

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ ANTROPOLOGIE

Vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků  
ve střediscích volného času

Bakalářská diplomová práce

Obor studia: Řízení vzdělávacích institucí

**Autor:** Mgr. Aleš Pátek

**Vedoucí práce:** RNDr. Markéta Seidlová, Ph.D.

Olomouc 2024

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou prací na téma „*Vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků ve střediscích volného času*“ vypracoval samostatně a uvedl v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použil.

V Olomouci dne 12. 3. 2024

Podpis .....

Děkuji vedoucí bakalářské diplomové práce RNDr. Markétě Seidlové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce. Děkuji také Mgr. Kateřině Zymové za pomoc s přípravou v oblasti výzkumného šetření.

## Anotace

<b>Jméno a příjmení:</b>	<i>Mgr. Aleš Pátek</i>
<b>Katedra:</b>	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
<b>Obor studia:</b>	<i>Řízení vzdělávacích institucí</i>
<b>Obor obhajoby práce:</b>	<i>Řízení vzdělávacích institucí</i>
<b>Vedoucí práce:</b>	<i>RNDr. Markéta Seidlová, Ph.D.</i>
<b>Rok obhajoby:</b>	2024

<b>Název práce:</b>	Vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků ve střediscích volného času
<b>Anotace práce:</b>	Bakalářská práce se zabývá problematikou vzdělávání pedagogických pracovníků ve střediscích volného času. V první části se práce zabývá teoretickými pojmy, jako jsou vzdělávání dospělých, další vzdělávání, typy školských zařízení, které se věnují zájmovému vzdělávání a dále pak volný čas a výchova ve volném čase, kdo je to pedagog volného času a jaké jsou na něho kladeny požadavky. Možnosti školení prostřednictvím akreditovaných vzdělávacích programů jsou popsány v závěru první části. V empirické části se práce zabývá analýzou současného stavu vzdělávání zaměstnanců v organizaci Dům dětí a mládeže v Olomouci. Výsledkem práce je doporučení dalších vzdělávání dle výstupů z dotazníku a najdeme je v závěrečné kapitole.
<b>Klíčová slova:</b>	Vzdělávání dospělých, celoživotní učení, rozvoj pedagogů, zájmové vzdělávání, pedagog volného času, další vzdělávání
<b>Title of Thesis:</b>	Education and development of pedagogical employees in leisure centers

<b>Annotation:</b>	The bachelor's thesis deals with the issue of education of teaching staff in leisure centers. In the first part, the work deals with theoretical concepts, such as adult education, further education, types of school facilities that are dedicated to interest education and then free time and education in free time, who is a free time activities pedagogue and what requirements are placed on him. The possibilities of training through accredited educational programs are described at the end of the first part. In the empirical part, the work deals with the analysis of the current state of employee education in the organization of the DDM Olomouc. The result of the work is a recommendation for further education based on the results of the questionnaire and can be found in the final chapter.
<b>Keywords:</b>	Adult education, lifelong learning, teacher development, hobby education, free time activity teacher, further education
<b>Názvy příloh vázaných v práci:</b>	Příloha č. 1 - Další vzdělávání pedagogických pracovníků DDM Olomouc ve školním roce 2022/2023 Příloha č. 2 - Dotazník
<b>Počet literatury a zdrojů:</b>	30
<b>Rozsah práce:</b>	62 s. (80 564 znaků s mezerami)

## Obsah

1	Výchova a vzdělávání.....	9
1.1	Andragogika.....	9
1.2	Výchova .....	10
1.3	Vzdělávání.....	10
1.4	Vzdělávání dospělých.....	11
2	Celoživotní učení a celoživotní vzdělávání .....	13
2.1.1	Formální vzdělávání .....	13
2.1.2	Neformální vzdělávání .....	13
2.1.3	Informální vzdělávání.....	14
2.2	Další vzdělávání .....	15
2.3	Profesní rozvoj .....	15
2.4	Rozvoj pracovníků.....	16
2.4.1	Koučing.....	16
2.4.2	Mentoring .....	17
2.4.3	E-learning.....	17
2.5	Rekvalifikační vzdělávání .....	18
2.6	Sledování dalšího vzdělávání .....	18
2.7	Trendy a budoucnost ve vzdělávání.....	20
3	Zájmové vzdělávání.....	25
3.1	Typy školských zařízení pro zájmové vzdělávání.....	26
3.2	Výchova mimo vyučování .....	27
3.3	Volný čas a výchova ve volném čase .....	28
3.4	Pedagog volného času .....	29

3.5	Požadavky na pedagoga volného času .....	30
3.6	Legislativa v zájmovém vzdělávání.....	31
4	Rozvoj pedagogických pracovníků.....	32
4.1	Další vzdělávání pedagogických pracovníků .....	32
4.2	Možnosti dalšího vzdělávání.....	33
4.3	Národní institut pro další vzdělávání .....	34
4.4	Národní pedagogický institut.....	35
5	Metodologie výzkumu.....	36
6	Představení DDM Olomouc.....	38
6.1	Obsah činnosti na DDM Olomouc .....	40
6.2	Statistika Domu dětí a mládeže v Olomouci pro školní rok 2022/2023 .....	42
6.3	Základní údaje o hospodaření školského zařízení .....	43
6.4	Aktuální stav dalšího vzdělávání pedagogický pracovníků.....	45
6.5	Další vzdělávání pedagogických i nepedagogických pracovníků .....	47
7	Výsledky provedeného šetření.....	49
7.1	Plán pro další vzdělávání .....	54

## Úvod

Jako téma bakalářské práce jsem si zvolil „Vzdělávání a rozvoj pedagogických pracovníků ve střediscích volného času“, protože pracuji jako pedagog volného času a sám se dál vzdělávám ve svém oboru. Cílem práce je provést analýzu současného stavu vzdělávání zaměstnanců v organizaci a následně navrhnout plán pro jejich další vzdělávání. Vzdělávání je proces, který nás doprovází po celý život. Lze konstatovat, že jde o permanentní proces. V dnešní době je vzdělávání potřebné ve všech oborech, a myslím si, že by se měl člověk vzdělávat dál, protože nikdy nevíme, kdy v našem životě může nastat změna zaměstnání nebo změna v osobním životě.

V teoretické části Vás seznámím se základními pojmy, jako jsou andragogika, výchova a vzdělávání, dále pak se dotknu témat vzdělávání dospělých, celoživotní učení a vzdělávání, dělení vzdělávání na formální, neformální a informální. Dále popisují pojmy další vzdělávání, profesní rozvoj a rozvoj pedagogických pracovníků. Následně se věnuji pojmům rekvalifikační vzdělávání, další vzdělávání a trendům ve vzdělávání. Podávám také přehled o typech školských zařízení, které se věnují zájmovému vzdělávání. Jsou to střediska volného času, školní kluby a školní družiny. Definuji volný čas a výchovu ve volném čase a zabývám se pedagogem volného času a tomu, jaké jsou na něho kladeny požadavky. V dalších kapitolách Vás provedu možnostmi dalšího vzdělávání, jak se dá vzdělávat při zaměstnání a jaké jsou možnosti školení prostřednictvím akreditovaných vzdělávacích programů v akreditovaných vzdělávacích institucích. Na závěr teoretické části se dotknu legislativního rámce zájmového vzdělávání.

Na základě teoretických poznatků přecházím do empirické části své práce, která vede k vytyčenému cíli. Zde se budu věnovat již konkrétnímu středisku - Domu dětí a mládeže v Olomouci, kde proběhne samotný výzkum. Závěrem nastíním možnosti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků ve střediscích volného času.



# 1 Výchova a vzdělávání

V první kapitole budu charakterizovat základní pojmy, se kterými budu dále pracovat, jako je výchova, vzdělávání a vzdělávání dospělých.

## 1.1 Andragogika

Jak bylo řečeno výše, vzdělávat bychom se měli i v dospělosti. A právě vzděláváním dospělých se zabývá obor andragogika. Pojem andragogika, jak ji popisuje (Beneš 2008, s. 11), je „vědní a studijní obor zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých.“ Současně lze také andragogiku studovat, jedná se totiž i o studijní obor v programu pedagogických věd, který slouží k přípravě budoucích odborníků v oblasti vzdělávání dospělých (Beneš, 2008).

Veteška (2016, s. 70) ve své knize Přehled andragogiky chápe výchovu dospělých jako „soustavu formativních vlivů a činností, které utvářejí a rozvíjejí osobnostní charakterové vlastnosti člověka tak, aby je dokázal uplatnit v životě.“

Dále Veteška (2016) vysvětluje, že dospělý jedinec je v dalším vzdělávání brán jako hotová osobnost a každé další změny jsou v tomto smyslu jen v teoretické rovině. Člověk už má určité vědomosti, dovednosti a zkušenosti a každá další výuka je potom zaměřená na transformaci těchto jevů v novou kvalitu či kvantitu.

V souvislosti se zkoumáním procesů a vztahů jednotlivých andragogických systémů celoživotního učení se užívá termín edukace, čímž se rozumí činnosti lidí, kde jeden subjekt se učí a druhý vyučuje. Pojem edukace pokrývá všechny druhy formálního, neformálního vzdělávání a také vzdělávání dospělých. Pojem edukace je vhodnější výraz než pojem výchova a vzdělávání. Definovat učení obecně je obtížné, v životě se totiž vyskytuje velké množství situací, kde dochází k nějakému učení, jak popisuje Veteška (2016).

## 1.2 Výchova

Mezi další pojmy, které je potřeba si definovat jsou výchova a vzdělávání. Pojem výchova definuje (Beneš, 2008, s. 15) jako „intencionální (záměrné, cílevědomé a plánovité) ovlivňování vychovávaného. Jejím účelem je změna dispozic k jednání a chování v souladu s nějakým cílem (hodnotami, normami).“

Výchova:

- sleduje nějaké cíle;
- je odkázána na vychovatele;
- je interakcí pedagoga a vychovávaného;
- má nějaké obsahy a předměty;
- je metodické a plánovité jednání pedagoga.

Palán (2002) definuje výchovu jako záměrnou a cílevědomou činnost a dále jako proces, který je zaměřený k trvalému utváření osobnosti člověka. Dále pak utváření podmínek umožňujících stimulaci a rozvoj člověka stát se socializovanou osobností. Je to také proces cílevědomého utváření vztahu člověka se světem (příroda, kultura, prostředí).

## 1.3 Vzdělávání

Definici pojmu vzdělávání také výstižně popisuje Beneš (2008, s. 15) jako „proces zprostředkování znalostí, dovedností a rozvoj schopností. Je tak převážně didaktickou záležitostí, otázkou správné výuky. Jedná se o cílevědomý, plánovaný, systematický a institucionalizovaný proces.“

Mužík (2011, s. 24) popisuje vzdělávání jako „proces, v němž si prostřednictvím vyučování člověk osvojuje soustavu poznatků a činností, kterou vnitřním zpracováním-učením-přetváří ve vědomosti, dovednosti a návyky.“ Dále rozlišuje formální vzdělávání, které se organizuje ve školách a neformální vzdělávání, které se

realizuje převážně v organizacích a poslední informální, které zahrnuje vlastní sebevzdělávání člověka.

Dle Průchy a Vetešky (2012) je vzdělávání formální a neformální činnost, která souvisí s učením, jejímž cílem je dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborností. Je to vlastně nekončící proces, který se prolíná v různých formách po celou dobu života.

#### 1.4 Vzdělávání dospělých

Jako vzdělávací proces bychom mohli charakterizovat vzdělávání dospělých. Ten zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity, které jsou uskutečňovány dospělými jedinci a to ve formálním a neformálním vzdělávání. Co se týká formálního vzdělávání, tak jde o získání stupně vzdělání v určitém školském systému, přičemž neformální vzdělávání poskytuje více příležitostí se vzdělávat různými směry. Každý dospělý jedinec má své individuální vzdělávací potřeby vzhledem k jeho vědomostem, dovednostem a potřebám. Tyto potřeby se během života mění. Mezi faktory vzdělávání pak můžeme vyjmenovat například uplatnění na trhu práce, zvyšování kvalifikací nebo vědomostí. Motivací ke vzdělávání může být několik: profesní růst, společenský prospěch, uspokojení potřeb a další, jak uvádí Veteška (2016).

Palán (2002) definuje vzdělávání dospělé populace jako proces vzdělávání, který zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity realizované jako řádné školské vzdělávání dospělých, další vzdělávání a vzdělávání seniorů. Dále uvádí, že vzdělávání dospělých je systém vzdělávacích aktivit, které nahrazují, rozšiřují, doplňují a inovují počáteční vzdělávání dospělých osob, které záměrně rozvíjejí své znalosti, postoje, zájmy a dovednosti sloužící pro plnohodnotnou práci. Často bývá tento pojem označován jako další vzdělávání.

Šerák (2009) mluví o vzdělávání dospělých jako o odborném, kvalifikačním či rekvalifikačním vzdělávání, tedy o typu edukační aktivity zaměřené odborně,

profesně a na určitý praktický cíl. Tato oblast bývá často spojována s pojmem další profesní vzdělávání.

V první kapitole jsem čtenáře seznámil se základními pojmy jako je vzdělávání, výchova a vzdělávání dospělých. Tyto informace úzce souvisí s tématem mé práce.

## 2 Celoživotní učení a celoživotní vzdělávání

Dalšími používanými pojmy, které je potřeba objasnit, jsou celoživotní učení a celoživotní vzdělávání. Nejedná se však o stejné termíny. Pojmem celoživotní učení se myslí formální i neformální činnosti, které souvisí s učením, které realizujeme po celou dobu života, s cílem zdokonalit se ve svých znalostech, dovednostech a předpokladech. Jde tedy o nepřetržitý proces. Naproti tomu celoživotní vzdělávání je bráno jako institucionalizovaná činnost, která je cílevědomá a realizuje se při ní, co společnost považuje za důležité (Veteška, 2016). Cítím zde rozdíl, že zodpovědnost je v učení kladena na jednotlivce, kdežto ve vzdělávání na společnost. Celoživotní učení zahrnuje další formy učení, jako je formální, neformální a informální vzdělávání. Vše se současně prolíná a doplňuje v průběhu života.

Dle Palána (2002) představují tyto pojmy zásadní změnu pojetí celého vzdělávání, kdy všechny možnosti učení jsou chápány jako propojený celek, který dovoluje přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a umožňuje získat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami kdykoliv během života.

### 2.1.1 Formální vzdělávání

Veteška (2016) uvádí, že formální vzdělávání je realizováno ve vzdělávacích institucích a ve školách. Jedná se tedy o školské vzdělávání. Legislativa upravuje veškeré cíle, funkce, obsahy a organizační formy. Jedná se o systém na sebe navazujících vzdělávacích stupňů (předškolní, základní, střední a vysokoškolský). Po absolvování žáci či studenti získávají vysvědčení, diplom či certifikát.

### 2.1.2 Neformální vzdělávání

Mimoškolské vzdělávání neboli neformální vzdělávání Veteška (2016) popisuje jako získávání vědomostí a dovedností, zkušeností a kompetencí. Toto vzdělávání se realizují formou kurzů, workshopů nebo seminářů, zejména v různých vzdělávacích institucích, neziskových organizacích a dalších zařízeních. Cílem neformálního

vzdělávání je zlepšení společenského postavení a lepšího pracovního uplatnění. Patří sem například kurzy cizích jazyků, rekvalifikační kurzy, autoškolu nebo krátkodobé přednášky, týkající se legislativních změn.

Dle Průchy a Vetešky (2012) neformální vzdělávání zahrnuje veškeré organizované vzdělávání probíhající mimo formální vzdělávání. Mohou to být například kurzy, semináře, školení a další. Cílem neformálního vzdělávání je získání uceleného stupně vzdělání. Vzdělávání vede odborník, který může být lektor, trenér, tutor nebo školitel. Právě neformálním vzděláváním se často naplňuje celoživotní vzdělávání.

### 2.1.3 Informální vzdělávání

Posledním druhem vzdělávání je vzdělávání informální, které je neorganizované, nesystematické a nekoordinované nějakou institucí. Veteška (2016) popisuje, že jde o proces získávání vědomostí a dovedností z každodenních zkušeností a činností v práci, rodině a ve volném čase. Vzdělávání zahrnuje i sebevzdělávání, ale člověk nemá možnost si formálním způsobem ověřit nabyté dovednosti a zkušenosti.

	<b>Formální vzdělávání</b>	<b>Informální vzdělávání</b>	<b>Neformální vzdělávání</b>
<b>Způsob nabytí znalostí</b>	Vzdělávací instituce	Každodenní činnost	Kurzy, workshopy, semináře
<b>Výstup</b>	Certifikát nebo kvalifikace	Bez formální kvalifikace	Certifikát o absolvování
<b>Vzdělavatel</b>	Učitel	Sám jednatel	Vychovatel, lektor, pedagog vol. času

Tabulka č. 1: Typy celoživotního vzdělávání (vlastní tvorba)

## 2.2 Další vzdělávání

„Kurikulum dalšího vzdělávání je poměrně proměnlivé a flexibilní, reflektuje individuální a společenské potřeby a požadavky na rozvoj učení a vzdělávání dospělých“ Veteška (2016, s.106). Hlavním důvodem, proč se dospělí vzdělávají, je zejména nutnost získávat nové znalosti, dovednosti a kompetence. Učením získané kompetence umožní jedinci lépe se přizpůsobit na společenské, ekonomické a proměňující se podmínky. Pokud lidé změní zaměstnání, musí se naučit novým dovednostem a znalostem, které se liší od oboru, který vystudovali dříve (Veteška, 2016).

Dále Veteška (2016) uvádí, že se další vzdělávání člení do tří typů:

- profesní vzdělávání;
- zájmové vzdělávání;
- občanské vzdělávání.

Další vzdělávání může být organizované nebo neorganizované, může se rovněž dělit na dobrovolné a povinné. Jedinec má možnost si vybrat to, co je mu příjemné (časově, finančně, organizačně), nabídka dalšího vzdělávání je pestrá. Jak už bylo uvedeno, síť poskytovatelů dalšího vzdělávání je velmi široká a vzdělávání probíhá zejména ve:

- veřejných institucích (školy, školská zařízení);
- soukromých institucích (vzdělávací instituce, vzdělávací útvary, odborové organizace, církve, politická hnutí a další neziskové, zájmové a komunitní organizace).

## 2.3 Profesionální rozvoj

Dle Mužíka (2011) profesionální rozvoj představuje určité nasměrování celého didaktického procesu. Model obsahuje pět základních prvků, kterými jsou porozumění, znalosti, vzdělání, profesionální praxe a dovednosti. Porozumění vyplývá z pozice a role účastníka výuky; znalosti a dovednosti jsou individuálními prvky účastníka. Procesy související s profesionálním rozvojem jsou navíc limitovány získaným

vzděláním a praxí získaných zkušeností. Z toho vyplývá, že každý účastník profesního rozvoje je jiný, má své osobnostní prvky v různé míře, rozsahu a kvalitě. Dopad profesního rozvoje tedy nemůžeme nijak exaktně posoudit.

## 2.4 Rozvoj pracovníků

Dle Průchy a Vetešky (2012) jde o způsobilost, která je zaměřená na rozvoj specializovaných profesních kompetencí. Jde o vzdělávací aktivity zaměřené na kariéru jedince. Zejména jde o rozvoj těch kompetencí, které pracovník nemá osvojeny nebo ty, které bude potřebovat pro plnění budoucích cílů. S tím souvisí i zajištění potřeb organizace k budoucímu úspěchu. Jde zároveň o přípravu organizace na případné změny fungování.

Šerák a Dvořáková (2009) ve své publikaci "Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých" uvádí několik metod používaných ve vzdělávání mimo pracoviště a na pracovišti:

Mezi metody používané na pracovišti patří: instruktáž, koučing, mentoring, counselling, asistování, rotace práce, pověření úkolem a pracovní porady. Mezi metody používané mimo pracoviště patří: přednáška, demonstrování, případové studie, workshop, hraní rolí, exkurze, stáž, assessment centre, brainstorming, projektová výuka, outdoor training a e-learning. Jako příklad budu dále charakterizovat dvě vybrané metody na pracovišti a jednu metodu mimo pracoviště.

### 2.4.1 Koučing

Dle Zormanové (2017) označujeme koučing jako dlouhodobé vedení zkušeným pracovníkem, kde kouč není trenér, ale poradce a hledá řešení společně s klientem a to v rámci individuálního poradenství, zpětné vazby a prakticky orientovaného tréninku. Cílem sezení je hledat řešení pro individuální rozvoj člověka ve vybrané oblasti. Kouč je průvodce, který pomáhá jedinci tak, že pokládá vhodné otázky a podněcuje ho, aby našel správné řešení k problematice, která ho trápí. Vede ho k uvědomění si problému, aby mu pomohl prohloubit sebereflexi a efektivně využít



svůj potenciál, což nakonec vede k dosažení stanoveného cíle. Díky koučování můžeme také dosahovat osobnostního rozvoje jedince, neboť koučing klienta inspiruje, dochází ke změně, nastavení jeho výkonu a nalezení cesty seberealizace.

Podobně Průcha a Veteška (2012) definují koučing jako jednu z forem rozvoje, vzdělávání a přístupu k vedení lidí, směřující ke zlepšování pracovního výkonu a přístupu ke vzdělávání na pracovišti. Obdobně ho popisuje Šerák a Dvořáková (2009), kdy uvádí, že se koučing používá k rozvoji individuálních způsobilostí, znalostí a postojů a k rozvoji celkového potenciálu jedince, nebo k nalezení řešení problémů mimo práci.

#### 2.4.2 Mentoring

Dle Průchy a Vetešky (2012) je mentoring proces, ve kterém vyškolený jedinec podporuje a vede pracovníka a poskytuje mu pomoc a podporu v práci, rozhodování, vzdělávání a rozvoji. Zormanová (2017) popisuje mentoring jako vztah dvou osob, který staví na důvěře průvodce jako mentora a jedince jako mentorovaného, jehož cílem je předávání zkušeností a znalostí k nalezení správného řešení za účelem profesního rozvoje a kariérního růstu. Mentoring probíhá zpravidla na pracovišti a je to cenný nástroj podpory a rozvoje jednotlivce. V zahraničí je hojně používán, často se s ním setkáme ve vědeckém a v manažerském prostředí, kde je cílem předávání odborných a měkkých dovedností.

Podobně Šerák a Dvořáková (2009) uvádí, že za pomoci vybraného mentora si jedinec individuálně doplňuje znalosti a dovednosti při výkonu práce.

#### 2.4.3 E-learning

Průcha a Veteška (2012) chápou e-learning jako vzdělávací proces, který využívá informační technologie, slouží ke komunikaci studenta s pedagogem, k hodnocení výsledků vzdělávání, k řízení a organizaci studia.

Podobně popisuje téma Zormanová (2017), která navíc uvádí výhody a nevýhody e-learningu, kde výhodou je respekt k individuálnímu tempu studenta, protože si

student může samostudium rozvrhnout podle svých časových možností a neomezeně si ho přehrávat a opakovat. Nevýhodou je pak náročnost práce učitele, protože příprava takovýchto kurzů je náročná časově, finančně a metodicky. Šerák a Dvořáková (2009) uvádí, že tento typ vzdělávání je podporován moderními technologiemi a prostřednictvím počítače, zejména internetu, je také realizován.

## 2.5 Rekvalifikační vzdělávání

Dle Průchy a Vetešky (2012) je rekvalifikační vzdělávání nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, které spadá do oblasti dalšího vzdělávání. Na základně akreditace mohou různá střediska, subjekty, instituce či sdružení nabízet další rekvalifikační kurzy. Po absolvování vzdělávání obdrží pracovník osvědčení a je oprávněn vykonávat pracovní činnost.

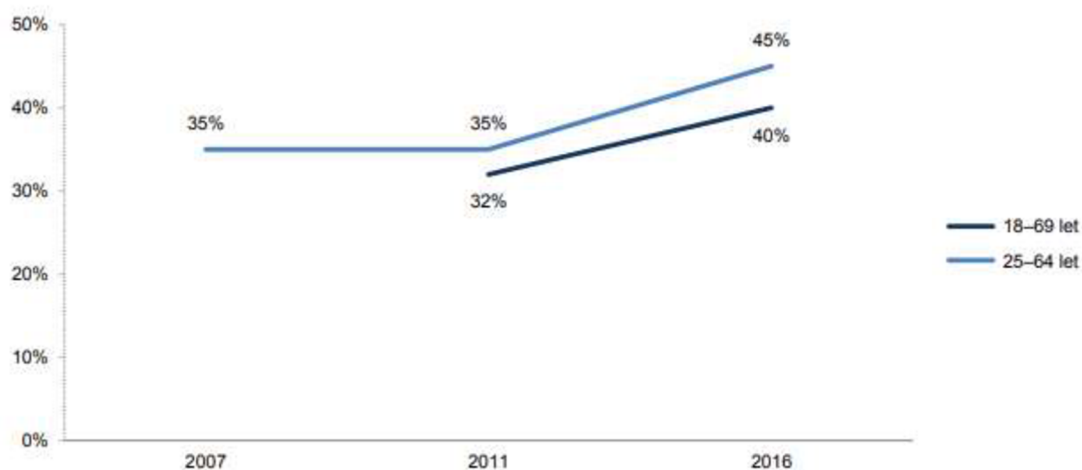
Palán (2002) uvádí, že rekvalifikace je součástí dalšího profesního vzdělávání. Je organizováno v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky a právě případná rekvalifikace umožní nové uplatnění ve vhodném zaměstnání.

## 2.6 Sledování dalšího vzdělávání

Sledování účasti na dalším vzdělávání není jednoduché. Zabývá se jím Adult Education Survey – AES, česky Šetření o vzdělávání dospělých. Jedná se o celoevropské statistické šetření, které umožňuje srovnání údajů napříč všemi zeměmi Evropské unie i několika dalšími. Hlavním cílem šetření AES je zjistit, jakým způsobem se dospělá populace v posledních letech vzdělávala.

Toto šetření se opakuje každých pět let od roku 2011 a sleduje politiku poskytování dalšího vzdělávání zaměstnanců ve firmách. Zjišťuje, např. kolik firem v České republice zprostředkovává zaměstnancům vzdělávání nebo kolik zaměstnanců se ho účastní. Ze šetření dále vyplývá, jaká jsou nejčastější obsahová zaměření kurzů, kolik firmy do vzdělávání zaměstnanců investují nebo jaké shledávají překážky či omezení v poskytování vzdělávání zaměstnancům (Český statistický úřad, 2018).

Na stránkách Českého statistického úřadu lze najít poslední šetření z roku 2016, kde se zúčastnilo neformálního vzdělávání 40% dospělých ve věku 18-69 let v průběhu jednoho roku. Oproti roku 2011, kdy to bylo 32%, je tedy zřejmá rostoucí tendence. Výsledky šetření z roku 2021 ještě nejsou detailně zpracovány, víme však, že alespoň jednu aktivitu neformálního vzdělávání absolvovalo v roce 2022 v České republice 2 739 tis. (40 %) dospělých ve věku 18–69 let. Oproti roku 2016 se podíl nezměnil, zatímco ve srovnání s rokem 2011 tato hodnota vzrostla o 8 procentních bodů (Český statistický úřad, 2024).



Obr. č. 1: Účast dospělých v neformálním vzdělávání dle věkových kategorií, 2007-2016, zdroj: Český statistický úřad, 2018

V České republice zatím neexistuje komplexní zákon, který by se zabýval dalším vzděláváním a jeho problematikou. Další vzdělávání může poskytovat kdokoli, kdo má volnou živnost bez ohledu na své vzdělání, zázemí a zkušenosti. Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách uvádí, že vysoká škola může poskytovat bezplatně nebo za úplatu programy celoživotního vzdělávání orientované na výkon povolání nebo zájmově. Dalším zákonem je zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků

dalšího vzdělávání. Jedná se o Národní soustavu kvalifikací, která je vedena a zveřejňována státní příspěvkovou organizací zřízenou k tomuto účelu ministerstvem. Zákon říká, že je možné získat úplnou profesní kvalifikaci pro určité povolání vykonáním závěrečné zkoušky (maturitní, absolutoriem, dokladem). Národní soustava nabízí možnost získat kvalifikaci těm, kteří nemají žádný doklad, ale mají zkušenosti z povolání a mohou se nechat přezkoušet a získat způsobilost u autorizovaných a oprávněných osob, které to ověřují a získat tak osvědčení, jak zmiňuje (Veteška, 2016).

## 2.7 Trendy a budoucnost ve vzdělávání

Moderní informační a komunikační technologie vládou v současné době ve všech lidských činnostech. Stejně je tomu tak i u vzdělávání. Veteška (2016) ve své knize popisuje podrobně několik trendů vzdělávání, vybral jsem však ty nejznámější z nich:

- LMS (Learning Management System) – systém pro řízení výuky, u nás nejznámější Moodle, hojně používaný na školách.
- gamifikace – jedná se o systém, který využívá herních prvků a principů ve vzdělávání. Pomocí psychologických mechanismů se snaží motivovat účastníky do vzdělávacího procesu.
- online semináře, webináře – tato forma semináře je vedena přes internet lektorem na jedné straně a na druhé straně je účastník, který se vzdělává. Protože se jedná o online seminář, je důležité dodržet stanovený čas připojení. Účastník se může připojit odkudkoliv přes počítač, notebook nebo telefon. V přenosu je zajištěn obraz i zvuk.
- online kurzy, školy a univerzity – jedná se o všechny formy distančního vzdělávání. Elektronické dálkové vzdělávání může být využíváno jak k sebevzdělávání, tak i k formálnímu i neformálnímu vzdělávání.
- online encyklopedie, knihovny, video přednášky, video semináře, video konference, sociální sítě a další.

Další trendy ve vzdělávání popisuje článek, který pojednává o nové transformaci vzdělávání, jaké jsou trendy a jak na udržitelnou budoucnost. Burbules (2020) píše o "4 C", které znázorňují: kritické myšlení, kreativitu, komunikaci a spolupráci. Jsou to dovednosti a schopnosti související s učením se a adaptací na měnící se požadavky, spíše než na specifické znalosti předmětu.

Obecně je tedy možné říci, že hodně mladých lidí spoléhá na internet a sociální média jako na zdroj informací a učení. O to důležitější je, aby uměli vyhodnotit zdroje a důvěryhodnost informací, které dostávají. Zde je tedy myšleno to kritické myšlení a s tím spojená digitální gramotnost, kterým se ve školách nevěnuje dostatečná pozornost. Burbules (2020) vidí další potenciální posun v prostorech a kontextech učení zahrnujících zvýšené používání vizualizačních a virtualizačních technologií, které umožňují vytvoření prostředí pro smyslové učení, jež tvoří svůj vlastní charakteristický druh prostoru.

Další z inovací s velkým potenciálem je „adaptivní výuka“ (také nazýváno „inteligentní doučování“). „Student komunikuje s online výukovým programem, který shromažďuje údaje o jeho odpovědích (a o odpovědích stovek tisíc nebo dokonce milionů dalších podobných studentů), poté vytváří analytické modely vzorců odpovědí, vyvozuje, jakou základní koncepční chybu student dělá, a pak poskytuje přizpůsobený návod nebo intervenci speciálně navrženou tak, aby pomohla s touto chybou nebo mylnou představou“ (Burbules, 2020).

Onemocnění Covid-19 přineslo spoustu změn ve školství, nové metody učení, inovace a další příležitosti. Změnily se také cíle učení, profil absolventa a vznikly nové modely učení. Pandemie nám pomohla překročit staré rámce a začít na reformě školství. Jeden z trendů popisuje Vander (2021), který píše, že giganti, jako jsou Walmart, IBM, Amazon, Google nebo Microsoft vytvořili pro studenty a pracovníky tzv. dovednostní síť, kde spustili digitální platformy a studenti zde rozvíjí, demonstrují a sdílí nové dovednosti a zkušenosti.

Jak by mohla vypadat budoucnost vzdělávání, nám představila OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj). OECD (2022) představuje propojení čtyř scénářů vzdělávání. Rychle se měnící trendy a události nám pomocí používání scénářů OECD umožňují prozkoumat důsledky alternativních budoucností v horizontu 15–20 let. Každá z těchto alternativních budoucností je strukturovaná na designu:

- cílů a funkce;
- organizace a struktury;
- učitelské pracovní síly;
- správy a geopolitiky.

Možné scénáře OECD (2020) popisuje následovně:

#### 1) Rozšíření školní docházky

OECD (2020) predikuje, že účast na formálním vzdělávání bude nadále rozšiřující. Velká pozornost se zaměřuje na kurikulum, přičemž mnoho zemí používá společné kurikulum a stejné nástroje hodnocení. V budoucnu se tak bude efektivněji plánovat a digitalizovat. Redukovaný a dobře vyškolený učitelský sbor zůstane odpovědný za navrhování obsahu výuky, přičemž určité činnosti budou vykonávány vzdělávacími roboty (umělá inteligence). Digitalizace umožní, že se pedagogové budou moci intenzivněji soustředit na podporu emočních potřeb žáků a motivaci k učení.

#### 2) Outsourcing vzdělávání

Dochází k velkým experimentům v organizačních formách, včetně kombinace domácího vzdělávání, doučování, online učení a komunitního vyučování a učení. V některých zemích veřejní a soukromí poskytovatelé soutěží o zlepšení kvality poskytování služeb. Větší výběr studijních programů (délka, rozsah, náklady atd.) se promítá do řešení učení, která jsou více přizpůsobená individuálním potřebám studujících.

### 3) Školy jako centra učení

Školy budou silné tam, kde se rozvíjí intenzivní spojení s komunitou a s dalšími místními službami. Znamky a sledování žáků bylo zrušeno, organizace výuky a učení se neustále mění. Je uznávána a oceňována široká škála zdrojů učení a rozdíly mezi formálním a neformálním učením se stírají. Učení je celodenní aktivita řízená odborníky na vzdělávání, ale nemusí vždy probíhat v rámci tříd a škol. Školy jsou zároveň otevřeny účasti nepedagogických odborníků na výuce (experti, rodiče, členové místní komunity), ale také partnerství s externími institucemi, jako jsou muzea, knihovny, technologická centra a další.

### 4) Učení se za pochodu

Tento scénář staví na rychlém pokroku umělé inteligence, internetu, virtuální a rozšířené realitě. Rozsáhlá konektivita, bohatá digitální infrastruktura a množství dat zcela změnilo naše vnímání vzdělávání a učení. Celoživotní osobní asistenti umělé inteligence se připojují k prostředí a mezi sebou, aby napájeli své informační systémy a navrhovali přizpůsobená řešení pro výuku. Staví na zvědavosti a potřebách jednotlivců, pomáhají identifikovat mezery ve znalostech a dovednostech, podporují kreativitu, sebevyjádření a propojují studenty navzájem. Rozdíly mezi vzděláním, prací a volným časem se stírají.

Poslední zajímavostí, jak řeší budoucnost vzdělávání v Anglii, popisuje Sibietta (2022). V Anglii v uplynulém desetiletí došlo k velmi výrazným škrtnům ve výdajích na vzdělávání dospělých a v počtu vzdělávajících se dospělých. Částečně se situaci podařilo kompenzovat rostoucím důrazem na učňovskou přípravu a současně došlo ke zvýšení počtu studentů ve vysokoškolském vzdělávání. Přispělo k tomu zvýšení školného za současného zajištění studentských půjček na pokrytí školného a životních nákladů. Ale v rámci celoživotní záruky dovedností se britská vláda zavázala vytvořit celoživotní půjčku, která všem dospělým poskytne půjčky na pokrytí čtyř let vzdělávání po 18. roce. Jednotlivci budou moci flexibilně využít půjčku na různé typy

vzdělávání a na částečné úvazky. Tento jednoduchý systém je dle Sibieta (2022) velmi rozumný.

V druhé kapitole jsem charakterizoval celoživotní učení a celoživotní vzdělávání. Čtenář získal informace o třídění těchto pojmů. Dále jsem uvedl informace ohledně dalšího vzdělávání a rozvoje pracovníků, jaké jsou možnosti a typy. Jak se sleduje další vzdělávání, jaké jsou nejnovější trendy a jaká nás čeká budoucnost ve vzdělávání, jsem uvedl na závěr této kapitoly.



### 3 Zájmové vzdělávání

V této kapitole se budu věnovat zájmovému vzdělávání, jaké typy školských zařízení existují, co to je volný čas a výchova ve volném čase a nakonec jaké jsou nejdůležitější právní předpisy zájmového vzdělávání.

Šerák (2009) definuje zájmové vzdělávání jako souhrn krátkodobých a dlouhodobých forem, které umožňují tvůrčí, rekreační i edukační volnočasové aktivity účastníků, směřující k naplnění jejich zájmu mimo organizovanou výuku. Hlavním cílem je především vyčerpání potenciálu volného času, který se zařazuje do celoživotního a socializačního procesu. Každý má možnost využít svůj volný čas kvalitně – tedy tvůrčím způsobem se zaměřením na osobnostní rozvoj.

Dle vyhlášky č. 74/2005 Sb. o zájmovém vzdělávání se zájmové vzdělávání uskutečňuje formou pravidelné denní docházky, pravidelné docházky nebo nepravidelné a příležitostné docházky. Zájmové vzdělávání se uskutečňuje těmito formami:

- a) příležitostnou výchovnou, vzdělávací, zájmovou a tematickou rekreační činností nespojenou s pobytem mimo místo, kde právnická osoba vykonává činnost školského zařízení pro zájmové vzdělávání,
- b) pravidelnou výchovnou, vzdělávací a zájmovou činností,
- c) táborovou činností a další činností spojenou s pobytem mimo místo, kde právnická osoba vykonává činnost školského zařízení pro zájmové vzdělávání,
- d) osvětovou činností včetně shromažďování a poskytování informací pro děti, žáky a studenty, popřípadě i další osoby, činností vedoucí k prevenci rizikového chování a výchovou k dobrovolnictví,
- e) individuální prací, zejména vytvářením podmínek pro rozvoj nadání dětí, žáků a studentů, nebo
- f) využitím otevřené nabídky spontánních činností (Vyhláška 74/2005, 2005).

### 3.1 Typy školských zařízení pro zájmové vzdělávání

Dle vyhlášky č. 74/2005 Sb. o zájmovém vzdělávání se do školských zařízení řadí:

#### **Střediska volného času**

Činnost střediska se uskutečňuje ve více oblastech zájmového vzdělávání nebo se zaměřuje na konkrétní oblast zájmového vzdělávání, a to i mimo místo, kde se uskutečňuje vzdělávání podle školského zákona. Středisko může poskytovat metodickou a odbornou pomoc účastníkům zájmového vzdělávání, případně školám a školským zařízením.

Středisko má tyto typy:

**a)** dům dětí a mládeže, který uskutečňuje činnost ve více oblastech zájmového vzdělávání,

**b)** stanice zájmových činností zaměřená na jednu oblast zájmového vzdělávání.

Středisko vykonává činnost ve dnech školního vyučování, ale i ve dnech, kdy neprobíhá školní vyučování, a to včetně školních prázdnin.

Dle zákona č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání jsou tato školská zařízení pro zájmové vzdělávání zřízena pro výchovné, vzdělávací, zájmové, popřípadě tematické rekreační akce, zajišťují osvětovou činnost pro žáky, studenty a pedagogické pracovníky, popřípadě i další osoby. Jelikož jsou zařízení zařazena do sítě škol, platí pro ně nárok na příspěvky od státu na činnost. Zřizovatelem může být kraj, obec, církev nebo soukromý subjekt. V České republice existuje v současnosti přes 300 těchto zařízení.

#### **Školní klub**

Klub poskytuje zájmové vzdělávání žákům jedné školy nebo několika škol. Klub vykonává činnost ve dnech školního vyučování. Klub může vykonávat činnost i ve dnech, kdy neprobíhá školní vyučování, a to včetně školních prázdnin. Činnost klubu je určena přednostně pro žáky druhého stupně základní školy, žáky nižšího

stupně šestiletého nebo osmiletého gymnázia nebo odpovídajících ročníků osmiletého vzdělávacího programu konzervatoře přihlášené k pravidelné denní docházce nebo pravidelné docházce. Činnost klubu vykonávaná formou pravidelné denní docházky je určena výhradně pro uchazeče, kteří nejsou přijati k pravidelné denní docházce do družiny, pokud činnost klubu a družiny vykonává stejná právnická osoba.

### **Školní družina**

Družina poskytuje zájmové vzdělávání žákům jedné školy nebo několika škol, případně i dětem v přípravné třídě jedné nebo více základních škol a dětem v přípravném stupni jedné nebo více základních škol speciálních. Družina vykonává činnost ve dnech školního vyučování a o školních prázdninách. Po souhlasu se zřizovatelem může ředitel přerušit činnost družiny v době školních prázdnin. Ředitel po projednání se zřizovatelem může po dohodě s řediteli jiných družin zprostředkovat možnost poskytování zájmového vzdělávání účastníků v jiné školní družině po dobu přerušení provozu, především v době školních prázdnin. Ředitel zveřejní na vhodném veřejně přístupném místě informaci o přerušení provozu družiny a popřípadě také informaci o možnosti a podmínkách zajištění vzdělávání v jiné družině. Činnost družiny je určena přednostně pro žáky prvního stupně základní školy přihlášené k pravidelné denní docházce (Vyhláška 74/2005, 2005).

### **3.2 Výchova mimo vyučování**

Výchovu dětí ovlivňuje rodina, škola, zařízení pro výchovu mimo vyučování a další subjekty a vlivy. Výchovu mimo vyučování vymezuje Pávková (2008) tímto způsobem:

- probíhá mimo vyučování;
- probíhá mimo bezprostřední vliv rodiny;
- je institucionálně zajištěná;
- uskutečňuje se převážně ve volném čase.

Ovlivňování volného času dětí a mládeže odborným pedagogem má vést jedince ke smysluplnému využití volného času, formovat hodnotné zájmy, upevňovat jeho morální vlastnosti, rozvíjet jeho schopnosti a uspokojovat lidské potřeby (Pávková, 2008). Lze dodat, že volný čas je také čas odpočinku, relaxace a zábavy, který slouží k nabrání sil. Pávková definuje, že právě „tato oblast výchovy plní funkci výchovnou, vzdělávací, zdravotní a sociální“ (Pávková, 2008, s. 37).

Pedagog, který pracuje s dětmi a mládeží mimo vyučování, by měl umět zajistit bezpečné prostředí, pohodu, měl by dbát na to, aby uspokojoval rozvoj zájmů a individuální schopnosti a potřeby jedince. Aby uměl dobře účastníky motivovat a podporovat v jejich činnosti a vzdělávání. Velkou výhodou je, že pedagog volného času oproti učiteli má volné pole působnosti, není vázán osnovou, což mu dává volný prostor pro tvořivost (Pávková, 2008).

### 3.3 Volný čas a výchova ve volném čase

Vážanský (2001) definuje volný čas jako „Volný čas, v nejužším slova smyslu znamenající efektivní, skutečnou, svobodnou a plně disponibilní dobu, je obdobím nezávislým na době spánku, zaměstnání i na polovolném čase (jako prostoru pro uspokojení všech přirozených i společenských potřeb, vyjma doby spánku a práce)“ (Vážanský, 2001, s.26).

Dle Vážanského (2001) výchova ve volném čase podléhá lokálním a regionálním potřebám i požadavkům jednotlivých zemí, kde je potřeba brát v potaz rozdílné socio-kulturní, politické a ekonomické systémy, legislativní poměry a úroveň života. Dále Vážanský (2001) zmiňuje, že výchova ve volném čase představuje celoživotní proces, ve kterém dochází k rozvoji hodnot, vědomostí, schopností a volnočasového chování. Zároveň ho považuje za součást socializačního procesu, v němž důležitou roli zastávají různé organizace, instituce a zařízení, jako například (škola, obec, vzdělávací instituce a média).

### 3.4 Pedagog volného času

V této kapitole provedu čtenáře definicí osobnosti pedagoga volného času a požadavky na něj kladené. Dle zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících škol a školských zařízení, je pedagog volného času pedagogický pracovník.

Pedagogickým pracovníkem je ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu. Je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb (Zákon 563/2004, 2004).

Ke specifickým schopnostem pedagogického pracovníka střediska volného času patří schopnost připravit a zorganizovat nabídku aktivit pro volný čas, dále znát zásady a metodiky vedení zájmových útvarů a umět komunikovat s širokým okruhem lidí od externistů, rodičů až po veřejnost. Další je také znalost ekonomické rozvahy pedagogických záměrů a akcí s následným vyúčtováním (Pávková, 2008).

Rozsáhlou publikaci, týkající se volného času napsal Vážanský (2001), který rozlišuje čtyři typy pedagogů volného času:

- 1) První typ pedagoga je tzv. poradce pro volný čas, který hledá komunikaci, rozhovor, příležitost ke kontaktu s uživateli volného času. Komunikace ve volném čase a formování spontánní situace ve volném čase pro něho představuje střed jeho chápání pedagogiky a poslání v zaměstnání.
- 2) Druhým typem pedagoga volného času je takový pedagog, který je animátor, didaktik volného času, pedagog kultury, sportovní pedagog nebo průvodce. Pedagogové - didaktikové volného času jsou například učitelé řemesel, sportovní vedoucí volného času, rekreologové, průvodci turistiky, učitelé lyžování, potápění

či horolezectví. Využívají širokého prostoru ve volném čase, aby zájemcům nabídli aktivity a obsah volného času.

- 3) Třetím typem je pedagog, který se stále více považuje za administrátora volného času pro organizaci hřišť aktivit, center mladých, domů občanů, prázdninových zařízení, cestovní kanceláře, instituce volného času nebo kultury.
- 4) Čtvrtým typem může být pedagog - politik a vědec volného času, který hledá společenské základy pro zamýšlená a volnočasově pedagogická jednání.

### 3.5 Požadavky na pedagoga volného času

Dle zákona 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících škol a školských zařízení jsou požadavky na pedagoga volného času následující:

Mezi odbornou kvalifikaci patří vysokoškolské vzdělání v oblasti pedagogických věd nebo vyšší odborné vzdělání v oboru vzdělání s pedagogickým zaměřením nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou v oboru vzdělání s pedagogickým zaměřením nebo vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňované vysokou školou a zaměřené na studium pedagogiky (Zákon 563/2004, 2004).

Dle Vážanského (2011) by měl pedagog volného času disponovat základními kompetencemi v těchto rovinách:

- schopnost volnočasové komunikace a poradenství – kultivace posluchačů, vedení rozhovorů, společné myšlení a naladění, účast a zábava;
- schopnost animace, volnočasových instrukcí, utváření programů, interpretace okolního prostředí – musí mít odbornou připravenost a také řemeslnou zručnost, podněcovat aktivity ve skupinách, formovat a osamostatňovat skupiny. Animace programů - příprava, sestavování a následně zhodnocení akce ve volném čase;
- schopnost organizace, administrace a plánování – tzn. orientace akcí, vyhledávání informací, práce s tiskem, znalosti vývoje rozpočtu a marketingu a další administrativní práce, bez které se neobejde žádná zorganizovaná akce;

- schopnost volnočasové politiky – způsobilost k prosazování nových myšlenek v zařízeních volného času, obcích a turistických lokalitách, aby zůstali jak zařízení, tak pořadatelé programů v kontaktu s volnočasovým správním procesem života obce či regionu.

### 3.6 Legislativa v zájmovém vzdělávání

Přehled nejdůležitějších právních předpisů vztahujících se k zájmovému vzdělávání:

- zákon č. 561/2004Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon);
- prováděcím právním předpisem ke školskému zákonu č. 561/2004 Sb. pro oblast zájmového vzdělávání je vyhláška č. 74/2005 sb., o zájmovém vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů;
- další důležité dokumenty pro střediska volného času jsou jejich zřizovací listina, školní vzdělávací program a vnitřní řád.

V této kapitole jsme si představili, jak funguje zájmové vzdělávání. Co to je, jaké typy školských zařízení existují, co je volný čas a výchova ve volném čase. Kdo je to pedagog volného času a jaké jsou na něho kladeny nároky. Nakonec této kapitoly jsme uvedli nejdůležitější právní předpisy zájmového vzdělávání.

## 4 Rozvoj pedagogických pracovníků

V této kapitole se budeme zabývat přípravou, rozvojem a dalším vzděláváním pedagogických pracovníků, dále pak možnostmi a organizacemi pro další vzdělávání.

Palán (2002) definuje rozvoj jako přípravu jedince na zvládnutí jeho budoucí práce, jako investici do budoucna a také jako seberealizaci. Rozvoj můžeme považovat za součást kariéry. Koubek (2007) uvádí, že vzdělávání pracovníků je přizpůsobování pracovních schopností pedagogů měnícím se požadavkům pracovního místa, to znamená prohlubování pracovních schopností. Dále pak zvyšování použitelnosti pedagogů, aby měli potřebné dovednosti a znalosti. Posledním bodem, který Koubek uvádí, je přenos formování pracovních schopností na formování osobnosti pracovníka. Tedy vlastnosti, které hrají roli ve vztazích, v chování, vědomí a v motivaci člověka se odráží i ve vztazích na pracovišti a ovlivňují pracovní výkon.

### 4.1 Další vzdělávání pedagogických pracovníků

Dle zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících škol a školských zařízení mají pedagogové po dobu výkonu své pedagogické činnosti povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, udržují a doplňují kvalifikaci. Mohou se účastnit dalšího vzdělávání, kterým si zvyšují kvalifikaci. Ředitel školy organizuje další vzdělávání pedagogických pracovníků podle plánu dalšího vzdělávání. Při stanovení plánu dalšího vzdělávání je nutno přihlížet ke studijním zájmům pedagogického pracovníka, potřebám a rozpočtu školy.

Další vzdělávání pedagogických pracovníků se uskutečňuje na vysokých školách, v akreditovaných střediscích, samostudiem nebo prostřednictvím kurzů, přednášek a workshopů. Dokladem o absolvování dalšího vzdělávání je osvědčení vydané vzdělávací institucí, která další vzdělávání uskutečňovala.

Pedagogickým pracovníkům přísluší volno v rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, dobu čerpání volna určuje



ředitel školy. Za dobu čerpání tohoto volna přísluší zaměstnanci náhrada platu, která se rovná výši ušlého platu (Zákon 563/2004, 2004).

Pávková (2008) zmiňuje, že pokud pedagogové volného času cítí potřebu zvyšovat si svoji kvalifikace, měly by mít možnost dalšího vzdělávání. Je žádoucí podporovat všechny formy dalšího vzdělávání včetně vysokoškolského studia.

#### 4.2 Možnosti dalšího vzdělávání

Další vzdělávání pedagogických pracovníků se může uskutečňovat prostřednictvím akreditovaných či neakreditovaných kurzů, vzdělávacích programů, seminářů, přednášek, distančních kurzů, webinářů a dalších možností.

Další vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP) je systematický a koordinovaný proces, který trvá po celou dobu profesní dráhy pedagogického pracovníka. V České republice je součástí i profesního rozvoje pedagogů. Pedagog má současně právo i povinnost účastnit se dalšího vzdělávání. DVPP zabezpečuje udržení kvality a úrovně stávajícího vzdělávacího systému a slouží také jako nástroj, který podporuje jeho rozvoj a inovace. Nové úkoly vyžadují nejen kvalitní přípravu na školách vzdělávajících učitele, ale i další vzdělávání a dodatečné získávání či zvyšování kvalifikace nejen v oboru, ale i v metodice, didaktice, pedagogice, psychologii a ve specializovaných činnostech.

Oblast DVPP je upravena těmito právními normami:

- zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) - druh školského zařízení pro DVPP, financování DVPP, povinnost ředitele vyvářet podmínky pro DVPP;
- zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů - k dalšímu vzdělávání pedagogickým pracovníkům přísluší volno v rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce;

- vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.

Zákon stanoví, že ředitel školy organizuje další vzdělávání podle plánu, který stanoví po předchozím projednání s příslušným odborovým orgánem. Při stanovení plánu DVPP musí ředitel brát v úvahu nejen zájmy pedagogických pracovníků, ale také potřeby a možnosti školy. Jednotlivé druhy dalšího vzdělávání vymezuje vyhláška o dalším vzdělávání. Jsou jimi:

- studium ke splnění kvalifikačních předpokladů;
- studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů;
- studium k prohlubování odborné kvalifikace.

Další vzdělávání pedagogických pracovníků se může uskutečňovat pouze prostřednictvím akreditovaných vzdělávacích programů v akreditovaných vzdělávacích institucích. MŠMT také za tímto účelem akredituje jednotlivé vzdělávací instituce, jejichž seznam organizací je v rejstříku dostupném na webových stránkách Ministerstva školství (Další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2016).

### 4.3 Národní institut pro další vzdělávání

Národní institut pro další vzdělávání (NIDV) byla přímo řízená organizace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR s celostátní garancí dalšího vzdělávání a profesního rozvoje pedagogických pracovníků škol a školských zařízení včetně školských zařízení pro zájmové vzdělávání. Zajišťovala komplexní nabídku vzdělávacích a konzultačních služeb, metodickou a odbornou podporu a zároveň reagovala na aktuální i specifické potřeby a požadavky škol a pedagogů v jednotlivých krajích České republiky. Od 1. ledna 2020 byla sloučena s Národním ústavem pro vzdělávání a nyní obě instituce dohromady tvoří Národní pedagogický institut České republiky (Národní institut pro další vzdělávání, 2020).

#### 4.4 Národní pedagogický institut

Národní pedagogický institut (NPI) České republiky je přímo řízenou organizací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Zajišťuje přenos vzdělávacích inovací z centrální koncepční úrovně do školské praxe v regionech. Vytváří rámcové vzdělávací programy pro předškolní, základní, základní umělecké a střední vzdělávání. Zasahuje rovněž do oblasti základního uměleckého, jazykového, neformálního, zájmového a dalšího vzdělávání. Stará se o metodickou podporu škol a pedagogů a cílené vzdělávání pedagogických pracovníků. Významnou roli v podpoře škol v regionech mají krajská pracoviště NPI ČR (Národní pedagogický institut, 2023).

V této kapitole jsem vysvětlil, jak se může dál rozvíjet pedagogický pracovník. Jaké jsou možnosti dalšího vzdělávání a jaké jsou organizace, které se tomuto tématu věnují a zastřešují tuto problematiku.

## 5 Metodologie výzkumu

Cílem je provést analýzu současného stavu vzdělávání zaměstnanců, a to na příkladu Domu dětí a mládeže Olomouc. Dále pak u této organizace charakterizovat současný stav a navrhnout plán pro další vzdělávání pracovníků. Cílovou skupinou tak jsou zaměstnanci Domu dětí a mládeže v Olomouci.

Výzkumné otázky:

- 1) Jakým způsobem je nastaven v dané organizaci systém vzdělávání pedagogických pracovníků?
- 2) Jaké jsou možnosti zlepšení systému vzdělávání?

Metoda sběru dat

Základem pro metodologii je si nejprve přesně definovat výzkumný problém se základní výzkumnou otázkou a poté hledat vhodnou metodu. Existuje kvantitativní výzkum a kvalitativní výzkum. Výzkum s použitím kvantitativní metodologie se hlavně soustřeďuje na vztahy mezi proměnnými, nebo jak se proměnné k sobě vztahují, jde o deduktivní přístup, může jít například o dotazníkové šetření. Mezi výhody patří rychlost sběru dat a nevýhodou je, že výsledky mohou být pouze obecné. Kvalitativní výzkum je induktivní, po nasbírání dat začíná výzkumník pátrat po pravidelnostech a formuluje závěry, výstupem je nová teorie, příkladem metody sběru dat může být rozhovor. Mezi klady patří přirozené prostředí, ale záporem je časové zpracování (Švaříček a Šedřová, 2007).

S ohledem na cíl práce jsem zvolil kvantitativní výzkum, protože jsem potřeboval zjistit vztahy mezi proměnnými a také obsáhnout velký vzorek zaměstnanců. Pro výzkumnou část byl vytvořen jednoduchý dotazník, vytvořený pomocí Google dotazníku o 20 otázkách. Dotazníkové šetření probíhalo v listopadu 2023 a následně v lednu 2024. Část se věnovala aktuální nabídce vzdělávání zaměstnanců a část se věnovala plánu vzdělávání, tedy jaké vzdělávání by si zaměstnanci představovali, jaké by jim vyhovovalo, jakého by se zúčastnili. Dotazník jsem zaslal emailem celkem 171 interním a externím zaměstnancům DDM Olomouc, přičemž v listopadu 2023 jej vyplnilo 63 zaměstnanců. Díky druhé výzvě v lednu 2024 jej vyplnilo dalších 45 zaměstnanců. Celkem tedy odpovědělo 108 respondentů.

Dotazník je nejběžnější formou zjišťování údajů. Tato frekventovanost je dána lehkou konstrukcí dotazníku, avšak výsledky někdy nebývají nejlepší, protože mohou být sestaveny nesprávně nebo nevhodně. Dotazník používáme tehdy, pokud potřebujeme získat více informací, myšleno od velkého počtu odpovídajících. Je to ekonomický a rychlý nástroj, kde můžeme získat velké množství informací při malém čase (Gavora, 1996).

## 6 Představení DDM Olomouc

V této kapitole nejprve představím organizaci, ve které výzkum proběhl. Dům dětí a mládeže Olomouc je školské zařízení, příspěvková organizace, zřizovaná Olomouckým krajem. DDM Olomouc má 3 pracoviště - hlavní budova je na ulici 17. listopadu, druhé pracoviště se nachází na ulici Jánského a třetí pracoviště je součástí školy na ulici Rožňavská. Součástí je i turistická základna TZ Ochoz, kde probíhají tábory a nejrůznější kurzy. V souladu se zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, s vyhláškou č. 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání a se zřizovací listinou, poskytuje DDM Olomouc zájmové vzdělávání. Jeho posláním je především osobnostní rozvoj dětí, žáků a studentů v oblasti zájmového vzdělávání. Zaměření činnosti je vysoce rozmanité, s důrazem na formování osobnosti mladého člověka, na podporu rozvoje jeho přirozených zájmů, potřeb a talentu (DDM Olomouc, 2023).

Ve školním roce 2022/2023 pracovalo v DDM Olomouc 22 pedagogických pracovníků, ředitelka a zástupkyně ředitelky. Z řad nepedagogických zaměstnanců zde pracovala ekonomka, správce a dalších 11 nepedagogických pracovníků. Provozních zaměstnanců je 9. Ve školním roce 2022/2023 pracovalo na DDM Olomouc 46 interních pracovníků a 154 externích pracovníků. Celkem tedy 200 zaměstnanců.

Typ vzdělání	Počet	Podíl (%)
Základní	2	5,6
Střední odborné s výučním listem	6	16,7
Úplné střední odborné s maturitou	4	11,1
Vysokoškolské	24	66,6
Celkem	36	100

Tabulka č. 2: Struktura dosaženého vzdělání interních pedagogických a nepedagogických zaměstnanců v DDM Olomouc (zdroj: Výroční zpráva 2022/2023)

<b>Pohlaví</b>	<b>Počet</b>	<b>Podíl (%)</b>
Žena	24	66,7
Muž	12	33,3
Celkem	36	100

Tabulka č. 3: Pohlaví interních pedagogických a nepedagogických zaměstnanců v DDM Olomouc (zdroj: Výroční zpráva 2022/2023)

<b>Pohlaví</b>	<b>Počet</b>	<b>Podíl (%)</b>
Žena	87	56,5
Muž	67	43,5
Celkem	154	100

Tabulka č. 4: Pohlaví externích zaměstnanců v DDM Olomouc (zdroj: Výkaz externích zaměstnanců)

<b>Pracoviště</b>	<b>Počet</b>	<b>Podíl (%)</b>
17. listopadu	26	72,2
Jánského	8	22,2
Rožňavská	1	2,8
TZ Ochoz	1	2,8
Celkem	36	100

Tabulka č. 5: Pracoviště pedagogických a nepedagogických zaměstnanců v DDM Olomouc (zdroj: Výroční zpráva 2022/2023)

## 6.1 Obsah činnosti na DDM Olomouc

Základní obsahy činností na všech budovách jsou si podobné, některé jsou však specifická, jako například technika nebo turistika a sport a lze je provozovat jenom na jedné z budov. Aktivity se však svým obsahem vzájemně doplňují, jsou to zejména tyto činnosti:

*Pravidelná výchovná, vzdělávací a zájmová činnost v oblastech:*

- pohyb – tance, pohybové aktivity, rytmika, cvičení, rodiče s dětmi;
- sport a turistika - stolní tenis, míčové hry, florbal, parkour;
- estetika a hudba - výtvarné kroužky, flétna, kytarové kroužky;
- ostatní - jazykové kroužky, drama0tika, stolní hry, vaření, železniční modelářství;
- výtvarná výchova a přírodověda;
- multimediální a fotografické zaměření;
- technika, LEGO robotika, animace;
- ostatní – předškolní výchova, klub maminek a dětí Chaloupka, šachy;
- městské zastupitelstvo dětí a mládeže.

*Příležitostná výchovná, vzdělávací, zájmová a rekreační činnost*

- jednorázové i cyklické akce různého typu a zaměření - karnevaly pro nejmenší, akce k lidovým zvykům;
- tematicky zaměřené příměstské tábory, kurzy řečnictví.

*Nabídka spontánních činností*

- deskové a stolní hry, dětské hřiště a workoutové hřiště;
- výtvarné a přírodovědné výstavy a vernisáže;
- komunitní setkávání;
- akce otevřené široké veřejnosti;
- ekologická zahrada.



### *Táborová činnost a další činnosti spojené s pobytem mimo hlavní budovy*

- příměstské tábory;
- pobytové tábory;
- další vícedenní akce - soustředění, odborná setkávání.

### *Osvětová činnost*

- akreditované kurzy;
- další vzdělávání pedagogických pracovníků;
- přednášky pro veřejnost;
- školení různého zaměření.

### *Soutěže*

- předmětové soutěže MŠMT, SOČ;
- soutěže pořádané DDM různého zaměření;
- soutěže MŠMT - elektrotechnické, recitační a dramatické, výtvarné (např. Evropa ve škole), přírodovědné (např. Zelená stezka), biologická olympiáda.

### *Péče o nadané děti, žáky a studenty*

- individuální práce s talenty, příprava na přijímací zkoušky v oborech estetiky a techniky;
- vzdělávací a výukové programy pro školy se zaměřením na výtvarnou a environmentální výchovu;
- individuální výuka na hudební nástroje.

(DDM Olomouc, 2023)

## 6.2 Statistika Domu dětí a mládeže v Olomouci pro školní rok 2022/2023

<i>Pravidelné zájmové vzdělávání a pravidelná zájmová činnost</i>	215 zájmových útvarů 2429 účastníků z toho 352 dětí (do 6 let), 2073 žáků (6-15 let), 4 studenti, 152 ostatní
<i>Příležitostná činnost zájmového vzdělávání</i>	314 akcí 28 654 účastníků (z toho akce o víkendech 85, počet účastníků 9 926)
<i>Soutěže MŠMT</i>	48 soutěží celkem (okresní a krajská kola soutěží vyhlášených MŠMT) 45 776 účastníků
<i>Osvětová a informační činnost</i>	28 účastníků
<i>Individuální práce (např. příprava na talentové zk.)</i>	153 účastníků
<i>Spontánní činnost (např. komunitní setkávání)</i>	2450 účastníků
<i>Táborová činnost a činnost spojená s pobytem</i>	59 akcí 1533 účastníků

Tabulka č. 6: Statistika aktivit DDM Olomouc ve školním roce 2022/2023, (zdroj: Výroční zpráva DDM 2022/2023)

### 6.3 Základní údaje o hospodaření školského zařízení

Dům dětí a mládeže Olomouc je příspěvkovou organizací Olomouckého kraje. Hospodářský výsledek organizace za rok 2022 činil 238 tis. Kč. Dle výkazů k 31. 12. 2022 organizace uvádí ztrátu z hlavní činnosti ve výši 196 tis. Kč a kladný hospodářský výsledek 434 tis. Kč z doplňkové činnosti. Rozdělení kladného hospodářského výsledku bylo schváleno především do rezervního fondu 215 tis. Kč – předpoklad posílení investičních financí na opravy, do fondu odměn ve výši 23 tis. Kč – k doplnění zdrojů. Pro rok 2023 byl rozpočet sestaven jako vyrovnaný. I tento rok lze z ekonomického hlediska očekávat jako problematický se zvýšenými nároky na sledování a řízení finančních toků. Ovlivněno energetickou krizí, výraznou inflací a růstem nákladovosti ovlivněným celkovým společenským vývojem.

Další údaje za školní rok 2022/2023:

- doplňková činnost – příjmy z doplňkové činnosti 09/22 – 08/23 činí 798 tis. Kč;
- přijaté finanční sponzorské dary 09/22 – 8/23 v celkovém objemu 35 000 Kč;
- věcné dary v hodnotě 98 461 Kč od nadačního fondu Behaim Earth Apple Fund;
- věcný dar (3D tiskárna) v hodnotě 9 990 Kč od společnosti Prusha.

Realizované projekty a jejich dotace

Získáním dotací z grantů a projektů získal Dům dětí a mládeže další prostředky pro realizaci svých aktivit. Dotační příspěvky jsou většinou poskytovány v rámci kalendářního roku. Dům dětí a mládeže každoročně využívá možnosti zapojení se do dotačních programů Statutárního města Olomouc, kde v roce 2022 s 24 projekty v oblasti školství uspěl a čerpal tak finanční prostředky ve výši 239 tis. Kč a 7 projektů v oblasti životního prostředí s částkou ve výši 35 tis. Kč. Výrazným finančním příspěvkem bylo zapojení organizace do projektu OP JAK ŠABLONY, dotace byla poskytnuta ve výši 5.759 mil. Kč. Z rozpočtu zřizovatele – Olomouckého kraje byl poskytnut neinvestiční příspěvek na opravy – výměnu části oken 392 tis. Kč. V oblasti EVVO - Environmentální vzdělávání, výchova a osvěta byl příspěvek na venkovní

učebnu Janského ve výši 30 tis. Kč, z dotace na volnočasové aktivity příspěvek na vybavení TZ Ochoz 21 tis. Kč, na organizaci okresních a krajských kol soutěží MŠMT - 10 % podíl kraje 81 tis. Kč a na dofinancování soutěží MŠMT 126 tis. Kč. Dále byl organizaci prostřednictvím zřizovatele poskytnut příspěvek na ubytování ukrajinských uprchlíků 175 tis. Kč., (DDM Olomouc, 2023).

Jak bylo výše uvedeno, DDM Olomouc je financován z více zdrojů. Náklady na provoz budov, opravy a údržbu je financováno zřizovatelem - Olomouckým krajem, stejně tak mzdové náklady pedagogických pracovníků. Dalšími zdroji jsou dotace ze statutárního města Olomouc ve formě projektů. Mezi další příjmy patří pronájem prostor, ale jako hlavní příjem je prodej služeb. Zájmové vzdělávání je zprostředkováno za úplatu. Účastníci hradí částku za zájmové útvary, tábory a další aktivity, které DDM organizuje a připravuje.

#### 6.4 Aktuální stav dalšího vzdělávání pedagogický pracovníků

Další vzdělávání pedagogických pracovníků bylo realizováno na Domě dětí a mládeže Olomouc, a to jak v rámci projektu „Rovné příležitosti ve vzdělávání v Olomouckém kraji“ kde proběhly dvě vzdělávací aktivity, tak v rámci realizace NPI ČR a dalšími vzdělávacími institucemi. Pro další vzdělávání pedagogických pracovníků je zpracován samostatný plán „Další vzdělávání pedagogických pracovníků DDM Olomouc“. Další vzdělávání pedagogických pracovníků je ze strany vedení Domu dětí a mládeže v závislosti na finančních možnostech velmi podporováno. Současně je i přihlíženo k zájmům a odbornosti jednotlivých pracovníků. Na vzdělávání zaměstnanců Domu dětí a mládeže bylo vynaloženo 254 tis. Kč (09-12/22 70 tis. Kč, 1-8/23 za 184 tis.) ve školním roce 2022/2023. Významným krokem bylo úspěšné zapojení Domu dětí a mládeže Olomouc do Operačního programu JAK Šablony, v rámci toho projektu se rozšířily možnosti DVPP, a to jak pro interní, tak i pro externí pedagogické pracovníky.

Ve školním roce 2022/2023 jeden pracovník ukončil vysokoškolské studium (Bc.). Co se týče studia prohlubující kvalifikaci, toho se pedagogičtí pracovníci účastnili individuálně, dle plánu dalšího vzdělávání a aktuálních nabídek vzdělávacích programů. Účástí v projektu „Rovné příležitosti ve vzdělávání v Olomouckém kraji“ byl Dům dětí a mládeže aktivně zapojen do tohoto projektu jako Regionální centrum Aplikovaných pohybových aktivit, kde probíhalo vzdělávání pedagogů. Projekt se věnoval primárně vzdělávání pedagogických pracovníků a problematice aktivního zapojení dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami do školních i mimoškolních pohybových aktivit. V rámci projektu vznikla mimo jiné tři centra zájmového vzdělávání, jedním z nich bylo na DDM Olomouc „Centrum inkluzivního zájmového vzdělávání Olomouckého kraje, Olomouc“, které ve školním roce 2022/2023 pořádalo dvě vzdělávací aktivity pro pedagogické pracovníky (Sportovní střelba a její využití v inkluzivním vzdělávání 7. 12. 2022,

Rugby na vozíku a jeho využití v inkluzivním vzdělávání 8. 6. 2023). Tento projekt byl v roce 2023 ukončen.

Školení Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a Požární ochrana byla určena pro všechny zaměstnance (včetně externích) Domu dětí a mládeže Olomouc. Další školení zaměřená na problematiku ekonomiky, řízení, administrativy, spisové služby, archivace a „provozní problematiku“ se účastnili (dle profesního zařazení) zaměstnanci ekonomického úseku a hospodářské správy (DDM Olomouc, 2023).

## 6.5 Další vzdělávání pedagogických i nepedagogických pracovníků

V této kapitole lze vyčíst kolik a jaké další vzdělávání absolvovali pedagogičtí i nepedagogičtí pracovníci DDM Olomouc ve školním roce 2021/2022.

Pedagogičtí zaměstnanci v roce 2021/2022 absolvovali různá školení, různého zaměření, dle jejich časových možností a odborného zaměření. Každý pedagogický pracovník se musel účastnit alespoň jednoho školení. Polovina pedagogů absolvovala tři a více školení. Jelikož DDM bylo součástí projektu Rovné příležitosti ve vzdělávání v Olomouckém kraji, tak zde proběhla školení týkající se inkluzivního vzdělávání, kterého se zúčastnilo velké množství pedagogů. Následující tabulka ukazuje nejčetnější účasti na školících akcích.

Název školící akce	Realizátor	Počet zúčastněných ped.
Žonglování v inkluzivním vzdělávání	FTK UP APA Olomouc	15
Ringo v inkluzivní zájmové pohybové činnosti	FTK UP APA Olomouc	9
Hlavní vedoucí dětských táborů	SVČ Ostrava Zábřeh	8
Dětská jóga v systému předškolního, školního a mimoškolního vzdělávání	SVČ a ZpDVPP Šumperk	2

Tabulka č. 7: Výběr školení s největší účastí v roce 2021/2022 u interních zaměstnanců (zdroj: Další vzdělávání pracovníků ve školním roce 2021/2022)

Nepedagogičtí zaměstnanci absolvovali školení v souladu s jejich odborným zaměřením. Paní ekonomka absolvovala školení v Excelu, paní sekretářka absolvovala online školení v Platových předpisech a podobné administrativní problematiky a správci budov realizovali školení ohledně Obsluhy tlakových nádob.

V následujícím školním roce 2022/2023 pedagogičtí zaměstnanci absolvovali další odborná školení a kurzy dle jejich výběru. Opět bylo pravidlo nastaveno tak, že každý pedagogický pracovník musí absolvovat minimálně jedno školení za rok. Avšak většina pedagogů měla tři a více školení. Jak bylo uvedeno výše, pomocí projektu tzv. Šablon se mohli zapojovat do školení i externí pracovníci, kterým bylo školení proplaceno, ti tuto možnost uvítali a zapojili se do některých kurzů dalšího vzdělávání. Jaká byla nejčtenější školení, zobrazuje následující tabulka.

<b>Název školící akce</b>	<b>Realizátor</b>	<b>Počet zúčastněných ped.</b>
Kyberprostor a rizika na internetu	Jaroslav Jelen	32
Studium pro pedagogy VČ	DDM Olomouc	9 externistů
Práce v Canvě	Než zazvoní	5
Hry nevšedních nápadů a myšlenek	DDM Olomouc	5 externistů
Velkoformátová malba s dětmi	Semenec	5 externistů
Zdravotník zotavovacích akcí	WorkMed s. r. o.	5

Tabulka č. 8: Výběr školení s největší účastí v roce 2022/2023 (zdroj: Další vzdělávání pracovníků ve školním roce 2022/2023)



## 7 Výsledky provedeného šetření

Z výsledků provedeného šetření vyplynulo, že nejmladší respondent má 15 let, nejstarší 72 let. Nejvíce odpovědí (8) bylo zaznamenáno s hodnotou 21 let.

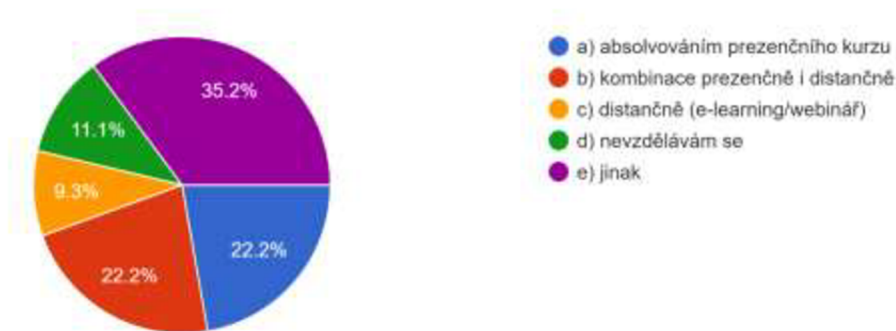
Dotazník vyplnilo 65,7 % žen a 34,3% mužů.

V otázce číslo 3 bylo zahrnuto nejvyšší dosažené vzdělání, kde odpovědi dopadly následovně – 47,2 % respondentů má vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání, 33,3 % má středoškolské vzdělání s maturitou, 15,7 % má základní vzdělání a 3,7 % středoškolské vzdělání bez maturity.

Na otázku, zda se jedná o zaměstnance interní či externí, bylo odpovězeno následovně: interní zaměstnanci – 16 odpovědí (14,8 %), externí zaměstnanci – 92 odpovědí (85,2 %).

### 7. Jakým způsobem rozvíjíte své dosavadní vědomosti a dovednosti?

108 responses

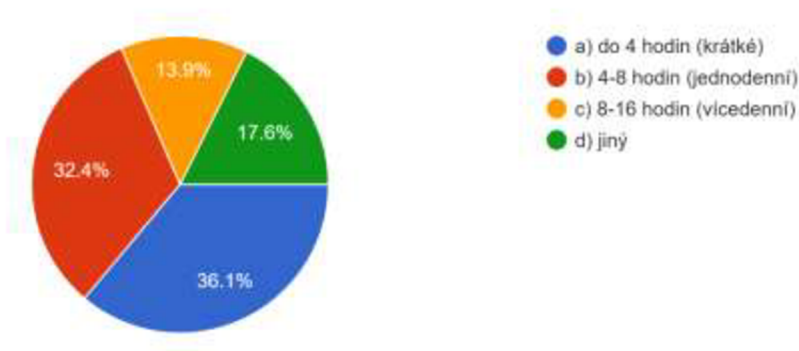


Obr. č. 2: Jakým způsobem rozvíjíte své dosavadní vědomosti a dovednosti, zdroj: vlastní výzkum

Na otázku číslo 7 - Jakým způsobem rozvíjíte své dosavadní vědomosti a dovednosti odpovědělo 22,2 % kombinací prezenčně i distančně a 22,2 % absolvováním prezenčního kurzu. Více jak 35 % se vzdělává jinak.

### 8. Jaký časový rozsah dalšího vzdělávání vám vyhovuje?

108 responses

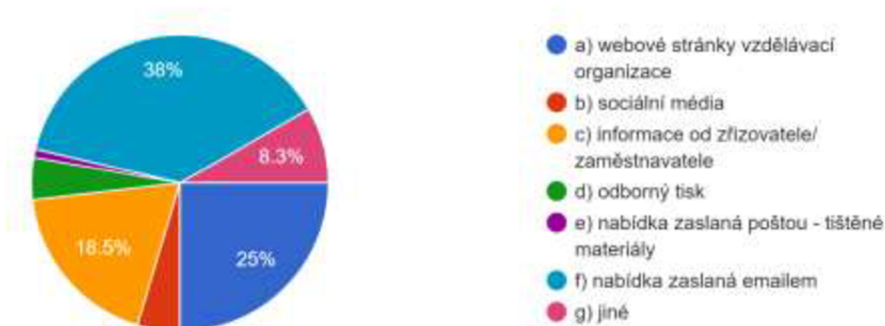


Obr. č. 3: Jaký časový rozsah dalšího vzdělávání vám vyhovuje, zdroj: vlastní výzkum

Více jak 36 % respondentů uvedlo, že se rádo vzdělává do 4 hodin a téměř další třetina uvedla do 8 hodin. V následující otázce týkající se toho, přes které dny se nejraději vzdělává, třetina uvedla, že přes všední dny a téměř 45 % respondentů nemá žádnou preferenci. Vlastní prostory DDM Olomouc jsou pro vzdělávání důležité pro třetinu respondentů.

### 11. Jaký je pro vás nejvhodnější zdroj informací o možnostech dalšího vzdělávání?

108 responses



Obr. č. 4: Jaký je pro vás nejvhodnější zdroj informací o možnostech dalšího vzdělávání, zdroj: vlastní výzkum

Zajímavý výsledek vzešel z otázky číslo 11 - Jaký zdroj ohledně dalšího vzdělávání je pro vás nejvhodnější. Téměř 40 % má nejraději nabídku zaslanou emailem a čtvrtině vyhovují webové stránky vzdělávací organizace.

12. V jaké oblasti si potřebujete nejvíce doplnit znalosti/dovednosti? Vyberte pouze jednu odpověď.

108 responses



Obr. č. 5: V jaké oblasti si potřebujete nejvíce doplnit znalosti/dovednosti, zdroj: vlastní výzkum

Nejvíce respondentů (24,1 %) si potřebuje doplnit pedagogické a psychologické znalosti. Výsledek je dle mého názoru ovlivněn většinou částí odpovědí ze strany externích pracovníků (85,2 %).

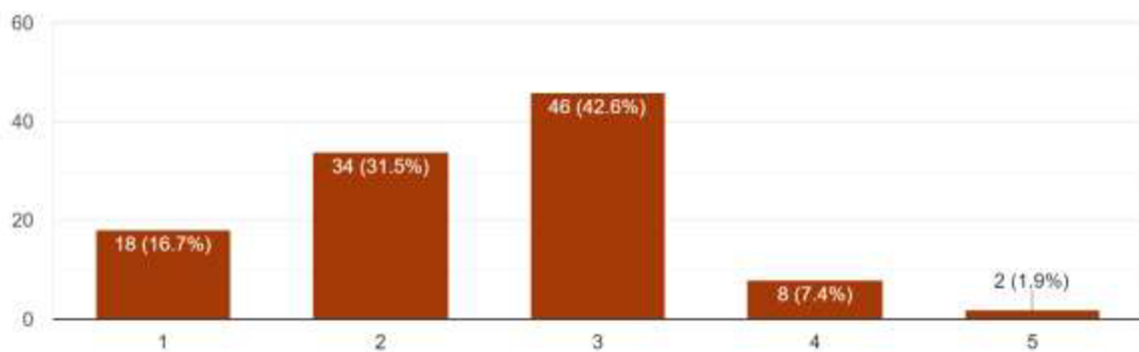
Pro výběr dalšího vzdělávání byly jako rozhodující uvažovány tyto faktory: osobnost lektora, cena programu, délka trvání kurzu, poskytnuté materiály, zajištění občerstvení. Respondenti měli vybrat na pětibodové škále, která možnost je pro ně nejvíce důležitá (1) a která nejméně důležitá (5). Nejvíce důležité a zároveň nejpočetnější hodnocení obdržela osobnost lektora a to 46 odpovědí. Cena programu je průměrně důležitá, měla největší zastoupení 42 odpovědí (38,9 %) na třetím bodu, takže není ani nejvíce ani nejméně důležitá. Stejně tak si stála délka trvání kurzu. Faktor poskytnuté materiály byl nejvíce zastoupen na škále pod bodem 2 a to s počtem 42 odpovědí (38,9 %), můžeme tedy říci, že jsou pro další vzdělávání důležité. Nejméně důležité bylo pro respondenty možnost občerstvení na vzdělávacích akcích.

Velmi zajímavý výsledek vyšel z otázky číslo 18, a to jestli pracovníkům DDM ukládá školská legislativa povinnost se účastnit na dalším vzdělávání. 72 respondentů (66,7 %) odpovědělo, že ne, přitom dle zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících škol a školských zařízení mají pedagogové po dobu výkonu své pedagogické činnosti povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, udržují a doplňují kvalifikaci.

Na otázku číslo 19 – Co nejvíce limituje účastníky na dalším vzdělávání odpovědělo 66 respondentů (61,1 %), že je to čas.

20. Jak hodnotíte současný stav možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje ze strany zaměstnavatele?

108 responses

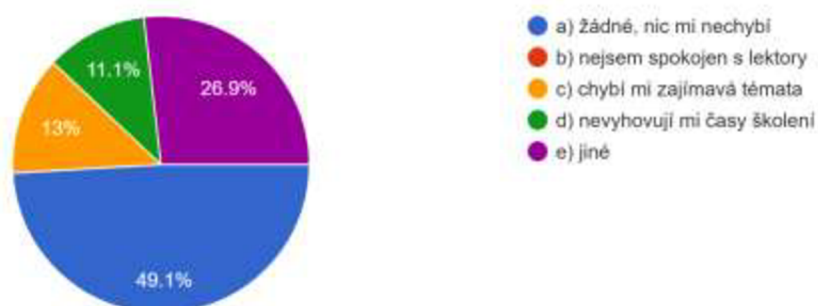


Obr. č. 6: Hodnocení současného stavu možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje ze strany zaměstnavatele, zdroj: vlastní výzkum

Jak hodnotíte současný stav možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje ze strany zaměstnavatele? To byla otázka číslo 20, která se ptala na současný stav vzdělávání. Otázka měla 5-ti bodovou stupnici, kde se hodnotilo jako ve škole, 1 - výborný, 5 - nedostatečný. Na tuto otázku odpovědělo nejvíce 46 respondentů (42,6 %) na 3. stupni. Čili že vzdělávání v DDM Olomouc je na dobré úrovni, ale má ještě mezery a otevírá se zde prostor pro další možnosti, inovace a nabídky.

## 21. Jaké máte výhrady k možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje ze strany zaměstnavatele?

108 responses



Obr. č. 7: Jaké máte výhrady k možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje ze strany zaměstnavatele, zdroj: vlastní tvorba

Závěrečná otázka, zda existují nějaké výhrady k možnostem dalšího vzdělávání ukázala, že 53 respondentům (49,1 %) nic nechybí. 26,9 % odpovědělo jiné, pod čímž si můžeme například představit, že jim nevyhovují prostory nebo povinnost účastnit se dalšího školení.

## 7.1 Plán pro další vzdělávání

Finanční prostředky určené pro další vzdělávání v organizaci jsou důležité pro rozvoj zaměstnanců do budoucna. Každému novému pedagogickému pracovníkovi, pokud po příchodu do zaměstnání nemá absolvovaná žádná školení, se hodí absolvovat kurz zdravotníka zotavovacích akcí, kurz hlavního vedoucího a pokud nemá ani pedagogické minimum, tak i to. Dále je vhodné absolvovat libovolný kurz her a tvorby programů, které se hodí jak do kroužků, tak na tábory. Školení, které je potřeba absolvovat každý rok je BOZP, neboli Bezpečnost a ochrana při práci, většinou se zařazuje na začátek školního roku. Doporučil bych absolvovat minimálně 2-3 školení za rok.

Myslím si, že by bylo vhodné začlenit do seznamu školení, která se týkají počítačové gramotnosti. Na přípravu letáčků, diplomů a dalších návrhů je vhodné školení v programu Canva. Je možné ho absolvovat online. Dále pak mít dobré povědomí o možnostech Google (disk, fotky, sdílení, formuláře, kalendář, meet a další aplikace). Ke komunikaci s klienty používáme program Outlook, u kterého kromě psaní emailů je vhodné vědět, jak se pošta hledá, ukládá do složek, jak nastavit automatickou odpověď a další funkce. Dalšími IT tématy, která by byla vhodná pro další vzdělávání zaměstnanců, jsou bezpochyby kybernetická bezpečnost a umělá inteligence.

Z dotazníku vyplynulo několik závěrů:

Školení pořádaná na DDM Olomouc jsou na dobré úrovni (42,6 %), ale mají ještě rezervy, což zde otevírá prostor pro další možnosti, inovace a nabídky. Nejvíce limituje účastníky na dalším vzdělávání čas (61,1 %) a nejvíce je pro ně důležitá osobnost lektora (42,6 %), zatímco nejméně důležité vyšlo z dotazníku občerstvení, které získalo 47,2 %. Třetině respondentů vyhovují vlastní prostory DDM Olomouc, délka vzdělávání do 4 hodin a také aby se konalo přes všední dny. Zaměstnanci ocení, když se nabídka na školení zašle emailem (38 %). Pedagogická a psychologická témata by potřebovalo doplnit 24,1 % dotazovaných.

V této kapitole jsem charakterizoval organizaci Dům dětí a mládeže Olomouc. Jak po stránce personální, tak po stránce obsahové a hospodářské. Dále jsem popsal aktuální stav dalšího vzdělání pedagogických pracovníků, což byl jeden z cílů práce. První cíl práce byl tedy naplněn. Dále jsem pomocí dotazníkového šetření zjistil zajímavá čísla ohledně dalšího vzdělávání, jak by si pedagogové přáli, aby další vzdělávání mohlo vypadat. Závěrem této kapitoly doporučuji plán na další vzdělávání, co a jak by se mohlo změnit a jak by další vzdělávání mohla vypadat. Plán a závěry vychází z dotazníkového šetření. Druhý cíl práce byl naplněn.

## Závěr

Cílem práce bylo zjistit, jak je nastaven systém vzdělávání pedagogických pracovníků a druhým dílčím cílem bylo tento systém popsat, zjistit, jaké jsou možnosti zlepšení, limity, zájmy a navrhnout plán pro další vzdělávání. Bylo potřeba seznámit čtenáře s teoretickým základem, čemuž se věnuje první polovina práce, jednalo se o zájmové vzdělávání, celoživotní učení, vzdělávání dospělých, typy školských zařízení, výchovu ve volném čase, pedagoga volného času a možnostech školení prostřednictvím akreditovaných vzdělávacích programů v akreditovaných vzdělávacích institucích.

V empirické části práce bylo z dotazníkového šetření zjištěno, jak by se dal systém vzdělávání zlepšit, co pedagogům chybí, s čím jsou spokojeni, co preferují a co by změnili. Tyto výsledky jsou v závěrečné kapitole. Veškeré informace jsou věnovány konkrétnímu středisku Domu dětí a mládeže v Olomouci, kde proběhl samotný výzkum. Výsledky budou projednány s vedením střediska pro budoucí organizaci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.

Práce dokazuje, že Dům dětí a mládeže v Olomouci plní důležitou roli v poskytování zájmového vzdělávání. Jde také poznat, že se kolegové školí v různých oborech, účastní se školení a průběžně se vzdělávají. Odborný základ, empatický přístup ke klientům a dobré zázemí tvoří kvalitní podmínky pro zájmové vzdělávání. Vše se potom odráží na spokojenosti účastníků zájmového vzdělávání a vracející se klienti a naplněné kroužky jsou reklamou a zárukou dobré práce s mládeží.

Každý člověk prochází v životě změnou, neustále se musí přizpůsobovat podmínkám, učit se novým věcem, seznamovat se s novými technologiemi a získávat další poznatky a zkušenosti, jak v osobním, tak v pracovním životě. Člověk by měl umět pružně reagovat na nové podněty a výzvy naší společnosti.



## Literatura a zdroje

Beneš, M. (2008). *Andragogika*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada).

Český statistický úřad (2018). *Vzdělávání dospělých v České republice - 2016*. Citováno 20. srpna 2023. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/76208655/23005318.pdf/9fe2d063-88e8-4205-b643-eac62bb481af?version=1.6>

Český statistický úřad (2024). *Vzdělávání dospělých v České republice - 2022*. Citováno 11. února 2024. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/235219601/23005324.pdf/a4324b16-7da9-4940-8c0b-6b5553dfa6bc?version=1.2>

Další vzdělávání pedagogických pracovníků. (2016). *Další vzdělávání pedagogických pracovníků*. Citováno 20. srpna 2023. Dostupné z: <https://epale.ec.europa.eu/cs/resource-centre/content/co-je-vlastne-dvpp>

DDM Olomouc. (2022). *Další vzdělávání pracovníků ve školním roce 2021/2022*. Citováno 20. listopadu 2023. Dostupné z: <https://www.ddmolomouc.cz/o-nas/uredni-deska>

DDM Olomouc. (2023). *Školní vzdělávací program DDM Olomouc pro období 2021-2024*. Citováno 20. listopadu 2023. Dostupné z: <https://www.ddmolomouc.cz/o-nas/uredni-deska>

DDM Olomouc. (2023). *Výroční zpráva DDM Olomouc 2022/2023*. Citováno 20. listopadu 2023. Dostupné z: <https://www.ddmolomouc.cz/o-nas/uredni-deska>

Five trends of education and technology in a sustainable future. (2020). *Five trends of education and technology in a sustainable future*. Citováno 20. srpna 2023. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666683920300213>

Gavora, P. (1996). *Výzkumné metody v pedagogice: příručka pro studenty, učitele a výzkumné pracovníky*. Přeložil Vladimír JŮVA. Brno: Paido.

Koubek, J. (2007). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press.

- Mužík, J. (2011). *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. Vzdělávání dospělých.
- Národní institut pro další vzdělávání. (2020). *Národní institut pro další vzdělávání*. Citováno 20. srpna 2023. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/N%C3%A1rodn%C3%AD\\_institut\\_pro\\_dal%C5%A1%C3%AD\\_vzd%C4%9B%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD](https://cs.wikipedia.org/wiki/N%C3%A1rodn%C3%AD_institut_pro_dal%C5%A1%C3%AD_vzd%C4%9B%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD)
- Národní pedagogický institut. (2023). *Národní pedagogický institut České republiky*. Citováno 20. srpna 2023. Dostupné z: <https://www.npi.cz/o-nas/o-institutu>
- OECD (2020), *Back to the Future of Education: Four OECD Scenarios for Schooling, Educational Research and Innovation*, OECD Publishing, Paris, Citováno 20. ledna 2024. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/178ef527-en>.
- OECD (2022), *Trends Shaping Education 2022*. Online. Education Journal. 2022, č. 473, s. 25-27. ISSN 13644505. Citováno 20. ledna 2024. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/6ae8771a-en>.
- Palán, Z. (2002). *Výkladový slovník: lidské zdroje: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia.
- Pávková, J. (2008). *Pedagogika volného času: [teorie, praxe a perspektivy výchovy mimo vyučování a zařízení volného času]*. Vyd. 4. Praha: Portál.
- Průcha, J. a Veteška, J. (2012). *Andragogický slovník*. Praha: Grada.
- Sibieta, L., Tahir, I., & Waltmann, B. (2022). *Adult education: The past, present and future*. Institute for Fiscal Studies. Citováno 10. února 2024. Dostupné z: <https://ifs.org.uk/publications/adult-education-past-present-and-future>
- Šerák, M. (2009). *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál.
- Šerák, M. a Dvořáková, M. (2009). *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství.
- Švaříček, R. a Šedřová, K. (2007). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.

Vander Ark, T. (2021). *5 Changes, Shifts, and Implications for What's Next in Education*: Online. *Educational Leadership*, roč. 79, č. 1, s. 32-38. ISSN 00131784. Citováno 10. února 2024. Dostupné z: <https://www.ascd.org/el/articles/5-changes-shifts-and-implications-for-whats-next-in-education>

Vážanský, M. (2001). *Základy pedagogiky volného času*. Brno. Edice pedagogické literatury.

Veteška, J. (2016). *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál.

Vyhláška 317/2005. (2005). *Vyhláška č. 317/2005 Sb., Vyhláška o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků*. Citováno 20. prosince 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-317>

Vyhláška 74/2005. (2005). *Vyhláška 74/2005 Sb., Vyhláška o zájmovém vzdělávání*. Citováno 20. prosince 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-74>

Zákon 563/2004. (2004). *Zákon 563/2004 Sb., Zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů*. Citováno 20. prosince 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>

Zákon č. 561/2004. (2004). *Zákon č. 561/2004 Sb., Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)*. Citováno 20. prosince 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

Zormanová, L. (2017). *Didaktika dospělých*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada).

## **Seznam tabulek:**

Tabulka č. 1: Typy celoživotního vzdělávání

Tabulka č. 2: Struktura vzdělání pedagogických a nepedagogických zaměstnanců

Tabulka č. 3: Pohlaví pedagogických a nepedagogických zaměstnanců

Tabulka č. 4: Pohlaví externích zaměstnanců

Tabulka č. 5: Pracoviště pedagogických a nepedagogických zaměstnanců

Tabulka č. 6: Statistika DDM Olomouc 2022/2023, (Výroční zpráva DDM 2022/2023)

Tabulka č. 7: Výběr školení s největší účastí v roce 2021/2022

Tabulka č. 8: Výběr školení s největší účastí v roce 2022/2023

## **Seznam obrázků:**

Obr. č. 1: Účast dospělých v neformálním vzdělávání dle věkových kategorií, 2007-2016, zdroj: Český statistický úřad, 2018

Obr. č. 2: Jakým způsobem rozvíjíte své dosavadní vědomosti a dovednosti, zdroj: vlastní výzkum

Obr. č. 3: Jaký časový rozsah dalšího vzdělávání vám vyhovuje, zdroj: vlastní výzkum

Obr. č. 4: Jaký je pro vás nejvhodnější zdroj informací o možnostech dalšího vzdělávání, zdroj: vlastní výzkum

Obr. č. 5: V jaké oblasti si potřebujete nejvíce doplnit znalosti/dovednosti, zdroj: vlastní výzkum

Obr. č. 6: Hodnocený současný stav možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje ze strany zaměstnavatele, zdroj: vlastní výzkum

Obr. č. 7: Jaké máte výhrady k možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje ze strany zaměstnavatele, zdroj: vlastní tvorba

## Seznam zkratek

AES - Adult Education Survey – šetření o vzdělávání dospělých

ČSÚ – Český statistický úřad

DDM - Dům dětí a mládeže

DVPP – Další vzdělávání pedagogických pracovníků

EVVO - Environmentální vzdělávání, výchova a osvěta

FLL – First Lego League

LMS - learning management system – systém pro řízení výuky

MŠMT – Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy

NIDV – Národní institut dalšího vzdělávání

NPI – Národní pedagogický institut

OECD - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

SOČ – Středoškolská odborná činnost

TZ Ochoz – Turistická základna Ochoz

## Přílohy

### Příloha č. 1: Další vzdělávání pedagogických pracovníků DDM Olomouc ve školním roce 2022/2023

Pedagogičtí zaměstnanci

Poř. č.	Název školící akce	Realizátor	Datum	Hodinová dotace
1	Netradiční a méně známé hry	Olomouc	17.10.2023	8
	Digitální technologie v zájmovém vzdělávání a školní družině	Nový Jičín	18.10.2023	8
	Rozvoj kreativity a kreativního myšlení pedagoga	Olomouc	30.11.2023	8
3	Základy první pomoci	Český červený kříž Olomouc	26-27.11.2022	12
	Sportovní střelba a její využití v inkluzivním vzdělávání	Centrum APA	07.12.2022	3
	Rugby a jeho využití v inkluzivním vzdělávání	Centrum APA	08.06.2023	3
5	Badmintonový camp	Český badmintonový svaz		
	Netradiční hry			
	Sportovní střelba a její využití v inkluzivním vzdělávání	Centrum APA	07.12.2023	3
6	Výtvarný kufrík	Lipka Brno	5.5. 2023	5

	Plánování a budování školní zahrady	Sluňákov	04.04.2023	
	Jednodenní exkurze za městskou botanikou	Sluňákov	11.05.2023	
	Výtvarný kufřík	Lipka Brno	5.5. 2023	
	Plánování a budování školní zahrady	Sluňákov	04.04.2023	
	Jednodenní exkurze za městskou botanikou	Sluňákov	11.05.2023	
7	Práce v Canvě	Než zazvoní	30.05.2023	3
8	Jednodenní exkurze za městskou botanikou	Sluňákov	11.05.2023	5
	Zdravotník zotavovacích akcí	WorkMed s.r.o., Brno	9.9.-10.9 a 16.9.- 17.9.2023	40
	Trenér orientačního běhu			
	Netradiční a méně známé hry	Olomouc	17.10.2023	8
9	Sportovní střelba a její využití v inkluzivním vzdělávání	Centrum APA	07.12.2022	3
	Sportovní střelba a její využití v inkluzivním vzdělávání	Centrum APA	07.12.2022	3
	Práce v Canvě	Než zazvoní	30.05.2023	3
10	Vzdělávací kurz jógy			
11	Zdravotník zotavovacích akcí	Praha	1. - 2.4., 15. - 16.4.	



	Tvořivé hry s fantazií, písmeny i čísly	Olomouc	19.4.2023	8
	Kooperativní dovednosti s bobřím špalíčkem, Environmentální exkurze (Beskydy)	Sluňákov	1.2.2023, 2. - 4.6.2023	
	Sportovní střelba a její využití v inkluzivním vzdělávání	Centrum APA	07.12.2022	3
	Zdravotník zotavovacích akcí	WorkMed s.r.o., Brno	9.9.-10.9 a 16.9.- 17.9.2023	40
	Metodika výuky angličtiny pro žáky mladšího školního věku	Wattsenglish, Liberec	12.6.- 13.6.2023	12
12	Zdravá 5	Nadační fond Albert, Praha	22.6.2023	4
	Školení instruktorů Jumpingu	JUMPING FITNESS, s.r.o., Praha	6.-7.5.2023	25
	Sportovní střelba a její využití v inkluzivním vzdělávání	Centrum APA	07.12.2022	3
	Vzdělávací kurz jógy			
	Zdravotník zotavovacích akcí	WorkMed s. r. o.	16.-17.+ 23.- 24. 9. 2023	40
	Kurz fotografie			
15	Práce v Canvě	Než zazvoní	30.05.2023	4
16	Zdravotník zotavovacích akcí	WorkMed s. r. o.	16.-17.+ 23.- 24. 9. 2023	40

	Sportovní střelba a její využití v inkluzivním vzdělávání	Centrum APA	07.12.2022	3
	Srozumitelné, funkční a v praxi ověřené návody, jak učit teorii dějin umění.	MgA. Jana Jendryková	21.10.2022	4
	Kytarový workshop	UNSU	23.– 25.11.2022	16
	Sportovní střelba a její využití v inkluzivním vzdělávání	Centrum APA	07.12.2022	3
	Netradiční a méně známé hry	Olomouc	17.10.2023	8
	Metodika adaptačních kurzů	Praha	2-3.5.2023	18
17	Nástrahy GDPR vs. Školy	Online seminář	24.4.2023	2,5
	Arduino – seznámení s platformou a vzorová zapojení	CŽV UP	14. a 21. 4. 2023	8
	Odborná exkurze - Břeclavská knihovna (VR, robotika)			
	LEGO® Education SPIKE™ Prime „Pokročilí,,	EDUXE		6
	Canva	Než zazvoní	30.5.2023	4-5
18	Facebook a Instagram pro školy	Než zazvoní		5 + 5
	Workshop 'Využití 3D pera ve výtvarné tvorbě'	Muzeum umění Olomouc	22.04.2023	8
	Kurz "Animovaný film ve vzdělávání"	Metaculture, z.s.	16. - 17.6.2023	16
19	Herní design pro začátečníky, pixel art	Broček Art	podzim 2023	7

	Canva	Než zazvoní		4 - 5
20	Kurz určování ptáků-ČSO	ČSO	22.2.-5/23	
	Studnice nápadů - keramika	Kohoutov	25.-29.10 2023	
	Malířský plenér - Muzeum Semenec	Muzeum Semenec Týn.Vltavou3.7.-7.7.2023	3.7.-7.7.2023	
21	Netradiční a méně známé hry	Olomouc	17.10.2023	8
	Hry nejen na školu v přírodě	NPIČR	8.11.2023	8
22	Velkoformátová fotografie	CUAK Hradec Králové	24.6. - 25.6.2023	16
	Audiovizuální tvorba	CUAK Hradec Králové		
23	Zákoník práce ve změnách 2023 (video seminář)	RESK education, s.r.o.	06.12.2022	2,5
	Kurz Netradiční výtvar.techniky		11.5.2022	
	Zaměstnávání na DPP/DPČO	Online seminář	27.2.2023	2,5
24	On-line seminář		15.11.2022	
	Platové předpisy 2023 (video seminář)	RESK education, s.r.o.	20.12.2022	2,5
25	Práce v Canvě	Než zazvoní	8. 6. 2023	3
	Základy zážitkové pedagogiky	Chata pod Tesákem	28.9.-1.10.	24
	Zdravotník zotavovacích akcí	WorkMed s. r. o.	16.-17.+ 23.- 24. 9. 2023	40

## Nepedagogičtí zaměstnanci

Poř. č.	Název školící akce	Realizátor	Datum	Hodinová dotace
	Zákoník práce ve změnách 2023 (video seminář)	RESK education, s.r.o.	06.12.2022	2,5
	On-line seminář		15.11.2022	
	Platové předpisy 2023 (video seminář)	RESK education, s.r.o.	20.12.2022	2,5

## Externí zaměstnanci

Počet	Název školící akce	Datum	Hodinová dotace
9 externistů	Studium pro pedagogy VČ	1.4.-20. 5. 2023	40 hodin
5 externistů	Hry nevšedních nápadů a myšlenek	28.4.- 1.5. 2023	32 hodin
5 externisti	Velkoformátová malba s dětmi	26.-30.7. 2023	40 hodin
1 externista	Druhé točení na hrnčířském kruhu	2.-6.10. 2023	40 hodin
1 externista	Hrnky s plastickými dekory	14.-20.10.2023	56 hodin
2 externisti	Víkend s keramikou pro začátečníky	21.-22.10.2023	16 hodin

## Příloha č. 2: Dotazník

1. Jaký je váš věk

2. Jaké je vaše pohlaví

a) žena

b) muž

c) jiné

3. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání

a) základní

b) středoškolské bez maturity/vyučení

c) středoškolské s maturitou

d) vysokoškolské/vyšší odborné

4. Dotazník vyplňuji jako:

a) interní zaměstnanec DDM Olomouc

b) externí zaměstnanec DDM Olomouc

5. Pouze pro externí zaměstnance: Kolik hodin jako externí zaměstnanec (DPČ/DPP) odpracujete na DDM Olomouc za měsíc?

6. Pouze pro externí zaměstnance: Jaké kroužky vedete na DDM Olomouc?

7. Jakým způsobem rozvíjíte své dosavadní vědomosti a dovednosti?

a) absolvováním prezenčního kurzu

b) kombinace prezenčně i distančně

c) distančně (e-learning/webinář)

d) nevzdělávám se

e) jinak

8. Jaký časový rozsah dalšího vzdělávání vám vyhovuje?

a) do 4 hodin (krátké)

b) 4-8 hodin (jednodenní)

c) 8-16 hodin (vícedenní)

d) jiný

9. Ve kterých dnech se raději vzděláváte?

a) všední dny

b) víkend

c) nemám žádnou preferenci

10. Jaké prostory pro realizaci dalšího vzdělávání vám vyhovují?

a) přímo v budově DDM Olomouc

b) v prostorách u vzdělavatele

c) nemám žádnou preferenci

11. Jaký je pro vás nejvhodnější zdroj informací o možnostech dalšího vzdělávání?

a) webové stránky vzdělávací organizace

b) sociální média

c) informace od zřizovatele/zaměstnavatele

d) odborný tisk

e) nabídka zaslaná poštou - tištěné materiály

f) nabídka zaslaná emailem

g) jiné

12. V jaké oblasti si potřebujete nejvíce doplnit znalosti/dovednosti? Vyberte pouze jednu odpověď.

a) práce s počítačem (Excel/Canva/Google/další...)

b) cizí jazyk (angličtina/němčina/další...)

c) legislativa (zákony/nařízení/vyhlášky/další...)

d) manažerské dovednosti (vedení lidí/plánování/rozhodování/další...)

e) prezentační schopnosti (zvládání nervozity/tvorba prezentací/další...)

f) komunikativní dovednosti (verbální/neverbální komunikace/další...)

g) osobnostní rozvoj (rozvoj sociálních a kognitivních kompetencí/další...)

h) pedagogika a psychologie

i) jiný obor

13. Určete důležitost různých faktorů při výběru dalšího vzdělávání:

Osobnost lektora (škála výborný 1, nedostatečný 5)

14. Určete důležitost různých faktorů při výběru dalšího vzdělávání:

Cena programu (škála výborný 1, nedostatečný 5)

15. Určete důležitost různých faktorů při výběru dalšího vzdělávání:

Délka trvání kurzu (škála výborný 1, nedostatečný 5)

16. Určete důležitost různých faktorů při výběru dalšího vzdělávání:

Poskytnuté materiály (škála výborný 1, nedostatečný 5)

17. Určete důležitost různých faktorů při výběru dalšího vzdělávání:

Zajištění občerstvení (škála výborný 1, nedostatečný 5)

18. Ukládá vám školská legislativa povinnost účastnit se dalšího vzdělávání?

a) ano

b) ne

19. Limituje vás něco v účasti na dalším vzdělávání?

a) suplování

b) čas

c) peníze

d) motivace

e) jiné

20. Jak hodnotíte současný stav možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje ze strany zaměstnavatele? (škála výborný 1, nedostatečný 5)

21. Jaké máte výhrady k možnosti dalšího vzdělávání a rozvoje ze strany zaměstnavatele?

a) žádné, nic mi nechybí

b) nejsem spokojen s lektory

c) chybí mi zajímavá témata

d) nevyhovují mi časy školení

e) jiné

22. Vlastní nápady, připomínky, náměty