a dále prohlubovat znalosti z oblasti zákona o dětských skupinách. Touto formou lze také absolvovat kurz zaměřený na jednotný koncept kvalitní péče o výchovu dětí v dětských skupinách, který Ministerstvo práce a sociálních věcí souhrnně nazývá Audit značky kvality. Posledním současně nabízeným kurzem v rámci tohoto e-learningového souboru kurzů je oblast online workshopu Logopedie u dětí předškolního věku. Všechny tři výše uvedené kurzy jsou po jejich absolvování zakončeny testem s možností vygenerování si certifikátu.

Tento systém nabízí další vzdělávání zdarma a je podmíněn registrací s uvedením jména, příjmení, názvu dětské skupiny a poskytovatele této služby. Je však dle autora diplomové práce postavený na příliš obecných principech a není zde zohledněno dosažené vzdělání a obor pečující osoby, témata nejsou průběžně aktualizována a doplňována a úroveň získaných znalostí nemá vzrůstající tendenci.

3.2. Vzdělávání pečujících osob organizační složky státu

Organizační složky mají povinnost dodržovat ustanovení o minimálních požadavcích na pracovní pozici pečující osoby vyplývající z § 5 odst. 5 zákona o dětských skupinách, který stanovuje podmínku poskytovat službu péče o dítě v dětské skupině pomocí odborně způsobilé pečující osoby. Z tohoto ustanovení jasně vyplývá, že vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách organizačních složek státu nesměruje k získání odborné způsobilosti ani určitého stupně formálního vzdělání, nýbrž jde o nástroj k zvyšování a udržování standardu kvality poskytované služby péče o dítě v dětské skupině. Dále toto vzdělávání může vést k deprofesionalizaci povolání.

Každá organizační složka státu se řídí legislativním rozsahem v rámci své působnosti, který stanovuje podmínky pro rozpracování organizačních věcí. Např. v rámci Ministerstva obrany je oblastí vzdělávání pověřen státní tajemník v Ministerstvu obrany, a to čl. 86 odst. 4 Organizačního řádu, kde je vymezena jeho působnost v těchto bodech:

¹¹¹ Dostupné z: <http://dsmpsv.netventic.net/>.

- odepisuje za Ministerstvo obrany ujednání k mezinárodním smlouvám v oblasti vzdělávání, není-li v nich uvedeno jinak,
- uzavírá dohody o spolupráci s vysokými školami v oblasti vysokoškolského vzdělávání včetně prováděcích protokolů a dohod o provedení stáže,
- uzavírá dohody o spolupráci se středními školami v oblasti středoškolského vzdělávání včetně prováděcích protokolů a dohod o provedení odborné praxe,
- vydává a mění rámcové vzdělávací programy pro obory vzdělání ve školách v působnosti Ministerstva obrany podle § 4 odst. 3 zákona č. 561/2004 Sb.

PRAKTICKÁ ČÁST

4. METODIKA VÝZKUMU

Autor diplomové práce dlouhodobě působí jako metodik pro dětské skupiny Ministerstva obrany. Myšlenka navržení vlastního systému dalšího vzdělávání byla primárně zaměřena na zvýšení kvality poskytované péče v dětských skupinách Ministerstva obrany a stabilizaci personálu na základě poskytovaného benefitu v podobě umožnění účasti na dalším vzdělávání, který by kromě zvyšování a prohlubování kvalifikace motivoval zaměstnance k lepšímu pracovnímu nasazení.

Při tvorbě systému dalšího vzdělávání se autor opíral převážně o vlastní zkušenost při metodickém řízení procesu provozování dětských skupin rezortu Ministerstva obrany, a to v období 2016–2020, kdy postupně vznikaly dětské skupiny v šesti různých posádkách¹¹².

4.1. Vymezení cíle

Hlavním cílem této diplomové práce, jak již bylo výše několikrát zmíněno, je navrhnout systém dalšího vzdělávání pečujících osob, který bude možné aplikovat v dětských skupinách organizačních složek státu. Vzhledem ke skutečnosti, že ověření tohoto systému v praxi by vyžadovalo časový horizont minimálně jednoho roku, není možné tuto komparaci realizovat a autor se tak pokusí navržený systém obhájit pouze na základě teoretických poznatků.

Cílem empirického šetření bylo zjistit, zda je u organizační složky státu z pozice zaměstnavatele zaveden a využíván systém dalšího vzdělávání zaměstnanců, s jakým cílem, komu a za jakých podmínek je poskytován.

4.2. Výzkumné otázky

Výzkumná otázka č. 1: Lze vytvořením systému dalšího vzdělávání pečujících osob dětských skupin v podmínkách rezortu Ministerstva obrany zvýšit motivaci k práci?

Výzkumná otázka č. 2: Je možné propojit systém dalšího vzdělávání pečujících osob mezi jednotlivými ministerstvy?

¹¹² K 9. červnu 2020 provozuje Ministerstvo obrany osm dětských skupin v těchto šesti lokalitách: Čáslav, Bechyně, Brandýs nad Labem – Stará Boleslav, Tábor, Praha a Hranice.

4.3. Hypotézy

Hypotéza č. 1: Systém dalšího vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách rezortu Ministerstva obrany zvyšuje motivaci k práci.

Hypotéza č. 2: Systém dalšího vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách umožňuje vzdělávání všech pečujících osob v rámci organizačních složek státu.

4.4. Metody výzkumu

Pro diplomovou práci bylo použito převážně dotazníkové šetření jako jedna z kvantitativních metod získávání informací, kterou není možné v průběhu měnit, protože jde o standardizovaný způsob výzkumu¹¹³. Autor zvolil šetření formou dotazníku, jako jednoho z nejvíce používaných nástrojů pro zjištění dat a informací, a to převážně z důvodu možnosti oslovení velkého počtu respondentů v krátkém časovém horizontu¹¹⁴. Autor si je zároveň vědom nevýhod této metody výzkumu, mezi které patří zejména riziko subjektivního postoje respondenta. Dalším negativním faktorem může být omezená možnost volby odpovědi ze strany respondenta, který v případě odpovědi formou označení daných možností neuvádí to, co sám vnímá jako nejlepší, ale volí pouze z daných možností¹¹⁵.

Pro vyhodnocení získaných dat pomocí dotazníkového šetření, pozorování, rozhovorů a dedukce použil autor analýzu dat jako jednu z výzkumných metod, která je přímo ovlivněna zvolenou výzkumnou strategií¹¹⁶. Hlavním úkolem analýzy dat je výsledky šetření redukovat, či organizovat tak, aby dávala smysl a význam¹¹⁷.

4.4.1. Dotazníkové šetření

Při tvorbě dotazníku bylo nutné vycházet nejen z počtu respondentů, ale také ze skutečnosti, že není možné dopředu odhadnout jejich strukturu, jako je např. věk či

¹¹³ HENDL, Jan a Jiří REMR. *Metody výzkumu a evaluace*. Vydání první. Praha: Portál, 2017, s. 137. ISBN 978-80-262-1192-1.

¹¹⁴ PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2., nezměň. vyd. Praha: Karolinum, 2011, s. 104-105. ISBN 978-80-246-1916-3.

¹¹⁵ PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2., nezměň. vyd. Praha: Karolinum, 2011, s. 106. ISBN 978-80-246-1916-3.

¹¹⁶ HENDL, Jan a Jiří REMR. *Metody výzkumu a evaluace*. Vydání první. Praha: Portál, 2017, s. 81. ISBN 978-80-262-1192-1.

¹¹⁷ HENDL, Jan a Jiří REMR. *Metody výzkumu a evaluace*. Vydání první. Praha: Portál, 2017, s. 215. ISBN 978-80-262-1192-1.

pohlaví¹¹⁸. V případě dotazníkového šetření je důležitá formulace dotazů, kterým předchází formulace jeho cílů¹¹⁹. Cílem dotazníku bylo zjištění aktuálního stavu provozovaných dětských skupin z pohledu vzdělávání personálu a následně zjištění postoje jednotlivých organizačních složek státu jako poskytovatelů služby péče o dítě v dětských skupinách na oblast dalšího vzdělávání pečujících osob. Formulace otázek v dotazníku byla tedy autorem volena s ohledem na zjištění faktů (viz následující kapitola), názorů a postojů poskytovatele služby péče o dítě v dětské skupině.

Dotazníkové šetření obsahuje soubor dvaadvacet uzavřených či polouzavřených otázek¹²⁰, na které respondenti měli možnost odpovídat zaškrtnutím příslušné možnosti s jednou či více variantami, a to zvolením jedné možnosti, nebo potřebné údaje v otevřené odpovědi vypsát. Otázky jsou řazeny dle logické kontinuity s logickou návazností. Dotazník tak v některých případech respondentům skrýval, či zobrazoval otázky v souladu s nastavenou logickou posloupností. Snahou autora bylo dotazníkovým šetřením získat validní informace, což by zahlcováním respondentů otázkami v přímém rozporu s jejich předchozí odpovědí mohlo vést k deformaci.

Pro tvorbu dotazníků, jejich správu, rozesílání a následné vyhodnocení autor práce využil webového nástroje portálu Survio. Tato služba byla v České republice spuštěna v dubnu 2012 a uživatelům umožňuje základní funkce zdarma. Autor pro tvorbu dotazníku využil placenou formu, a to převážně z důvodu vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření, což vede ke zvýšení kvality prostřednictvím možnosti využití šablon dotazníku. V placené verzi je navíc možnost nastavení přeskoků u jednotlivých otázek, což je uživatelsky příjemnější a může to vést ke zvýšení kvality poskytnutých informací, protože respondent odpovídá jen na otázky, kterého se ho přímo týkají. Navíc dotazník působí profesionálnější dojmem, když se soubor otázek mění dle respondentových odpovědí.

¹¹⁸ ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Praha: Professional Publishing, 2007, s. 11. ISBN 978-80-86946-49-8.

¹¹⁹ ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Praha: Professional Publishing, 2007, s. 11. ISBN 978-80-86946-49-8.

¹²⁰ PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2., nezměněn. vyd. Praha: Karolinum, 2011, s. 107. ISBN 978-80-246-1916-3.

4.4.2. Pozorování

V běžném životě se využívá k pozorování okolí pět smyslů – zrak, hmat, sluch, čich a chuť. Touto aktivitou si každý jedinec vytváří celkový obrázek o dění kolem sebe a je nezbytná pro pochopení sociálních souvislostí chování jedinců nebo skupin¹²¹. Pro diplomovou práci byly použity prvky kvalitativního nestrukturovaného pozorování, při kterém není předem jasně definováno, co vše bude předmětem pozorování, které probíhá v přirozeném prostředí a pozorované jevy jsou výzkumníkem zapisovány¹²². V případě diplomové práce autor pozorování aplikoval převážně při osobních setkáních s jednotlivými poskytovateli služby péče o dítě v dětské skupině při kulatých stolech pořádaných Ministerstvem práce a sociálních věcí. Tato setkání slouží pro výměnu poznatků z praxe a možnost projednávat palčivá témata přímo se zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí. Podobná setkání navštěvují nejen zástupci Organizačních složek státu, kteří provozují dětské skupiny, ale také fyzické či právnické osoby. Oblast pozorování tak byla pestrá a autorovi práce umožnila porovnávat jednotlivé údaje ve větším spektru. Dále bylo autorem práce pozorování aplikováno v rámci návštěv dětských skupin organizačních složek státu. Tyto návštěvy probíhají jako vzájemná výpomoc mezi jednotlivými organizačními složkami státu. Takto získané poznatky byly autorem využity v teoretické a následně praktické části diplomové práce.

4.4.3. Rozhovory

Rozhovory můžeme dělit na neformální, rozhovory s návodem, rozhovor s předem danými otázkami a strukturovaný rozhovor, který má přesně dané otázky a odpovědi¹²³. Autor při sběru dat využíval převážně prvky neformálního rozhovoru, který naplňoval spíše konverzační roli se vzájemnou interakcí jednotlivých účastníků. V některých případech šlo také o skupinový rozhovor, při kterém byl jeden z přítomných v roli moderátora a v rámci řízené diskuse se probírala potřebná témata. Jedno takové setkání poskytovatelů služby péče o dítě proběhlo v prostorách státního zámku Komorní Hrádek,

¹²¹ HENDL, Jan a Jiří REMR. *Metody výzkumu a evaluace*. Vydání první. Praha: Portál, 2017, s. 121. ISBN 978-80-262-1192-1.

¹²² HENDL, Jan a Jiří REMR. *Metody výzkumu a evaluace*. Vydání první. Praha: Portál, 2017, s. 83. ISBN 978-80-262-1192-1.

¹²³ HENDL, Jan a Jiří REMR. *Metody výzkumu a evaluace*. Vydání první. Praha: Portál, 2017, s. 84. ISBN 978-80-262-1192-1.

a to ve dnech 8. – 9. dubna 2019. Toto setkání pořádalo Ministerstvo práce a sociálních věcí pod záštitou Ministerstva obrany. Autor práce jako metodik dětských skupin rezortu Ministerstva obrany vystupoval v roli moderátora a řídil skupinové rozhovory vedoucích dětských skupin Ministerstva obrany a pověřených pracovníků. Poznatky z těchto rozhovorů jsou opět využity pro navržený systém dalšího vzdělávání pečujících osob dětských skupin organizačních složek státu.

4.4.4. Dedukce

Dedukce, jako forma logické metody výzkumu, pracuje s původními premisami a z nich je následně vyvozen určitý závěr¹²⁴. Při tvorbě a následném vyhodnocování otázek v rámci dotazníkového šetření využíval autor dedukce zejména při návazných otázkách. Šlo tak např. o otázku č. 7, v níž autor zjišťoval, zda je další vzdělávání vnímáno jako zaměstnanecký benefit.

4.4.5. Myšlenková mapa

Myšlenková mapa, jako obecně vědní teoretická metoda, umožňuje zkoumání jakéhokoli vědeckého problému a je využívána především v sociálních vědách¹²⁵. Tento nástroj je velmi efektivní při správě a organizaci informací, plánování, kreativitě, prezentaci nebo vizualizaci činnosti¹²⁶. Autor této práce využil myšlenkovou mapu nejen na jednotlivé části diplomové práce, mezi které patří rozdělení organizačních složek státu, ale i na rozdělení vzdělávání nebo specifika dětských skupin. Myšlenková mapa je rychlým nástrojem pro vytvoření uceleného náhledu na aktuálně řešenou problematiku a vzhledem k současným technologickým možnostem je její užití ještě dostupnější. Autor práce využil myšlenkové mapy MindMup 2¹²⁷. V rámci placené verze je možnost vytvářet větší množství map naráz a průběžně je ukládat na virtuální úložiště, které umožňuje práci s těmito mapami z jakéhokoli webového prohlížeče. Ukázka použitých myšlenkových map je v příloze diplomové práce.

¹²⁴ OCHRANA, František. *Metodologie, metody a metodika vědeckého výzkumu*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019, s. 50. ISBN 978-80-246-4200-0.

¹²⁵ OCHRANA, František. *Metodologie, metody a metodika vědeckého výzkumu*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019, s. 71. ISBN 978-80-246-4200-0.

¹²⁶ MÜLLER, Horst. *Myšlenkové mapy*. Praha: Grada, 2013, s. 17-18. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5057-6.

¹²⁷ Dostupné z <https://app.mindmup.com/account.html>.

4.5. Popis cílové skupiny

Vzhledem ke specifickému tématu týkající se pouze oblasti organizačních složek státu bylo celkově osloveno patnáct respondentů. Aby mělo dotazníkové šetření vypovídající hodnotu, bylo nutné oslovit pouze respondenta z prostředí organizační složky státu provozující dětskou skupinu nebo, který má zkušenosti s provozem. K vyplnění dotazníku nebyl primárně vyzván přímo poskytovatel služby péče o dítě v dětské skupině zapsaný v rejstříku dětských skupin na Ministerstvu práce a sociálních věcí, ale zástupce mající potřebné znalosti nejen o chodu konkrétní dětské skupiny, ale také o fungování organizační složky státu v personální oblasti. Ve většině případů byl respondentem pracovník pověřený chodem dětské skupiny (vedoucí dětské skupiny). Pro realizaci dotazníkového šetření bylo autorem osloveno těchto 10 poskytovatelů služby péče o dítě v dětské skupině v rámci organizační složky státu¹²⁸:

- Ministerstvo zahraničních věcí (dvě dětské skupiny s kapacitou 30 míst),
- Ministerstvo financí ČR (dvě dětské skupiny s kapacitou 24 míst),
- Ministerstvo průmyslu a obchodu (k 31. prosinci 2019 zrušené oprávnění),
- Ministerstvo obrany ČR (osm dětských skupin s kapacitou 160 míst),
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (tři dětské skupiny s kapacitou 30 míst),
- Ministerstvo dopravy (jedna dětská skupiny s kapacitou 24 míst),
- Ministerstvo životního prostředí (jedna dětská skupiny s kapacitou 24 míst),
- Ministerstvo zemědělství (k 31. srpnu 2016 zrušené oprávnění),
- Kancelář veřejného ochránce práv (jedna dětská skupiny s kapacitou 12 míst),
- Česká správa sociálního zabezpečení (jedna dětská skupiny s kapacitou 12 míst).

Ministerstvo zemědělství transformovalo své dvě provozované dětské skupiny na mateřskou školu¹²⁹ k 1. září 2017 a Ministerstvo průmyslu a obchodu převedlo dětskou skupinu pod příspěvkovou organizaci Správa služeb Ministerstva průmyslu a obchodu, a to ke dni 1. ledna 2020. Obě výše zmíněná ministerstva tak již nejsou v pozici provozovatele služby péče o dítě v dětské skupině, ale v této oblasti mají zkušenosti a službu péče o dítě svým zaměstnancům poskytují nadále. Proto jsou autorem práce uváděna a jejich činnost je v práci zmíněna. Dotazníkové šetření bylo navíc prováděno

¹²⁸ Údaje o počtu dětských skupin uvádí autor s platností k 6. květnu 2020.

¹²⁹ Mateřská škola Klásek s.p.o.

v době, kdy Ministerstvo průmyslu a obchodu dětskou skupinu ještě provozovalo a údaje z dotazníkového šetření jsou tak validní, a proto se z nich v této práci vychází.

4.6. Realizace šetření

Samotný sběr informací formou dotazníkového šetření probíhal v září a říjnu 2019, kdy autor oslovil jedenáct z celkových patnácti respondentů. Zbylé čtyři respondenty autor oslovil v únoru 2020. Ovšem díky autorově služebnímu zaměření jako metodika pro dětské skupiny Ministerstva obrany probíhal sběr informací k tématu diplomové práce mnohem dříve, a to také formou rozhovorů s poskytovateli péče o dítě v dětských skupinách a účastí na jednáních se zástupci poskytovatelů dětských skupin pořádaných Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen kulatý stůl).

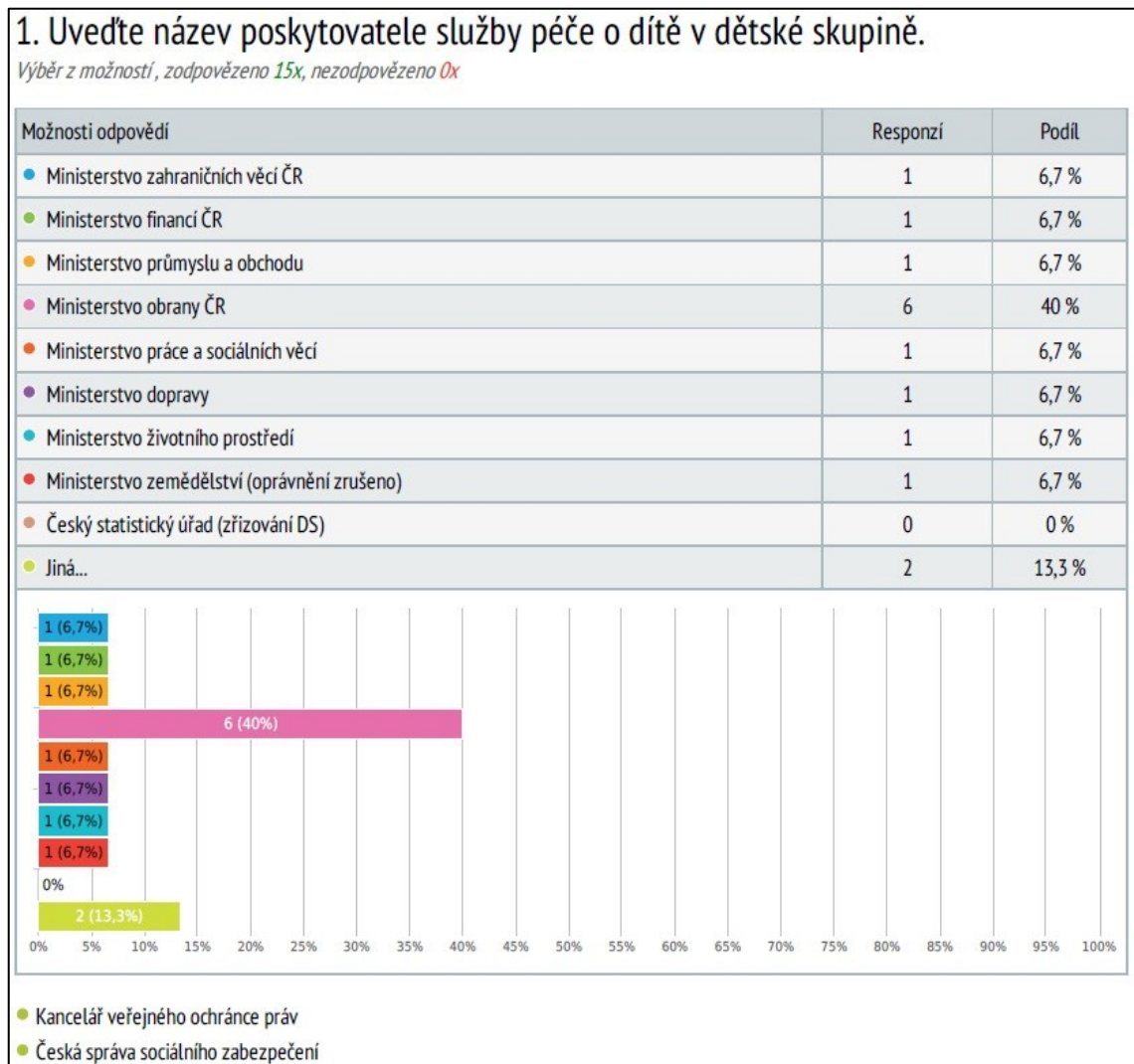
4.7. Vyhodnocení výzkumného šetření

Do výzkumného vzorku se zapojilo 10 organizačních složek uvedených v předchozí kapitole a dotazníkem bylo v období od 30. září 2019 do 28. února 2020 osloveno celkem patnáct vedoucích dětských skupin. V průběhu března 2020 bylo autorem diplomové práce těchto patnáct dotazníků vyhodnoceno a u čtyř z nich došlo vinou chybně nastavené logické vazby u otázky č. 6, která u prvních čtyř respondentů způsobila při výběru varianty NE přeskok na otázku č. 21 místo na otázku č. 17. Tato chyba v dotazníku byla autorem práce odhalena po obdržení prvních čtyř dotazníků. U vyhodnocení otázek č. 17. až č. 21 tak došlo tak k poklesu kvality získaných dat. Tento soubor otázek se týkal oblasti čerpání dotací z Operačního programu Zaměstnanost, ze které ale není možné financovat další vzdělávání, a proto autor práce žádný z těchto dotazníků neshledal jako nevyhovující.

Autor analyzuje každou otázku samostatně, a to nejprve jejím uvedením s vyobrazením výsledků, následně se pokusí krátce shrnout důvody jejího položení a následně uvede výsledky s vyvozením konkrétních závěrů pro navrhovaný systém dalšího vzdělávání pečujících osob organizačních složek státu. K analýze dat, jak již bylo výše uvedeno, byla využita placená služba Survio, ve které autor dotazníky tvořil a systém výsledky hodnotil průběžně po každé obdržené odpovědi.

Analýza otázky č. 1

Obrázek 1 Název poskytovatele

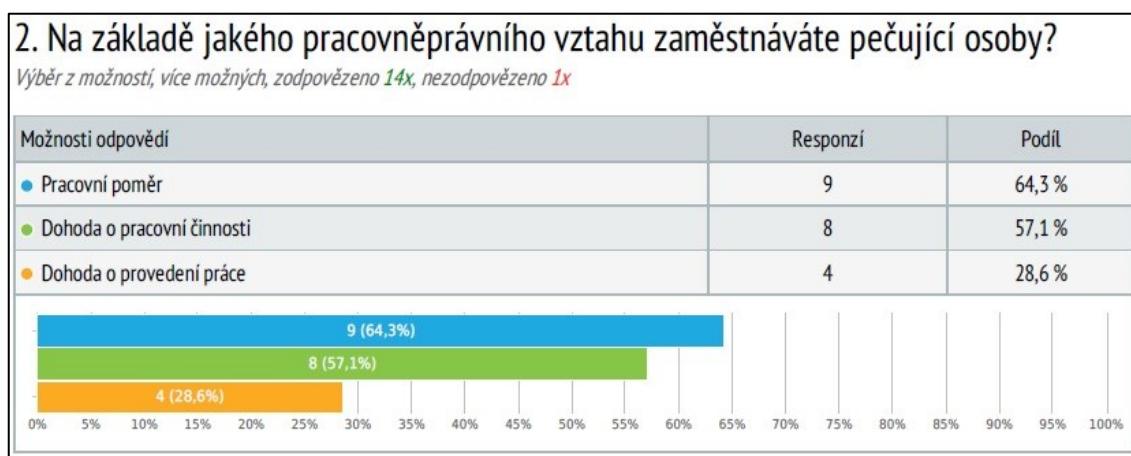


zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

Tuto otázku není nutné statisticky vyhodnocovat, protože jejím položením autor pouze vymezuje konkrétní organizační složky státu poskytující službu péče o dítě v dětské skupině, které se dotazníkového šetření účastnily. Dotazníkového šetření se neúčastnil zástupce Českého statistického úřadu, u něhož je zahájení provozu dětské skupiny plánováno na 1. září 2020 a autor při sestavování dotazníku i přes tuto skutečnost zamýšlel zohlednit jejich znalosti z této oblasti. Vycházel přitom z úvahy, že i teoretické znalosti jsou dostatečně validní. V průběhu získávání informací ovšem autor došel k závěru, že by údaje od složky neprovozující dětskou skupinu mohly snížit celkové výsledky, a to hlavně s přihlédnutím na nízký počet oslovených respondentů.

Analýza otázky č. 2

Obrázek 2 Druh pracovněprávního vztahu PO

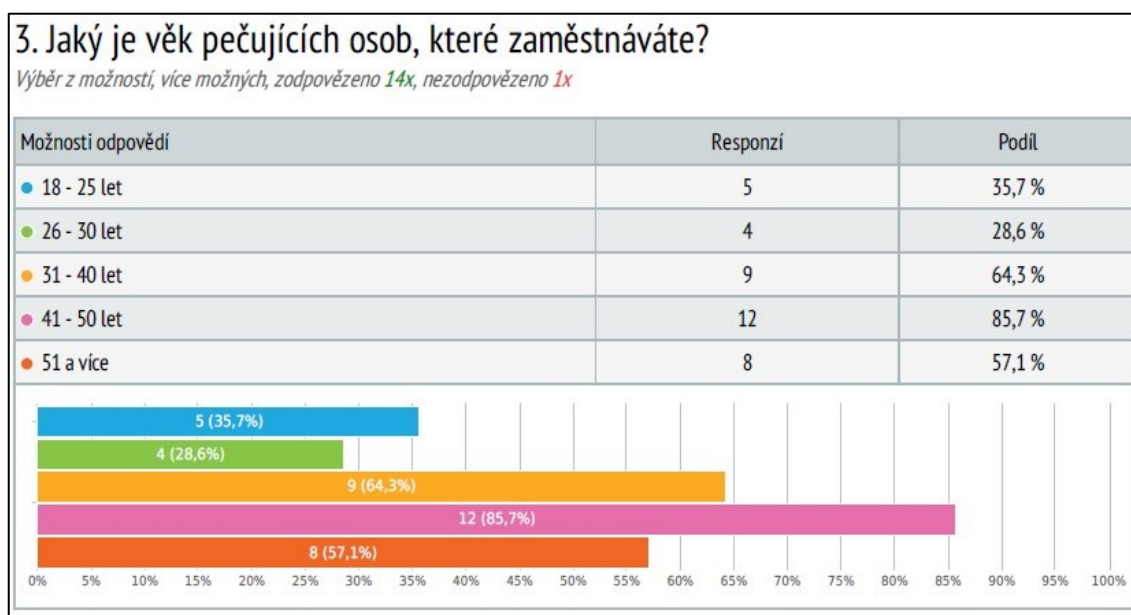


zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

Pracovněprávní vztah je rozhodující pro stanovení možnosti poskytování způsobů dalšího vzdělávání, a to z důvodu jiných možností v rámci platné legislativy. Pracovní smlouva, navíc na dobu neurčitou, umožňuje zaměstnavateli poskytovat pečující osobě více možností než dohoda o pracovní činnosti. Z výsledků je patrné, že podíl pracovního poměru jako formy pracovněprávního vztahu je sice většinový, ale dohody o pracovní činnosti jsou zastoupeny z více než 57 % a je tak nezbytné s touto formou v rámci navrhovaného systému dalšího vzdělání pečujících osob počítat.

Analýza otázky č. 3

Obrázek 3 Věk PO



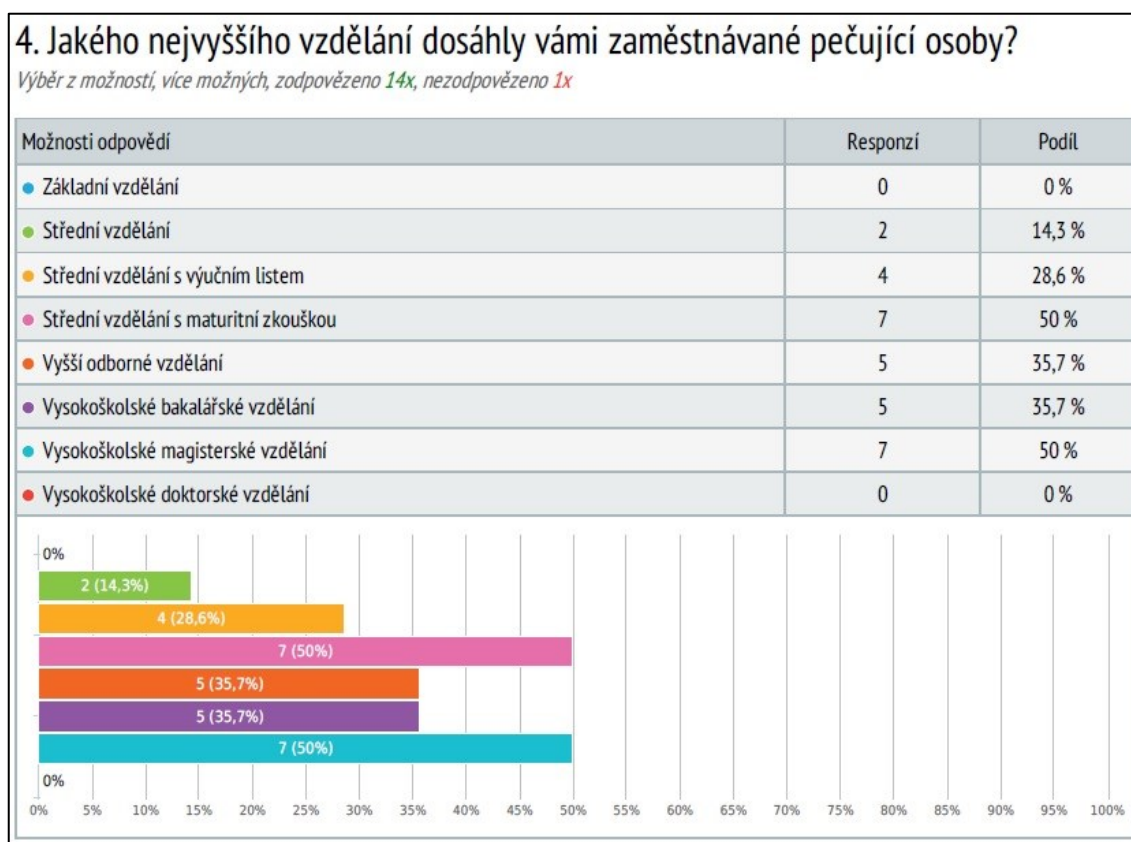
zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

Věk pečující osoby je dle autora důležitým aspektem mající vliv na motivaci zaměstnanců na dalším vzdělávání, který by dle autora neměl být zaměstnancům nařizován. Druhotným důvodem je snaha nalézt témata odpovídající věkovému rozložení pečujících osob. Jiná zaměření dalšího vzdělávání budou důležitá pro zaměstnance ve věku do 26 let a zcela odlišný pohled bude u zaměstnance nad 50 let. V neposlední řadě je důležité v souvislosti s věkem zohlednit míru dosavadních zkušeností, kdy se od starších zaměstnanců dá očekávat vyšší míra pracovních a životních zkušeností, což má dle autora nemalý vliv na volbu témat a zaměření dalšího vzdělávání.

Z výsledků dotazníkové šetření je patrné, že nejpočetnější zastoupení pečujících osob v dětských skupinách organizačních složek státu je v rozmezí 41–50 let. Ovšem rozdíl oproti dalším věkovým skupinám není natolik výrazný, jak autor práce očekával, a v rámci systému dalšího vzdělávání bude dostačující jen poukázat na nutnost volit témata a formy vzdělávacích aktivit s ohledem na věkové složení pracovního týmu. Toto rozdělení autor v rámci dotazníkového šetření nezjišťoval a je tak velmi pravděpodobné, že nejpočetněji zastoupená skupina není v rámci jedné dětské skupiny, ale je mezi nimi rovnoměrně rozložena.

Analýza otázky č. 4

Obrázek 4 Nejvyšší vzdělání PO



zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

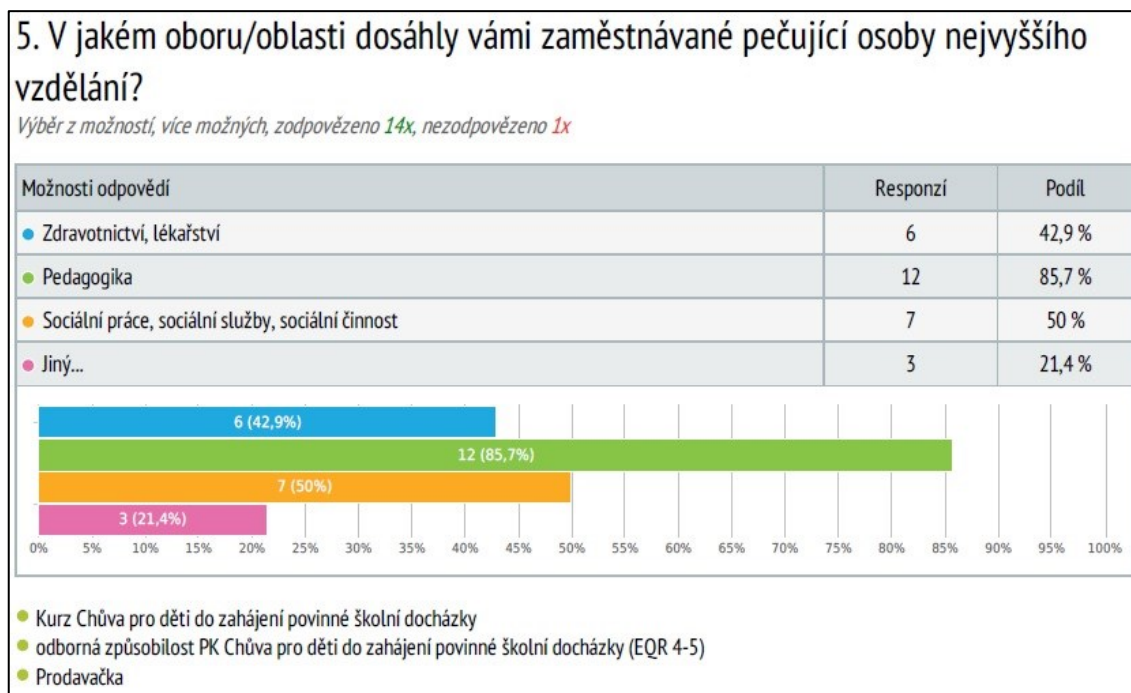
Znalost nejvyššího dosaženého vzdělání v rámci formálního vzdělávání umožní blíže specifikovat konkrétní směry dalšího vzdělávání a navrhovaný systém by tak podle autora mohl být více individuální. U vysokoškolsky vzdělané pečující osoby bude prohlubování znalostí a kompetencí probíhat jinou formou než například u pečující osoby pouze se základním či středním vzděláním.

Otázka nebyla autorem jasně a zřetelně položena a došlo tak u každého respondenta k jejímu chybnému vyložení. Část z dotazovaných uvedla pouze nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání ze všech pečujících osob. U těchto respondentů má tak autor povědomí pouze o zastoupení nejvýše dosaženého vzdělání v rámci celého kolektivu pečujících osob, nikoli však o nejvýše dosaženém vzdělání každé jednotlivé pečující osoby a tím k ověření, které všechny stupně ukončeného formálního vzdělávání jsou v těchto dětských skupinách zastoupeny. V navrhovaném systému dalšího vzdělávání autor diplomové práce tento aspekt nebude zohledňovat a pouze se bude snažit na něj

upozornit s konstatování důležitosti a vhodnosti zohlednění nejvyšše dosaženého vzdělání při určování formy vzdělávacích aktivit.

Analýza otázky č. 5

Obrázek 5 Obor/oblast dosaženého vzdělání PO



zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

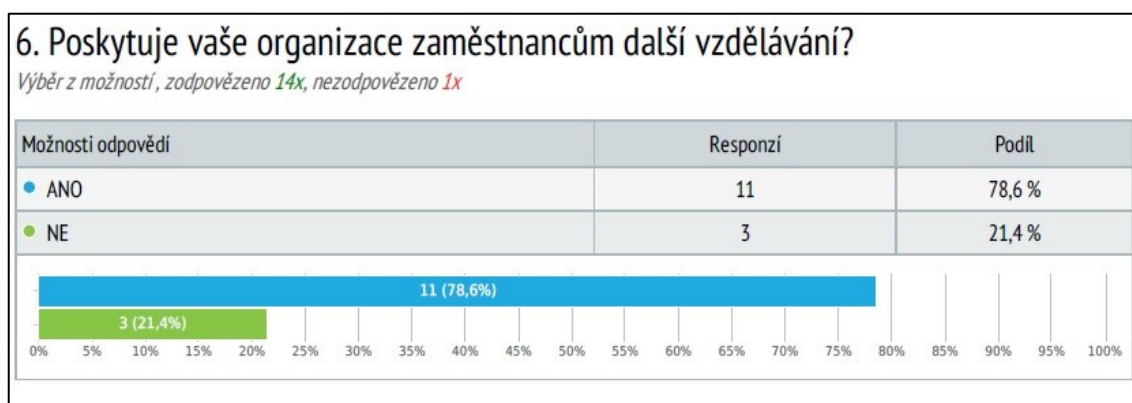
Kombinací otázky o nejvyšším dosaženém vzdělání a oboru lze získat povědomí o oblastech, ve kterých se dá u pečujících osob předpokládat dostatečná míra znalostí a zkušeností, nebo naopak jakým směrem je vhodné další vzdělávání směřovat.

Z výsledků šetření je patrné, že nejčastěji zastoupený obor vzdělání u pečujících osob je pedagogika a sociální služby. U těchto osob bude dále nutné ověřit, zda byla tímto vzděláním naplněna podmínka na odbornou způsobilost v souladu s § 5 odst. 5 zákona o dětských skupinách.

Pro navrhovaný systém dalšího vzdělávání je důležité, jaké znalosti a kompetence pečující osoby získaly v rámci formálního vzdělávání. Následně bude možné sestavit takový plán vzdělávacích aktivit, který bude již získané znalosti prohlubovat a zároveň umožní rozvíjet oblasti pro personál nové.

Analýza otázky č. 6

Obrázek 6 Poskytování DV OSSS

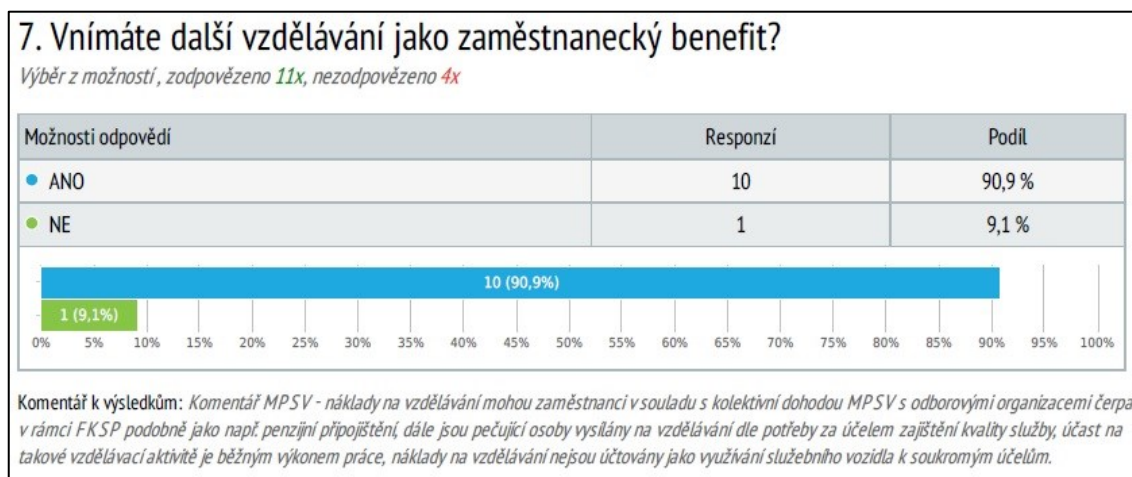


zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

Otázka č. 6 ukazuje, jak poskytovatelé služby péče o dítě v dětské skupině vnímají oblast dalšího vzdělávání jako zaměstnavatelé a zda je další vzdělávání pro ně zcela novým tématem, nebo by další vzdělávání pečujících osob šlo zařadit do již existujícího systému. Pro závěry diplomové práce je toto jedna z klíčových otázek. Z celkového počtu 15 oslovených dětských skupin uvedlo 11, že je všem zaměstnancům poskytovatele služby péče o dítě v dětské skupině poskytováno další vzdělávání. Je tak patrné, že pro většinu oslovených zaměstnavatelů není další vzdělávání neznámou oblastí.

Analýza otázky č. 7

Obrázek 7 Je DV vnímáno jako benefit

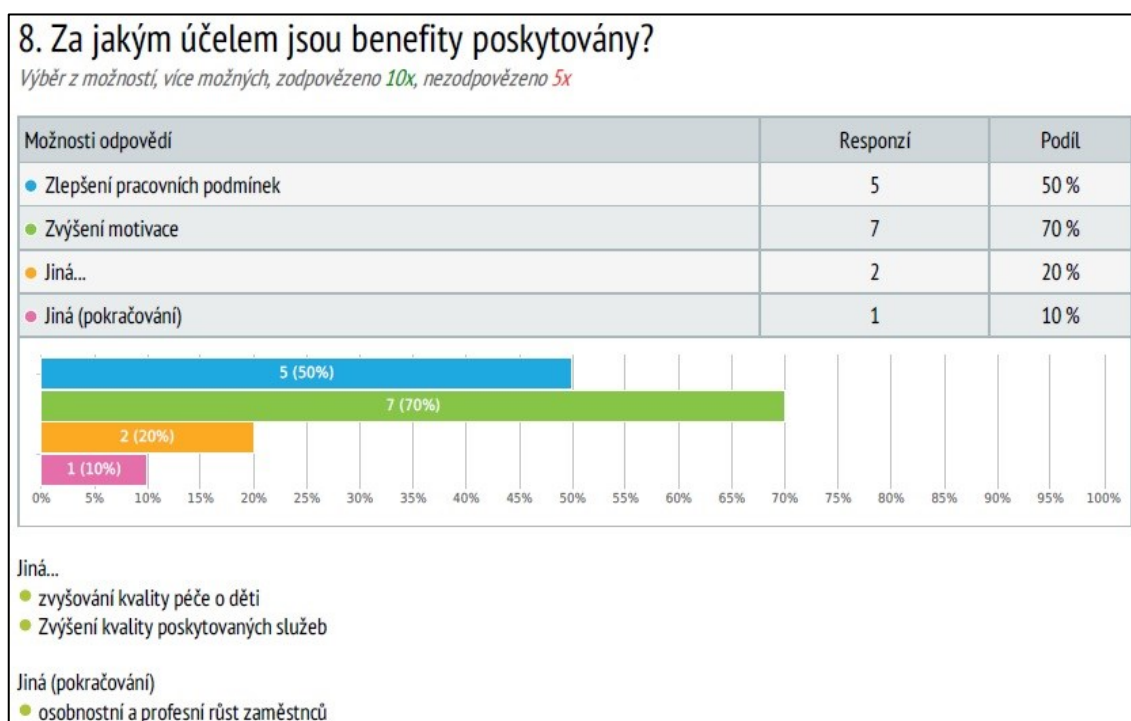


zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

Touto otázkou se autor snažil ověřit, zda je důvod zaměstnavatele pro poskytování dalšího vzdělávání svým zaměstnancům pouze více prohlubovat jejich znalosti, nebo jde také o snahu zaměstnance motivovat a tím přispět k lepším pracovním podmínkám svých pracovníků. Při porovnání s výsledky odpovědí na předchozí otázku je zřejmé, že jedenáct zaměstnanců z patnácti oslovených dětských skupin mají možnost dalšího vzdělávání a z toho deset zaměstnavatelů považuje další vzdělávání za benefit. Je tak patrné, že ve více jak 90 % případů je další vzdělávání vnímáno více než jen pouhý nástroj ke zvýšení znalostí.

Analýza otázky č. 8

Obrázek 8 Účel benefitů u OSS



zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

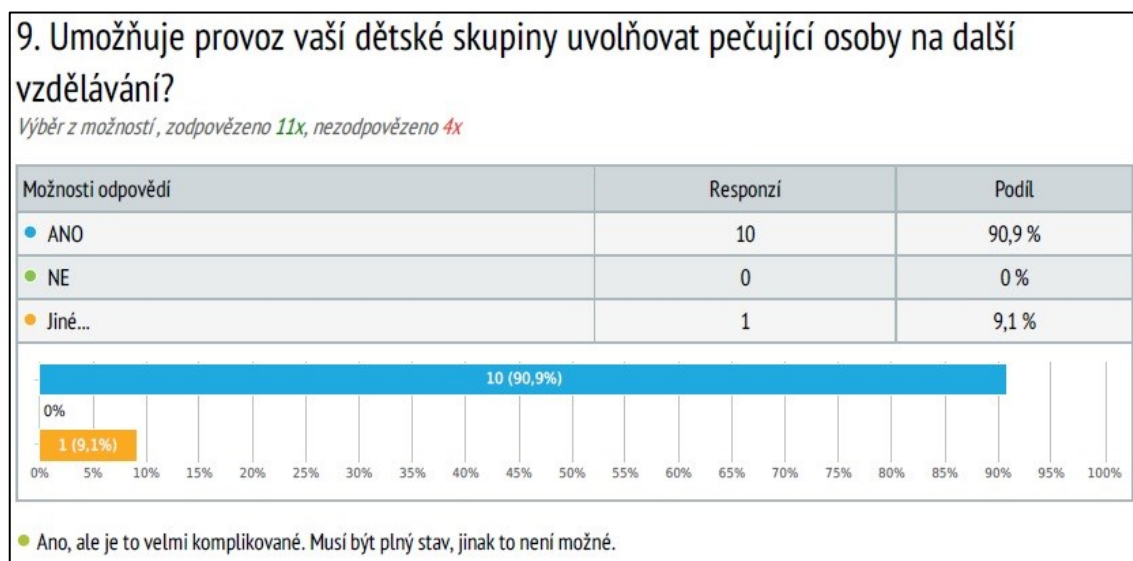
Znalost důvodů pro poskytování zaměstnaneckých benefitů je dle autora nezbytná pro správné nastavení systému dalšího vzdělávání, který předpokládá aktivní účast zaměstnance. Autor své přesvědčení opírá o tvrzení o nezbytnosti správné motivace zaměstnance k účasti na vzdělávacím procesu a nutnosti vymezit cyklus motivace, který

je složený z přesvědčení o přínosech, závazku k učení a poznání dopadů¹³⁰. Správná motivace má přímý vliv na efektivitu vzdělávání. Naopak nevhodně zvolenou motivací nelze dosáhnout při dalším vzdělávání požadovaného efektu a budou se jen neúčelně vynakládat finanční prostředky. Požadovaným efektem je v tomto případě ochota zaměstnance dosáhnout vyšší míry svých znalostí, schopností a dovedností.

Nejvyšší podíl důvodů k poskytování benefitů zaměstnancům je zastoupen snahou o zvýšení motivace, a to v sedmi případech z deseti. Pět oslovených dětských skupin na tuto otázku neodpovědělo. Druhou nejvýše zastoupenou skupinou důvodů pro poskytování benefitů je snaha o zlepšení pracovních podmínek, a to v pěti případech z deseti zodpovězených. Autor tak došel k závěru, že systém dalšího vzdělávání by mohl být zaměstnavatelem vnímán nejen jako nástroj ke zvyšování vzdělání zaměstnanců, ale také jako snaha o vytváření lepšího pracovního prostředí a tím by napomáhal ke zvyšování nárůstu spokojenosti zaměstnanců, která vede ke zvýšení efektivity práce.

Analýza otázky č. 9

Obrázek 9 Uvolňování PO na DV



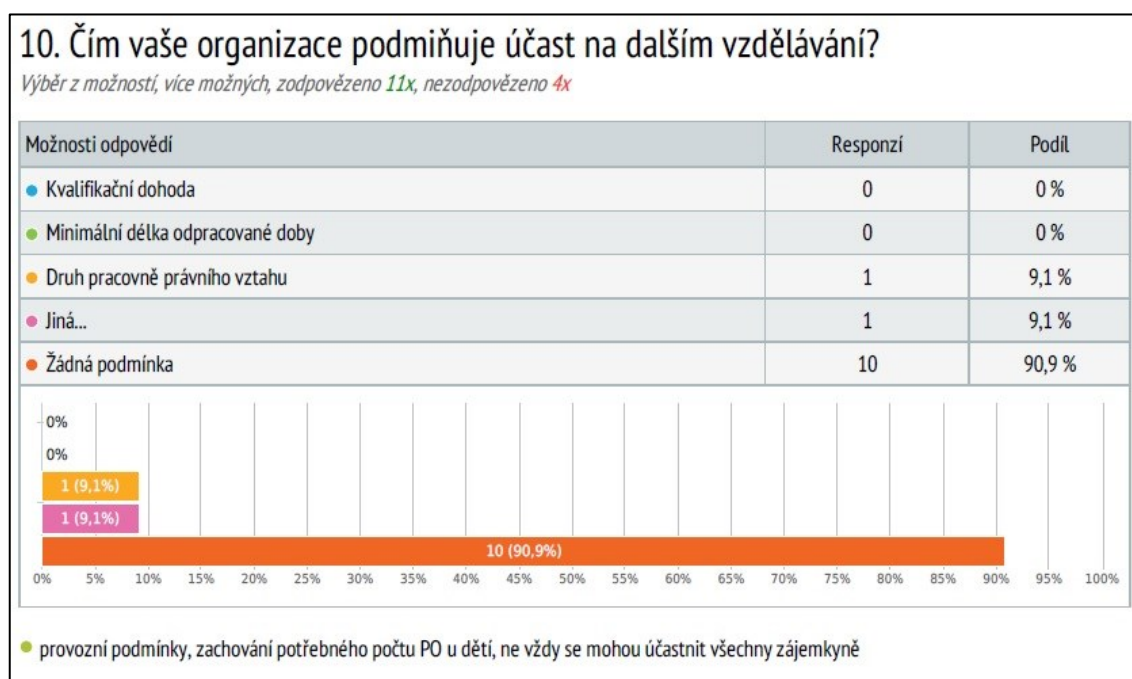
zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

¹³⁰ VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 101-102. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

Na provoz dětské skupiny klade zákon o dětských skupinách jasné a zřetelné nároky, převážně v oblasti provozní doby¹³¹ a počtu pečujících osob¹³², tudíž se nelze opřít o žádný právní předpis umožňující výjimku. Proto je pro nastavení systému dalšího vzdělávání nezbytná znalost možností účasti pečujících osob mimo prostory dětské skupiny s ohledem na jejich provoz. Z oslovených dětských skupin nebyla možnost pečující osobě umožnit účast na dalším vzdělávání mimo prostory dětské skupiny v pracovní době nikým vnímána negativně. Tuto skutečnost vnímá autor velmi pozitivně a pro systém dalšího vzdělávání je to podstatný faktor nabízející širší spektrum možností.

Analýza otázky č. 10

Obrázek 10 Čím je podmíněno DV u OSS



zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

Zaměstnavatel, poskytující další vzdělávání, může podmínit tuto možnost některou z podmínek danou např. legislativou, kterou může být např. uzavření kvalifikační dohody v souladu s ustanovením § 234 odst. 2 zákoníku práce. Existence takové podmínky zásadním způsobem ovlivňuje zvolený systém dalšího vzdělávání a může mít zásadní vliv na tyto faktory:

¹³¹ Podmínka denního provozu v rozsahu nejméně šest hodin v § 2 zákona o dětské skupině.

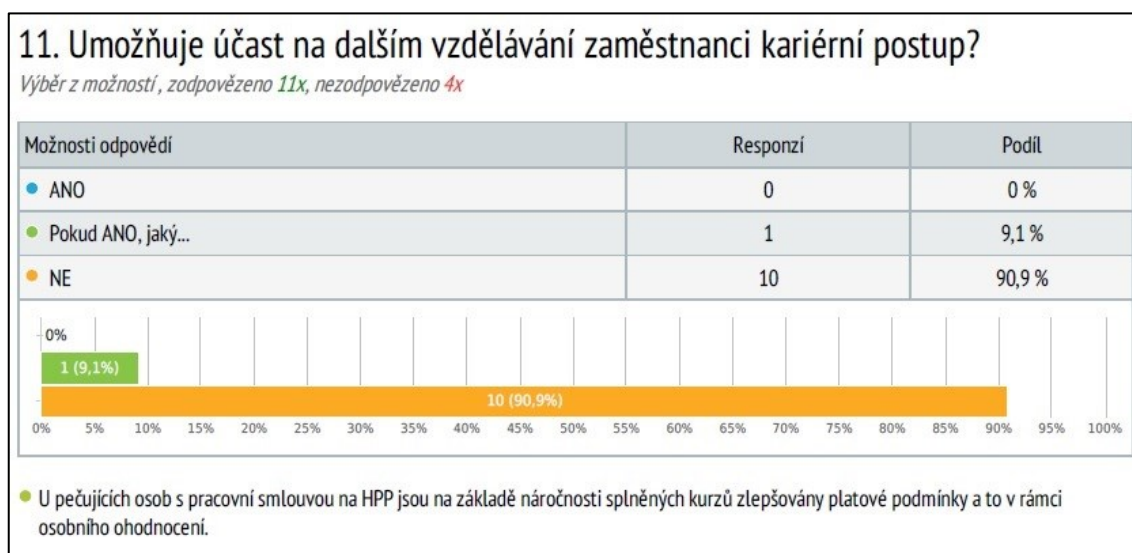
¹³² Ustanovení § 7 odst. 3 zákona o dětské skupině stanovuje minimální počet pečujících osob.

- stanovení, zda je účast na vzdělávacích aktivitách brána jako výkon práce, za kterou přísluší zaměstnanci plat,
- uzavření kvalifikační dohody znemožňující zaměstnanci a zaměstnavateli rozvázání pracovního poměru bez nutnosti dalšího vypořádání,
- délka pracovněprávního vztahu, kdy je neekonomické na jedné straně zaměstnance vzdělávat a na straně druhé nemít záruku jeho delšího setrvání na dané pracovní pozici,
- druhu pracovněprávního vztahu, který umožňuje např. uzavření již zmíněné kvalifikační dohody.

V případě oslovených dětských skupin organizačních složek státu žádný z poskytovatelů služby péče o dítě v dětské skupině nepodmiňuje další vzdělávání svých zaměstnanců uzavřením kvalifikační dohody ani délkou odpracovaných let čili délkou praxe. Pouze v jednom případě je pro další vzdělávání podstatná forma pracovněprávního vztahu. V deseti případech není poskytování dalšího vzdělávání limitováno žádnou podmínkou. Autor tak vnímá jako rozhodující limitující faktor provozní podmínky dětské skupiny, konkrétně počet pečujících osob s ohledem na počet dětí v dětské skupině v konkrétní čas.

Analýza otázky č. 11

Obrázek 11 Umožňuje DV kariérní postup?



zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

Zaměstnanci může být účast v rámci prohlubování či zvyšování kvalifikace nařízena¹³³, což ale může značně snížit jeho motivaci a výslednou úroveň dosažených znalostí. Mezi takto nařízené prohlubování kvalifikace nelze dle autora řadit další vzdělávání pečujících osob směřující k zvýšení jejich odborných znalostí a tím ke zvýšení kvality poskytované služby. Možnost kariérně růst je jeden z faktorů rozhodujících o dostatečné motivaci k účasti na dalším vzdělávání a může se opírat o vizi podniku¹³⁴. Autor si je vědom, že organizační složku státu nelze vnímat jako podnik s možností nastavení vlastní vize, která určuje jeho budoucí směr. Ovšem tento princip lze do jisté míry aplikovat právě na podnikovou dětskou skupinu, což může být základem pro stanovení směrů a témat dalšího vzdělávání. Každé dětské skupině to umožňuje nastavení vlastní vize či zaměření. Tuto skutečnost vnímá autor diplomové práce jako možnost vytvoření podmínek pro systém dalšího vzdělávání umožňující pečujícím osobám kreativně rozvíjet vlastní potenciál v oblasti péče o děti předškolního věku, což lze považovat za jakousi formu kariérního postupu. Svá tvrzení autor práce opírá převážně o skutečnost, že pro výkon činnosti pečující osoby v dětské skupině je dostačující profesní kvalifikace chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky¹³⁵. Lze tak i bez pedagogického vzdělání pracovat u dětí předškolního věku. Na základě postupnému získávání praktických znalostí a za předpokladu účasti na dalším vzdělávání má pečující osoba možnost se rozhodnout a doplnit si pedagogické vzdělání, které jí následně umožní pracovat v mateřské škole jako pedagogický pracovník. Toto vnímá autor diplomové práce jako jeden z možných směrů kariérního postupu pečujících osob v dětských skupinách organizačních složek státu.

Z celkového počtu 15 respondentů odpovědělo na tuto otázku pouze 11 z nich a všichni shodně uvádějí, že jejich účast na dalším vzdělávání u jejich organizační složky státu jako zaměstnavatele nemá žádný vliv na jejich pracovní zařazení (platové ohodnocení, změna pracovní pozice či pracovněprávního vztahu apod.). Dle autora je důležité se na tuto skutečnost zaměřit a v navrhovaném systému dalšího vzdělávání ji zohlednit.

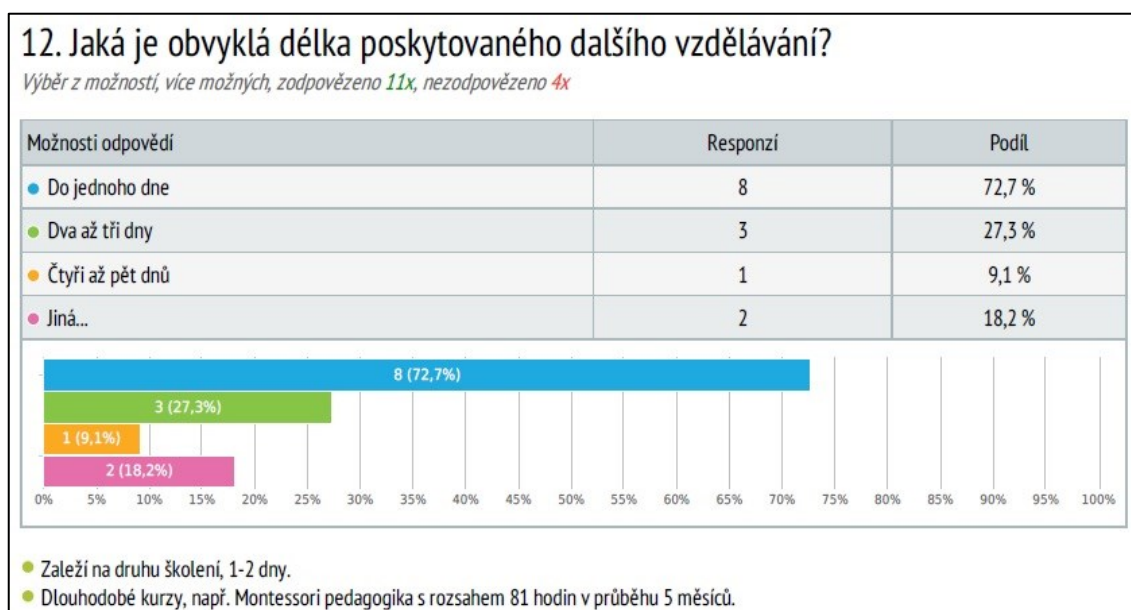
¹³³ Ustanovení § 230 zákoníku práce.

¹³⁴ BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. 1. Praha: Grada, 2010, s. 33. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

¹³⁵ Ustanovení § 5 odst. 5 písm. d) zákona o dětských skupinách.

Analýza otázky č. 12

Obrázek 12 Obvyklá délka DV



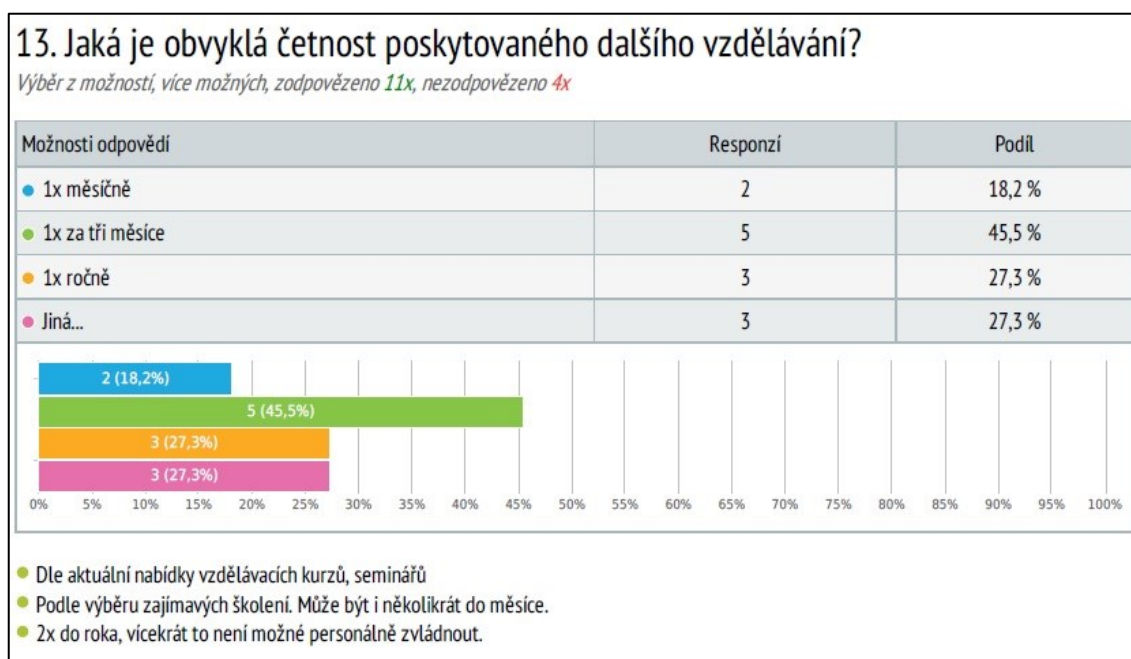
zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

Pro autorem navrhovaný systém dalšího vzdělávání je důležité znát obvyklou délku současného vzdělávání, a to z důvodu snahy přizpůsobení navrhovaného systému dalšího vzdělávání do již zaběhnutého systému. Pokud je zaměstnavatelem poskytováno další vzdělávání a jeho podmínky a průběh jsou stanoveny např. interními pravidly, bylo by z pohledu autora diplomové práce kontraproduktivní navrhnout takový systém, který tato pravidla nerespektuje. Pokud by z výsledku bylo patrné, že jedna z možností výrazně převažuje, autor diplomové práce by tuto skutečnost při stanovování systému dalšího vzdělávání vzal v potaz.

Z výsledků dotazníkového šetření je patrné, že zaměstnavatelé nejčastěji volí délku poskytovaného dalšího vzdělávání v rozsahu maximálně jednoho dne. Ve třech případech se přiklonili k rozsahu dvou až tří dnů a v jednom případě k jednaosmdesáti hodinám rozděleným do pěti měsíců. Možnost poskytovat zaměstnanci další vzdělávání rozdělené do více dnů je podle autora práce velmi vhodnou variantou. Zaměstnanec si tím nejen zvyšuje znalosti a dovednosti, ale také má možnost takto získané informace porovnat v praxi a v probíhajícím vzdělávání je dále konzultovat s lektorem či vzdělavatelem poskytovaného dalšího vzdělávání.

Analýza otázky č. 13

Obrázek 13 Obvyklá četnost DV



zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

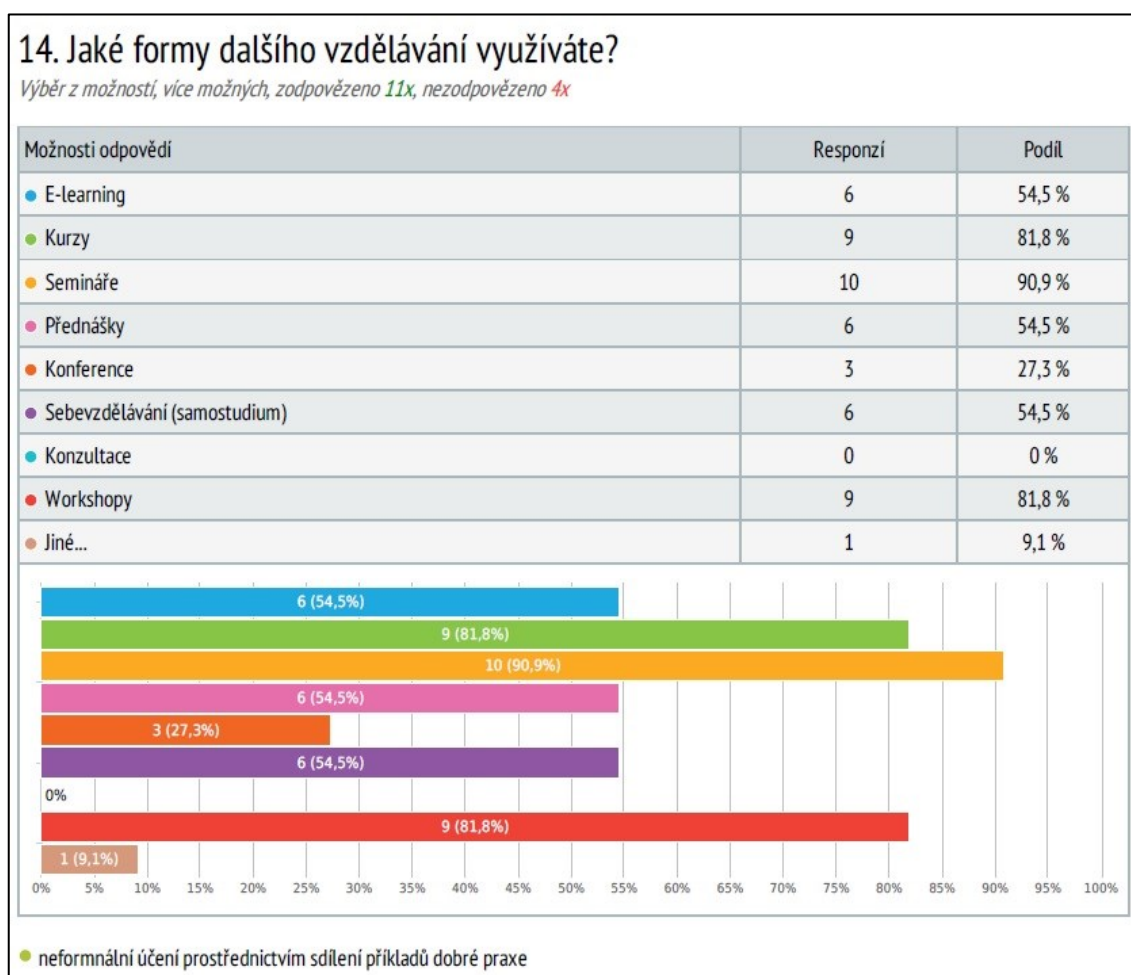
Na základě znalosti četnosti poskytovaného dalšího vzdělávání si mohl autor diplomové práce utvořit lepší povědomí o aktuálním stavu současného dalšího vzdělávání zaměstnanců a může tak lépe vymezit nejvhodnější četnost dalšího vzdělávání v rámci navrhovaného systému dalšího vzdělávání pečujících osob dětských skupin organizačních složek státu.

Respondenti měli možnost vybírat v dotazníku jednu či více možností. Na otázku odpovědělo celkem jedenáct z nich. Z výsledků je sice znatelné, že nejvíce využívanou četností je možnost poskytovat další vzdělávání jedenkrát za tři měsíce, ovšem tato alternativa se na celkovém výčtu četností podílí jen ze 46 %. Při porovnání s ostatními možnostmi tak autor došel k závěru, že pro současnou četnost dalšího vzdělávání u dětských skupin organizačních složek státu není rozhodující jednotný systém v oblasti péče o dítě předškolního věku, ale jde s největší pravděpodobností o eventuality zaměstnavatele a nabídku dalšího vzdělávání pro zaměstnance. Avšak autor diplomové práce se bude pro četnost navrhovaného systému opírat převážně o četnost stanovených

školení¹³⁶, která musí pečující osoby podstoupit a dále o ustanovení § 5c navrhované novely zákona o dětských skupinách, v níž je Ministerstvem práce a sociálních věcí nově vymezena povinnost pro poskytovatele zajistit pečujícím osobám další vzdělávání. Byť není tato právní úprava zatím platná, je autor diplomové práce přesvědčený o důležitosti zahrnout tuto novou podmínku do navrhovaného systému dalšího vzdělávání již nyní, což umožní ověřit si připravenost dětských skupin v podmínkách organizačních složek státu plnit tuto podmínku v době, kdy není závazná.

Analýza otázky č. 14

Obrázek 14 Využívané formy DV



zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

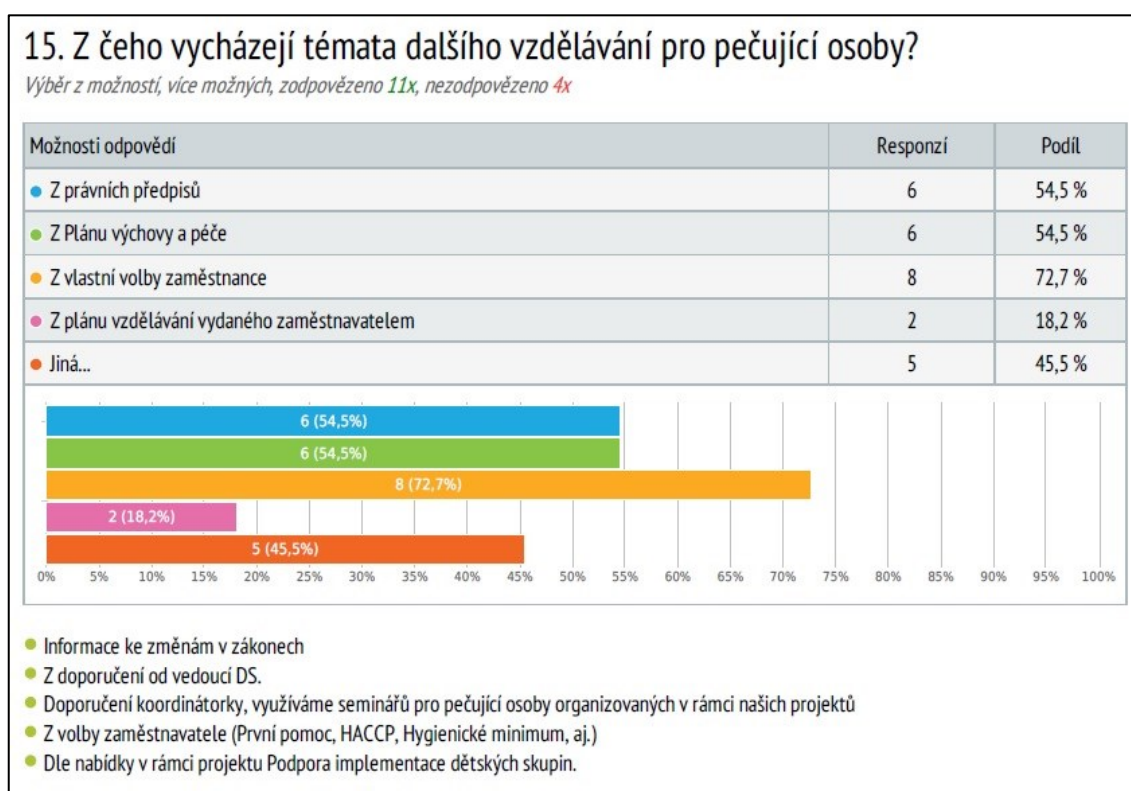
¹³⁶ Např. BOZP, hygienické minimum apod.

Ověření, s jakými formami dalšího vzdělávání má poskytovatel služby péče o dítě v dětských skupinách organizačních složek státu jako zaměstnavatel zkušenosti, umožní autorovi práce lépe využít v navrhovaném systému dalšího vzdělávání zaběhnutých nástrojů. Od toho si autor diplomové práce slibuje eliminaci potíží, které jsou při zavádění nových postupů patrné a dají se očekávat.

Nejvíce využívanou formou dalšího vzdělávání jsou semináře s podílem 91 % následované kurzy a workshopy s podílem 82 %. E-learning, přednášky a samostudium je zastoupeno podílem 55 % a nejméně zastoupenou formou jsou konference (27 %). Autor práce vnímá skutečnost, že jsou tyto formy dalšího vzdělávání využívány rozmanitě a jsou zastoupeny v tak velkém počtu. Pro systém dalšího vzdělávání to nepředstavuje žádnou výraznou překážku např. z nutnosti některý z nástrojů zcela vypustit z obavy jeho neznalosti.

Analýza otázky č. 15

Obrázek 15 Z čeho vychází témata DV pro PO



zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

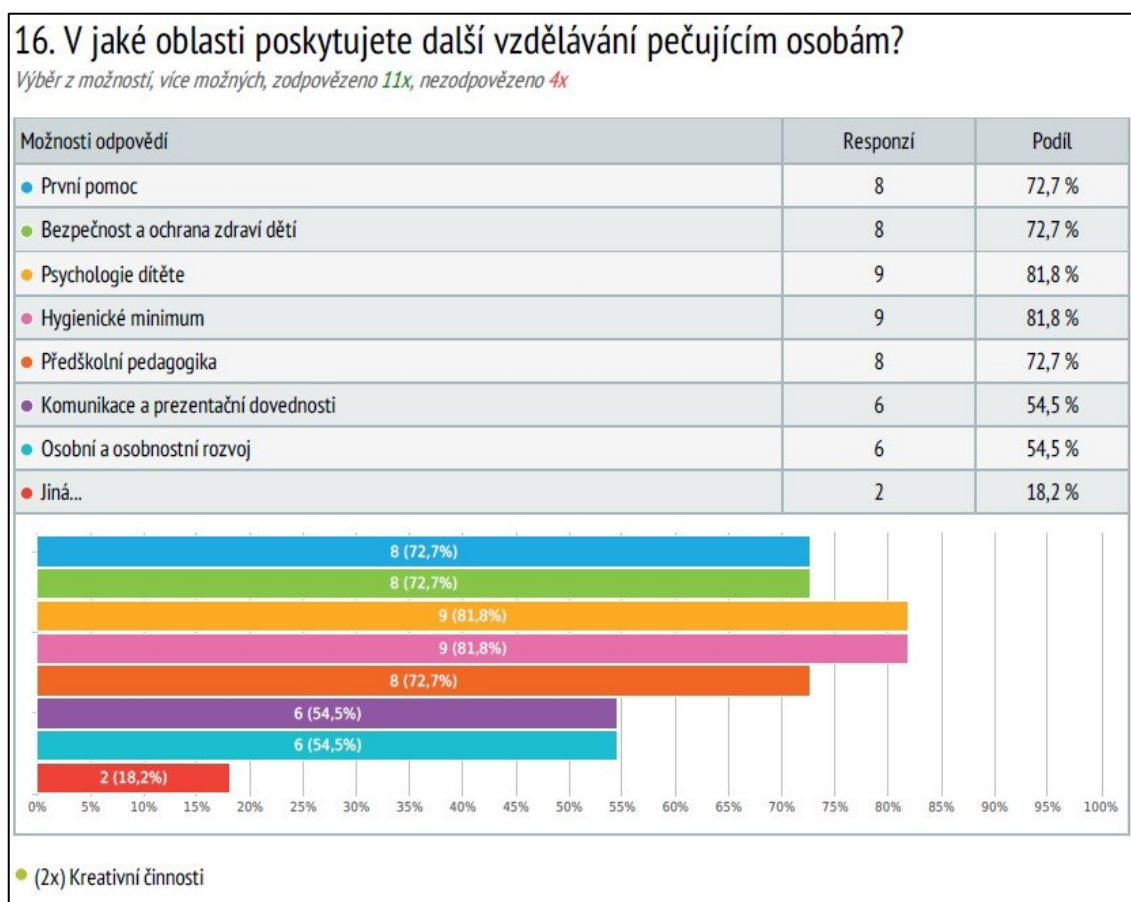
Pro efektivní zavedení systému dalšího vzdělávání pečujících osob organizačních složek státu je podstatné, z čehož vychází současná témata dalšího vzdělávání. Autor

práce neměl při tvoření dotazníku ucelené informace nejen o stavu dalšího vzdělávání pečujících osob, ale také o případných tématech tohoto vzdělávání. Jak bylo uvedeno výše, v některých případech je podnikové vzdělávání vnímáno spíše jako možnost poskytovat benefity formou různých rekreačních pobytů, které se vykazují jako účast na vzdělávání¹³⁷. Spolu se skutečností, že organizační složky státu provozují dětské skupiny teprve od roku 2016 a pečující osoby jsou tak jako jejich zaměstnanci součástí každé jednotlivé organizace příliš krátce. Spolu se skutečností se dá v rámci jejich pracovního zařazení předpokládat absence uceleného systému specifické péče ať v oblasti odměňování nebo právě již zmíněného dalšího vzdělávání. Zde by autor rád poukázal na fakt, že oblast péče o dítě v dětských skupinách je v podmínkách organizačních složek státu stále nová a problematika péče o děti předškolního věku nespadá do působnosti těchto organizačních složek jako takových. Z těchto důvodů považuje autor za důležité vědět, z čeho zaměstnavatel při volbě témat pro další vzdělávání pečujících osob vychází, a zda tato témata odráží pouze potřebu zaměstnance, nebo se opírají o propracovaný systém vzdělávacího plánu či personální filozofii podniku.

¹³⁷ MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. První. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, s. 13. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.

Analýza otázky č. 16

Obrázek 16 V jaké oblasti je PO poskytováno DV



zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

Znalost témat dalšího vzdělávání pečujících osob organizačních složek státu je nezbytná pro vytvoření uceleného obrazu aktuálního stavu v oblasti dalšího vzdělávání. Snahou autora bylo zjistit, v jakých oblastech dochází u pečujících osob k prohlubování kvalifikace a jaké jsou naopak opomíjeny a zohlednit tento stav v navrhovaném systému dalšího vzdělávání.

Z celkového počtu 15 oslovených respondentů se k této otázce vyjádřilo 11 a otázka byla ve čtyřech případech nebyla zodpovězena. Z výsledků je patrné, že autorem navržený výčet oblastí poskytovaného dalšího vzdělávání pokrývá téměř celou škálu, která je organizační složkou státu z pozice zaměstnavatele nabízena. Nejvíce je zastoupena psychologie dítěte a hygienické minimum, a to v celkovém podílu 82 %. Naopak kreativní činnost, spadající do kategorie jiná, je zastoupena jen podílem 18 %. U ostatních oblastí není rozdíl tak markantní a z výsledků je patrné, že dětské skupiny

organizačních složek státu, které poskytují další vzdělávání, nejsou zaměřeny pouze jednostranně, ale snaží se pečující osoby vzdělávat ve více oblastech. Dalším zajímavým zjištěním je fakt, že hygienické minimum, jako nutná součást pro výkon povolání pečující osoby¹³⁸, má stejné zastoupení jako psychologie dítěte, která je sice důležitým aspektem při výkonu práce s dětmi předškolního věku, ale v případě provozu dětské skupiny je oblastí čistě dobrovolnou. První pomoc a Bezpečnost a ochrana dětí s podílem 73 % ukazují, že se dětské skupiny organizačních složek státu s předstihem věnují také vzdělávání v oblastech, které jsou součástí navrhované novely zákona o dětských skupinách, přičemž se v ní počítá s povinným rozsahem dalšího vzdělávání zejména v otázce první pomoci.

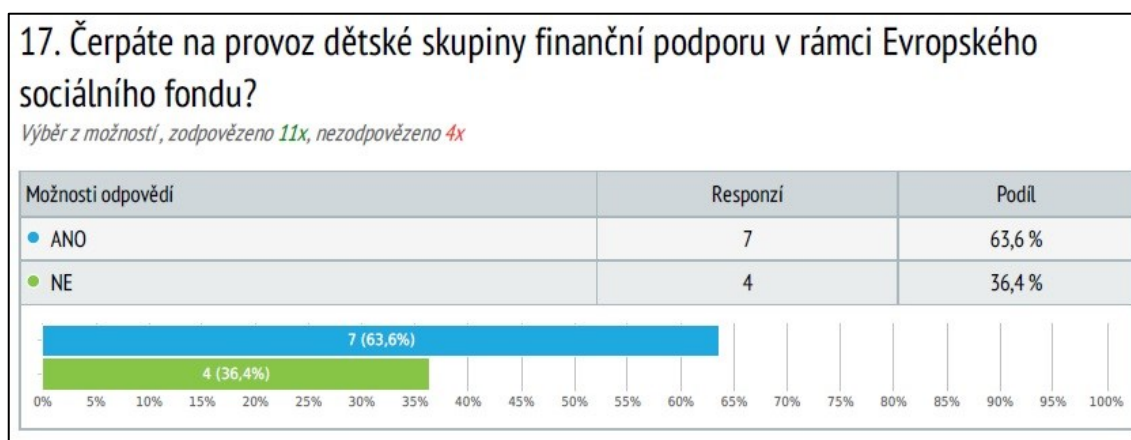
Pro systém dalšího vzdělávání pečujících osob organizačních složek státu je dle autora důležitá skutečnost, že již současný stav poskytuje vyvážené složení povinných a nepovinných oblastí. Navíc žádná z nich není rozvíjena na úkor jiné. Nejméně zastoupenou složkou jsou, s podílem 55 %, komunikační a prezentační dovednosti. Tato forma měkkých dovedností jako schopnost určující úroveň komunikace a zvládnání běžné pracovní či soukromé interakce v rámci mezilidských vztahů¹³⁹ je sice důležitá, ale autorem není vnímána jako klíčová pro výkon pečující osoby. V rámci systému dalšího vzdělávání je ovšem žádoucí nenechat tuto oblast zcela bez povšimnutí.

¹³⁸ Podmínka vlastnit zdravotní průkaz, jehož nezbytnou součástí je znalost pravidel hygienického minima, vychází z § 19 odst. 2 zákona o zdraví.

¹³⁹ MÜHLEISEN, Stefan a Nadine OBERHUBER. *Komunikační a jiné měkké dovednosti*. Praha: Grada, 2008, s. 21. ISBN 978-80-247-2662-5.

Analýza otázky č. 17

Obrázek 17 Čerpání dotací z ESF na provoz DS



zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

Případná finanční podpora z Operačního programu Zaměstnanost má podstatný vliv na počet pečujících osob přítomných v dětské skupině. Při tvorbě dotazníku byla snaha autora zmapovat počet dětských skupin, ve kterých by díky přísnějším podmínkám na minimální počet personálu k aktuálnímu počtu dětí mělo být o jednu pečující osobu víc. Tato skutečnost je důležitým prvkem pro systém dalšího vzdělávání, který by měl vycházet z rovného přístupu a nabízet možnost zvýšení či prohloubení odborné kvalifikace všem pečujícím osobám.

Z výsledků je patrné, že z patnácti oslovených dětských skupin odpovědělo na otázku jen jedenáct respondentů, z nichž využívá na provoz dětské skupiny pouze sedm příspěvek z Evropského sociálního fondu. Ze čtyř respondentů, kteří vinou chybně nastavených přeskoků mezi otázkami neměli možnost na otázku odpovědět, využívají dle autorových informací finanční podporu další tři dětské skupiny. I přes tuto chybu je z dotazníku patrné vyšší zastoupení dětských skupin podporovaných z Evropského sociálního fondu.

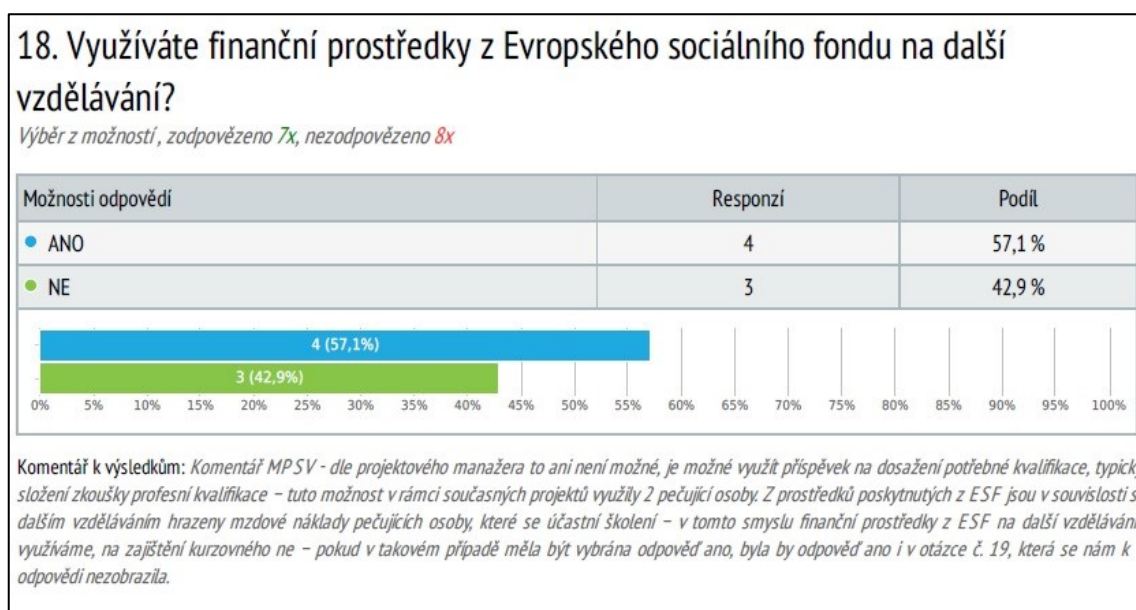
Autor při tvorbě dotazníku opomněl jednu zásadní skutečnost, kterou je celková kapacita dětské skupiny. Pokud se jedná o dětskou skupinu do dvanácti dětí, je minimální počet pečujících osob stanovený zákonem o dětských skupinách a Specifickými pravidly stejný a případná podpora z Operačního programu Zaměstnanost nemá na systém dalšího vzdělávání žádný vliv. U dětských skupin nad dvanáct dětí je v případě čerpání dotací z Operačního programu Zaměstnanost povinnost zaměstnávat minimálně o jednu pečující

osobu navíc. Autor tudíž zpětně vnímá, že součástí dotazníku měla být také otázka týkající se velikosti dětské skupiny.

Pro navrhovaný systém dalšího vzdělávání jsou ovšem výsledky dotazníkového šetření důležité ve zjištění, že výrazně vyšší procento oslovených respondentů má zkušenost s čerpáním dotací, a proto se zvládají vypořádat s administrativní zátěží, která je s tím spojena.

Analýza otázky č. 18

Obrázek 18 Využívání prostředků z ESF na DV



zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

Uvedená otázka navazuje na předešlou a upřesňuje, zda je případná finanční podpora z Evropského sociálního fondu využívána také na další vzdělávání. Autorovým záměrem bylo získat ucelené informace o aktuálním způsobu financování dalšího vzdělávání.

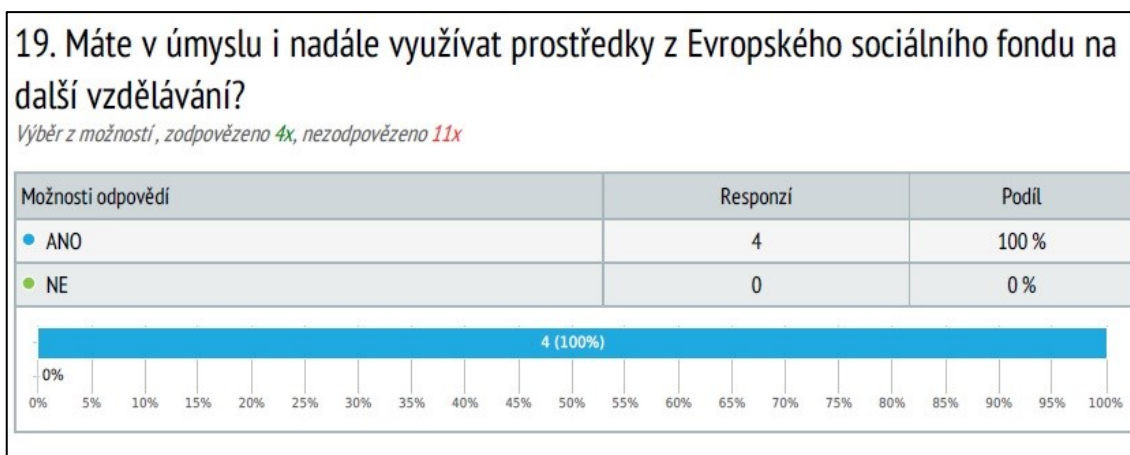
Na tuto otázku odpovědělo pouze sedm respondentů, čtyřem z nich nebylo z důvodu chybného nastavení logické provázanosti otázek umožněno odpovědět a třem respondentům nebyla možnost nabídnuta z důvodu volby záporné možnosti v otázce předcházející. Ze zbylých sedmi odpovědí jsou finanční prostředky na další vzdělávání využívány v podílu 57 %. V rámci možnosti komentovat tuto otázku bylo jedním z respondentů poukázáno na skutečnost, že dle podmínek pro čerpání podpory z Evropského sociálního fondu není možné využít tyto prostředky na oblast dalšího

vzdělávání pečujících osob. V komentáři je dále uvedeno, že prostředky z Evropského sociálního fondu lze financovat výdaje na platy pečujících osob, které se následně v rámci své pracovní činnosti účastní vzdělávacích aktivit. Toto může být vnímáno jako finanční podpora dalšího vzdělávání.

Pro navrhovaný systém dalšího vzdělávání je z výsledků a komentáře zřejmé, že současný systém finančních dotací z Evropského sociálního fondu není primárně určen k přímé podpoře dalšího vzdělávání a nelze s ním tedy ani počítat. Autor tyto poznatky zohlední v navrhovaném systému dalšího vzdělávání a pro případnou finanční podporu se pokusí na oblast dalšího vzdělávání vytypovat vhodnější program z projednávaného Operačního programu Zaměstnanost plus 2021–2027.

Analýza otázky č. 19

Obrázek 19 Úmysl využívat prostředky z ESF na DV



zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

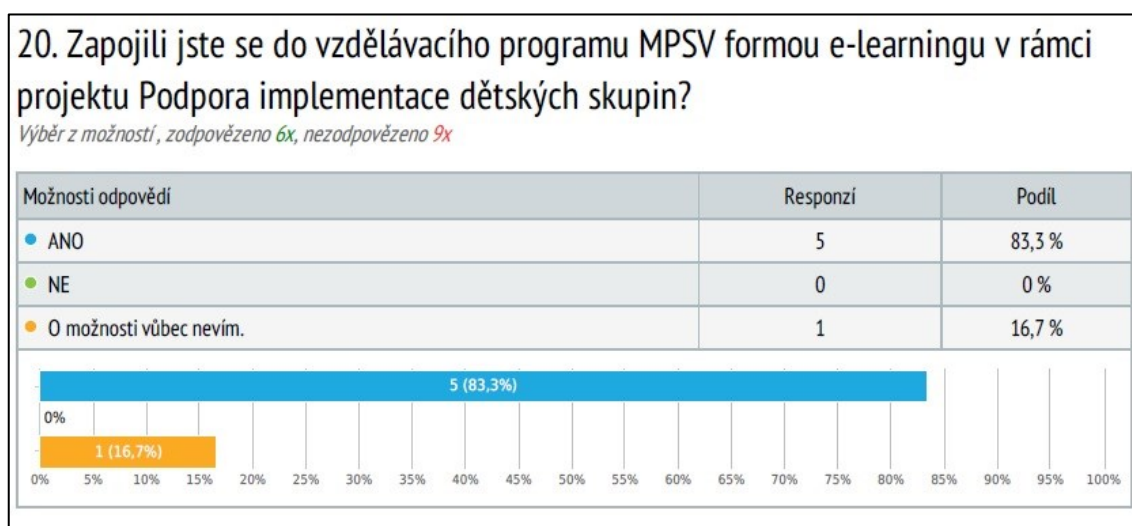
Podobně jako otázka č. 18 je i tato doplňující a slouží ke zjištění, jakým způsobem je v rámci dětských skupin organizačních složek státu nakládáno s peněžními prostředky v rámci dotací z Evropského sociálního fondu. Autor otázkou ověřoval, zda dětské skupiny čerpající podporu z Evropského sociálního fondu, budou tyto prostředky využívat i nadále, což může napovědět, zda je rozumné tuto cestu dále prohlubovat.

Na uvedenou otázku odpověděli pouze čtyři respondenti, kteří v předchozí otázce zvolili možnost ANO. Z těchto respondentů všichni uvedli, že prostředky z Evropského sociálního fondu budou i nadále využívat na financování dalšího vzdělávání pečujících osob.

Autor poznatky o využívání prostředků z Evropského sociálního fondu na oblast dalšího vzdělávání pečujících osob zapracoval do navrhovaného systému dalšího vzdělávání a uvedl je jako jeden ze zdrojů, kterým by bylo možné náklady na další vzdělávání hradit. Autor se dále opírá o skutečnost, že díky současnému čerpání finanční podpory z Evropského sociálního fondu mají organizační složky státu dostatečné zkušenosti s čerpáním dotací a s tím spojenou administrativou, která by mohla být v opačném případě překážkou.

Analýza otázky č. 20

Obrázek 20 Zapojení do vzdělávacího programu MPSV



zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

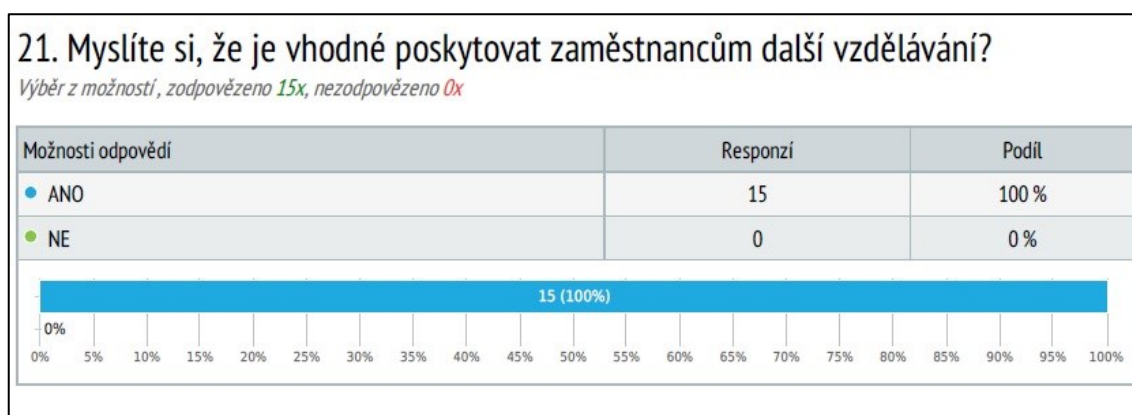
Ministerstvo práce a sociálních věcí provozuje e-learningový portál, který v současné době jediným centralizovaným nástrojem pro další vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách. Autor v kapitole 3.1. tento portál blíže popsal a v dotazníkovém šetření položením výše uvedené otázky pouze ověřuje, do jaké míry je toto nabízené další vzdělávání využíváno.

Na otázku odpovědělo pouze šest respondentů, což není ani polovina oslovených. Otázka je nastavena jako povinná a systém byl autorem nastaven tak, aby v případě nezvolení žádné možnosti nebylo možné dotazník odeslat. I přesto devět respondentů na otázku vůbec neodpovědělo, a proto výsledek nemá řádnou vypovídající hodnotu. Z šesti odpovědí pouze v jednom případě dětská skupina nevěděla o možnosti zapojit se do e-learningu. Zbýlých pět respondentů potvrdilo zapojení do vzdělávacího programu.

Tato otázka není pro systém dalšího vzdělávání natolik klíčová, aby její výsledky měly negativní dopad na kvalitu. I přes nižší počet respondentů je patrné, že je e-learningové vzdělávání využíváno i v případě dětských skupin organizačních složek státu. Pro autorem navrhovaný systém dalšího vzdělávání pečujících osob organizačních složek státu je vhodné vycházet z předpokladu, že většina dětských skupin organizačních složek státu tímto vzdělávacím programem prošla.

Analýza otázky č. 21

Obrázek 21 Názor na vhodnost DV



zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

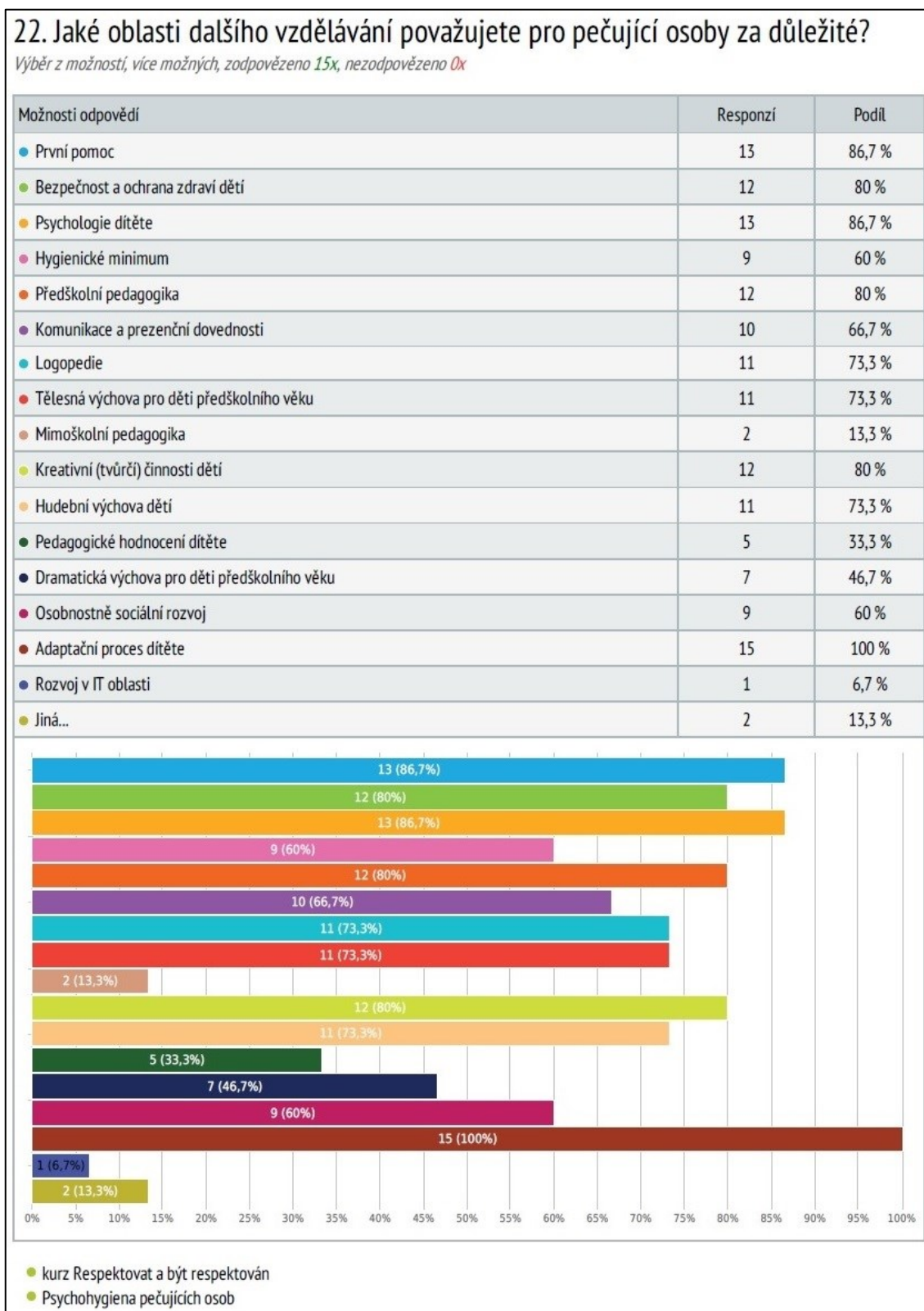
Vnímání vhodnosti dalšího vzdělávání je pro autorem navrhovaný systém dalšího vzdělávání klíčové. Položením této otázky autor sleduje, jak poskytovatelé služby péče o dítě v dětské skupině vnímají další vzdělávání a na základě toho lze predikovat jeho další vývoj.

Na uvedenou otázku odpovědělo všech patnáct respondentů a ti shodně uvedli, že poskytování dalšího vzdělávání je vhodnou složkou.

Jednotný pohled na vhodnost poskytování dalšího vzdělávání je důležitým výchozím bodem pro nastavení a následné zavedení dalšího systému vzdělávání v praxi. Efektivita navrhovaného systému dalšího vzdělávání je dle autorova názoru přímo úměrná nejen ochotě a dostatečné motivaci pečujících osob se na tomto vzdělávání podílet, ale zejména na podpoře zaměstnavatele tento systém aplikovat na pracovišti a nabízet svým zaměstnancům.

Analýza otázky č. 22

Obrázek 22 Oblasti DV



zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní šetření. PRAHA: 2020

Poskytovatel služby péče o dítě v dětské skupině je povinen zpracovat Plán výchovy a péče, ve kterém je mimo jiné nastaven způsob formování osobnosti dítěte. Dětská skupina si tak sama volí směr či zaměření a může tak využít např. prvky Montessori či Waldorfské pedagogiky. Nastavením dlouhodobé vize dětské skupiny je důležité pro nastavení cíle a obsahu dalšího vzdělávání a s tím spojených témat. Zjištění, jaké oblasti dalšího vzdělávání považují respondenti za důležité, je zásadní pro zvolení vhodného souboru takových vzdělávacích aktivit, které budou vycházet z potřeb poskytovatelů služby péče o dítě v dětské skupině. Autor se tak položenou otázkou snažil ověřit, jaké oblasti poskytovatelé služby péče o dítě v dětské skupině považují za podstatné a jaký bude jejich vzájemný poměr a vyváženost.

Na tuto otázku odpovědělo opět všech patnáct respondentů a z výsledků se dá předpokládat, že všichni zvolili více než jednu možnost. Stoprocentní podíl má oblast Adaptační proces dítěte. Dalšími oblastmi v rozmezí 60–80 % jsou např. První pomoc, Bezpečnost a ochrana zdraví dětí nebo Osobnostně sociální rozvoj. Na opačném pólu zájmu je rozvoj v IT oblasti, který považuje jako žádoucí oblast dalšího vzdělávání pouze jeden respondent. Dva respondenti navíc využili možnosti vypsát jiné oblasti dalšího vzdělávání, kterými jsou kurz Respektovat a být respektován a Psychohygienu pečujících osob. Výsledky tak ukazují, že dětské skupiny organizačních složek státu mají s dalším vzděláváním zkušenost.

Pro navrhovaný systém dalšího vzdělávání pečujících osob organizačních složek státu je autorem tento zájem respondentů vnímán jako směr, kterým se dětské skupiny organizačních složek státu chtějí profilovat a může tak být ukazatelem snahy poskytovat kvalitní službu, nikoli jen pouhé služby péče o dítě.

Závěr dotazníkového šetření

Z údajů získaných z dotazníkového šetření je patrná snaha poskytovatelů služby péče o dítě v dětské skupině organizačních složek státu o vytváření takových podmínek, ve kterých se pečující osoby mohou dále vzdělávat a prohlubovat odborné znalosti. Všech patnáct respondentů uvedlo, že další vzdělávání vnímají jako vhodné a jedenáct z nich už další vzdělávání svým zaměstnancům v nějaké formě poskytuje. Důvody, pro které někteří neposkytují další vzdělávání sice nejsou známy, ale lze odhadnout směr, jakým by bylo možné se vydat v rámci uceleného systému dalšího vzdělávání pečujících osob organizačních složek státu.

Cíl dotazníkového šetření byl dle autora naplněn, a to z těchto důvodů:

- další vzdělávání je poskytovateli služby péče o dítě v dětské skupině organizačních složek státu vnímáno jako vhodné a jsou jemu nakloněni,
- témata dalšího vzdělávání jsou velmi pestrá a autorovi práce to umožňuje v navrhovaném systému témata pouze rozšířit.

5. SYSTÉM DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PEČUJÍCÍCH OSOB ORGANIZAČNÍCH SLOŽEK STÁTU

V této kapitole se autor na základě teoretických a praktických znalostí pokusí navrhnout model dalšího vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách organizačních složek státu. Kapitola se bude převážně opírat o závěry analýzy dotazníkového šetření a o autorovi odborné znalosti prostředí provozování dětských skupin Ministerstva obrany jako organizační složky státu. Dále autor shrne důvody pro zavedení tohoto systému v praxi. V neposlední řadě autor poukáže na hlavní faktory, které tento systém ovlivňují.

Při tvorbě systému dalšího vzdělávání autor vycházel, jak již bylo výše zmíněno, nejen z výsledků šetření, ale také z vlastních zkušeností a poznatků získaných v průběhu let 2018–2020 v rámci vykonávané práce metodika pro dětské skupiny rezortu Ministerstva obrany.

5.1. Teoretická východiska

Každá dětská skupina je sice součástí organizační složky státu, ale dle autorova názoru lze na provoz dětských skupin do jisté míry nahlížet jako na samostatný prvek, a to za předpokladu nastavení společných pravidel v rámci systému dalšího vzdělávání. Autora k tomuto konstatování vedou tyto důvody:

- z pohledu legislativy musí každá dětská skupina vést své účetnictví odděleně od ostatních účetních záznamů¹⁴⁰;

- každá organizační složka je zřízena za zcela jiným účelem, ovšem provoz dětské skupiny se řídí zákonem o dětských skupinách a principy jejich fungování jsou všude totožné. Z tohoto pohledu lze propojením dětských skupin v oblasti dalšího vzdělávání využívat zdrojů každé dětské skupiny, čímž by se mohla vytvořit efektivní síť, ve které by každá mohla využívat a nabízet služby v oblasti dalšího vzdělávání;

- gestorem služby péče o dítě v dětských skupinách je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které má v současné době ve své působnosti oblast čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu jako nástroje na podporu pracovních míst. Financování dalšího vzdělávání pečujících osob organizačních složek státu by mohlo být

¹⁴⁰ Ustanovení § 6 odst. 3 zákona o dětských skupinách.

plně či částečně řešeno finanční podporou z úrovně ESF, respektive z úrovně Ministerstva práce a sociálních věcí;

- dětské skupiny mohou být zřízeny přímo organizační složkou nebo jiným právním subjektem s cílem podpořit zaměstnance organizační složky státu¹⁴¹. Navíc ke změně právního postavení provozovatele služby péče o dítě v dětské skupině může dojít i v průběhu provozování a úplná závislost na zavedeném systému dalšího vzdělávání organizační složky státu by se tak časem mohla stát nevýhodná. Pro efektivní nastavení vize podniku je nezbytné nejprve stanovit vizi obecnou a následně s ní personál seznámit. Následně personál motivovat k ochotě se s tímto cílem ztotožnit a následovat ho.¹⁴² Tuto vizi lze vymezit pro každou dětskou skupinu jako samostatný prvek. Ovšem efektivnější by bylo vytvořit jednotnou vizi pro všechny dětské skupiny organizačních složek státu;

- na další vzdělávání, jako nástroj zaměstnavatele v personální oblasti, je možné nahlížet jako na systémový a systematický způsob vnímání firemního vzdělávání¹⁴³. Systémový přístup je vykládán jako subsystém, v již zavedeném systému vzdělávací politiky podniku či firmy a systematickým pohledem je myšleno logické prolínání všech prvků celého vzdělávacího systému jako celku zahrnující analýzu, stanovení cíle vzdělávání, motivaci zaměstnanců k tomuto vzdělávání, realizaci a následné vyhodnocení vzdělávání. Autor diplomové práce si je tohoto postoje vědom a vnímá systémové pojetí dalšího vzdělávání pečujících osob jako možný subsystém vzdělávání, které je nastaveno z úrovně gestora služby péče o dítě v dětské skupině, kterým je Ministerstvo práce a sociálních věcí. V tomto ohledu by byla snaha o vytvoření dalšího subsystému neefektivní a zmatečná.

Pro systém dalšího vzdělávání je nezbytné znát cíl a obsah vzdělávání, cílovou skupinu, zvolit vhodné formy a metody vzdělávání, způsoby řízení, časový rámec, v jakých prostorech bude vzdělávání probíhat, možnosti financování a ukončení vzdělávacích aktivit¹⁴⁴. Celý proces dalšího vzdělávání je dle autora vhodné zakončit jeho evaluací, a to z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele. Výše popsané body jsou následně

¹⁴¹ Např. dětská skupina Šikulové zřízenou Správou služeb Ministerstva průmyslu a obchodu, která poskytuje službu zaměstnancům Ministerstva průmyslu a obchodu.

¹⁴² BARTONKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. 1. Praha: Grada, 2010, s. 33. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

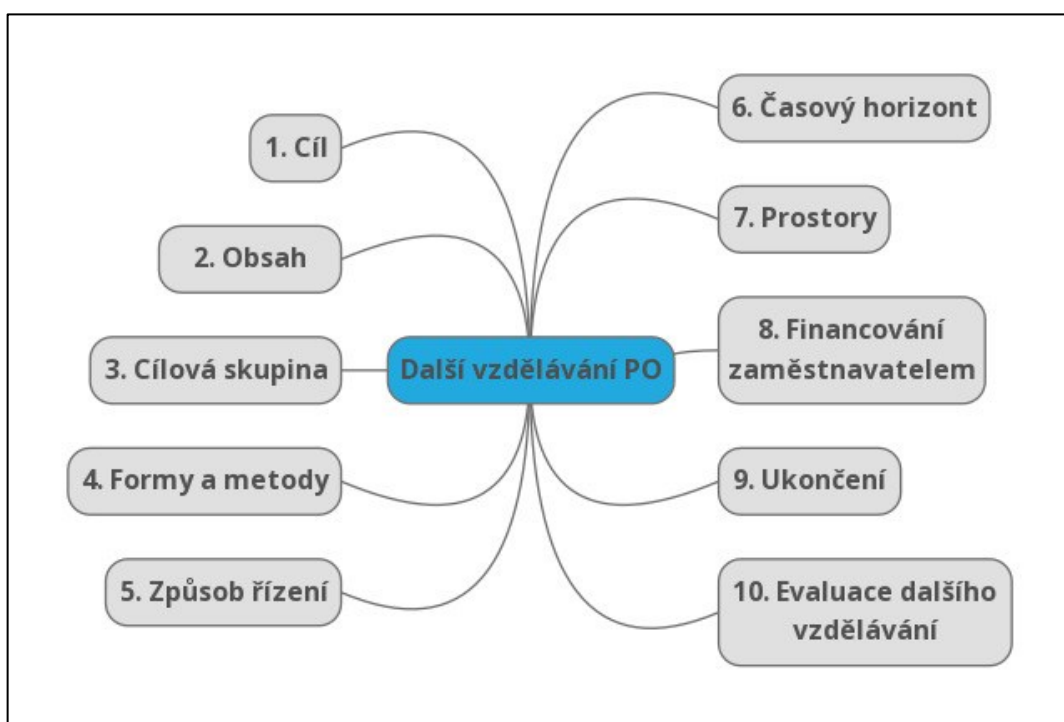
¹⁴³ Atkins In: BUCKLEY, Roger a Jim CAPLE. *Trénink a školení*. První. Brno: Computer Press, 2004, s. 23. Business books (Computer Press). ISBN 80-251-0358-7.

¹⁴⁴ TOTH, Daniel. *Personální management*. Praha: Powerprint, 2010, s. 97. ISBN 978-80-87415-05-4.

blíže rozebírány v samostatných podkapitolách, ze kterých vychází systém dalšího vzdělávání. Graficky znázorněno na obrázku č. 23.

- (1) Cíl vzdělávacího programu,
- (2) Obsah vzdělávacích aktivit,
- (3) Komu je vzdělávání určeno,
- (4) Jaké vzdělávací metody budou použity,
- (5) Kdo bude vzdělávací program řídit a zabezpečovat,
- (6) Časový horizont vzdělávacího programu,
- (7) Prostory pro vzdělávání,
- (8) Finanční zdroje vzdělávání,
- (9) Vyhodnocení vzdělávacího procesu,
- (10) Evaluace dalšího vzdělávání.

Obrázek 23 Další vzdělávání PO



Zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní zpracování. PRAHA:2020

5.2. Cíl vzdělávacího programu

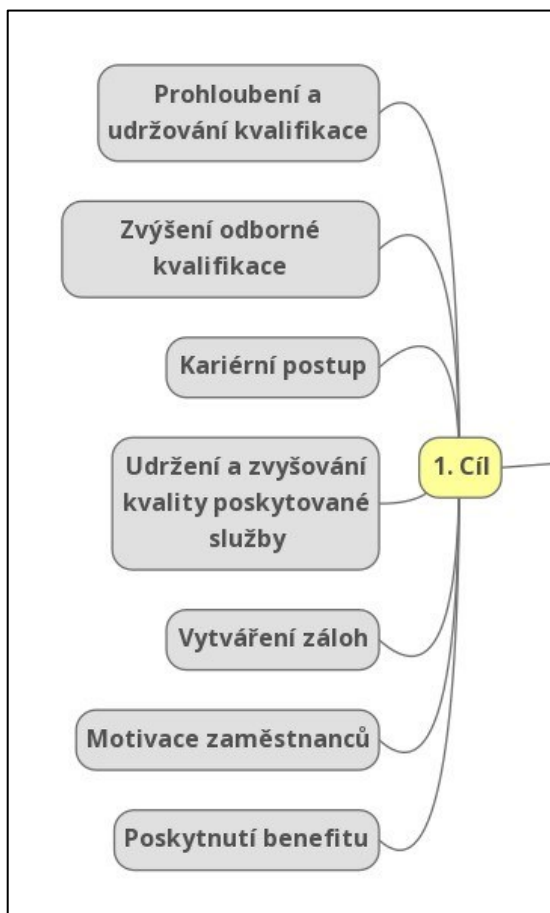
Mezi hlavní cíle firemního vzdělávání by měla patřit snaha zaměstnavatele zvyšovat a prohlubovat odborné znalosti svých zaměstnanců, aby zvládali rychle se měnící nároky kladené na jednotlivé pracovní pozice¹⁴⁵. Dalším cílem firemního vzdělávání je prohlubování a získávání takových znalostí a dovedností, které umožňují výkon dalších pracovních pozic v rámci jednoho zaměstnavatele, představuje dlouhodobou strategii při obsazování pracovních pozic vlastními zaměstnanci. V případě pečujících osob v dětských skupinách organizačních složek státu je dle autora nutné sledovat tyto hlavní cíle:

- prohlubování a udržování již získaných znalostí nezbytných pro výkon pracovní pozice a pro udržení kvalitní služby péče o dítě v dětské skupině,
- získávání nových dovedností a kompetencí, které s vykonávanou pozicí úzce souvisí,
- příprava na jinou pozici v rámci kariérního postupu; v tomto případě může jít např. o postup z pečující osoby na vedoucí dětské skupiny,
- zvyšování kvality poskytované služby, popřípadě schopnost pružně reagovat na nové trendy v oblasti práce s dětmi předškolního věku,
- poskytováním dalšího vzdělávání vlastním zaměstnancům, kteří nevykonávají činnost pečující osoby, ale mají k této profesi předpoklady, což by z dlouhodobé perspektivy umožňovalo doplňování pečujících osob z vlastních řad,
- motivace personálu, která díky poskytovanému benefitu v podobě dalšího vzdělávání pomáhá zlepšovat jejich pracovní nasazení, vstřícnost a přispívá k lepšímu pracovnímu prostředí¹⁴⁶, což je žádoucí u práce s dětmi předškolního věku.

¹⁴⁵ BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. 1. Praha: Grada, 2010, s. 98. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

¹⁴⁶ URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.

Obrázek 24 Cíl a obsah DV



Zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní zpracování. PRAHA:2020

5.3. Obsah dalšího vzdělávání

Obsah dalšího vzdělávání je rozdělen do dvou kategorií, a to na povinné a nepovinné oblasti dalšího vzdělávání. Samotná témata uváděná v diplomové práci vychází z dotazníkového šetření. V případě potřeby je žádoucí témata rozšiřovat, popřípadě aktualizovat dle potřeby a situace. Je také vhodné s tématy pečující osoby seznámit s dodatečným předstihem, např. v rámci individuálního vzdělávacího plánu¹⁴⁷. Ten by mohl odrážet potřeby každé dětské skupiny zvlášť a umožňoval by vedoucím pracovníkům určovat nejen samotná témata, ale následně je vyhodnocovat a s tímto

¹⁴⁷ ŠÍP, Michal a Zuzana HÁJKOVÁ. *Vzdělávání jako cílený rozvoj kompetencí*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019, s. 23. Právo na dětství. ISBN 978-80-7421-163-8.

seznamovat pečující osobu v rámci pravidelného hodnocení pracovních výsledků zaměstnance, které si každý zaměstnavatel stanovuje v rámci interních potřeb¹⁴⁸.

Povinný obsah

Mezi povinná témata se řadí vzdělávání stanovené zákonem¹⁴⁹ či jiným právním předpisem¹⁵⁰. Účast na tomto vzdělávání je pro zaměstnance povinná a náklady s tím spojené nesmí být přeneseny na zaměstnance. Témata povinného školení korespondují s výkonem práce pečující osoby a dále odráží i oblasti stanovené zaměstnavatelem. Zavedením systému dalšího vzdělávání by došlo k centralizaci oblastí dalšího vzdělávání a k lepší přehlednosti. Konkrétní výčet témat povinného vzdělávání je nutné průběžně doplňovat a reagovat tím na aktuální právní stav. V autorem navrhovaném systému dalšího vzdělávání jsou mezi povinné oblasti vzdělávání zařazena tato témata:

- bezpečnost a ochrana zdraví dětí,
- první pomoc,
- adaptační proces dítěte¹⁵¹,
- hygienické minimum.

Nepovinný obsah

Právě absence jednotného výčtu oblastí nepovinných témat dalšího vzdělávání pečujících osob dětských skupin organizačních složek státu a možnost jejich centrálního spravování je jeden z hlavních důvodů, který vedl autora k navržení systému dalšího vzdělávání. Možnost vymezení nepovinného obsahu je dle autora jeden z hlavních přínosů tohoto systému a jak je patrné z obrázku č. 25, oblast nepovinného vzdělávání je členěna na témata klíčová a doplňující.

Mezi klíčová témata autor řadí:

- psychologie dítěte,
- předškolní pedagogika,

¹⁴⁸ Povinnost vypracovat pracovní posudek je v § 314 odst. 1 zákoníku práce vázána pouze v případě žádosti zaměstnance v souvislosti se skončením jeho pracovního poměru. Četnost hodnocení zaměstnanců se tak u každé organizační složky státu může lišit.

¹⁴⁹ Novela zákona o dětských skupinách, která v § 5c vymezuje povinnost zajistit další vzdělávání v oblasti péče o dítě a první pomoci.

¹⁵⁰ Hygienické minimum, prohlubování kvalifikace v souladu s § 230 odst. 2 zákoníku práce aj.

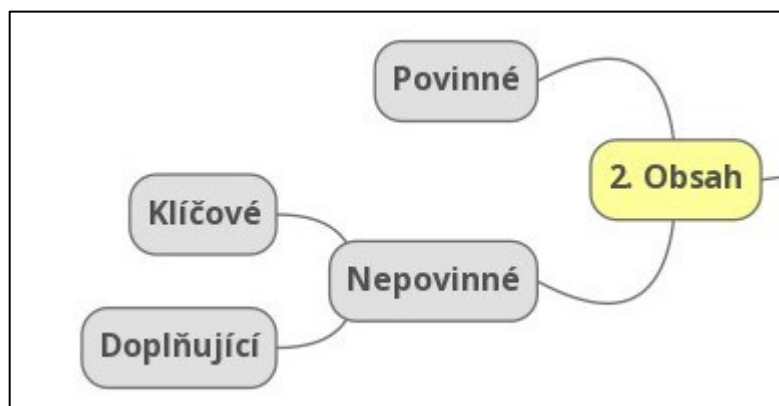
¹⁵¹ Vychází z návrhu prováděcího předpisu k novele zákona o dětských skupinách.

- logopedie,
- tělesná výchova pro děti předškolního věku,
- pedagogické hodnocení dítěte,
- osobnostně sociální rozvoj,
- adaptační proces dítěte,
- dovednost respektovat a být respektován.

Doplňující témata jsou:

- komunikace a prezenční dovednosti,
- mimoškolní pedagogika,
- kreativní/tvůrčí činnosti dětí,
- hudební výchova dětí,
- rozvoj v IT oblasti,
- psychohygiena pečujících osob.

Obrázek 25 Obsah a oblasti DV



Zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní zpracování. PRAHA:2020

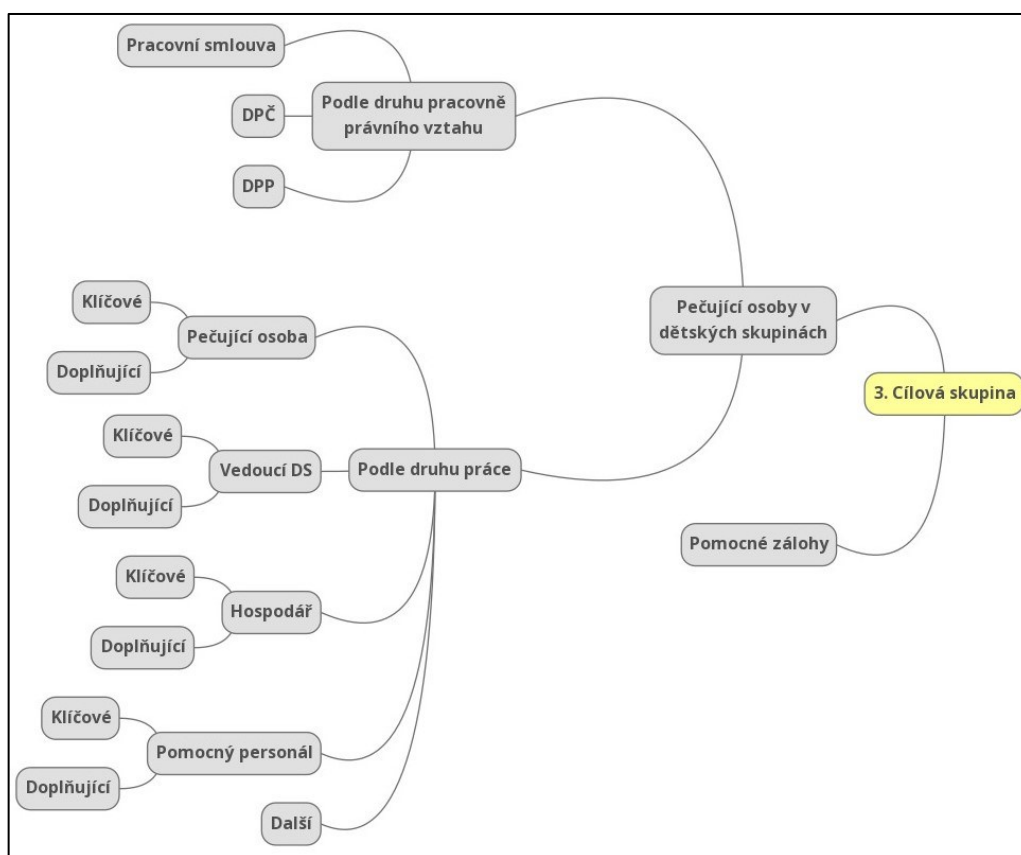
5.4. Cílová skupina dalšího vzdělávání

Cílovou skupinou jsou primárně zaměstnanci vykonávající činnost pečující osoby v dětské skupině organizační složky státu v souladu se zákonem o dětských skupinách. S touto skupinou je nutné pracovat dlouhodobě. Detailnější dělení pečujících osob je

patrné z obrázku č. 26. Při poskytování dalšího vzdělávání je nezbytné rozlišovat druh pracovněprávního vztahu¹⁵² a vykonávané práce.

Druhotným předmětem zájmu mohou být také ostatní zaměstnanci poskytovatele služby péče o dítě v dětské skupině, kteří mohou plnit roli zastupujících pečujících osob. Jde o zaměstnance splňující odbornou způsobilost pečující osoby, ale pro organizace vykonávají zcela jinou pracovní činnost, např. personalista, majetkový referent nebo účetní. U těchto osob lze dalším vzděláváním prohlubovat a zvyšovat znalosti potřebné pro výkon pozice pečující osoby a k tomuto výkonu je využívat v případě nečekaného výpadku kmenových pečujících osob. Je však nutné dodržet podmínky dané zákoníkem práce, a to zejména vymezení této činnosti v pracovní smlouvě a následně v popisu pracovní činnosti.

Obrázek 26 Cílová skupina DV



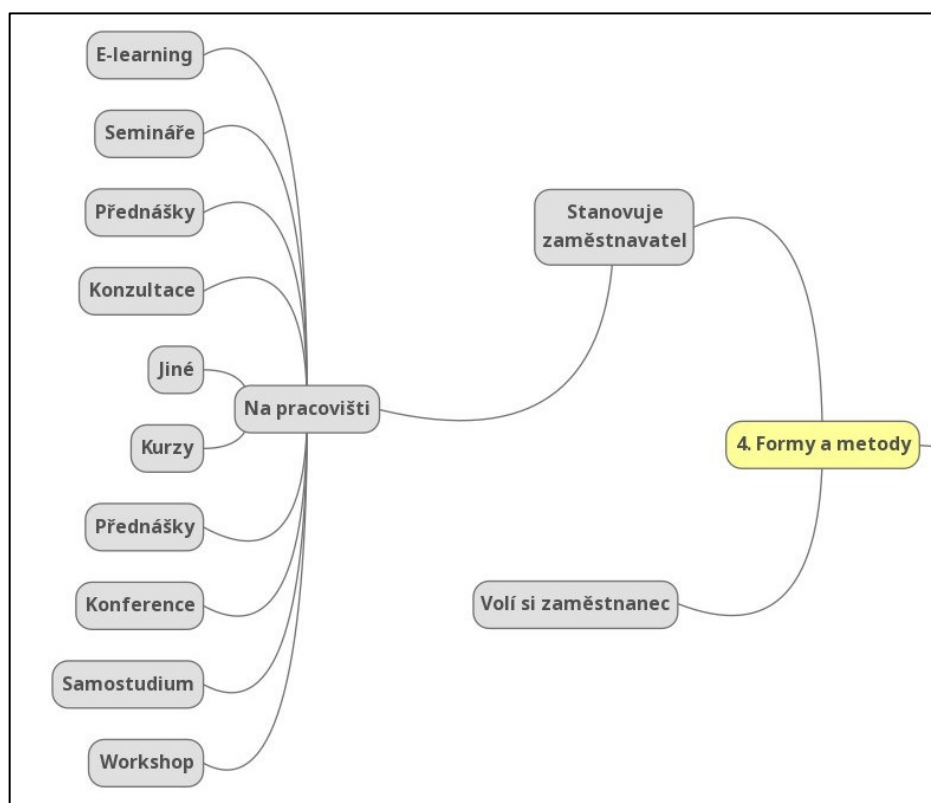
Zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní zpracování. PRAHA:2020

¹⁵² Každý z uvedeného druhu nabízí jiné možnosti v oblasti rozšiřování vzdělávání.

5.5. Použité metody a formy dalšího vzdělávání

Metoda má přímý dopad na samotný obsah vzdělávání, a proto je důležité při volbě učební metody vzít tento fakt v úvahu. Jako vhodné se taktéž jeví neaplikovat jen jednu zaběhnutou metodu, nýbrž je v určitých časových horizontech obměňovat¹⁵³. Mezi faktory ovlivňující vhodnost metody patří zejména věk účastníka, samotný počet vzdělávaných, požadovaná úroveň získaných vědomostí a s tím spojená míra těchto znalostí před zahájením vzdělávání. Nemalý vliv na výběr vhodné metody má i požadovaná odbornost na lektora či školitele a požadavek na výstup. Pokud požadujeme např. certifikát o ukončení, jsme tak limitováni výběrem mnohem více, než pokud je cílem vzdělávání jen seznámení či osvěžení již nabytých znalostí. Metoda je ovlivňována pěti faktory, mezi které se řadí cíle učení, lidský faktor, předmět a obsah vzdělávání, faktor času a materiálu a v neposlední řadě principy učení¹⁵⁴.

Obrázek 27 Formy a metody DV PO



¹⁵³ VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 111. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

¹⁵⁴ VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 112. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

5.6. Řízení vzdělávacího programu

Specifická oblast provozování dětských skupin v rámci organizačních složek státu nabízí tři možné způsoby řízení dalšího vzdělávání pečujících osob. Prvním z nich je přenechání rozhodování čistě na každé dětské skupině. Tím by ovšem nedošlo dle autora této práce k žádnému výraznému posunu k lepšímu oproti aktuálnímu stavu a potenciál systému dalšího vzdělávání by tak nebyl plně využit. Druhou možností je vzájemnou dohodou v rámci organizačních složek státu stanovit jeden subjekt, který bude tento systém spravovat a ostatní, v souladu s nastavenými pravidly, budou systém dodržovat a spolupodílet se na jeho efektivním využívání a zlepšování. Třetí možností je přenechat správu na Ministerstvu práce a sociálních věcí jako gestorovi služby péče o dítě v dětské skupině s možností aplikace na všechny dětské skupiny v evidenci poskytovatelů¹⁵⁵.

Třetí varianta je dle autora nejvhodnější alternativou. Dětské skupiny spadají přímo pod Ministerstvo práce a sociálních věcí a nedocházelo by tak ke křížení pravomocí či kompetencí a odpovědnosti. Dále by tento systém mohl být propojen s navrhovaným zavedením standardů kvality v rámci novely zákona o dětských skupinách. V neposlední řadě bude Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci navrhované novely zákona o dětských skupinách poskytovat příspěvek na provoz zařízení spočívající mimo jiné v příspěvku na další vzdělávání pečujících osob¹⁵⁶.

¹⁵⁵ Ustanovení § 4 zákona o dětské skupině.

¹⁵⁶ Ustanovení § 20a odst. 1 písm. a) novely zákona o dětských skupinách.

Obrázek 28 Způsob řízení DV

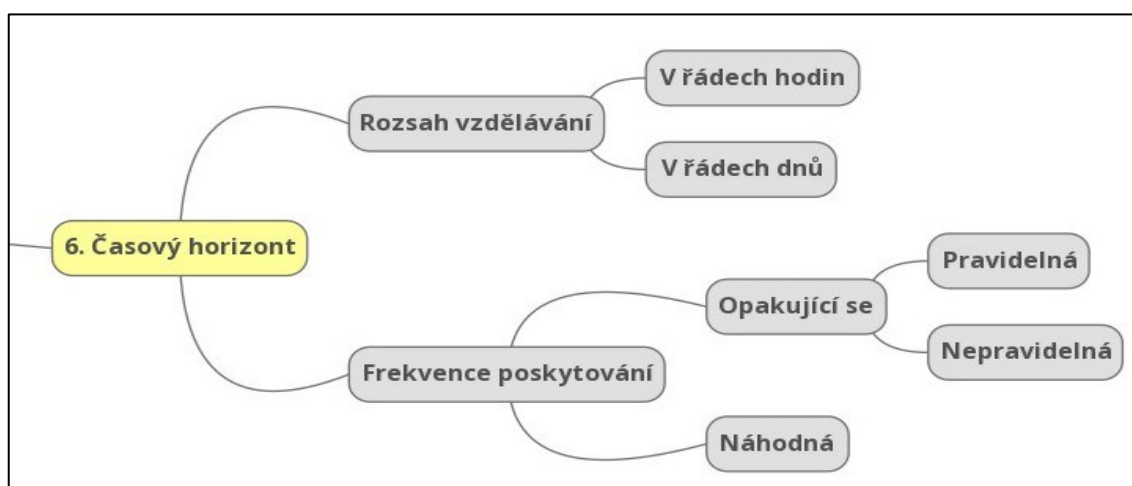


Zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní zpracování. PRAHA:2020

5.7. Časový rámec dalšího vzdělávání

Vzdělávací aktivity pečujících osob se dělí v závislosti na rozsahu a frekvenci každé jednotlivé vzdělávací aktivity. Účastí pečující osoby nemůže být ohrožen chod dětské skupiny. Nejčastěji budou vzdělávací aktivity plánovány v rámci jednoho pracovního dne. Lze také realizovat vzdělávací aktivitu v řádech desítek hodin, rozdělenou na delší časové období¹⁵⁷.

Obrázek 29 Časový horizont vzdělávání



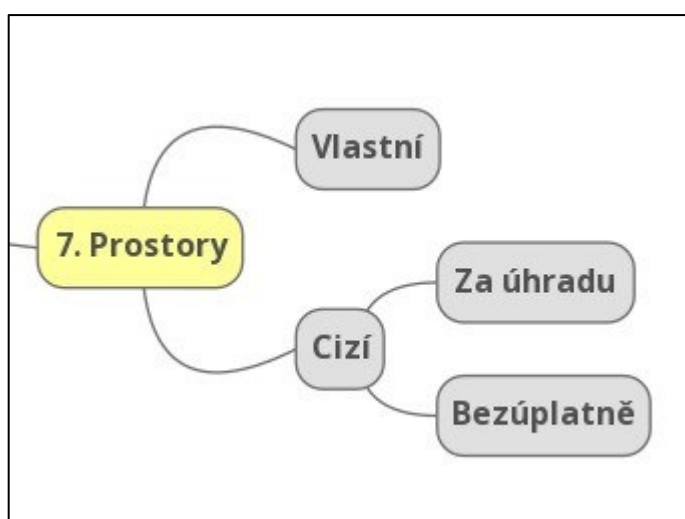
Zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní zpracování. PRAHA:2020

¹⁵⁷ Např. kur v rozsahu 80 hodin rozvržený v rámci tří měsíců.

5.8. Prostory pro další vzdělávání

Pro systém dalšího vzdělávání pečujících osob dětských skupin organizačních složek státu je dle autora předkládané práce nutné rozdělení podle místa výkonu práce, a to na pracovišti a mimo něj¹⁵⁸. Pracovištěm autor diplomové práce vnímá také prostory poskytované jinou dětskou skupinou v rámci organizačních složek státu. Může se tak jednat o poskytnutí prostorů pro vzdělávání, poskytnutí vlastního lektora apod.

Obrázek 30 Prostory pro DV



Zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní zpracování. PRAHA:2020

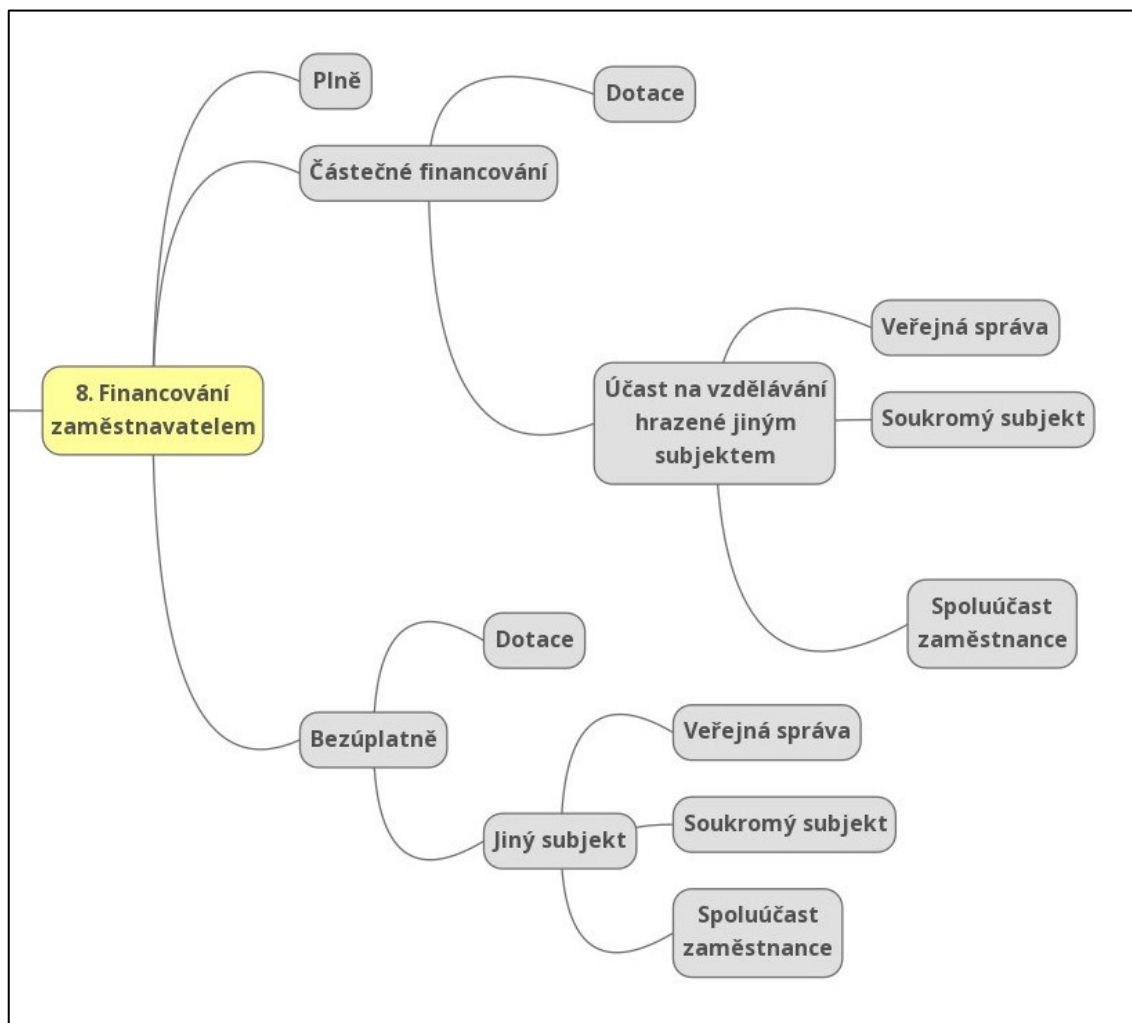
5.9. Financování dalšího vzdělávání

Další vzdělávání je plně financováno zaměstnavatelem, tudíž zaměstnanci nevznikají žádné náklady, popřípadě jsou po jejich prokázání zaměstnavatelem proplaceny. Zaměstnavatel tak hradí vzdělávací aktivity ze svého rozpočtu s možností částečné spoluúčasti jiného subjektu¹⁵⁹, popřípadě mu nevznikají žádné náklady a k hrazení vzdělávacích aktivit využívá jiného zdroje (obrázek 31).

¹⁵⁸ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, s. 31. ISBN 978-80-7261-168-3.

¹⁵⁹ Např. podpora vzdělávání v rámci OP Zaměstnanost plus 2021-2027, aktuální informace dostupné z: <https://www.esfcr.cz/opz-plus>.

Obrázek 31 Financování DV



Zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní zpracování. PRAHA:2020

5.10. Způsob ukončení

Každá vzdělávací aktivita bude dle aktuálních podmínek ukončena získáním certifikátu či jiného dokladu¹⁶⁰, nebo bez vydání dokladu a o účasti na této aktivitě povede záznam vedoucí pracovník, nebo jiná pověřená osoba.

¹⁶⁰ Zejména u aktivit poskytovaných vzdělávacím zařízením apod.

Obrázek 32 Způsob ukončení vzdělávací aktivity



Zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní zpracování. PRAHA:2020

5.11. Vyhodnocení

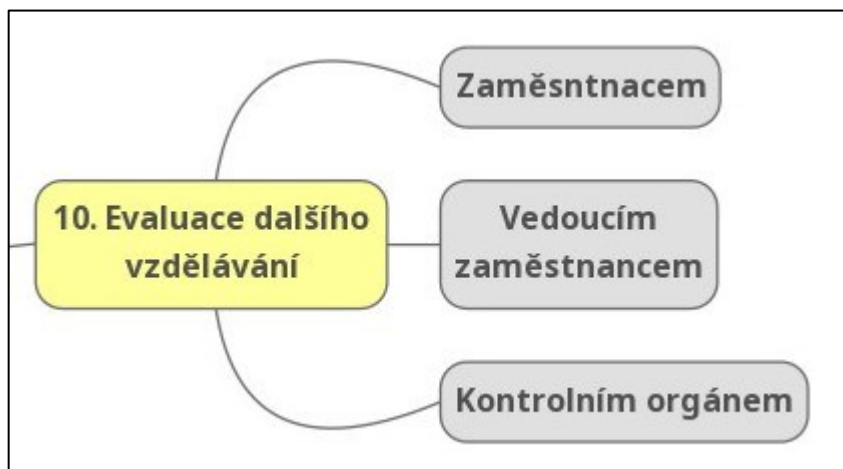
Po absolvování vzdělávací aktivity dochází k jejímu vyhodnocení, a to ze strany zaměstnance, vedoucího pracovníka a kontrolního orgánu. Zaměstnanec má možnost vyhodnotit, jaký přínos mu dle jeho subjektivního názoru vzdělávací aktivita přinesla a v čem spatřuje klady a případná negativa. Pro získání ucelenějších informací je vhodné požádat zaměstnance o hodnocení dopadů vzdělávací aktivity s odstupem čtyř až šesti měsíců, kdy bude mít možnost získané znalosti aplikovat v praxi.

Vedoucí zaměstnanec¹⁶¹ vyhodnocuje účast pečující osoby na vzdělávací aktivitě bezprostředně po jejím absolvování se zaměřením zejména na přístup zaměstnance ke vzdělávání, dopady vzdělávací aktivity na vykonávanou pozici a doporučení k případnému dalšímu vzdělávání. Účast na vzdělávacích aktivitách lze také zohlednit v rámci případného hodnocení pracovních výkonů zaměstnance s cílem poskytnout zpětnou vazbu a současně vymezit oblasti, ve kterých by se zaměstnanec měl dále zlepšovat¹⁶².

¹⁶¹ Zaměstnanec, který je v rámci vykonávané činnosti oprávněn stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich pracovní činnost.

¹⁶² JANIŠOVÁ, Dana a Mírko KŘIVÁNEK. *Velká kniha o řízení firmy*. Praha: Grada, 2013, s. 226. ISBN 978-80-247-4337-0.

Obrázek 33 Vyhodnocení DV



Zdroj: SORÁD, Lukáš. vlastní zpracování. PRAHA:2020

6. VÝZKUMNÝ ZÁVĚR A DOPORUČENÍ

Autor diplomové práce při sestavování návrhu systému dalšího vzdělávání pečujících osob dětských skupin organizačních složek státu vychází převážně z teoretických principů a dedukcí. Potřeba zavést ucelený a centralizovaný systém je dle autorova názoru dalším krokem při zvyšování kvality poskytované služby v rámci dětských skupin organizačních složek státu. Potřeba personál dále vzdělávat pramení nejen z nároků současné zrychlené doby a zvyšujících se nároků prakticky na všechna pracovní odvětví, ale je také důležitou součástí naplňování strategie organizace a konkurenceschopnosti. Organizační složky státu se snaží poskytováním služby péče o dítě v dětské skupině, jako jedním z firemních benefitů, udržet si personál a v rámci konkurenčních tlaků nabízet co nejširší spektrum zaměstnaneckých výhod.

Při vyhodnocování hypotéz autor vycházel, jak již bylo výše několikrát podotknuto, převážně z výsledků dotazníkového šetření a vlastních zkušeností získaných v rámci činnosti metodika pro dětské skupiny Ministerstva obrany.

Hypotéza č. 1: Systém dalšího vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách rezortu Ministerstva obrany zvyšuje motivaci k práci.

Tato hypotéza se potvrdila. Z výsledků dotazníkového šetření, kterého se účastnilo pět zástupců z šesti dětských skupin Ministerstva obrany, a to konkrétně z posádek Čáslav, Bechyně, Brandýs nad Labem – Stará Boleslav, Tábor, Praha a Hranice. Další vzdělávání bylo všemi těmito respondenty vnímáno kladně a myslí si, že je vhodné ho zaměstnavatelem poskytovat¹⁶³. Polovina z nich uvedla, že vnímá další vzdělávání jako benefit¹⁶⁴ a stejný počet respondentů uvedl, že jsou tyto benefity poskytovány za účelem zvýšení motivace¹⁶⁵. Jak bylo uvedeno v kapitole 4.7, při analýze jednotlivých otázek položených v dotazníku došlo k chybnému nastavení logického řazení otázek, a tak polovina respondentů z dětských skupin Ministerstva obrany, která v otázce č. 6 uvedla, že jejich zaměstnavatel neposkytuje svým zaměstnancům další vzdělávání, neměla možnost na otázky 7 až 20 odpovědět. Dle autorova názoru se dá s vysokou mírou pravděpodobnosti předpokládat, že i tito respondenti vnímají další vzdělávání jako jeden

¹⁶³ V dotazníku otázka č. 21.

¹⁶⁴ V dotazníku otázka č. 7.

¹⁶⁵ V dotazníku otázka č. 8.

z motivačních nástrojů, který zlepšuje jejich pracovní prostředí a následně tak zvyšuje jejich pracovní nasazení. Autor diplomové práce se ztotožňuje s teorií, která je založena na otevřenosti vedoucího pracovníka ve vztahu k podřízeným, čímž dochází k vytvoření prostředí s vzájemnou důvěrou a zaměstnanci mají možnost více využít svých schopností¹⁶⁶. Autor diplomové práce prostředí dětských skupin v rámci Ministerstva obrany takto vnímá.

Hypotéza č. 2: Systém dalšího vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách umožňuje vzdělávání všech pečujících osob v rámci organizačních složek státu.

Tato hypotéza se potvrdila. Autor práce na základě teoretických poznatků prokázal, že systém dalšího vzdělávání lze aplikovat na všechny organizační složky státu, a to převážně z důvodu pravidel, která jsou společná pro dětské skupiny z pohledu zákona o dětských skupinách. Navržený systém tak odráží nejen specifika dětské skupiny, ale také prostředí organizačních složek státu, která jsou v rámci personální politiky svázána legislativou mnohem více, než dětské skupiny provozované v soukromém sektoru fyzickou či právnickou osobou¹⁶⁷.

Navržený systém dalšího vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách organizačních složek státu je specifická oblast a její zavedení v praxi vyžaduje znalosti nejen z oblasti práce v oblasti péče o dítě předškolního věku, ale také znalost prostředí provozování dětských skupin v souladu se zákonem o dětských skupinách a dále povědomí o fungování organizačních složek státu. Jedna z cest, jak tento systém v praxi ověřit, je oslovit státního tajemníka v Ministerstvu obrany s žádostí o vytvoření podmínek pro jeho zavedení v rámci Ministerstva obrany. Po zavedení a následném vyhodnocení je dalším možným krokem oslovení jednotlivých organizačních složek státu s představením tohoto projektu a nabídnutím možnosti se zapojit.

¹⁶⁶ JANIŠOVÁ, Dana a Mirko KŘIVÁNEK. *Velká kniha o řízení firmy*. Praha: Grada, 2013, s. 342. ISBN 978-80-247-4337-0.

¹⁶⁷ Např. s.r.o., obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace apod.

ZÁVĚR

Dle autorova názoru lze výkon povolání pečující osoby považovat spíše za poslání než jen pouhé zaměstnání. Jde o práci v sociální oblasti, při které je personál vystavován každodennímu tlaku při péči o děti předškolního věku a komunikaci s rodiči. Je tak vhodné volit k zaměstnancům osobnější přístup, než např. k zaměstnancům v administrativě. Cílem diplomové práce tak bylo ověření, zda lze vytvořením systému dalšího vzdělávání pečujících osob dětských skupin v podmínkách rezortu Ministerstva obrany zvýšit jejich motivaci k práci a zda je možné tento systém propojit mezi jednotlivými ministerstvy. Autor je přesvědčen, že na teoretické rovině jsou oba cíle potvrzeny a systém při aplikaci v praxi pomůže zvýšit a udržet motivaci pečujících osob a je také reálné systém propojit v rámci všech organizačních složek státu.

Na základě teoretických poznatků je patrné, že dětské skupiny nemají za cíl konkurovat systému péče o dítě předškolního věku v mateřských školách, spadajících pod Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Služba péče o dítě v dětské skupině je primárně založena na pomoci rodičům s jejich uplatněním na trhu práce. Dětské skupiny tak umožňují zejména zaměstnavatelům sladit rodinný a pracovní život. Autor je toho názoru, že trend zakládání dětských skupin výrazným způsobem ovlivnila dotační politika čerpání dotací z EU. Spolufinancovat provoz dětské skupiny z některého ze zdrojů Evropských strukturálních fondů je podmíněna dodržováním nastavených pravidel, která například neumožňují financovat další vzdělávání personálu. Organizačním složkám státu by výrazně pomohlo problematiku financování provozu dětských skupin, včetně dalšího vzdělávání, legislativně ukotvit.

Z empirického šetření je patrné, že zájem o další vzdělávání je nejen na úrovni pečujících osob, ale také samotného poskytovatele služby péče o dítě v dětské skupině. Tento poznatek podporuje autorovu teorii, že je navržený systém dalšího vzdělávání možné realizovat v praxi. Jako nejvhodnější cestou se jeví možnost realizovat tento systém jako samostatný projekt v souladu s Rozkazem Ministra obrany č. 103 ze dne 30. října 2013, Projektové řízení v rezortu Ministerstva obrany, a to v kalendářním roce 2021. V případě úspěšného zavedení v praxi je dále nutné provést vyhodnocení přínosů a konkrétních dopadů a z těchto závěrů následně systém rozšířit na další organizační složky státu s možností oslovit přímo Ministerstvo práce a sociálních věcí s cílem zavést systém dalšího vzdělávání pečujících osob na všechny dětské skupiny, které jsou

provozované v souladu se zákonem o dětských skupinách. Potřebu osamostatnit vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách autor práce podkládá především skutečností, že jsou dětské skupiny specifickou oblastí, kde není u pečujících osob rozhodujícím faktorem dosažené vzdělání a obor, jako je tomu u mateřských škol. Systém dalšího vzdělávání by tak mohl výrazně přispět k narovnání rozdílů v úrovni dosažených znalostí a kompetencí pečujících osob jednotlivých dětských skupin.

Zvyšování motivace dospělých k celoživotním vzdělávacím aktivitám je trendem současné doby a odráží měnící se požadavky, které jsou kladeny na všechny profese napříč celým pracovním prostředím v České republice. Samotné vzdělávání může mít podobu seminářů, workshopů nebo poskytování vzdělávacích poukazů či placeného volna na vzdělávání ze strany zaměstnavatele¹⁶⁸. Systém dalšího vzdělávání by také mohl pomoci při kariéřním postupu pečující osoby¹⁶⁹.

¹⁶⁸ Hlavní směry vzdělávací politiky ČR 2030+. *Ministerstvo školství, tělovýchovy a mládeže* [online]. Praha: MŠMT, c2013–2020, s. 39 [cit. 2020-05-03]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/51582/>.

¹⁶⁹ Zvýšení mzdy/platu, postup na jinou pozici v rámci jednoho poskytovatele či možnost práce v mateřské škole při získání požadovaného pedagogického vzdělání.

SEZNAM POUŽITÍCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. 1. Praha: Grada, 2010. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.

BUCKLEY, Roger a Jim CAPLE. *Trénink a školení*. První. Brno: Computer Press, 2004. Business books (Computer Press). ISBN 80-251-0358-7.

HENDL, Jan a Jiří REMR. *Metody výzkumu a evaluace*. Vydání první. Praha: Portál, 2017. ISBN 978-80-262-1192-1.

HÖHNE, Sylva. Změny v čerpání rodičovského příspěvku v demografických souvislostech. *Demografie: revue pro výzkum populačního vývoje*. Praha, 2017, **59**(1), 5-22. ISSN 1805-2991.

JANIŠOVÁ, Dana a Mirko KŘIVÁNEK, 2013. *Velká kniha o řízení firmy: [praktické postupy pro úspěšný rozvoj]*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4337-0.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

MÜHLEISEN, Stefan a Nadine OBERHUBER. *Komunikační a jiné měkké dovednosti: soft skills v praxi*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2662-5.

MÜLLER, Horst. *Myšlenkové mapy: jak zlepšit své myšlení, paměť, koncentraci a kreativitu*. Praha: Grada, 2013. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5057-6.

MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. První. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.

OCHRANA, František. *Metodologie, metody a metodika vědeckého výzkumu*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4200-0.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

PALONCYOVÁ, Jana. *Nové formy denní péče o děti v České republice*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2014. ISBN 978-80-7416-203-9.

PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2., nezměněn. vyd. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1916-3.

PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4806-1.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5515-1.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.

RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC, ed. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

RÝDL, Karel a Eva ŠMELOVÁ. *Vývoj institucí pro předškolní výchovu (1869-2011)*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2012. ISBN 978-80-244-3033-1.

ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-49-8.

ŠÍP, Michal a Zuzana HÁJKOVÁ. *Vzdělávání jako cílený rozvoj kompetencí: soubor doporučení pro optimalizaci systému vzdělávání pracovníků OSPOD*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019. Právo na dětství. ISBN 978-80-7421-163-8.

ŠKODA, Jiří a Pavel DOULÍK. *Psychodidaktika: metody efektivního a smysluplného učení a vyučování*. 1. Praha: Grada, 2011. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3341-8.

ŠKODA, Jiří, Pavel DOULÍK a Ivo MIKSCH. Rozvoj a řízení motivace u pedagogických pracovníků vybraných výchovných zařízení. *Andragogická revue: Československý vědecký časopis zaměřený na teorii vzdělávání dospělých, andragogiku a rozvoj lidských zdrojů*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2014, (12014), 5-19. ISSN 1804-1698.

TOTH, Daniel. *Personální management*. Praha: Powerprint, 2010. ISBN 978-80-87415-05-4.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.

VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

ZLÁMAL, Jiří. *Didaktika profesního vzdělávání v širším pedagogickém kontextu: (monografie)*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-79-2.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

MICHEL, Sonya. The history of child care in the U.S.: Social Welfare History Project. <https://socialwelfare.library.vcu.edu/> [online]. Virginia: Virginia Commonwealth University, 2011 [cit. 2020-04-18]. Dostupné z: <http://socialwelfare.library.vcu.edu/programs/child-care-the-american-history/>

Seznam použitých internetových zdrojů

Co znamená „do výše skutečných nákladů“ a jak zacházet s úhradou od rodičů?. *Moje dětská skupina* [online]. Praha: Asociace provozovatelů dětských skupin a mikrojeslí, 2020 [cit. 2020-04-29]. Dostupné z: <https://mojedetskaskupina.cz/znamena-vyse-skutecných-nakladua-zachazet-uhradou-od-rodicu/>

Hlavní směry vzdělávací politiky ČR 2030+. *Ministerstvo školství, tělovýchovy a mládeže* [online]. Praha: MŠMT, c2013–2020 [cit. 2020-05-03]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/51582/>

PEŠIČKA, Václav, Klára BÍLÁ a Matěj SKALICKÝ. MPSV představuje projekt alternativní péče o děti předškolního věku. *Irozhlas* [online]. Praha: Redakce iROZHLAS.cz, c1997-2020 [cit. 2020-04-20]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/mpsv-predstavuje-projekt-alternativni-pece-o-deti-predskolniho-veku_201108231658_mskalicky

PLÍVOVÁ, Viktorie. Tisková zpráva: Dětská skupina ministerstva práce a sociálních věcí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Praha, 2011 [cit. 2020-06-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/detska-skupina-ministerstva-prace-a-socialnich-veci?inheritRedirect=true>

Programové prohlášení: Vláda České republiky. *Vláda České republiky* [online]. Praha: Vláda ČR, c2009-2020 [cit. 2020-06-08]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf

Strategie vzdělávací politiky 2020. *Ministerstvo školství, tělovýchovy a mládeže* [online]. Praha: MŠMT, c2013–2020 [cit. 2020-05-03]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-vzdelavaaci-politiky-2020>

Seznam ostatních použitých zdrojů

Organizační řád Ministerstva obrany: ze dne 17. prosince 2019. Praha, 2019.

Vyhláška č. 268 ze dne 12. srpna 2009 o technických požadavcích na stavby. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, p.o., 2009, částka 81, číslo 268, s. 3702-3719. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=268&r=2009>

Vyhláška č. 410 ze dne 4. října 2005 o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých. In: *Sbírka zákonů*.

Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, p.o., 2005, částka 141, číslo 410, s. 7478-7488. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=410&r=2005>

Vyhláška Ministerstva vnitra č. 246 ze dne 29. června 2001 o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (vyhláška o požární prevenci). In: *Sbírka zákonů*. Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, p.o., 2001, částka 95, číslo 246, s. 5446-5489. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=246&r=2001>

Zákon č. 20/1966 Sb., ze dne 17. března 1966: o péči o zdraví lidu. In: *Sbírka zákonů České socialistické republiky*. Praha: Ministerstvo spravedlnosti, 1966, částka 7, č. 20, s. 74-91. Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=20&r=1966>

Zákon č. 247 ze dne 23. září 2014 o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, 2014. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., ročník 2014, částka 105, číslo 247. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=247&r=2014>

Zákon č. 258 ze dne 14. července 2000 o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, p.o., 2000, částka 74, číslo 258, s. 3622-3662. Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=258&r=2000>

Zákon České národní rady č. 133 ze dne 17. prosince 1985 o požární ochraně. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Federální statistický úřad, 1985, částka 34, číslo 133, s. 674-691. Dostupné také z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=133&r=1985>

SEZNAM ZKRATEK

BOZP	-	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
DS	-	dětská skupina
DV	-	další vzdělávání
ESF	-	Evropský sociální fond
MPSV	-	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OPZ	-	Operační program Zaměstnanost
OSS	-	organizační složka státu
PO	-	pečující osoba
s.r.o.	-	společnost s ručením omezeným

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

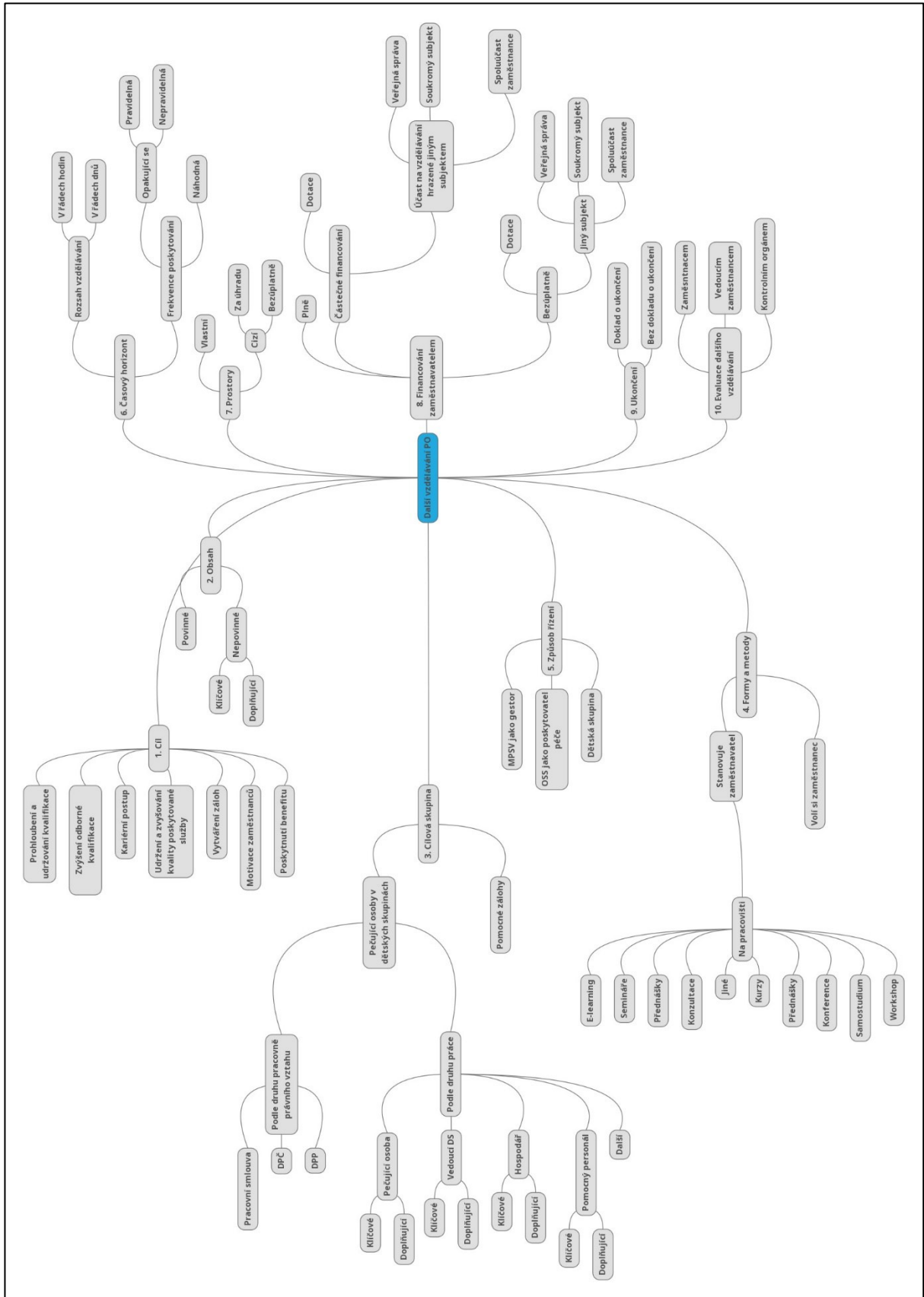
Obrázek 1 Název poskytovatele	52
Obrázek 2 Druh pracovněprávního vztahu PO	53
Obrázek 3 Věk PO	54
Obrázek 4 Nejvyšší vzdělání PO	55
Obrázek 5 Obor/oblast dosaženého vzdělání PO	56
Obrázek 6 Poskytování DV OSSS	57
Obrázek 7 Je DV vnímáno jako benefit	57
Obrázek 8 Účel benefitů u OSS	58
Obrázek 9 Uvolňování PO na DV	59
Obrázek 10 Čím je podmíněno DV u OSS	60
Obrázek 11 Umožňuje DV kariérní postup?	61
Obrázek 12 Obvyklá délka DV	63
Obrázek 13 Obvyklá četnost DV	64
Obrázek 14 Využívané formy DV	65
Obrázek 15 Z čeho vychází témata DV pro PO	66
Obrázek 16 V jaké oblasti je PO poskytováno DV	68
Obrázek 17 Čerpání dotací z ESF na provoz DS	70
Obrázek 18 Využívání prostředků z ESF na DV	71

Obrázek 19 Úmysl využívat prostředky z ESF na DV	72
Obrázek 20 Zapojení do vzdělávacího programu MPSV	73
Obrázek 21 Názor na vhodnost DV	74
Obrázek 22 Oblasti DV.....	75
Obrázek 23 Další vzdělávání PO	80
Obrázek 24 Cíl a obsah DV	82
Obrázek 25 Obsah a oblasti DV	84
Obrázek 26 Cílová skupina DV	85
Obrázek 27 Formy a metody DV PO.....	86
Obrázek 28 Způsob řízení DV	88
Obrázek 29 Časový horizont vzdělávání	88
Obrázek 30 Prostory pro DV	89
Obrázek 31 Financování DV	90
Obrázek 32 Způsob ukončení vzdělávací aktivity	91
Obrázek 33 Vyhodnocení DV.....	92

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Myšlenková mapa	I
Příloha B - Dotazník	II

Příloha A - Myšlenková mapa



Příloha: dotazník

Další vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách OSS

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku. Výsledky budou použity v diplomové práci, zabývající se vytvořením systému dalšího vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách organizačních složek státu. Otázky v dotazníku zjišťují nejen základní informace o vámi provozované dětské skupině, které jsou potřebné k analýze současného stavu, ale také informace, ze kterých lze vycházet při tvorbě efektivního systému dalšího vzdělávání v podmínkách organizačních složek státu.

Děkuji za vyplnění a v případě dotazů či podnětů jsem Vám k dispozici.

Lukáš Sorád, tel. 605 206 665, email: lukassorad@seznam.cz

1. Uvedte název poskytovatele služby péče o dítě v dětské skupině.

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď.*

- Ministerstvo zahraničních věcí ČR
- Ministerstvo financí ČR
- Ministerstvo průmyslu a obchodu
- Ministerstvo obrany ČR
- Ministerstvo práce a sociálních věcí
- Ministerstvo dopravy
- Ministerstvo životního prostředí
- Ministerstvo zemědělství (oprávnění zrušeno)
- Český statistický úřad (zřizování DS)
- Jiná...

2. Na základě jakého pracovněprávního vztahu zaměstnáváte pečující osoby?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí.*

- Pracovní poměr
- Dohoda o pracovní činnosti
- Dohoda o provedení práce

3. Jaký je věk pečujících osob, které zaměstnáváte?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí.

- 18 - 25 let
- 26 - 30 let
- 31 - 40 let
- 41 - 50 let
- 51 a více

4. Jakého nejvyššího vzdělání dosáhly vámi zaměstnávané pečující osoby?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí.

- Základní vzdělání
- Střední vzdělání
- Střední vzdělání s vječnim listem
- Střední vzdělání s maturitní zkouškou
- Vyšší odborné vzdělání
- Vysokoškolské bakalářské vzdělání
- Vysokoškolské magisterské vzdělání
- Vysokoškolské doktorské vzdělání

5. V jakém oboru/oblasti dosáhly vámi zaměstnávané pečující osoby nejvyššího vzdělání?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí.

- Zdravotnictví, lékařství
- Pedagogika
- Sociální práce, sociální služby, sociální činnost
- Jiný...

6. Poskytuje vaše organizace zaměstnancům další vzdělávání?

Nápověda k otázce: Poskytováním dalšího vzdělávání je myšlena taková forma vzdělávání, kdy jsou náklady plně či částečně hrazeny zaměstnavatelem (např. poskytování vzdělávání formou nepeněžního plnění, kdy jsou zaměstnavatelem náklady hrazeny přímo organizací zajišťující další vzdělávání nebo je účast pečující osoby na dalším vzdělávání započítána do odpracované doby apod.)

- ANO
- NE

7. Vnímáte další vzdělávání jako zaměstnanecký benefit?

Nápověda k otázce: Stejně jako stravenky, dovolená nad zákonný nárok, služební vozidlo, rekreace ve firemních zařízeních, příspěvek na penzijní připojištění apod.

- ANO
- NE

8. Za jakým účelem jsou benefity poskytovány?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí.*

- Zlepšení pracovních podmínek
- Zvýšení motivace
- Jiná...
- Jiná (pokračování)

9. Umožňuje provoz vaší dětské skupiny uvolňovat pečující osoby na další vzdělávání?

Nápověda k otázce: *Umožnění podílet se na dalším vzdělávání pečující osoby v době provozu dětské skupiny s tím, že se tato doba pečující osobě započítává do odpracované doby.*

- ANO
- NE
- Jiné...

10. Čím vaše organizace podmiňuje účast na dalším vzdělávání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí.*

- Kvalifikační dohoda
- Minimální délka odpracované doby
- Druh pracovního právního vztahu
- Jiná...
- Žádná podmínka

11. Umožňuje účast na dalším vzdělávání zaměstnanci kariéerní postup?

Nápověda k otázce: *Zlepšení platových podmínek, převedení na jinou pozici apod.*

- ANO
- Pokud ANO, jaký...
- NE

12. Jaká je obvyklá délka poskytovaného dalšího vzdělávání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí.*

- Do jednoho dne
- Dva až tři dny
- Čtyři až pět dnů
- Jiná...

13. Jaká je obvyklá četnost poskytovaného dalšího vzdělávání?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí.

- 1x měsíčně
- 1x za tři měsíce
- 1x ročně
- Jiná...

14. Jaké formy dalšího vzdělávání využíváte?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí. U níže uvedených forem může jít o jednodenní či vícedenní vzdělávání, které je částečně či plně hrazené zaměstnavatelem nebo je zaměstnanci propláceno a může probíhat na pracovišti nebo mimo pracoviště.

- E-learning
- Kurzy
- Semináře
- Přednášky
- Konference
- Sebevzdělávání (samostudium)
- Konzultace
- Workshopy
- Jiné...

15. Z čeho vycházejí témata dalšího vzdělávání pro pečující osoby?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí.

- Z právních předpisů
- Z Plánu výchovy a péče
- Z vlastní volby zaměstnance
- Z plánu vzdělávání vydaného zaměstnavatelem
- Jiná...

16. V jaké oblasti poskytujete další vzdělávání pečujícím osobám?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí.

- První pomoc
- Bezpečnost a ochrana zdraví dětí
- Psychologie dítěte
- Hygienické minimum
- Předškolní pedagogika
- Komunikace a prezentační dovednosti
- Osobní a osobnostní rozvoj
- Jiná...

17. Čerpáte na provoz dětské skupiny finanční podporu v rámci Evropského sociálního fondu?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď.*

- ANO
- NE

18. Využíváte finanční prostředky z Evropského sociálního fondu na další vzdělávání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď.*

- ANO
- NE

19. Máte v úmyslu i nadále využívat prostředky z Evropského sociálního fondu na další vzdělávání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď.*

- ANO
- NE

20. Zapojili jste se do vzdělávacího programu MPSV formou e-learningu v rámci projektu Podpora implementace dětských skupin?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď.*

- ANO
- NE
- O možnosti vůbec nevím.

21. Myslíte si, že je vhodné poskytovat zaměstnancům další vzdělávání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď.*

- ANO
- NE

22. Jaké oblasti dalšího vzdělávání považujete pro pečující osoby za důležité?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí.

- První pomoc
- Bezpečnost a ochrana zdraví dětí
- Psychologie dítěte
- Hygienické minimum
- Předškolní pedagogika
- Komunikace a prezentační dovednosti
- Logopedie
- Tělesná výchova pro děti předškolního věku
- Mimoškolní pedagogika
- Kreativní (tvůrčí) činnosti dětí
- Hudební výchova dětí
- Pedagogické hodnocení dítěte
- Dramatická výchova pro děti předškolního věku
- Osobnostně sociální rozvoj
- Adaptační proces dítěte
- Rozvoj v IT oblasti
- Jiná...

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Bc. Lukáš Sorád

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Další vzdělávání pečujících osob v dětských skupinách v oblasti péče o dítě se zaměřením na organizační složky státu

Rok: 2020

Počet stran textu bez příloh: 87

Celkový počet stran příloh: 7

Počet titulů českých použitých zdrojů: 27

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 6

Vedoucí práce: JUDr. Irena Volfová