

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta

Diplomová práce

2023

Bc. Jana Tomešová

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta

Společenská odpovědnost a etika v řízení středisek volného času

Diplomová práce

Autor: Bc. Jana Tomešová
Studijní program: Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální pedagogika
Vedoucí práce: Ing. Eva Šimková, Ph.D.



Zadání diplomové práce

Autor:	Bc. Jana Tomešová
Studium:	P19K0325
Studijní program:	N7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor:	Sociální pedagogika
Název diplomové práce:	Společenská odpovědnost a etika v řízení středisek volného času
Název diplomové práce AJ:	Social Responsibility and Ethics in the Management of Leisure Time Centers

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Diplomová práce se zabývá problematikou společenské odpovědnosti a etickým kodexem ve střediscích volného času pro mládež. Teoretická část charakterizuje jednotlivé oblasti společenské odpovědnosti a etické kodexy pomáhajících profesí se zaměřením na etický kodex pedagoga. V praktické části za pomoci kvalitativního výzkumného šetření je zkoumán obsah etického kodexu ve vybraných střediscích volného času, jeho povědomí mezi zaměstnanci a jeho dodržování. Cílem práce je na základě analýzy etických kodexů ve střediscích volného času v okrese Trutnov navrhnout etický kodex pro vybraný dům dětí a mládeže včetně aplikace zásad společenské odpovědnosti do praxe.

GÖBELOVÁ, Taťána. *Profesní hodnoty a etické principy v práci učitele*. Vydání: 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2015. 119 stran. ISBN 978-80-7464-808-3.

KUTNOHORSKÁ, Jana, CICHÁ, Martina a GOLDMANN, Radoslav. *Etika pro zdravotně sociální pracovníky*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. 189 s. ISBN 978-80-247-3843-7.

PŘÍKASKÝ, Jiljí Vladimír. *Učebnice základů etiky*. Vyd. 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2000. 134 s. ISBN 80-7192-505-5.

ŠVAŘÍČEK, Roman a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. 377 s. ISBN 978-80-262-0644-6.

Zadávací pracoviště:	Katedra sociální pedagogiky, Pedagogická fakulta
Vedoucí práce:	Ing. Eva Šimková, Ph.D.
Oponent:	PhDr. Josef Kasal, MBA, Ph.D.
Datum zadání závěrečné práce:	1.2.2020

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala pod vedením vedoucí diplomové práce samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne...

.....

Anotace

TOMEŠOVÁ, Jana. Společenská odpovědnost a etika v řízení středisek volného času. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2021. ...s. Diplomová práce.

Diplomová práce se zabývá problematikou společenské odpovědnosti a etickým kodexem ve střediscích volného času pro mládež. Teoretická část charakterizuje jednotlivé oblasti společenské odpovědnosti a etické kodexy pomáhajících profesí se zaměřením na etický kodex pedagoga. V praktické části je za pomoci kvalitativního výzkumného šetření zkoumán obsah etického kodexu ve vybraných střediscích volného času, jeho povědomí mezi zaměstnanci a jeho dodržování. Cílem práce je na základě analýzy etických kodexů ve střediscích volného času v Královéhradeckém kraji navrhnout univerzální etický kodex pro volnočasová zařízení.

Klíčová slova: etika, společenská odpovědnost, středisko volného času

Annotation

TOMEŠOVÁ, Jana. Social Responsibility and Ethics in the Management of Leisure Time Centers. Hradec Králové: Faculty of Education University of Hradec Králové, 2021. ...pp. Diploma Degree Thesis.

The diploma thesis deals with the issue of social responsibility and the code of ethics in leisure centers for youth. The theoretical part characterizes the individual areas of social responsibility and ethical codes of helping professions with a focus on the code of ethics of teachers. In the practical part, with the help of a qualitative research survey, the content of the code of ethics in selected leisure centers, its awareness among employees and its observance is examined. The aim of the work is based on the analysis of ethical codes in leisure centers in the district of Královehradecký kraj to design the universal code of ethics for a leisure centers for youth.

Keywords: ethics, social responsibility, leisure center

Obsah

Úvod	9
1 Společenská odpovědnost	11
1.1 Společenská odpovědnost organizací	11
1.2 Stakeholders a jejich úloha v CSR.....	13
1.3 Oblasti společenské odpovědnosti	14
1.4 Společenská odpovědnost jako dlouhodobá strategie.....	15
1.5 Společenská odpovědnost ve střediscích volného času	16
1.6 Kritický pohled na koncept CSR	17
2 Etika	19
2.1 Etický kodex	20
2.2 Důležitost etického kodexu pro pedagogické pracovníky	23
3 Středisko volného času.....	25
3.1 Volný čas, jeho význam a funkce	25
3.2 Středisko volného času jako volnočasové zařízení.....	27
3.2.1 Vznik volnočasových zařízení v České republice.....	28
3.2.2 Činnost volnočasových zařízení.....	29
3.3 Sdružení pracovníků domů dětí a mládeže v České republice	30
3.3.1 Činnost Sdružení pracovníků domů dětí a mládeže v České republice	30
3.3.2 Organizace Sdružení pracovníků domů dětí a mládeže v České republice.....	31
4 Příprava a realizace výzkumného šetření	33
4.1 Přípravná fáze výzkumného šetření	34
4.2 Formulace výzkumného problému, stanovení cílů a výzkumných otázek	35
4.3 Charakteristika oslovených zařízení	36
5 Výzkumné šetření.....	47
5.1 Srovnání etických kodexů pedagogických pracovníků volnočasových zařízení..	47
5.2 Návrh etického kodexu pedagogického pracovníka v zařízeních volného času	56
Závěr.....	60
Literatura	62
Internetové zdroje	65
Přílohy	67

Příloha A Historie etiky	67
Příloha B Etický kodex Domu dětí a mládeže Hořice.....	69
Příloha C Etický kodex Střediska volného času Děčko – Náchod	71
Příloha D Etický kodex Domu dětí a mládeže Děčko – Rychnov nad Kněžnou	73
Příloha E Etický kodex Domu dětí a mládeže – Třebechovice pod Orebem	76
Příloha F Etický kodex Domu dětí a mládeže Pelíšek – Vrchlabí.....	78
Tabulky s přehledem činnosti jednotlivých volnočasových zařízení	80
Tabulka č. 13a. Činnost oslovených volnočasových zařízení	80
Tabulka č. 13b. Činnost oslovených volnočasových zařízení	80

Úvod

S etickým kodexem úzce souvisí téma etiky, která je součástí našeho každodenního života, ať si to cíleně uvědomujeme nebo ne. Význam etiky by si ale měli uvědomit také naši zaměstnavatelé, podnikatelé a další osoby, které jsou v kontaktu se svými zákazníky. Měli by poskytovat nám, svým zaměstnancům a také dodavatelům, chování podle etických norem a přístupů. Etické chování se poté očekává také od nás a mělo by být samozřejmostí.

Volnočasové středisko sice není podnik či firma primárně založená za účelem zisku, ale i zde by měla fungovat pravidla slušného chování, čili měly by se zde dodržovat etické normy. A ten, kdo není schopen se těmito normami řídit, by se ani neměl zúčastnit aktivit, které volnočasové středisko svým klientům nabízí. Dodržování norem slušného chování se samozřejmě týká i zaměstnanců.

Práce se zaměřuje na téma etiky v povolání pedagogického pracovníka volnočasového zařízení. Tedy dodržování určitých etických norem v profesi pedagogického pracovníka. K tomu by měl sloužit etický kodex, který ale pro tuto profesi stanoven není. Důvodů, proč tomu tak je, je mnoho. Cílem mé práce ovšem není zkoumání důvodů, proč ještě etický kodex pro pedagogické pracovníky nebyl vytvořen, ale pomoc s jeho sestavením. Výstupem diplomové práce je návrh etického kodexu pro pedagogického pracovníka ve středisku volného času. Kodex je sestaven na základě získaných poznatků z teoretické části diplomové práce, ale především z části praktické.

První kapitola teoretické části práce se zabývá společenskou odpovědností. V rámci společenské odpovědnosti přijímáme odpovědnost za své chování nejen vůči společnosti, ale i přírodě. Principy společenské odpovědnosti se týkají především organizací, ale i obyčejný člověk může brát ohled na to, v jakém obalu si kupuje zboží, zda ve své domácnosti třídí odpad, zda se v přírodě chová šetrně k prostředí atd. Dále je zde uvedeno, kdo jsou to stakeholders, či jaké existují oblasti společenské odpovědnosti, její dlouhodobé strategie nebo jak lze společenskou odpovědnost uplatnit ve střediscích volného času.

Druhá kapitola je věnována výše zmíněné etice. Je zde upřesněn rozdíl mezi etikou a morálkou, dále je zde popsáno, co je to etický kodex a jak se tvoří. Také je zde naznačen problém neexistence etického kodexu v pedagogických profesích a zároveň jeho důležitost v profesích pomáhajících. Diplomová práce je zaměřena na etiku a společenskou odpovědnost ve střediscích volného času, jehož zaměstnanci spadají do kategorie

pedagogických pracovníků.

Střediskům volného času je věnována poslední kapitola teoretické části práce. Je zde osvětleno, jak a kdy začala vznikat a co je jejich náplní práce. Kromě toho je zde také uvedeno více o volném čase, bez jehož existence by střediska volného času vůbec nemohla vzniknout. Pojednává se zde o tom, co to volný čas je a jaké má funkce v životě jednotlivce, ale i celé skupiny.

V anotaci diplomové práce je uvedeno, že cílem je vytvořit etický kodex pro konkrétní dům dětí a mládeže v okrese Trutnov. Při vzniku diplomové práce ale bylo zjištěno, že v okrese Trutnov se nenachází dostatek volnočasových zařízení, a tak bylo nutné oblast zájmu rozšířit na Královehradecký kraj. Dále bylo zjištěno, že velké množství volnočasových zařízení si svůj etický kodex nestanovuje. A tak byl cíl diplomové práce rozšířen. Etický kodex nebude navržen pro konkrétní volnočasové zařízení, ale bude vytvořen kodex, který budou moci použít všechna volnočasová zařízení, která ještě kodex nemají.

Praktická část diplomové práce je zaměřena na vytvoření etického kodexu, který následně budou moci používat všechna volnočasová zařízení. Nově vzniklý etický kodex je vytvořen díky informacím, které byly získávány přímo v konkrétních volnočasových zařízeních.

Úvod praktické části je věnován metodám sběru dat, jejich osvětlení a zároveň také vymezení a seznámení se se zkoumaným vzorkem. V další části jsou rozebírány jednotlivé kodexy získané od různých zařízení volného času. Ze získaných poznatků je následně sestaven univerzální etický kodex, který mohou využít i ostatní zařízení, která se k jeho sestavení teprve chystají.

1 Společenská odpovědnost

Téma společenské odpovědnosti velmi úzce souvisí s dodržováním etických pravidel ve společnosti. Každý člověk by měl mít určité povědomí o tom, jak jeho chování ovlivňuje život ostatních lidí.

V současné době se pro pojem společenská odpovědnost používá anglická zkratka CSR, přičemž za jednotlivými písmeny se u různých autorů skrývají různá hesla. Společenská odpovědnost – CSR – je dle Krymlákové vysvětlována jako Corporate Social Responsibility (společenská odpovědnost podniků) (Krymláková, 2010, s. 35). Dle Freemana jako Corporate Stakeholders Responsibility (odpovědnost podniků k zúčastněným stranám) (Freeman, 1984, s. 67). Jak je patrné, jedno heslo se u všech autorů opakuje – odpovědnost.

Ve stávající době se od podniků či organizací očekává, že svou činností a také finančními prostředky ovlivní kvalitu života. Organizace usilují o prospěšnost společnosti, uvědomují si, že jsou její součástí (Kunz, 2012, s. 12). Tento princip by měl být uplatňován nejen ve firmách a ziskových organizacích, ale také ve volnočasových organizacích, kterým je věnována právě tato práce.

1.1 Společenská odpovědnost organizací

Společenská odpovědnost organizací je uváděna pod zkratkou CSR, je to zkratka anglických slov, jak je již uvedeno v úvodu kapitoly. „Tento koncept se objevil počátkem 2. poloviny 20. století a znamená strategický způsob vedení firmy a budování vztahů s partnery, který přispívá ke zlepšení reputace a zvýšení důvěryhodnosti podniku, stejně jako jeho profitability“ (Co je CSR, 2021, [online]). V České republice je společenská odpovědnost podniků oficiálně deklarována státem až počátkem 21. století. Dle internetových stránek narodniportal.cz ji stát nijak nereguluje, ale od roku 2013 je jejím gestorem Ministerstvo průmyslu a obchodu, které vypracovává akční plány společenské odpovědnosti. Již v roce 2000 ale byla ustanovena Rada kvality ČR, která má dohlížet na kvalitu a rozvoj managementu. (Společenská odpovědnost organizací, 2021, [online]).

„CSR patří mezi závazek, který zaručuje, že se budou podniky chovat nejen eticky, ale také přispívat k rychlejšímu ekonomickému růstu. Zavazují se k tomu, že budou co nejvíce zlepšovat kvalitu života zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, stejně jako komunity

v okolí podniku a společnosti jako celku“ (Kuldová, 2011, s. 12). Autoři Pavlík a Belčík uvádějí více známou definici CSR: „CSR patří mezi integrování sociálních a ekologických hledisek, které je naprosto dobrovolné, a zařazuje se do každodenních operací firem a jejich interakcí s firemními „stakeholders“ (Pavlík a Bělčík, 2010, s. 29) (je vysvětleno níže, pozn. autorky).

Benn a Bolton ve své knize uvádějí, že definice mají společného jmenovatele (Benn, Bolton, 2011, s. 23). Jmenovatelem je cíl podniků, mezi které patří sociální cíle. Je to cíl, který je mnohem výše než je vytváření bohatství pro jednotlivce i akcionáře. Hodnoty sociálního života uspokojí základní potřeby každého člověka nebo skupiny, které nemají na zajištění vody, jídla nebo nemají kde bydlet. Cílem je zajistit také lékařskou péči nebo vzdělání. V definicích jsou jmenovány hlavně podniky a firmy, proto by se společenská odpovědnost ve společnosti měla týkat také organizací, které ovlivňují dění ve svém nejbližším okolí. Řadí se sem i volnočasová zařízení.

Neexistuje však žádná definice, ve které by se jasně říkalo, čím se mají firmy a podniky řídit. CSR je založena na principu dobrovolnosti a nemá jasně daná pravidla ani hranice (Kunz 2010, s. 14). Proto se může leckdy špatně pochopit a každé zařízení ji bude jinak interpretovat. Zájmové skupiny ale berou firmu jako součást společnosti, a pokud bude izolovaná od okolního světa, nebude se jí dařit. Její činnost nepřinese závazky ani povinnost vůči společnosti. Jakákoli činnost firmy tedy ovlivní chod celé společnosti. Ať už jde o to, jakým způsobem firma či organizace nakládá s odpady nebo jak se stará o své zaměstnance. U volnočasových zařízení je zde ještě aspekt výchovy svých klientů směrem ke společenské odpovědnosti nejen v prostorách organizace, ale i v jejich běžném životě.

Velké nadnárodní společnosti se pak v interpretaci CSR liší (Kuldová, 2010, s. 19). Například firma Chiquita, která se je známá po celém světě, uvedla: „CSR je pro naši firmu závazek, máme povinnost se chovat společensky odpovědně hlavně vůči svému okolí, také potřeby naše i jiných stran vyvažovat spravedlivě. Zainteresované jsou strany, které mají oprávněný zájem podílet se na našem podnikání“ (Kuldová, 2010, s. 19). Čím je organizace a dosah její činnosti větší, tím větší zapojení v rámci společenské odpovědnosti od ní svět očekává. Je tedy zřejmé, že na malé středisko volného času, které se nachází v malém městě, nebudou kladeny tak vysoké nároky ohledně společenské odpovědnosti. Přesto by ani v tomto případě neměla být společenská odpovědnost opomíjena.

CSR je jednou z věcí, kdy podniky či organizace nejsou odpovědny jen za zvyšování svých zisků, ale také za uznání potřeb veškerých zúčastněných stran, jakožto zaměstnanců, zákazníků či skupin. „Odpovědná firma je taková firma, která umí naslouchat všem stakeholders a poctivě reaguje na jejich obavy“ (Kuldová, 2010, s. 19).

Existuje sice mnoho definic CSR, řada přístupů k ní a také jsou různé interpretace zájmových skupin, ale je také možné najít a sestavit základní principy CSR (Kunz, 2012, s. 17). Kašparová dává význam hlavně těmto pěti bodům:

- Dobrovolnosti – podniky realizují CSR nad rámec svých povinností, které jim vymezuje legislativa, a to dobrovolně.
- Aktivní spolupráci se stakeholders (pojem vysvětlen níže, pozn. autorky) – umožní vytvářet „win-win“ situace.
- Průhlednosti a otevřenému dialogu se stakeholders – podniky by jim měly umožnit používat informace, které souvisí s ekonomickou výkonností podniků.
- Systematičnosti a dlouhodobému časovému horizontu – dlouhodobé zavedení principu CSR do firemních hodnot.
- Odpovědnosti ke společnosti a závazek firem přispět k rozvoji kvality života – práce ve prospěch celé společnosti (Kašparová, 2013, s. 111).

Je tedy možné říct, že hlavní charakteristikou CSR je dlouhodobé, dobrovolné a aktivní snažení organizací vedoucí ke zlepšení životních podmínek všech živých organismů naší planety, nejen zaměstnanců a obyvatel dané lokality. V případě volnočasových zařízení tomu není jinak, jejich úkolem je ještě navíc snaha v tomto duchu ovlivňovat i své klienty.

1.2 Stakeholders a jejich úloha v CSR

Termín stakeholders je volně překládán jako zainteresované strany nebo skupiny. Mezníkem rozvoje v oblasti společenské odpovědnosti byla tzv. teorie stakeholders. Teorie se zabývala tím, kdo jsou stakeholders, jaký je jejich význam a role. Vznikla v roce 1963 na univerzitě ve Stanfordu, kde se snažili identifikovat skupiny lidí, kteří se aktivně podílejí na chodu firmy. Základem jsou vlastníci – anglicky owners, následují akcionáři – stockholders. „Někoho z univerzitních výzkumníků napadlo, že se tito lidé chovají jako sázkaři (stakeholderi), kteří si občas vsadí na koně a mají zájem, aby jejich sázka (anglicky stake) vyšla“ (Teorie stakeholderů, 2021, [online]). Odborně pak tuto

skupinu vědci definovali „jako skupinu lidí, bez jejichž podpory by organizace přestala existovat“ (Teorie stakeholderů, 2021, [online]). Teoriemi stakeholderů se v 80. letech minulého století zabýval R. Edward Freeman. Tyto teorie se používají dodnes. Podle těchto teorií patří do skupiny stakeholders kdokoli, jehož život může firma nebo organizace ovlivňovat, a to i nepřímo.

Pro firmu je významná identifikace klíčových stakeholders, kteří pro ni představují nejdůležitější oblast vlivu. Je potřeba při zaměření své činnosti myslet na to, že očekávání stakeholders se liší oblast od oblasti. Pokud se chce firma dlouhodobě udržet na trhu, musí se systematicky zabývat analýzou svých klíčových stakeholders. Tu doprovází otázky, na které je potřeba hledat odpověď:

- Kdo jsou naši stakeholders?
- Jaká je jejich důležitost?
- Jaká jsou očekávání a zájmy našich stakeholders?
- Jaký je jejich vliv na naše podnikání?
- Jak se stakeholders co nejlépe komunikovat?

Odpovědi na tyto otázky může firma získat mnoho výhod – předcházení rizik, větší transparentnost a odpovědnost, získání cenných informací, vzájemná inspirace, lepší porozumění stakeholders a také možnost překonat vzájemnou počáteční nedůvěru. Mohou si tak vybudovat možnost dobrého partnerství na dlouhodobé fázi. Odpovědět na tyto otázky by nemělo být opomíjeno ani v zařízeních volného času, i když negenerují zisk. Dalo by se říci, že v konkurenčním prostředí s ostatními volnočasovými organizacemi bojují o své klienty, tedy o stakeholder. Mělo by tedy být v jejich zájmu se o tuto problematiku blíže zajímat.

1.3 Oblasti společenské odpovědnosti

CSR je společenská odpovědnost, a týká se nejen velkých společností, ale také malých firem. Pro lepší pochopení, o co vlastně jde, byly stanoveny tři sféry, kterých se CSR dotýká. Podle Kuldové je to sféra:

- Ekonomická – čili profit nebo zisk

- Sociální – sem patří lidé
- Environmentální – dopady na planetu (Kuldová, 2010, s. 15)

Krymláková zastává názor, že tvorba etického kodexu či podobného dokumentu, patří do ekonomické sféry. Právě etický kodex upravuje chování celé firmy (Krymláková, 2010, s. 65). Patří sem psané myšlenky o chování a jednání firmy a také se v etickém kodexu uplatňují principy dobrého řízení a najdete zde i pravidla chování k dodavatelům. Dále se v kodexu ujednávají pravidla řízení dodavatelského řetězce nebo tvorba pravidel k investorům či společensky odpovědné investování. Dále pak v kodexu je ukotvena myšlenka k ochraně duševního vlastnictví, sociální marketing, ekologické a etické značky na výrobcích (Krymláková, 2010, s. 68).

Do sociální sféry se dá zahrnout spolupráce a dialog se stakeholders (Putnová, Seknička, 2007, s. 133). Dále by zde mělo být uvedeno, jak se bude rozvíjet lidský kapitál a berou se zde ohledy na zdraví zaměstnanců i jejich bezpečnost. Firmy musí pečovat nejen o pracovní, ale také o osobní život zaměstnanců a je nutné dodržovat lidská práva. Zakázaná je dětská práce a firma musí dbát na dobročinnost. Ve vztahu mužů a žen by se mělo dbát na to, aby byla v pracovním prostředí rovnoprávnost, a nesmí se znevýhodňovat různé skupiny obyvatel.

Do environmentální sféry pak patří dopady na životní prostředí, řeší se také tvorba ekologické politiky celé společnosti a postupy, které jsou pro životní prostředí vhodné, by se měly uplatňovat při procesu výběru dodavatelů (Kunz, 2012, s. 24).

Všechny tři oblasti jsou pak propojené. V ekonomickém prvku najdeme oblasti týkající se lidí, v sociální sféře zase budeme zaměstnance poučovat o tom, jak se chovat co nejvíce ekologicky a v environmentální najdeme pokyny k zapojení firmy do ochrany životního prostředí. Tím, že jsou oblasti propojené, vzniká jednotný systém, který uplatňují všechny společnosti. Tyto oblasti využívají také střediska volného času, na které je zaměřeno výzkumné šetření.

1.4 Společenská odpovědnost jako dlouhodobá strategie

Společenskou odpovědnost může společnost chápat jako dlouhodobý plán činností, které směřují k určitému cíli. Její správná aplikace a implementace pak může být konkurenční výhodou. S touto myšlenkou, že CSR vytváří organizaci přidanou hodnotu oproti konkurenci, přišli profesori z Harvard Business School Michael E. Porter a Mark R.

Kramer v roce 2006. Myšlenku CSR jako nástroje ke strategii rozvíjí tito profesori ve své druhé publikaci z roku 2011. Podle nich by se mělo k CSR přistupovat mnohem více strategicky. Organizace vytvářejí programy společenské odpovědnosti v reakci na tlak z venku s cílem zlepšit si pověst, dohnat konkurenci, a hlavně nebýt pozadu.

CSR se tak může chápat jako marketingový nástroj pro zlepšení reputace a oblíbenosti. Důležité je vytvářet sdílené hodnoty, tedy užitek pro společnost i podnik samotný (Porter, Kramer, 2011, s. 124). Dá se to zajistit zapojením CSR konceptu do firemní strategie. Záměrem organizace by mělo být přispět veřejnosti s návratností investice. To, co společnost dá, by se jí tedy mělo vrátit. Společensky odpovědnými aktivitami tak dá najevo, že také v dnešní době se vyplácí slušnost a existují struktury, které se zajímají o své dopady na společnost. Přemýšlejí o budoucnosti svých zaměstnanců a prostředí, ve kterém působí.

O zvyšování konkurenceschopnosti lze též hovořit i u volnočasových zařízení, oblíbenost, image, kvalita služeb a společenský dopad jsou témata, která se jich dotýkají stejně jako jiných organizací. Také ony se potýkají s konkurenceschopností, především v oblasti zaměstnanecké politiky a při snaze zaplnit své kapacity v nabízených aktivitách. V rámci zaměstnanecké politiky bojují o zaměstnance a měli by vytvářet různé hodnoty, se kterými se zaměstnanci, kteří mají zájem o práci, ztotožní a budou chtít být součástí organizační struktury. Klientům se snaží nabídnout lepší program, lepšího lektora nebo lepší prostředí, než má konkurenční obdobné zařízení. Takovou hodnotu může mít právě společenská odpovědnost.

Dle Donnellyho je možné v rámci zaměstnanecké politiky zabezpečit svým pracovníkům denní péči o předškolní děti (Donnelly, 1997, s. 134). V případě volnočasových zařízení se může jednat i o péči o předškolní děti klientů. V souvislosti s tím odsouhlasila vláda 22. května 2013 návrh zákona, který zavádí službu hlídání a péči o děti od jednoho roku do zahájení školní docházky. Jedná se o tzv. dětské skupiny, které mohou zřizovat firmy, kraje, obce nebo neziskové organizace. Ministerstvo tak chtělo zabránit nezaměstnanosti mladých žen a umožnit jim tak rychlejší návrat do práce. Velkou měrou tak pomůže rodinám sladit profesní a rodinný život.

1.5 Společenská odpovědnost ve střediscích volného času

I na volnočasová zařízení se dá pohlížet jako na firmy. I zde se dá požadovat, aby dobře fungoval management, aby bylo komunikováno se stakeholders a aby byly

doržovány zásady CSR. Jen místo dosahování zisku je zde cílem vychovávat a vzdělávat klienty, především děti. O konkurenčním boji mezi volnočasovými zařízeními lze hovořit z hlediska získávání klientů, kteří naplní kapacity konkrétního zařízení.

Mezi stakeholders volnočasových zařízení lze považovat klienty, jejich rodiče, zřizovatele, obyvatele okolních obydlí, ale i širší veřejnost obce, ve které se zařízení nachází. Se všemi těmito skupinami musí vedení volnočasových zařízení počítat při plánování své činnosti. Jako příklad může sloužit pořádání závodů ve skocích v pytlích. Nejbližšími stakeholders jsou děti, je tedy třeba jim přizpůsobit obtížnost tratě, přitažlivost závodů a také zajistit zábavu pro ty, které se zrovna závodů neúčastní. Rodiče bude zřejmě zajímat především bezpečnost a pedagogické zajištění. Zřizovatel se bude zajímat o finanční stránku a úklid sportoviště po akci, a nejbližší okolí o míru hluku vyvolanou nadšením dětí. Je možné, že volnočasová akce zaujme i další obyvatele obce, kteří se možná přijdou na zápolení dětí podívat. Pokud celá akce bude mít úspěch, bude mít úspěch i zařízení a je možné, že se objeví další potenciaální klienti.

V rámci CSR, tedy dlouhodobého a dobrovolného podílení se na zlepšování životních podmínek, má volnočasové zařízení hned několik možností. Může si například vybírat dodavatele, kteří se snaží chránit životní prostředí (používají recyklovatelné obaly), na svém území může umístit kontejnery určené k třídění odpadu, své klienty může vést k ochraně životního prostředí a v neposlední řadě se může zapojovat do charitativních programů (může zorganizovat běh městem s cílem vybrat hotovost na podporu dětí v Africe, zapojit se do výsadby stromů v poničeném lese atd.)

Z uvedeného je patrné, že i organizace primárně nezaměřené na tvorbu zisku se mohou aktivně podílet na strategiích CSR.

1.6 Kritický pohled na koncept CSR

Koncept CSR ale čelil také několika kritikám. Mezi osobnosti, které o něm mluvili nejvíce, patří Milton Friedman, jehož názor je, že společenská odpovědnost podniku by mělo být navyšování zisku. Podle něj by nemělo být nutné, aby firma vyvíjela aktivity, které pro ni nejsou finančně prospěšné.

Významným kritikem CSR současnosti je Robert Reich, jehož myšlenka je, „že je to nebezpečné rozptýlení, které podkopává demokracii“ (Kunz, 2012. s. 40–43). Vláda by podle něj měla vytvořit pravidla, která by firmu vedla k zaměřování se pouze na nejvyšší peněžní zisk. Ten ale nesmí získat na úkor zájmu veřejnosti. Pokud koncept CSR firma

přijme, supluje povinnost vlády (Kunz, 2012. s. 40–43).

Vláda by pro firmy měla nastavit takové podmínky tak, aby vznikla pravidla, která budou dodržet firmy po celé republiky. Neziskové organizace by ale z tohoto seznamu byly vyloučeny, protože jejich cílem není tvorba zisku, ale naopak sblížovat obyvatele mezi sebou a přidávat i další hodnoty do společnosti. Strategie občanské odpovědnosti by si musely organizace vytvářet samy.

Protiargumentem na vytvoření CSR je tak hlavně maximalizace zisku, za kterýmžto účelem byly společnosti vytvořeny. CSR je podle mnoha kritiků zbytečné rozptylování.

2 Etika

Pojmem etika se označuje nauka o morálce, a proto je nutné hned v úvodu kapitoly vysvětlit, co to morálka je. Toto téma je zde zařazeno proto, že při práci ve volnočasových zařízeních dochází velmi často k situacím, ve kterých je nutné dodržovat jisté etické zásady. Mnozí z nás si myslí, že etika a morálka je jedno a to samé, což ovšem není pravda. Autoři, kteří se etice věnují, ji označují jako teorii mravnosti, kde je zkoumáno zákonitostí mravního chování jednotlivců i celé společnosti. Z uvedené teorie je pak odvozeno, že etika je morálce nadřazena (Bláha, Dytrt, 2003, s. 15).

Oproti tomu morálkou jsou označena pravidla, která jsou v jednom souboru. Tato pravidla obsahují například mravní city lidského jednání a také jeho hodnot. Dalo by se říci, že morálka jsou skutečné hodnoty. Tyto hodnoty je něco, co se doopravdy děje. Dle Putnové a Sekničky morálka vidí v každém člověku jeho jedinečnost a nenahraditelnost. Člověk musí čelit postojům a stavům mysli, které jsou velmi těžké. Láska, štěstí nebo odpovědnost jsou jen některé z nich. Sám člověk si určí, jaký bude mít cíl a jaké činnosti se bude celý život věnovat. Od něj se pak očekává cílevědomé jednání, které se mu stane přirozenou součástí života. V tomto ohledu je velmi důležitý rozum, podle kterého jedinec pozná, co je dobré a co zlé. Morální jednání je takové, které je v souladu s platnými normami morálky. Jednat by se mělo podle vlastního svědomí (Putnová, Seknička, 2007, s. 36).

Etika jakožto slovo je odvozeno z řeckého slova éthos, a to znamená zvyk, obyčej nebo charakter, a latinského slova mos, které značí morálku. Etika je existencí norem, bez kterých by mezilidské vztahy nefungovaly, a život lidí by nebyl v ničem zakotvený. Podle Adamové dělíme etiku na individuální, sociální, teoretickou, praktickou a profesní. (Adamová, 2007, s. 125-126)

Individuální etika pojednává o morálce a hodnotách každého jednotlivce. Sociální etika se zaměřuje na život mravní a normy. Také se věnuje událostem a vztahům, například rodinným či politickým. Etika teoretická projednává otázky filozofické. Praktická zase zkoumá dané situace, které se etiky týkají, jednání i mravní normy. Profesní etika poukazuje na profesní problémy jako je například podnikání, žurnalistika nebo medicína. Právě v lékařství je uváděno, že lidská důstojnost bude respektována od narození do konce života (Adamová, 2007, s. 125-126). Diplomová práce je zaměřena především na etiku

profesní, konkrétně pedagogických pracovníků, kteří pracují ve volnočasových zařízeních. S tématem profesní etiky velmi úzce souvisí téma etického kodexu, o kterém je pojednáno níže.

Vývoj teorií etiky je možné nalézt v příloze diplomové práce, a to pod písmenem A.

2.1 Etický kodex

Etický kodex je „dokument, který vyjadřuje základní principy etického jednání platné pro určitý obor činnosti nebo pro určitou firmu. Etický kodex je vyjádřením uznaných norem chování firmy i jejich jednotlivých představitelů a dává jim jasný návod, jak se zachovat v různých situacích.“ Z uvedené definice vyplývá, že se tedy jedná o soupis pravidel chování pro určité profese v určitých situacích (Zadrazilová a kol., 2010, s. 95).

Kodex je soubor pravidel, který vymezuje, co je etické chování a co mezi ně už nepatří. Pod tímto pojmem si lze představit, jak by se společnost nebo samotný člověk měl chovat v určité situaci nebo ve společnosti. Etická pravidla jako taková dodržuje celá společnost, protože patří do základů společenského chování. V jednotlivých profesích se pojem etický kodex musí upřesnit podle toho, co je vyžadováno od zaměstnanců. V následujících částech práce je uvedeno několik profesí, které mají etický kodex stanovený. V některých povoláních může v souvislosti s kodexem vznikat i řada problémů, např. v profesi pedagogického pracovníka, o čemž je pojednáno níže.

Mezi povolání, kde je nutné vzájemné porozumění, patří zejména pomáhající profese, jako jsou lékaři, právníci nebo psychologové. Tady jsou navíc zaměstnanci vázáni právě etickým kodexem, který se týká jejich práce a je striktní. Pro pedagogické pracovníky, kteří také spadají do kategorie pomáhajících profesí, zatím ještě nebyl oficiální etický kodex stanoven. Etický kodex by v jejich práci stanovil, co je etické a co ne, jakým způsobem lze řešit vypjaté situace mezi pedagogem a žákem (klientem), či jeho zákonnými zástupci. Tento nástroj by jim ale pomohl řešit i jiné situace, kdy nevědí, jak se správně eticky chovat. Mnoho pedagogů má s etickým jednáním problém a často si ho ani neuvědomují.

Etický kodex mohou vytvořit vlastníci podniku nebo management firmy. Je také vhodné a přínosné, pokud se na kodexu podílí zaměstnanci firmy. Ti se budou schopni s kodexem ztotožnit a bude pro ně dobré vědět, že se berou jejich připomínky v úvahu. Vhodné je do kodexu zahrnout i praktické příklady, ve kterých se zaměstnanci organizace

mohou ocitnout. Díky praktickým příkladům budou zaměstnanci vědět, jak se v dané situaci zachovat. Etický kodex upravuje povinnosti jak zaměstnavatele, tak i podřízených. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pro zaměstnance ty nejlepší pracovní podmínky a odměnu za jejich práci. Zaměstnanec se zase zavazuje plnit své povinnosti (Zadražilová a kol., 2010, s. 95).

Etické kodexy jsou nejvýznamnější nástroje etického řízení. K jejich zpracování většinou dochází, když se firma založí nebo ji převezme nový vlastník. Vytvořit se může, pokud je firma před náročnou obchodní operací. Kodexy mohou určovat důležité principy a zásady jednání a chování (Putnová, Seknička, 2007, s. 77).

Obsah etického kodexu je komplexnost všech činností celého podniku, práv i povinností zaměstnavatelů i zaměstnanců. Ovšem je zde zahrnuto i právo zákazníků nebo objektů, ve kterých firma pracuje. Vnitřní prostředí podniku pomůže nahlédnout na danou činnost a vnější prostředí pak blíže poznávají investoři, dodavatelé nebo konkurence dané firmy.

Etický kodex podle Putnové a Sekničky by měl obsahovat následující části:

- preambuli
- vztahy se zákazníky
- vztahy k akcionářům a investorům
- vztahy k zaměstnancům
- vztahy k dodavatelům
- vztahy ke konkurenci
- vztahy k vládě a místním orgánům (Putnová, Seknička, 2007, s. 78)

Kodexy se budou odlišovat podle toho, jaká konkrétní firma je bude vytvářet. Existují obecné okruhy, které by neměly chybět v žádném kodexu. Je to respektování práva, bezpečnost, čestnost, odmítnutí diskriminace, vztahy se stakeholders nebo téma týkající se účetnictví a uzavírání smluv. (Putnová, Seknička, 2007, s. 78). Dále mezi ně patří využívání nebo naopak zneužívání informací o společnosti nebo podniku. Je možné sem zařadit také korupci, ochranu životního prostředí a informace o majetku.

Podle Putnové a Sekničky lze etické kodexy rozdělit do tří skupin – aspirační, výchovný a regulační. Ve skupině aspirační kodex se stanovují základní zásady, principy a ideje. Jeho formou je deklarace hodnot. Výchovný kodex má sloužit jako tzv. vodítko. Je to průvodce při řešení etických dilemat a problémů, se kterými se mohou uživatelé kodexu setkat přímo na pracovišti. Obsahuje velké množství normativních ustanovení, jejichž

součástí jsou také komentáře. Poslední ze skupiny je regulační kodex obsahující podrobně rozpracované principy a pravidla etického řízení (Putnová, Seknička, 2007, s. 78).

Je žádoucí, aby veškerý personál respektoval vymezená pravidla, hodnoty a zásady, které definují standardní chování pracovníků na profesionální úrovni.

Je to nástroj samoregulace – měl by být jednoduchý, účinný, přijatelný a hlavně akceptovatelný. Takový kodex může být doplněn o další nástroje, jako jsou etické vzory, vzdělání nebo výcvik. Etický kodex by měl být pro všechny hlavně přínosem a pomáhat v rozhodování každý den. Musí eliminovat nežádoucí praktiky, vytvářet příjemné prostředí v práci, odbourávat rivalitu a vést k řešení případných problémů. Člověk, který se kodexem bude řídit, by měl ovládat základní principy chování k sobě samému: jako je sebeúcta, sebepoznání, sebedůvěra, sebeovládání, sebekritika. Obdobně by se měl umět chovat i k jiným lidem. Zde se jedná o toleranci, čestnost, důvěryhodnost, spravedlnost, empatii a diskrétnost.

Přijetí takových pravidel a zásad, které jsou v etickém kodexu obsaženy, svým podpisem stvrzuje organizace jako celek. Místo podpisu se může přijetí projevit jeho samotným užíváním v praxi. Organizace se tak zavazuje, že bude jednat podle konkrétních pravidel a postupů s ohledem na kodex. Když by došlo k porušení zásad etického kodexu, a to uvnitř organizace, vedlo by to k postihům, což by mohlo mít negativní dopad na celkovou pozornost dané organizace.

Při postihu zaměstnanců se důsledek projeví například na osobním ohodnocení, které jim může být odebráno. Principy kodexu by měly být sdílené uvnitř organizace. Pokud kodex nebude uplatňován v praxi, ztratí svou funkci a stává se mrtvým nástrojem.

„Povinnost, za jejíž porušení by zaměstnanec měl být sankcionován, tedy musí vyplývat z právních předpisů.“ Takovou definici sankce za porušení kodexu uvedla Zadražilová (Zadražilová, 2010, s. 48).

Etický kodex vytvořený managementem organizace je důležité zaměstnancům firmy předložit a důkladně jej s nimi seznámit. Pokud by se tak nestalo, nebyla by jeho aplikace v organizaci úspěšná. „Velmi vhodné je v této souvislosti využít „etických tréninků“, to znamená řešení konkrétních situací, v nichž se zaměstnanci mohou ocitnout. Tímto tréninkem se dá posílit etické povědomí zaměstnanců a naučit je aplikovat etické principy v praxi. Ne všichni se totiž v určité situaci zachovají stejně. Pro udržení soudržné kultury etického chování je nutné vymezit základní pravidla a zaměstnance zavázat k jejich dodržování“ (Zadražilová, 2010, s. 45).

2.2 Důležitost etického kodexu pro pedagogické pracovníky

Před vzhledem do problematiky etického kodexu pedagogických pracovníků je nutné stanovit, kdo to vlastně pedagogický pracovník je. Právní vymezení pedagogického pracovníka lze najít pod § 50 zákona č. 29/1984 Sb. o soustavě základních a středních škol (školský zákon), který uvádí, že pedagogickými pracovníky jsou učitelé ve všech typech škol a školských zařízení, vychovatelé, mistři odborné výchovy, vedoucí školských pracovišť, instruktoři tělesné výchovy a trenéři sportovních škol i jednotlivých tříd (Průcha, 2002, s. 18).

Především je ale pedagogickým pracovníkům věnován zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících. Tento zákon obsahuje nejen vymezení, kdo je to pedagogický pracovník, ale i stanovení pracovní doby, a především určuje, jakého vzdělání musí uchazeč o toto povolání dosáhnout. Ať už se jedná o učitele, pedagoga v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, vychovatele, speciálního pedagoga, psychologa, pedagoga volného času, asistenta pedagoga, trenéra, metodika prevence v pedagogicko-psychologické poradně anebo vedoucího pedagogického pracovníka. Toto je kompletní soupis pedagogických pracovníků podle výše zmíněného zákona.

Z vyjmenovaných profesí vyplývá, že pedagogickým pracovníkem je ten, kdo jakýmkoli způsobem vede, vychovává nebo vzdělává druhé, děti, dospělé, ale i seniory. To, že se pod tímto pojmem skrývá tolik profesí, může být jeden z důvodů, proč v České republice zatím nebyl etický kodex pedagogického pracovníka stanoven.

V případě, že každý pedagog bude zodpovědný za své jednání a chování, které bude založeno na etickém principu, ze školských zařízení vymizí nekolegiální záležitosti, pomluvy nebo závist, a to i bez existence etického kodexu. Naopak by se pracovníci spojili k větší spolupráci, toleranci nebo výměně zkušeností. Nejedná se přitom jen o jednání mezi kolegy, ale také o kvalitnější vzdělávání žáků a jednání s jejich rodiči. Ovšem takovéto chování není vlastní každému pedagogovi, proto je etický kodex žádoucí.

Existuje však několik českých škol (např. ZŠ a MŠ Pohádka, Hradec Králové; ZŠ Za Alejí, Uherské Hradiště) a volnočasových zařízení, které si etický kodex stanovily jako interní předpis. Pracovník takové školy je s ním seznámen, upisuje se k jeho dodržování a při porušení pravidel může dostat výpověď.

Pro lepší orientaci v tématu je zde uvedena krátká ukázka konkrétního kodexu. Jedná se o kodex, který si stanovil Dům dětí a mládeže Pelíšek Vrchlabí. Je to interní

dokument, který zná každý pracovník a byl s ním seznámen při podpisu pracovní smlouvy. Na zpracování kodexu pracoval kolektiv pedagogických pracovníků, který postupně předkládal své návrhy vedení organizace a také kolegům. Ti se mohli k jednotlivým formulacím vyjádřit, případně je doplnit o své postřehy.

Pedagog volného času dle tohoto kodexu

- má být vzorem pro své klienty a měl by být morálně bezúhonný
- měl by se dále vzdělávat a používat ve své práci moderní metody
- měl by spolupracovat nejen s kolegy, ale i s dalšími odborníky a veřejností
- svoji práci by měl zaměřit na rozvoj klienta ve všech oblastech jeho osobnosti (Etický kodex DDM Pelíšek, č.j. 24/2017, viz příloha A)

Z uvedeného vyplývá, že v organizaci je preferována „týmová práce“. Pedagog by měl od svých kolegů přijmout kritiku, inspirovat se od nich v určitých oblastech a požádat je o pomoc, když ji bude potřebovat. Totéž budou dělat také jeho kolegové. U klientů se projeví až konečný výsledek jejich vzájemné spolupráce. Pedagog by měl dokázat definovat, jak vypadá neetické chování a snažit se mu vyhnout. Pedagogovi by nemělo být lhostejné dění v organizaci, měl by se zajímat o její chod a všechny informace by pro něj měly být přístupné. Měl by také mít právo podílet se na změnách, které se v organizaci chystají a diskutovat o nich s dalšími kolegy.

3 Středisko volného času

Jak je již z názvu celé práce patrné, její téma se týká společenské odpovědnosti a etiky v zařízeních volného času. Etice byly věnovány předchozí kapitoly, v té následující je popsáno právě středisko volného času. Historie jeho vzniku, důvody proč toto středisko vzniklo, ale i jeho funkce pro jednotlivce a společnost. Je však důležité přiblížit nejprve pojem volný čas. Jeho objasnění je určující pro následné vymezení samotného pojmu středisko volného času. Kromě samotného pojmu volný čas jsou vymezeny i jeho funkce.

3.1 Volný čas, jeho význam a funkce

„Volný čas nelze zkoumat nezávisle na práci. Vztah mezi prací a volným časem se jeví jako protiklad mezi povinností a svobodou, jako rozpor mezi vnější možností a vnitřní potřebou, jako rozpor mezi zpředmětněním a seberealizací člověka“ (Selucký, 1966, str. 129). Toto je základní pohled Seluckého na definici volného času.

Podle jeho teorie by tak volný čas neexistoval bez existence práce. Samozřejmě by tomu bylo i naopak. Slovenská odbornice Emília Kratochvílová, která se věnuje tématu volného času, chápe volný čas „jako čas volnosti a svobody, ve kterém si můžete dělat, co vás baví a nemusíte plnit pracovní nebo studijní povinnosti“. Je podle ní čas na seberealizaci a sebevyjádření podle zájmů a potřeb každého jednotlivce (Kratochvílová, 2004). O tom, jak kdo bude trávit svůj čas, by si měl rozhodovat každý sám, svobodně.

Obě definice mají společný aspekt a tím je jejich odvození volného času z času pracovního. Selucký zdůrazňuje význam práce, Kratochvílová naopak vyzdvihuje ve svých definicích svobodu a volnost rozhodovat si o svém čase sám.

Jako střed mezi předchozími definicemi se jeví definice Hofbauera, který doslova popisuje volný čas jako „čas, kdy člověk nevykonává činnosti pod tlakem závazků, jež vyplývají z jeho sociálních rolí, zvláště z dělby práce a nutnosti zachovat a rozvíjet svůj život“ (Hofbauer, 2004, str. 13). Ve stejné publikaci dále Hofbauer uvádí volný čas jako „činnost, do níž člověk vstupuje s očekáváním, účastní se jí na základě svého svobodného rozhodnutí, a která mu přináší příjemné zážitky a uspokojení“ (Hofbauer, 2004, str. 13).

U zmíněné definice je zajímavé, že autor popisuje volný čas jako činnost. Volný čas jako takový se dá ještě rozdělit do několika úseků, které jsou charakterizované „více či méně významnou disponibilní nezávislostí a rozhodovací kompetencí“ (Vážanský,

Smékal, 1995, str. 21). Na volný čas je možné nahlížet ze dvou úhlů pohledu, ke kterým se také Vážanský a Smékal přiklání:

- „negativní pojem – volný čas je pouze doba, která zůstala po pracovním nebo studijním čase, úkolech v domácnosti nebo po tom, co ukojíte základní fyziologické potřeby,
- pozitivní pojem – volný čas je v tomto případě časový prostor, ve kterém si můžete nezávisle svobodně realizovat a dělat věci, které si dělat můžete dobrovolně, a nikdo vás k nim nenutí“ (Vážanský, Smékal, 1995, str. 21)

Podle těchto definic by nemohl existovat volný čas, pokud by neexistoval čas pracovní, jak bylo zmíněno již výše. Volný čas je doba, kdy se jedinec rozhoduje svobodně o tom, jak s ním naloží. Volnočasové činnosti by pak měly přinést pozitivní zážitky, uspokojení a příjemné pocity.

Volný čas je pro člověka velmi důležitou součástí života, aby tomu tak bylo, měl by plnit několik funkcí. Funkcemi volného času se zabývá několik autorů, pro seznámení se s touto tematikou jsou zde uvedeni následující autoři:

Hofbauer:

- odpočinek (regenerace pracovní síly),
- zábava (regenerace duševních sil),
- rozvoj osobnosti (spoluúčast na vytváření kultury). (Hofbauer, 2004, str. 13)

Roger Sue

- psychologická funkce (uvolnění, zábava, rozvoj),
- sociální (socializace, symbolická příslušnost k některé sociální skupině),
- terapeutická,
- ekonomická (pozitivní vliv na uplatnění člověka v profesní činnosti, výdaje účastníků vynakládané na aktivity ve volném čase, pojetí volného času jako prožívání, anebo pouhé spotřeby vedoucí k odcizení).

Horst W. Opaschowski

- rekreace (zotavení a uvolnění),

- kompenzace (odstraňování zklamání a frustrací),
- výchova a další vzdělávání (učení o svobodě a ve svobodě, sociální učení),
- kontemplace (hledání smyslu života a jeho duchovní výstavba),
- komunikace (sociální kontakty a partnerství),
- participace (podílení se, účast na vývoji společnosti),
- integrace (stabilizace života rodiny a vrůstání do společenských organismů),
- enkulturace (kulturní rozvoj sebe samých, tvořivé vyjádření prostřednictvím umění, sportu, technických a dalších činností). (Hofbauer, 2004, str. 13)

Funkce výše zmíněné toho mají mnoho společného. Volný čas i volnočasové aktivity musí jedince rozvíjet, jak po stránce fyzické, tak i psychické. Kromě toho by se z člověka měla stát osobnost, která bude společenská a nebude mít problém začlenit se do společnosti, kde bude plnit své sociální funkce. Volnočasová zařízení, ve kterých aktivity probíhají, by měla splňovat alespoň několik těchto funkcí.

3.2 Středisko volného času jako volnočasové zařízení

Pro účely diplomové práce je zvoleno středisko volného času jakožto instituce, ve které působí pedagogičtí pracovníci. Jak uvádí Hofbauer: střediska volného času „se vyznačují vymezenými funkcemi, výchovnými a vzdělávacími cíli, určitým stupněm institucionalizace a profesionalizace, organizační strukturou, prostorovou a materiální vybaveností. Dětem a mladým lidem pomáhají odpovídat na otázku, jak dobře prožít roky dětství a dospívání a jak se připravovat na dospělost“ (Hofbauer, 2004, str. 82).

Tématem středisek pro volný čas se zabývá i Macek, který říká, že „mohou být zřízena jako domy dětí a mládeže s širokou zájmovou působností, nebo jako stanice zájmové činnosti, která se specializují na konkrétní zájmovou oblast. ... Jejich posláním je naplňovat rekreační a výchovně vzdělávací funkci širokou škálou zájmových činností“ (Macek, 1998, str. 10).

Činnost středisek pro volný čas dětí a mládeže je určena vyhláškou MŠMT ČR č. 432/1992 Sb., o střediscích pro volný čas dětí a mládeže. Zřizovatelem středisek pro volný čas dětí a mládeže může být, dle vyhlášky, školský úřad, obec, občanské sdružení, církev

nebo i jiný subjekt (právnícká nebo fyzická osoba). Nabídka činností středisek pro volný čas dětí a mládeže je určena dětem (tj. osobám mladším 18 let) i mládeži, popř. dětem předškolním a jejich rodičům či dalším zájemcům (*Esipa*, 2022, [online]). Pávková uvádí, že střediska pro volný čas dětí a mládeže jsou zařazeny do sítě škol a školských zařízení, a to jim dává právo hlásit se o státní příspěvek na volnočasovou činnost (Pávková a kol., 2002, s. 119).

Macek dále dodává, že střediska pro volný čas dětí a mládeže pracují i s jedinci, kteří pocházejí z ohrožených a sociálně vyloučených skupin (Macek, 1998, str. 10).

Díky usnesení vlády z roku 2003 byla střediska pro volný čas dětí a mládeže zařazena mezi subjekty, které plní úkoly sociální prevence a protidrogové politiky (*NKÚ*, 2022, [online]). Také se podílejí na prevenci kriminality, která podle Macka úzce souvisí s prevencí sociálně patologických jevů (Macek, 1998, str. 10). V rámci těchto oblastí působení lze hovořit o tom, že střediska pro volný čas dětí a mládeže svojí činností naplňují poslání primární prevence negativních jevů ve společnosti, která je zaměřena na celou populaci, tedy děti, mládež a případně i dospělé.

3.2.1 Vznik volnočasových zařízení v České republice

Krátce z historie středisek volného času: od roku 1949 v československém státě začala vznikat síť tzv. pionýrských domů. Ty pak byly přejmenovány na domy pionýru a mládeže. Po roce 1989 se z nich staly domy dětí a mládeže, jak je známe dnes (Hofbauer 2010, str. 107).

„Domy dětí a mládeže byly od začátku vedené jako státní zařízení na ovlivňování organizované zájmové činnosti dětí a mládeže. Zájmové oblasti byly rozděleny do skupin na společenskovědní, esteticko-výchovné, turistické, také technické nebo přírodovědné. DDM plnily také vlastní zájmové činnost i metodickou činnost právě pro tyto oblasti zájmu“ (Pávková a kol., 2002, str. 122).

Hofbauer ve své publikaci píše, že „domy dětí a mládeže jsou považované za základní činitele z druhé poloviny minulého století, co se týče zájmu dětí. Domy dětí a mládeže byly propracované a uplatňovaly principy pojetí těchto domů jako typu zařízení volného času. ... Dosavadní vývoj i současné pojetí spojuje pozitivní tradice s cílem je inovovat, a to nejen obsah, ale také metody“ (Hofbauer 2010, str. 107).

3.2.2 Činnost volnočasových zařízení

Nabídka volnočasových aktivit může být velmi široká. Mezi základní činnosti středisek Macek řadí:

- pravidelnou zájmovou činnost,
- příležitostnou zájmovou činnost,
- prázdninovou činnost,
- individuální práci s talenty,
- organizaci soutěží a přehlídek,
- spontánní činnost
- a poskytování odborné pomoci (Macek, 1998, str. 10).

Jednotlivá střediska si zařazují činnosti do těchto oblastí. Každé středisko volného času bude mít různou podobu právě těchto činností. Výčet těchto činností je následující: Pravidelnou zájmovou činností se podle Pánkové a kol. označuje „činnost, která se organizuje v zájmových útvarech. Je to obecné vyšší pojmenování zahrnující některá označení jako je kroužek, soubor, klub, kurz.

Příležitostní zájmová činnost je podle Pánkové a kol. taková, která „zahrnuje nabídku organizovaných akcí, které se konají příležitostně nebo cyklicky a mají výchovně-vzdělávací nebo rekreační charakter“ (Pánková a kol., 2002, str. 123). Jedná se například o soutěže, turnaje, přehlídky, výlety nebo exkurze.

Mezi prázdninové činnosti patří například táborová činnost, což je organizovaná činnost s dětmi nebo mládeží. Do táborů pak patří také činnosti, které mají specifickou formu. Sem patří příměstské prázdninové tábory, což zahrnuje nabídku akcí pro děti v určitých cyklech a mohou sem děti rodičů, kteří jsou i přes prázdniny zaměstnaní. „Příměstský tábor má charakter sociální služby“ (Pánková a kol., 2002, str. 123).

Spontánní aktivity jsou dnes velmi žádanou oblastí. Tyto činnosti by střediska pro volný čas dětí a mládeže měla nabízet. „Nabídka spontánních aktivit patří mezi průběžné nabídky činností, které mohou organizačně ovlivnit pedagogové. Spontánních aktivit se mohou zúčastnit děti nebo mládež, nemají stanovený začátek ani konec. Mají uvedenou pouze provozní dobu. Přihlásit se mohou všichni zájemci a nabídka aktivit by neměla být podmíněna provozními nebo organizačními omezeními, jako je přezutí nebo převléknutí, případně členství v daném útvaru. Jako příklad uvádím otevřené dětské herny, čítárny, sportoviště, posilovny, dopravní hřiště, poradenská a konzultační střediska a jiné. Pedagog

při takové činnosti musí zajistit bezpečnost tam, kde je to nutné, při aktivitách vystupuje jako rádce, přítel nebo s dětmi konzultuje, co je zajímavá. Činnost také motivuje“ (Pávková a kol., 2002, str. 125).

3.3 Sdružení pracovníků domů dětí a mládeže v České republice

Dle obchodního rejstříku sdružení vzniklo již v roce 1990, zapsáno do rejstříku ale bylo až v roce 2004. Poslední zveřejněná výroční zpráva je z roku 2015 (Sdružení pracovníků domů a dětí a mládeže v České republice, 2022, [online]). Všechna oslovená volnočasová zařízení, která potvrdila spolupráci na diplomové práci, jsou členem tohoto sdružení, což vyplývá ze seznamu členů, který má Sdružení pracovníků domů dětí a mládeže zveřejněn na svých stránkách.

3.3.1 Činnost Sdružení pracovníků domů dětí a mládeže v České republice

Podle internetových stránek je sdružení pracovníků domů dětí a mládeže v ČR nezávislá nepolitická profesní organizace, která podporuje rozvoj středisek volného času a domů dětí a mládeže. Dále také hájí profesní zájmy pracovníků i dobrovolníků, podporuje odbornou a publikační činnost, usiluje o zvýšení společenské prestiže a také se podílí na systému vzdělávání pracovníků. Kromě toho také přispívá k součinnosti a vzájemné spolupráci středisek volného času a napomáhá koordinovat jejich aktivity. Také se snaží ovlivňovat koncepci státní politiky a legislativy v oblasti dětí a mládeže. Dále se snaží o zvýšení profesionality v zájmovém vzdělávání a také bezpečnosti prostředí, a to díky vyškoleným pedagogům a kvalitnímu programu. Kromě odborné pomoci domům dětí a mládeže a střediskům volného času nabízí „zájmové vzdělávání, rozvoj osobnosti, získávání kompetencí pro úspěšný život, hru jako výchovný prostředek, poznávání zábavnou formou, kroužky, kurzy, akce pro veřejnost, prázdninové pobyty, otevřené kluby, možnost seberealizace a rozvoj talentu, školní soutěže a výukové programy, projekty participace, zapojení mladých lidí do občanské společnosti.“ Kromě tohoto je také možné na stránkách dohledat, že provozují ubytování a táborové základny ve třech krajích, Libereckém, Plzeňském a v Praze (Střediska volného času - Domy dětí a mládeže, 2022, [online]).

Přesto, že má sdružení sídlo v hlavním městě, díky síti členů, tedy samotných domů dětí a mládeže a středisek volného času, pracují v 298 městech.

Obchodní rejstřík uvádí, že se jedná o spolek, který byl založen za účelem hájení

a podpory profesních zájmů pracovníků domů dětí a mládeže a středisek volného času. Dále za účelem součinnosti a vzájemné spolupráce samotných domů dětí a mládeže a středisek volného času. Také za účelem poskytování oponentské a konzultační činnosti pro orgány státní správy a samosprávy, spolupráce s dalšími profesními organizacemi. A v neposlední řadě za účelem práce s dětmi, mládeží a dobrovolníky, pořádání a organizování akcí a dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (Sdružení pracovníků domů a dětí a mládeže v České republice, 2022, [online]).

Poslední zveřejněná výroční zpráva sdružení je za rok 2014 a je možné se zde dočíst rozšířené informace o účelu sdružení. Kromě již zmíněných informací zpráva uvádí, že jejich partnerství s organizacemi pracujícími s dětmi a mládeží má velký společenský význam. Dále, dle poslední výroční zprávy, úzce spolupracují s Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy na tvorbě legislativy týkající se zájmového vzdělávání. Také jsou zde uvedeny informace, že Sdružení pracovníků domů dětí a mládeže „je členem Evropské asociace institucí neformálního vzdělávání pro volný čas dětí a mládeže (EAICY). SP DDM je rovněž členem asociace CZESHA, která sdružuje jednotlivé školské asociace a je rovněž vnějším připomínkovým místem v rámci legislativního procesu. Díky dlouhodobé, soustavné a pravidelné činnosti SP DDM má ve výše zmíněných orgánech své zastoupení, a to především proto, že se snaží podílet na řešení společenských a profesních problémů.“ Dle poslední výroční zprávy realizovalo sdružení čtyři projekty, na které získalo finanční prostředky z MŠMT. Dále proběhlo několik schůzí, seminářů a kurzů. Kromě tohoto také zpráva uvádí, že sdružení hospodařilo se ziskem.

3.3.2 Organizace Sdružení pracovníků domů dětí a mládeže v České republice

Nejvyšším orgánem Sdružení pracovníků domů dětí a mládeže je Republiková koordinační rada, její členové jsou voleni z Krajských koordinačních rad. Krajské koordinační rady existují ve všech krajích a jsou z nich voleni dva zástupci do Republikové koordinační rady Sdružení pracovníků domů dětí a mládeže. Jednání těchto krajských rad je mnohdy ovlivněno aktuální situací v kraji. Význam Krajských koordinačních rad nabývá na důležitosti s ohledem na rozdílné politiky krajů ve vztahu k střediskům volného času (domům dětí a mládeže). Významným posláním Sdružení pracovníků domů dětí a mládeže je pak výměna zkušeností, předávání informací, komunikace se zřizovateli, společné řešení problémů volnočasových zařízení v krajích, konzultační činnost s krajskými úřady,

způsoby přerozdělování financí. Členové Republikové koordinační rady zajišťují přenos informací z jednání k jednotlivým Krajským koordinačním radám.

4 Příprava a realizace výzkumného šetření

Praktická část

V přípravné části práce jsou zpracovány konkrétní etické kodexy, které si vytvářejí jednotlivá volnočasová zařízení. Z jejich obsahu byly vybrány takové prvky, které mají kodexy všechny společné a ty jsou použity pro vytvoření univerzálního etického kodexu, který mohou v praxi využít další zařízení, která o jeho tvorbě uvažují. Výsledkem diplomové práce je tedy etický kodex, který lze uplatnit v kterémkoli zařízení, které se věnuje volnočasovým aktivitám dětí a mládeže.

Zajímavostí a též překvapením je, že mnoho zařízení si své kodexy neseписuje do papírové podoby, ale stačí jim ústní forma kodexů, podle kterých poté řeší každodenní situace, do kterých se jejich zaměstnanci dostávají.

Pro účely tohoto výzkumného šetření je použit kvalitativní typ výzkumných metod. Kvalitativní výzkum je dle Miovského typický svou jedinečností a neopakovatelností, dá se tedy aplikovat na jevy, na které může různý výzkumník pohlížet různými způsoby a v jiných rovinách. Dalšími charakteristikami kvalitativního přístupu jsou procesualnost a dynamika. Zkoumaný jev totiž nějakým způsobem vznikl, rozvíjí se a také zaniká. Tento proces je třeba při výzkumu respektovat a váže se k němu i jeho dynamika. Jev se odehrává v čase a nemá lineární průběh. Neméně důležitým znakem kvalitativního přístupu je reflexivita, to znamená, že výzkumník se přímo či nepřímo, během svého výzkumu, podílí na jevech, které zkoumá. Znamená to tedy, že je určitým způsobem ovlivňuje a také je jimi ovlivňován (Mioviský, 2006, str. 17). Sebera uvádí, že kvalitativní výzkumné šetření „je nenumerické šetření a interpretace. Cílem je odhalit význam informací“ (Sebera, 2012, [online]). Sebera dále zmiňuje, že cílem kvalitativního šetření je porozumění lidí v přirozeném prostředí. Také uvádí, že oproti kvantitativnímu šetření, které potvrzuje či vyvrací určitou teorii, ji kvalitativně vytváří, tedy je zvolena určitá výzkumná otázka a jejím potvrzením či vyloučením je vytvořena nová teorie.

Ze spektra kvalitativních metod je pro účely tohoto šetření zvolena metoda studium dokumentů, o metodě studia dokumentů je pojednáno v následující části kapitoly. Kvalitativní metoda byla vybrána jednak z důvodu vhodnosti metody vzhledem ke zvolené výzkumné otázce, a také z důvodu obrovské časové náročnosti, kterou by si vyžádal v tomto případě výzkum kvantitativní. Není v silách a možnostech autorky zvolit metodu

kvantitativního výzkumu, ale i přesto, že výzkumný vzorek není tak obsáhlý, může být prokázána validita tohoto šetření.

4.1 Přípravná fáze výzkumného šetření

Než bylo přistoupeno k samotnému výzkumnému šetření, bylo nutné zvážit, jak velká oblast bude zkoumána, tedy jak rozsáhlé výzkumné šetření bude. Autorka bohužel nemá kapacity pro pokrytí celé České republiky, jedná se především o velké časové nároky, kdy by bylo velmi náročné dohledat a kontaktovat všechna volnočasová zařízení v republice. Původní záměr byl výzkumné šetření zaměřit na oblast trutnovského okresu, ale v přípravné fázi šetření bylo zjištěno, že v okrese Trutnov se nenachází dostatek volnočasových zařízení, která by mohla být oslovena pro spolupráci na tomto šetření, proto bylo výzkumné šetření rozšířeno na celé území Královehradeckého kraje. Když byla stanovena oblast, ve které bude šetření probíhat, bylo dále nutné stanovit, která zařízení budou oslovena pro spolupráci na šetření. Oslovena byla střediska volného času napříč celým krajem, konkrétně volnočasové středisko v Broumově, České Skalici, Dvoře Králové nad Labem, Hořicích, Hradci Králové, Chlumci nad Cidlinou, Náchodě, Nové Pace, Rychnově nad Kněžnou, Trutnově, Třebechovicích pod Orebem a Vrchlabí. Každé z oslovených zařízení bude v další části práce čtenáři stručně představeno.

Během přípravy k realizaci výzkumného šetření bylo nutné seznámit se s různými metodami kvalitativního výzkumu a z nich vybrat tu nejvhodnější pro toto šetření. Jako nejrelevantnější vzhledem k tomu, že budou zkoumány etické kodexy, se jeví metoda analýzy dokumentů a textů. Miovský tuto metodu popisuje jako výzkumnou strategii, která je založena na analýze již existujícího materiálu. V průběhu výzkumného šetření nedochází k vytváření nových dokumentů pro analýzu, ale je využíván materiál, který již existuje. Jde o intenzivní rozbor, který je následně co nejobsáhleji objasňován a interpretován. Výzkumník zde má možnost tvořit zajímavé a nové závěry, protože zkoumaný materiál je považován za objektivní (Miovský, 2006, str. 98-100). Sociologická encyklopedie popisuje analýzu dokumentů jako jednu „z aplikací analytické metody, která je zároveň důležitou technikou sběru informací používanou v empir. výzkumu. V zásadě se týká rozboru a využití údajů všech dokumentů, v nichž jsou zafixovány informace ... Postup analýzy dokumentů se řídí do značné míry typem dokumentů: tím, zda jde o dokumenty primární (původní informace, záznamy) či sekundární (vzniklé transformací, dopracováním nebo interpretací primárních dokumentů), osobní či neosobní (většinou úřední), oficiální či

neoficiální, spontánně vzniklé či navozené (vyžádané), materiální (nástroje, symboly, stopy činnosti) či písemné, vizuální (obrazové, včetně fotografie, filmu, atd.) či fonetické (zvukové záznamy)“ (Analýza dokumentů, 2022, [online]).

Podle Miovského je vhodné při použití metody analýzy dokumentů využít těchto kroků:

- jasně formulovat problém, cíle a výzkumné otázky
- uvést zdroje a konkrétní dokumenty, které budou analyzovány
- shromáždění těchto dokumentů
- kritika pramenů
- analýza a interpretace dokumentů vzhledem k výzkumnému problému a stanoveným otázkám
- reflexe a kontrola
- závěr a realizace (Miovský, 2006, str. 103)

Na následujících řádcích je blíže popsán první bod. A dále jsou zde také popsány zdroje, které jsou pro účely tohoto šetření použity čili druhý bod. A realizací výzkumného šetření se zabývá kapitola pátá.

4.2 Formulace výzkumného problému, stanovení cílů a výzkumných otázek

Dle Miovského je při definování výzkumného problému důležité zhruba vědět, co je neznámé, co bude pomocí výzkumu objeveno. Výzkumný problém je poté postupně zpřesňován pomocí výzkumných otázek hlavních a vedlejších (Miovský, 2006, str. 121). Pro tuto práci je definován následující **výzkumný problém**:

- *Je etický kodex běžným dokumentem v dotazovaných zařízeních nebo je stanoven ojediněle?*

Při stanovování výzkumných cílů by mělo být, dle Miovského, dbáno na to, aby byly jasné a stručné. Při tvorbě práce byly stanoveny tyto **výzkumné cíle**:

- *Zjistit, zda je etický kodex běžně ve volnočasových zařízeních stanovován či nikoli.*
- *Porovnat obsah kodexů, které si zvolená zařízení vypracovala a najít shodné body.*
- *Z těchto shodných bodů vytvořit univerzální etický kodex pro pedagogického pracovníka ve volnočasovém zařízení.*

Výzkumné otázky slouží, dle Miovského, k vystihnutí podstaty problému, který má výzkum řešit. Pro účel výzkumného šetření je tedy vhodné uvést 4-8 otázek (Miovský, 2006, str. 127). V následujícím textu jsou uvedeny **výzkumné otázky** pro tuto práci:

Hlavní výzkumná otázka

- *Existují shodné body v etických kodexech, které si vytvářejí volnočasová zařízení napříč Královehradeckým krajem?*

Vedlejší výzkumné otázky

- Jaké procento z oslovených zařízení si vytváří své vlastní etické kodexy?
- Podílejí se na tvorbě etických kodexů zaměstnanci nebo je to pouze práce vedení?
- Považují pedagogičtí pracovníci v oslovených zařízeních etické kodexy za užitečné?
- Pokud existují shodné body ve zkoumaných kodexech, lze díky nim sestavit univerzální etický kodex pro volnočasová zařízení?
- Z jakých důvodů si volnočasová zařízení etické kodexy nevytvářejí?

4.3 Charakteristika oslovených zařízení

Nejprve je nutné sdělit, že nebylo lehké dohledat volnočasová zařízení, která by bylo možné pro spolupráci oslovit, neboť ne ve všech městech Královehradeckého kraje se volnočasová zařízení nacházejí. Výhodou je dosavadní spolupráce autorky s DDM Pelíšek, který se nachází ve Vrchlabí. Tamní ředitelka totiž mohla poskytnout kontakt na další zařízení v kraji.

Všechna oslovená zařízení, která se autorce podařilo dohledat, reagovala velmi vstřícně na žádost o spolupráci na výzkumném šetření, které se týká etických kodexů. S většinou z nich probíhala komunikace prostřednictvím telefonátů, vzhledem k dojezdové vzdálenosti od místa bydliště autorky. Pokud si dotyčné zařízení etický kodex stanovilo, poskytlo ho pro účely diplomové práce elektronickou formou. Sběr dokumentů k provedení analýzy tedy probíhal elektronickou formou, proto jsou získané dokumenty přiloženy jako příloha diplomové práce. Informace o jednotlivých zařízeních jsou vytaženy z jejich internetových stránek.

V následujících podkapitolách jsou blíže představena volnočasová zařízení

Královehradeckého kraje. Zařízení, která se byla oslovena, jsou uvedena podle místa, kde se nacházejí a dále jsou seřazena dle abecedního pořádku.

Dům dětí a mládeže Ulita - Broumov

Veškeré informace o Domu dětí a mládeže Ulita byly čerpány z jejich internetových stránek <https://www.ulita.org/>.

Tabulka č. 1 Obecné informace o Domu dětí a mládeže Ulita

Datum založení	1994
Předmět činnosti dle obchodního rejstříku	školské zařízení pro zájmové vzdělávání, středisko volného času, poskytuje účastníkům naplnění volného času zájmovou činností se zaměřením na různé oblasti
Doplňková činnost dle obchodního rejstříku	výroba, obchod a služby ... (výroba školních a kancelářských potřeb, výroba bižuterie, upomínkových předmětů, reklamní činnost, marketing apod.)
Zaměstnanci	3 vedoucí pedagogové, víc než 30 pedagogů, externisté
Etický kodex	Ne

Na internetových stránkách Domu dětí a mládeže lze také dohledat informace o tom, že zajišťují volnočasové aktivity pro děti i v nedalekých Teplicích nad Metují. Jsou to kroužky zaměřené na tvorbu (keramika, kutilství) a na robotiku.

Bohužel Dům dětí a mládeže Ulita Broumov si svůj vlastní etický kodex nevytváří. Za každého pracovníka zodpovídá, dle struktury organizace, odpovědný vedoucí pedagogický pracovník.

Středisko volného času Bájó - Česká Skalice

Informace o Středisku volného času Bájó Česká Skalice byly čerpány z internetových stránek <https://www.svcbajo.cz/>. Cílem všech aktivit Bájá je připravovat pestrou zájmovou činnost pro děti, mládež a ostatní zájemce a přispívat k hledání alternativních způsobů využívání volného času.

Tabulka č. 2 Obecné informace Středisku volného času Bájó

Datum založení	1991
Předmět činnosti dle obchodního rejstříku	výchovně vzdělávací, případně rekreační činnost pro děti, mládež, případně jejich rodiče a další dospělé zájemce v jejich volném čase pravidelnou zájmovou činností, individuální prací, soutěžemi a přehlídkami a nabídkou spontánních aktivit, a to během celého roku
Doplňková činnost dle obchodního rejstříku	-
Zaměstnanci	4 pedagogičtí pracovníci, externisté
Etický kodex	Ne

Bájó také nabízí výstavní prostor v galerii FORTNA, kde vystavují zejména začínající mladí výtvarníci a fotografové. Vzhledem k materiálně technickým podmínkám se Bájó nezabývá tělovýchovnými aktivitami sportovního charakteru – ve městě pracuje množství sportovních oddílů.

Kromě činností pro děti středisko volného času nabízí programy v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.

Ani Středisko volného času Bájó v České Skalici si bohužel etický kodex nesestavuje. V rámci další spolupráce je možné pokusit se jim předat výsledek diplomové práce s návrhem, zda by ho nechtěli využít. Je to tedy návrh na další zkoumání: Poskytnout volnočasovým zařízením univerzální etický kodex a zjistit, zda se dle něho budou řídit či nikoli, zda by jim vyhovoval či zda by ho potřebovaly předělat k obrazu svému.

Dům dětí a mládeže Jednička - Dvůr Králové nad Labem

Informace o domě dětí a mládeže Jednička ve Dvoře Králové nad Labem byly také čerpány z jejich internetových stránek, konkrétně <https://ddmdvurkralove.cz/>.

Tabulka č. 3 Obecné informace o Domu dětí a mládeže Jednička

Datum založení	nenalezeno
Předmět činnosti dle obchodního rejstříku	poskytuje naplnění volného času zájmovou činností a zájmovým vzděláním
Doplňková činnost dle obchodního rejstříku	specializovaný maloobchod a maloobchod se smíšeným zbožím, ubytovací služby, realitní činnost
Zaměstnanci	6 pedagogických pracovníků, externisté
Etický kodex	Ne

Další neobvyklou činností pro volnočasové zařízení je vydávání vlastního „občasníku“, kde lze najít zajímavé rozhovory, nápady, křížovky, recepty nebo články klientů jednotlivých kroužků či pracovníků Domu dětí a mládeže Jednička, anebo soutěže.

Dům dětí a mládeže - Hořice

První, co zaujme u Domu dětí a mládeže Hořice je to, že si nezvolili žádný konkrétní název, tak jako předchozí volnočasová zařízení. Všechny informace o Domu dětí a mládeže Hořice byly čerpány z jejich internetových stránek, tedy <https://www.ddmhorice.cz/>.

Zajímavostí jsou zde typy k domácí výuce, je tedy patrné, že se Dům dětí a mládeže Hořice přizpůsobil problémům současnosti a snaží se pomoci svým klientům minimálně radou, kde najít různé možnosti a způsoby jak pracovat s dětmi, které byly nuceny přejít na domácí výuku.

Tabulka č. 4 Dům dětí a mládeže Hořice

Datum založení	1994
Předmět činnosti dle obchodního rejstříku	nenalezeno
Doplňková činnost dle obchodního rejstříku	nenalezeno
Zaměstnanci	3 pedagogičtí pracovníci, externisté
Etický kodex	Ano

Dům dětí a mládeže Barák - Hradec Králové

Stejně jako u předchozích zařízení byly informace čerpány přímo z internetových stránek Domu dětí a mládeže Barák v Hradci Králové, <https://www.barak.cz/>. Dům dětí a mládeže je podle těchto stránek, „centrem pro volnočasové vzdělávání v Hradci Králové. Organizujeme pravidelné kroužky pro děti a mládež a o víkendech a volných dnech pořádáme akce, které jsou určeny pro veřejnost. O prázdninách nabízíme příměstské i pobytové tábory.“ Dle dostupných informací má Dům dětí a mládeže Barák kapacitu při pořádání různých akcí zhruba 20 000 osob, je to tedy největší volnočasové zařízení, se kterým byla navázána spolupráce pro tuto práci. Kromě kmenové budovy má Dům dětí a mládeže Barák možnost využívat místní loděnici, což mu poskytuje další možnosti pro vytvoření zajímavé nabídky volnočasových aktivit pro své klienty.

Tabulka č. 5 Dům dětí a mládeže Barák

Datum založení	2005
Předmět činnosti dle obchodního rejstříku	zájmové vzdělávání dětí, žáků a studentů
Doplňková činnost dle obchodního rejstříku	koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodej, počítačová sazba, ubytovací služby, vydavatelská činnost, výroba, obchod a služby v oboru mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení včetně lektorské činnosti
Zaměstnanci	8 pedagogických pracovníků, externisté
Etický kodex	Ne

Kromě činností, které účastníci vykonávají přímo v zájmovém útvaru, připravil Dům dětí a mládeže Barák i činnosti, které mají za úkol účastníci plnit mimo prostory Domu dětí a mládeže. Jde tedy o propojení organizovaného volného času s volným časem, který děti a mládež tráví mimo prostory Domu dětí a mládeže Barák.

Dům dětí a mládeže - Chlumeck nad Cidlinou

Ani dům dětí a mládeže v Chlumci nad Cidlinou si nezvolil nějaké poutavé jméno, které na první poslech zaujme a tím pádem by mohlo přilákat nové klienty. Jejich stránky, ze kterých byly čerpány informace o provozu Domu dětí a mládeže, jsou vytvořeny v příjemných barvách. Tyto stránky, <http://www.ddmchlumec.net/>, jsou na první pohled přehledné a informativní.

Tabulka č. 6 Dům dětí a mládeže Chlumeck nad Cidlinou

Datum založení	2002
Předmět činnosti dle obchodního rejstříku	poskytování výchovy a vzdělání v jednotlivých zájmových oborech v době mimo školní vyučování a organizování pravidelných i příležitostných, výchovných a rekreačních činností
Doplňková činnost dle obchodního rejstříku	-
Zaměstnanci	2 pedagogičtí pracovníci, externisté
Etický kodex	Ne

Středisko volného času Děčko – Náchod

Veškeré informace, které zde budou uvedeny, byly čerpány z internetových stránek Střediska volného času Děčko v Náchodě. Konkrétně jsou to stránky <https://www.deckonachod.cz/>.

Tabulka č. 7 Středisko volného času Děčko

Datum založení	2001
Předmět činnosti dle obchodního rejstříku	zájmové vzdělávání
Doplňková činnost dle obchodního rejstříku	specializovaný maloobchod a maloobchod se smíšeným zbožím, činnost a marketing a také výroba, obchod a služby nebo pronájem nemovitostí, bytů a nebytových prostor
Zaměstnanci	7 pedagogických pracovníků, externisté
Etický kodex	Ano

Kromě toho, že nabízí volnočasové vyžití občanům města Náchod, organizuje Středisko volného času Děčko zájmové vzdělávání i v okolních obcích.

Neobvyklá je mezinárodní spolupráce Střediska volného času Děčko se zahraničními organizacemi, které pracují s dětmi a mládeží, můžeme zde jako příklad jmenovat projekt Erasmus.

Dům dětí a mládeže Stonožka - Nová Paka

Informace o Domu dětí a mládeže Stonožka z Nové Paky byly čerpány z jejich internetových stránek, tyto stránky se nacházejí na adrese <http://www.ddmstonozka.cz/>.

Tabulka č. 8 Dům dětí a mládeže Stonožka

Datum založení	Nedohledáno
Předmět činnosti dle obchodního rejstříku	zájmové vzdělávání
Doplňková činnost dle obchodního rejstříku	pronájem nebytových prostor
Zaměstnanci	3 pedagogičtí pracovníci, externisté
Etický kodex	Ne

Dům dětí a mládeže Děčko - Rychnov nad Kněžnou

Stejně jako u předchozího zařízení působí internetové stránky Domu dětí a mládeže Děčko v Rychnově nad Kněžnou stručně, ale přehledně zároveň, a nachází se na adrese <http://deckoviny.cz/>.

Tabulka č. 8 Dům dětí a mládeže Stonožka

Datum založení	Nedohledáno
Předmět činnosti dle obchodního rejstříku	zájmové vzdělávání
Doplňková činnost dle obchodního rejstříku	pronájem nebytových prostor
Zaměstnanci	3 pedagogičtí pracovníci, externisté
Etický kodex	Ne

Středisko volného času - Trutnov

Internetové stránky Střediska volného času v Trutnově, <https://www.svctrutnov.cz/>, na první pohled působí profesionálně a aktuálně, přesto ne moc přehledně.

Tabulka č. 10 Středisko volného času Trutnov

Datum založení	Nedohledáno
Předmět činnosti dle obchodního rejstříku	<p>výchovně vzdělávací a rekreační činnost, dále se podílí na další péči o nadané děti, žáky a studenty a ve spolupráci se školami a dalšími institucemi na organizování soutěží přehlídek dětí a žáků, kromě toho také poskytuje zájmové vzdělávání, zejména pravidelnou nebo příležitostnou výchovu, vzdělávací, zájmovou, tematickou rekreační, táborovou a spontánní činnost, dále osvětové aktivity a vytváření podmínek pro rozvoj nadání dětí, žáků a studentů, účastníky zájmového vzdělávání jsou i pedagogičtí pracovníci a další fyzické osoby. Zajišťuje pro své zaměstnance závodní stravování. Středisko volného času v rámci své hlavní činnosti provozuje volnočasový park (dětské hřiště, dobrodružné 3D hřiště, lanový park, mlhoviště, sportovní hřiště a občerstvení</p>
Doplňková činnost dle obchodního rejstříku	výroba, obchod a služby, pronájem nemovitostí, jejich částí, bytových a nebytových prostor
Zaměstnanci	6 pedagogických pracovníků, externisté
Etický kodex	Ne

Dům dětí a mládeže - Třebechovice pod Orebem

Veškeré informace o Domu dětí a mládeže v Třebechovicích pod Orebem byly čerpány z jejich internetových stránek, <http://www.ddmtre.cz/>.

Tabulka č. 11 Dům dětí a mládeže Třebechovice pod Orebem

Datum založení	1996
Předmět činnosti dle obchodního rejstříku	uskutečňuje zájmové vzdělávání a zajišťuje: příležitostnou výchovnou, vzdělávací, zájmovou a tematickou rekreační činnost nespojenou s pobytem mimo místo, kde právnická osoba vykonává činnost školského zařízení pro zájmové vzdělávání, pravidelnou výchovnou, vzdělávací a zájmovou činnost, táborovou činnost a další činnost spojenou s pobytem mimo místo, kde právnická osoba vykonává činnost školského zařízení pro zájmové vzdělávání, osvětovou činnost včetně shromažďování a poskytování informací pro děti, žáky a studenty, popřípadě i další osoby a vedení k prevenci sociálně patologických jevů, individuální práce, zejména vytváření podmínek pro rozvoj nadání dětí, žáků a studentů, využití otevřené nabídky spontánních činností
Doplňková činnost dle obchodního rejstříku	pronájem nebytových prostor v objektu organizace
Zaměstnanci	2 pedagogičtí pracovníci, externisté
Etický kodex	Ano

Kromě různých druhů kroužků také na svých stránkách zveřejňují návody na výrobky, které si zájemci mohou z běžně dostupných materiálů vyrobit doma.

Dům dětí a mládeže Pelíšek – Vrchlabí

Tyto stránky je možné nalézt zde <http://www.ddmvrchlabi.cz/>.
Tabulka č. 12 Dům dětí a mládeže Pelíšek

Datum založení	2001
Předmět činnosti dle obchodního rejstříku	zájmové vzdělávání ve středisku volného času
Doplňková činnost dle obchodního rejstříku	výrobu, obchod a služby nebo pronájem nebytových prostor
Zaměstnanci	5 pedagogických pracovníků, externisté
Etický kodex	Ano

A posledním oddělením je TS Oliver, což je taneční studio, jehož historické kořeny sahají až do roku 1979. Nyní TS Oliver nabízí zájemcům několik kroužků, jež jsou zaměřeny především na různé druhy tance. Také deklarují, že jejich kroužky jsou vhodné pro zájemce ve věku od 3 do 70 let, zaměřují se tedy na celou populaci, nejen na děti a mládež. Taneční studio Oliver má své samostatné internetové stránky, a to i když je součástí Domu dětí a mládeže Pelíšek. Tyto stránky jsou k nalezení zde: <https://tsoliver.cz/>.

5 Výzkumné šetření

Jak již je uvedeno výše, výzkumná metoda, která je pro tuto práci zvolena, je analýza dokumentů a textů. Dokumenty, které jsou v následující kapitole podrobněji zkoumány a rozebírány, jsou etické kodexy pedagogických pracovníků v konkrétních volnočasových zařízeních. Bohužel z oslovených zařízení je jen velmi málo těch, které si svůj vlastní etický kodex vytváří. I tak byly tyto kodexy navzájem porovnány a dále byly vyhledávány společné body těchto kodexů. Ze společných aspektů všech získaných kodexů je v závěru práce sestaven jeden etický kodex pro pedagogické pracovníky, kteří pracují ve volnočasových zařízeních. Etický kodex je dále doplněn o, dle autorky, další důležité aspekty.

U jednotlivých etických kodexů jsou sledovány hlavně části týkající se vztahu pedagogického pracovníka ke klientům a jejich zákonným zástupcům, ke kolegům a k vedení. Dále pak části, které pomáhají pedagogickým zaměstnancům řešit případné konfliktní situace s výše jmenovanými.

V následující části jsou podrobněji rozebírány získané kodexy pedagogických pracovníků, kteří jsou zaměstnáni ve volnočasových zařízeních napříč Královohradeckým krajem. Opět je dodržováno pořadí vzhledem k abecednímu pořádku místa působení. Kodexy jsou k nahlédnutí přiloženy jako příloha B až F práce.

5.1 Srovnání etických kodexů pedagogických pracovníků volnočasových zařízení

Dům dětí a mládeže Ulita - Broumov

Dle slov ředitele Domu dětí a mládeže Ulita Broumov „morální kodex v sobě nosíme stejně jako Britové, psát není třeba“. Bohužel autorce není známo, co tím pan ředitel myslel, ani proč zmiňoval jako vzor etického chování právě obyvatele Spojeného království.

Středisko volného času Bájo – Česká Skalice

Ani Středisko volného času Bájo v České Skalici nemá vytvořen svůj etický kodex pro pedagogického pracovníka pracujícího v zařízení volného času.

Dům dětí a mládeže Jednička – Dvůr Králové nad Labem

Zaměstnanci Domu dětí a mládeže Jednička ve Dvoře Králové nad Labem nemají k dispozici etický kodex, který by jim pomáhal řešit složité situace ve vztahu jak ke klientům, tak k jejich zákonným zástupcům, případně ke kolegům nebo k vedení.

Dům dětí a mládeže – Hořice

Dům dětí a mládeže Hořice má svůj etický kodex nebo kodex zaměstnance, jak ho mají nazvaný, zakomponovaný přímo do Školního vzdělávacího programu. Část s kodexem zaměstnance je vložena jako Příloha B.

- *Vztah pedagog – klient*

Zde jsou, v případě kodexu Domu dětí a mládeže Hořice, vyjmenovány vlastnosti, které by měl pedagog ve vztahu ke klientům mít. Jsou to empatie, laskavost, trpělivost, schopnost naslouchat a další. Zároveň je zde zdůrazněno, že je nutné trvat na dodržování pravidel a vzájemném respektu.

- *Vztah pedagog – zákonný zástupce*

Ve vztahu pedagog a zákonný zástupce je opět zdůrazněno nastavení pravidel a jejich dodržování, také je zde upozorňováno na profesionalitu pedagoga.

- *Vztah pedagog – kolegové*

Ve vztahu ke kolegům je zde zdůrazněna komunikace, spolupráce a zodpovědnost.

- *Vztah pedagog – vedení*

Tímto vztahem se kodex zaměstnance Domu dětí a mládeže Hořice nezabývá.

- *Řešení konfliktních situací*

Jediná zmínka v kodexu zaměstnance Domu dětí a mládeže Hořice je, v části vztahu ke kolegům. Zde je zmíněno, že konflikty má pedagog řešit neodkladně a na pracovní úrovni.

Kromě výše zmíněných skupin vztahů pedagoga volnočasového zařízení řeší kodex zaměstnance Domu dětí a mládeže ještě vztah *pedagog – pedagog*, tedy pedagog vůči sobě samému. Zde je zmíněna v první řadě psychohygienu a znalost své osobnosti a dále snaha o sebezdokonalování a rozšiřování vzdělání.

Dům dětí a mládeže Barák – Hradec Králové

I přes to, že je Dům dětí a mládeže Barák jedno z největších zařízení, které poskytlo spolupráci, tak si svůj etický kodex pro pedagogického pracovníka nevytváří. Ředitel zařízení to zdůvodnil tak, že prý „všichni, kdo ho mají, tak ho stejně porušují.“ Zda je to jeho osobní zkušenost není známo.

Dům dětí a mládeže – Chlumec nad Cidlinou

Naopak Dům dětí a mládeže v Chlumu nad Cidlinou je jedno z nejmenších zařízení, které bylo ochotné na diplomové práci spolupracovat. Neexistenci etického kodexu zde odůvodňují právě malým počtem zaměstnanců a vzájemnou dlouholetou spoluprací, tedy: „známe se sto let a je nás pět a půl, tak k čemu.“

Středisko volného času Děčko – Náchod

Ze získaných etických kodexů pedagogického pracovníka je tento nejobsáhlejší. Je to samostatný dokument, se kterým se seznamuje každý z pedagogických zaměstnanců Střediska volného času Děčko.

Kromě sledovaných vztahů mezi pedagogem a ostatními účastníky volnočasového vzdělávání obsahuje i *etické zásady*. Zde jsou zdůrazněna lidská práva a jejich dodržování a také nutnost respektovat jedinečnost každé osoby.

- *Vztah pedagog – klient*

Zde je zdůrazňováno, že pedagogický pracovník má být pro klienty především vzorem a podle toho musí usměrňovat své chování. Dále je zde uvedena odpovědnost, a to jak

v chování pedagoga, tak především ve snaze vést klienty k odpovědnosti. V neposlední řadě má být pedagog profesionál.

- *Vztah pedagog – zákonný zástupce*

Vztah mezi pedagogem a zákonnými zástupci není v etickém kodexu Střediska volného času Děčko podrobněji rozebrán a upřesněn.

- *Vztah pedagog – kolegové*

V tomto vztahu jsou na prvním místě uvedena pravidla etiky, která by měl každý pedagog dodržovat. Dále je zde zmíněna profesionalita a udržování vztahů s kolegy na úrovni pedagog – kolegové, nikoli úrovni osobní. Neméně důležitá je i vzájemná spolupráce.

- *Vztah pedagog – vedení*

Kodex Střediska volného času Děčko se přímo vztahem pedagoga s vedením nezabývá, má zde ale vedena pravidla vztahu pedagoga k samotnému zařízení. V této skupině pravidel je uvedeno, že má jednat tak, aby nepošpinil dobré jméno organizace.

- *Řešení konfliktních situací*

Tato problematika je jen okrajově v části vztahu pedagoga vůči klientům. Je zde doslova řečeno: „Pracovník může po projednání v pedagogické radě srozumitelným způsobem odpovědně a taktně informovat zákonné zástupce člena/účastníka o výrazných odchylkách od norem chování člena/účastníka.“

Kromě výše zmíněných oblastí se kodex Střediska volného času Děčko zabývá ještě *vztahem pedagog – povolání a odbornost*. Zde je zdůrazňováno další vzdělávání pedagogických pracovníků.

Dům dětí a mládeže Stonožka – Nová Paka

Zaměstnanci ani vedení Domu dětí a mládeže Stonožka v Nové Pace nemají potřebu vytvářet si svůj vlastní etický kodex pedagogického pracovníka. Důvody, proč to tak je, bohužel nejsou autorce známy.

Dům dětí a mládeže Děčko – Rychnov nad Kněžnou

Pedagogové pracující v Domě dětí a mládeže Děčko ve svém etickém kodexu najdou stručné informace o tom, co to etický kodex je a jaké důsledky plynou z jeho nedodržování. Tento kodex není nijak podrobný a není ani nijak rozčleněn do kategorií.

- *Vztah pedagog – klient*

K tomuto vztahu je zde uvedeno, že pedagog má být pro klienty vzorem, má respektovat jejich individualitu a chovat se vůči nim spravedlivě. Kromě toho má také důsledně trvat na dodržování stanovených pravidel.

- *Vztah pedagog – zákonný zástupce*

Zde je zdůrazňována spolupráce a důvěra.

- *Vztah pedagog – kolegové*

I v tomto vztahu je zdůrazněna spolupráce a udržování vztahů na přátelské úrovni.

- *Řešení konfliktních situací*

Pedagog má, dle tohoto kodexu „vyvozovat přiměřené důsledky z případných selhání a neetického chování nebo jednání klientů“ Domu dětí a mládeže Děčko.

V rámci vztahu *pedagog – pedagog* je zde uvedeno sebevzdělávání a další rozvoj svých schopností a také to, že své povolání má brát spíše jako poslání.

Středisko volného času – Trutnov

Středisko volného času v Trutnově si vlastní etický kodex pedagogického pracovníka nevytváří a ani nebyly uvedeny žádné důvody, proč tomu tak je.

Dům dětí a mládeže – Třebechovice pod Orebem

V průběhu vzniku diplomové práce došlo, vzhledem k etickému kodexu Domu dětí a mládeže v Třebechovicích pod Orebem k zásadní změně. Etický kodex zde již není součástí evaluační zprávy, jak je zmíněno výše, ale stal se samostatným dokumentem.

Na první pohled je zřejmé, že etický kodex není rozčleněn do žádných kategorií a po přečtení je jasné, že zhruba polovina kodexu je zaměřena všeobecně, tedy například: Dům

děti a mládeže dbá na, klade důraz na a tak podobně. Druhá polovina se již zaměřuje konkrétně na pedagogické pracovníky.

- *Vztah pedagog – klient*

Zde je kladen důraz na pozitivní přístup a vstřícnost.

- *Vztah pedagog – zákonní zástupci*

I v tomto vztahu je uvedena především vstřícnost.

- *Vztah pedagog – kolegové*

V kategorii pedagog – kolegové se od pedagoga očekává, že své nabyté zkušenosti, znalosti a dovednosti bude sdílet se svými kolegy.

- *Vztah pedagog – vedení*

Pedagog musí být bezúhonný a bude dbát na dobré jméno organizace.

- *Řešení konfliktních situací*

Při řešení konfliktních situací má pedagog využít nejprve pozitivní motivaci a k sankcím se má uchýlit až po vyčerpání jiných možností. Dále se od něho očekává, že případné patologické jevy, šikanu nebo diskriminaci nebude přehlížet, ale včas je řešit.

Také je zde zmíněn *vztah pedagog – pedagog*, kdy je zdůrazněna ochota dalšího vzdělávání.

V části, která je věnována obecným etickým zásadám, které by měli dodržovat všichni zaměstnanci Domu dětí a mládeže, je uvedeno, že jsou zde poskytovány rovné příležitosti pro osobnostní rozvoj klientů. Dále, že je kladen důraz na individuální potřeby každého jedince, že jsou klienti vedeni k samostatnosti, je jim připravováno bezpečné a podnětné prostředí a nabízí jim smysluplné využití volného času, které povede k jejich seberealizaci. Kromě toho Dům dětí a mládeže dbá na dodržování principů demokracie a ochranu osob. V neposlední řadě klade důraz na morální kvality zaměstnanců, jež mají být pro klienty vzorem.

Všechny tyto uvedené obecné morální zásady by se daly zařadit i do vztahu pedagog – klient.

Dům dětí a mládeže Pelíšek – Vrchlabí

Na první pohled je patrné, že uvedený kodex je téměř totožný s etickým kodexem Domu dětí a mládeže Děčko v Rychnově nad Kněžnou. Liší se v podstatě jen hlavičkou a v několika bodech. I zde je v úvodu uvedeno stručně, co to etický kodex je a jaké by mělo jeho nedodržení pro zaměstnance důsledky.

A jelikož je kodex téměř identický s etickým kodexem Domu dětí a mládeže v Rychnově nad Kněžnou, nejsou zde jeho jednotlivé body podrobněji rozebírány. Tyto dva kodexy se liší pouze v jednom bodě, který je uveden navíc v etickém kodexu Domu dětí a mládeže Pelíšek ve Vrchlabí. Tento bod nabádá pedagoga k respektování platné legislativy, včetně jejích aktualizací.

5.1 Porovnání obsahu zkoumaných kodexů

Kromě etických zásad, kterými se má pedagogický pracovník řídit při kontaktu s ostatními osobami, které navštěvují volnočasové zařízení, ať už to jsou samotní klienti, jejich zákonní zástupci, kolegové nebo vedení, či sám pedagog, existují i obecné etické zásady, které se netýkají žádného konkrétního vztahu. Mezi tyto obecné etické zásady patří:

- morální bezúhonnost, na které se shodly čtyři z pěti zkoumaných kodexů,
- respektování a dodržování hodnoty demokracie a dodržování lidských práv, toto uvádějí čtyři z pěti získaných kodexů,
- vytváření vhodného prostředí k zájmové činnosti, uvedené kritérium obsahují čtyři z pěti kodexů,
- pedagog přistupuje ke svému povolání jako k poslání, na tomto bodě se shodly dva z pěti kodexů,
- respektuje platnou legislativu

Vztah pedagog – klient

- Pedagog je vzorem pro klienty volnočasového zařízení – uvedené tvrzení se v různých variantách objevuje ve všech získaných kodexech.

- Pedagog všestranné rozvíjí osobnost klienta - tuto zásadu obsahují čtyři z pěti získaných kodexů.

Tři z pěti získaných kodexů se shodly na těchto bodech:

- Dbá na dodržování pravidel a sám je také dodržuje.
- Pedagog je spravedlivý.
- Ke klientům se pedagog chová přátelsky a otevřeně.
- Pedagog respektuje individualitu klientů.

Dva z pěti získaných kodexů se shodly na těchto bodech:

- Pedagog ochotně předává své znalosti klientům.
- Pedagog používá moderní metody a postupy.
- Upřednostňuje principy pozitivní komunikace.
- Nepřenáší své povinnosti na klienty.
- Pedagog klienty neponižuje ani nepodceňuje.
- Nepřivlastňuje si práci klientů.

Následující body jsou uvedeny vždy u jednoho z pěti získaných kodexů:

- Nikdy nesděljuje informace o účastníkovi třetí nezúčastněné straně.
- Buduje vzájemný respekt ve skupině.
- Pedagog dokáže přiznat chybu.

Vztah pedagog – zákonní zástupci

- Pedagog spolupracuje s rodiči a veřejností - nutnost spolupracovat se zákonnými zástupci klientů uvádí čtyři z pěti kodexů.
- Pedagog buduje důvěru k zákonným zástupcům klientů - získání důvěry ve vztahu k zákonným zástupcům klientů uvádí tři z pěti kodexů.
- Jasně stanoví pravidla při kontaktu se zákonnými zástupci klientů – tuto skutečnost uvádí jeden ze získaných kodexů.

Vztah pedagog – kolegové

- Pedagog spolupracuje se svými kolegy - spolupráci a sdílení informací mezi kolegy zdůrazňuje pět z pěti získaných kodexů.

- Udržuje se svými kolegy přátelské vztahy – tento bod uvádí tři z pěti kodexů.
- Respektuje své kolegy, jejich znalosti a zkušenosti – na tomto bodě se shodnou dva z pěti získaných kodexů.
- Konflikty s kolegy řeší bez odkladu a přímo – tímto se zabývají dva z pěti kodexů.

Vztah pedagog – vedení/organizaci

- Pracovník dbá na dobré jméno organizace – na tomto bodě se shodly dva získané kodexy.

Vztah pedagog – pedagog

- Pedagog se dále vzdělává a rozvíjí své schopnosti - na nutnosti dále se vzdělávat se shodlo všech pět získaných kodexů.

Tuto problematiku dále rozvádí pouze jeden ze získaných kodexů.

- Vytváří rovnováhu mezi pracovním a osobním životem.
- Využívá své silné stránky a pracuje se slabými.

Řešení konfliktních situací

Problematika řešení konfliktních situací byla řešena ve dvou získaných kodexech a to v každém jinak.

Nejvíce prostoru je ve zkoumaných kodexech věnováno vztahu pedagogického pracovníka pracujícího ve volnočasovém zařízení a jeho klientů. Což je pochopitelné, neboť s klienty, kteří navštěvují volnočasové zařízení, tráví pedagog nejvíce času. Překvapující je naopak absence nabídky možností řešení konfliktních situací, kterých může být pedagog svědkem či dokonce účastníkem.

5.2 Návrh etického kodexu pedagogického pracovníka v zařízeních volného času

V následující kapitole je uveden návrh etického kodexu pedagogického pracovníka v zařízeních volného času, který byl sestaven na základě získaných poznatků.

Etický kodex

Etický kodex vyjadřuje základní principy etického jednání platné pro střediska volného času a domy dětí a mládeže. Etický kodex je vyjádřením uznaných norem chování pracovníků a dává jim jasný návod, jak se zachovat v různých situacích.

Základní ustanovení

Etický kodex navazuje na základní práva a povinnosti zaměstnanců uvedené v zákoníku práce v oblasti obecných etických norem chování a jednání. Dodržování zásad v něm uvedených spolu s následujícími zásadami bude mít vliv na hodnocení zaměstnance a jeho profesní růst, zásadní porušování pak může být posuzováno jako porušení zákoníku práce se všemi vyplývajícími důsledky.

1. Etické zásady

- U pedagogických pracovníků je kladen důraz na morální bezúhonnost a slušné chování a vystupování jak na pracovišti, tak i mimo něj.
- Pedagog dbá na dodržování principů humanity, demokracie, lidských práv, sociální spravedlnosti a ochrany osob a majetku. Tyto principy jsou zakotveny ve Všeobecné deklaraci lidských práv, Chartě lidských práv Spojených národů a v Úmluvě o právech dítěte a dalších mezinárodních deklaracích a úmluvách. Dále se řídí Ústavou, Listinou základních práv a svobod, Školským zákonem a dalšími zákony, které se od těchto dokumentů odvíjejí.
- Pedagog vytváří, podporuje a zachovává vhodné, bezpečné a podnětné prostředí k zájmové činnosti.
- Pedagog je profesionál v oboru, má kladný vztah k dětem, ke svému povolání přistupuje jako k poslání.

- Při své práci musí pedagog respektovat platnou legislativu a to včetně jejích aktualizací.

2. Pravidla etického chování pedagogického pracovníka

a) Ve vztahu k účastníkům volnočasových aktivit

- Pedagog je inspirativním a nápaditým průvodcem a je si vědom toho, že se účastníci učí příkladem, že je tedy pro účastníky vzorem.
- Pedagog se snaží poskytovat rovné příležitosti pro všestranný osobnostní rozvoj účastníků volnočasových aktivit, tedy rozvíjí jejich intelektuální, tělesnou, emocionální, společenskou a osobnostně sociální stránku účastníků, vede je k vědomí vlastní odpovědnosti.
- Pečlivě dodržuje stanovená pravidla a trvá na jejich dodržování i od účastníků volnočasových aktivit.
- K účastníkům se chová vždy spravedlivě, přátelsky, otevřeně a s respektem. Povzbuzuje je, vyzdvihuje úspěchy, pomáhá překonat neúspěchy. Upřednostňuje principy pozitivní komunikace – chválí a podporuje účastníky volnočasových aktivit.
- Pedagog vnímá individualitu a jedinečnost každého účastníka volnočasového vzdělávání bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, mateřský jazyk, věk, pohlaví, rodinný stav, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení.
- Pedagog účastníkům ochotně předává své znalosti, dovednosti a zkušenosti, k čemuž využívá moderní metody a postupy.
 - Trvale buduje vzájemný respekt ve skupině.
 - Pokud pedagog chybí, přizná se a omluví se.
 - Pedagog nikdy nesdílí informace o účastnících třetí nezúčastněné straně, taktně zachází s informacemi, které se o účastnících dozvěděl.
- Pedagog nevyžaduje po účastnících činnosti, které patří k jeho povinnostem, nepřivlastňuje si jejich práci a jimi dosažené výsledky. Neuchyluje se k podceňování, ponižování či jakémukoli znevažování účastníků volnočasových aktivit.

b) Ve vztahu k zákonným zástupcům účastníků volnočasových aktivit.

- Pedagog spolupracuje se zákonnými zástupci i s veřejností, jedná otevřeně, profesionálně, asertivně a vybízí k efektivnímu jednání.
- Pedagog vystupuje jako důvěryhodný a spolehlivý partner, respektuje právo na soukromí zákonných zástupců účastníků.
- Při kontaktu se zákonnými zástupci účastníků volnočasových aktivit se snaží nastavit jasná pravidla, která pak obě strany dodržují.

c) Ve vztahu ke kolegům

- Nově nabyté zkušenosti, znalosti a příklady dobré praxe sdílí se svými kolegy, spolupracuje s ochotou.
- Pedagog v pracovním kolektivu aktivně buduje zdravé a bezpečné sociální prostředí, jedná vždy korektně, s respektem a tolerancí k individualitě každého kolegy, buduje přátelské vztahy.
- Respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů, také respektuje rozdíly v názorech a praktické činnosti. Zásadně nekritizuje ani žádným způsobem nezlehčuje práci kolegů před účastníky nebo jinými osobami. Kritické připomínky vyjadřuje výhradně v přímém kontaktu kolegovi.
- Řešení konfliktů neodkládá, vzniklé problémy pojmenovává přímo a bezodkladně o nich komunikuje, spory vede na úrovni pracovní, nikoli na úrovni osobní.

d) Ve vztahu k volnočasovému zařízení

- Pedagogický pracovník dbá na dobré jméno organizace.
- Snaží se pozitivně ovlivňovat vnitřní klima.
- Pedagog odpovědně plní své povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

e) Ve vztahu k sobě samému

- Pedagog se dále pravidelně vzdělává, dbá na profesní rozvoj a rozvíjí své schopnosti. Nově nabyté znalosti a zkušenosti sdílí se svými kolegy.
- Vytváří rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, uvědomuje si nutnost psychohygieny.

- Dokáže pojmenovat a využít své silné stránky, stejně tak pracuje se svými slabými stránkami. Je si vědom vlastní osobnosti, má zdravé sebevědomí.

f) Řešení konfliktních situací s účastníky volnočasových aktivit

- Pedagog využívá pozitivní motivace, k sankčním opatřením se uchyluje až po vyčerpání ostatních prostředků.
- Vyvozuje přiměřené důsledky z případných selhání a neetického chování nebo jednání účastníků volnočasových aktivit.
- Pedagogický pracovník může po projednání v pedagogické radě srozumitelným způsobem odpovědně a taktně informovat zákonné zástupce (účastníka) o výrazných odchylkách od norem chování účastníka.
- Netoleruje nebo nepřehlíží projevy diskriminace, šikany a patologických jevů, pokud by se s takovými projevy setkal, řeší je včas a důsledně.

Závěr

Teoretická část diplomové práce byla věnována pedagogickým pracovníkům a jejich působitím v oblasti volného času. Díky vymezení pojmu etika a jejího propojení s profesí pedagogického pracovníka bylo možné osvětlit problematiku etického kodexu. Etický kodex je spojován především s tzv. pomáhajícími profesemi, do kterých lze zařadit i profesi pedagoga, tedy i pedagoga volnočasového zařízení. Téma etického kodexu pedagoga volnočasového zařízení bylo ústředním tématem především praktické části diplomové práce, která mu byla z větší části věnována.

Pro lepší orientaci v otázce volnočasových zařízení, byla volnočasovým zařízením věnována třetí kapitola, kde bylo uvedeno, jak volnočasová zařízení v České republice vznikala, co je to volný čas a jaké plní funkce. Úkolem pedagogického pracovníka ve volnočasových zařízeních je naplnit volný čas klientů, neboli účastníků, smysluplnými činnostmi, které je mají určitým způsobem rozvíjet a obohacovat. Etický kodex pedagogického pracovníka volnočasových zařízení má pedagogovi pomoci orientovat se ve složitých vztazích mezi ním a právě účastníkem volnočasových aktivit. Někdy se to může jevit jako samozřejmost, obzvláště, je-li účastníkem nezletilá osoba, ovšem pokud je účastníkem dospělý jedinec, mohou nastat situace, ve kterých si pedagog nebude vědět rady. A zde by mu měl pomoci právě etický kodex.

Jak je zřejmé z druhé kapitoly, která byla věnována etice a etickým kodexům obecně, pedagogičtí pracovníci, nejen ve volnočasových zařízeních, nemají stanoven svůj etický kodex jako například lékaři či právníci. Proto byla praktická část diplomové práce věnována sestavení takového etického kodexu pro pedagogické pracovníky ve volnočasových zařízeních. Navržený kodex byl sestaven na základě pěti kodexů, které pro tento účel ochotně poskytla volnočasová zařízení napříč Královehradeckým krajem. Jednotlivé kodexy byly rozebrány na jednotlivé aspekty a ty pak sestaveny do kategorií nejdůležitějších vztahů, se kterými se pedagogický pracovník ve volnočasovém zařízení může setkat. Tyto kategorie, potažmo konkrétní aspekty, byly následně porovnány a z těch, které byly alespoň některým kodexům společné, byl následně sestaven etický kodex pedagogického pracovníka ve volnočasových zařízeních. Kromě společných aspektů byl kodex dále doplněn o ty, které byly obsaženy pouze v jednom ze získaných kodexů, ale dle autorky jsou nevypustitelné.

Navržený etický kodex samozřejmě nezahrnuje konkrétní jevy, které by odrážely požadavky jednotlivých volnočasových zařízení. Je pouze jakýmsi univerzálním kodexem, do kterého si mohou zařízení přidat další etické zásady a pravidla tak, aby to vyhovovalo potřebám jejich konkrétního zařízení.

Z hlediska použitelnosti diplomové práce v praxi by bylo ideálním výsledkem, kdyby se o problematice etických kodexů v pedagogických profesích více hovořilo, a aby chybějící etické kodexy nebyly brány na lehkou váhu, což je právě patrné z malého množství posbíraných kodexů. Dalším praktickým výstupem diplomové práce by mohlo být to, že by navržený etický kodex pedagogického pracovníka ve volnočasových zařízeních využila ostatní zařízení pro návrh jejich vlastního etického kodexu.

Literatura

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy. 13. vyd. Praha: Grada. 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

ADAMOVIČ, Lenka, Vladislav DUDÁK a Václav VENTURA, 2007. Základy filosofie etiky: základy společenských věd: pro střední školy. 4. vyd. Praha: Fortuna. 152 s. ISBN 80-7168-905-X.

BENN, Suzanne, BOLTON, Dianne, 2011. Key Concepts in Corporate Social Responsibility. 1. vyd. London: SAGE Publications Ltd, 248 s. ISBN 978-1-84787-928-8.

BLÁHA, Jiří; DYTRT, Zdeněk, 2003. Manažerská etika. 1. vyd. Praha: Management Press. 155 s. ISBN 80-7261-084-8.

DONNELLY, Jr. James.; James L. GIBSON a John M. IVANCEVICH, 1997. Management. 1. vyd. Praha: Grada, 821 s. ISBN 80-7169-422-3.

FREEMAN, R. Edward, 1984. Strategic Management: A Stakeholder approach. Boston: Pitman, ISBN 0273019139.

KRATOCHVÍLOVÁ, E., 2004. Pedagogika volného času. 1. vydání. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislavě. 308 s. ISBN 80-223-1930-9

KRYMLÁKOVÁ, Hana, 2009. Etika a odpovědnost organizace. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava. 250 s. ISBN 978-80-248-2092-7.

KULDOVÁ, Lucie., 2010. Společenská odpovědnost firem: Etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi. 1. vyd. Plzeň: Kanina. 189 s. ISBN 978-80-87269-12-1.

KUNZ, Vilém, 2012. Společenská odpovědnost firem. Praha: Grada. 208 s. ISBN 978-80247-3983-0.

MACEK, M, et al., 1998. Střediska pro volný čas dětí a mládeže. Souhrn metodických textů k vybraným problémům činnosti domů dětí a mládeže a stanic zájmových činností. 1. vydání. Praha : Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, odbor pro mládež. 120 s.

PÁVKOVÁ, J., HÁJEK, B., HOFBAUER, B., HRDLIČKOVÁ, V., PAVLÍKOVÁ, A. , 2002. Pedagogika volného času. Teorie, praxe a perspektivy výchovy mimo vyučování a zařízení volného času. 3., aktualizované vydání. Praha : Portál. 231 s. ISBN 80-7178-711-6.

PAVLÍK, Marek, BĚLČÍK, Martin, 2010. Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál. Praha: Grada, 176 s. ISBN 978-80-247-3157-5.

POPKIN, Richard H., STROLL, Avrum, 2000. Filozofie pro každého. 1. vyd. Praha: Ivo Železný. ISBN 80-240-0257-4.

PRŮCHA, Jan, 2002. Učitel: současné poznatky o profesi. Praha: Portál. Pedagogická praxe. ISBN 80-7178-621-7.

PUTNOVÁ, Anna, Pavel SEKNIČKA, 2007. Etické řízení ve firmě: nástroje a metody: etický a sociální audit. 1. vyd. Praha: Grada. 166 s. ISBN 978-80-247-1621-3.

SELUCKÝ, R., 1966. Člověk a jeho volný čas. Pokus o ekonomickou formulaci problému. 1. vydání. Praha: Československý spisovatel. 208 s.

VÁŽANSKÝ, M., SMÉKAL, V., 1995. Základy pedagogiky volného času. 1. vydání. Brno: Paido. 176 s., přílohy. ISBN 80-901737-9-9.

ZADRAŽILOVÁ, Dana a kol. 2010. Společenská odpovědnost podniků: Transparentnost a etika podnikání. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 167 s. ISBN 978-80-7400-192-5.

Internetové zdroje

Analýza dokumentů. *Sociologická encyklopedie* [online]. [cit. 2022-10-25]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Anal%C3%BDza_dokument%C5%AF

Co je CSR. *Business Leaders Forum* [online]. [cit. 2021-5-6]. Dostupné z: <https://www.csr-online.cz/co-je-csr/>

Informace z kontrolní akce 08/34 – Prostředky státního rozpočtu určené na podporu rodin. *NKÚ* [online]. [cit. 2022-10-13]. Dostupné z: <https://www.nku.cz/informace/informace-08-34.pdf>

Sdružení pracovníků domů a dětí a mládeže v České republice. *Veřejný rejstřík a sbírka listin* [online]. [cit. 2022-10-25]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=737998&typ=UPLNY>

SEBERA, Martin. Vybrané kapitoly z metodologie. *Čítárna Masarykovy univerzity* [online]. [cit. 2022-10-25]. Dostupné z: <https://munispace.muni.cz/library/catalog/book/699>

Společenská odpovědnost organizací. *Oficiální portál Rady kvality ČR* [online]. [cit. 2021-5-6]. Dostupné z: <https://www.narodniportal.cz/spolecenska-odpovednost-organizaci/>

Střediska volného času - Domy dětí a mládeže. *Sdružení pracovníků domů a dětí a mládeže v České republice* [online]. [cit. 2022-10-25]. Dostupné z: <http://www.spddm.org/index.html>

Teorie stakeholderů. *Databáze case study* [online]. [cit. 2021-5-6]. Dostupné z: <https://casestudypublicity.wordpress.com/2016/10/06/teorie-stakeholderu/>

Teorie stakeholderů. *Minutky ze světa* [online]. [cit. 2021-5-6]. Dostupné z: <https://vospweb.wordpress.com/2016/10/18/teorie-stakeholderu/>

432/1992 Sb. Vyhláška ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky o střediscích pro volný čas dětí a mládeže. *Esipa* [online]. [cit. 2022-10-13]. Dostupné z: <https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=1992s432>

Přílohy

Příloha A Historie etiky

Historie etiky

Samotná historie etiky se dělí do tří období – antika, křesťanská etika a moderní etika.

Nejdříve je nutné popsat antické období, jako jedno z nejstarších, kdy lidé etiku začali vnímat. Základním pojmem zde je areté (ctnost), podle Aristotela se jedná o to nejlepší, čeho může člověk dosáhnout a čeho je schopný. Ctnost vede člověka k dobru, pozitivnímu charakteru a také ke společenskému i osobnímu bytí. Rozlišují se čtyři základní ctnosti:

rozumnost, kdy se jedná o schopnost člověka řídit se rozumem

uměřenost, což je celistvý pohled na svět, je to rozhodnutí člověka brát život vážně

spravedlnost jakožto rovnocenné vztahy ve společnosti

statečnost, což je svobodné žití bez strachu o život a boj o dobro

Do tohoto období patří kromě Aristotela i Platon. Platon ctnost vysvětloval jako nejvyšší ideu dobra. Aristoteles měl ctnost vyznávat jako rozumný, uspořádaný a společenský život. Ve společnosti člověk nachází naplnění a pocit štěstí. Stoikové zase kladli důraz na pathé, což má význam vnitřní svobody, jakožto ctnost, která člověku umožní najít vnitřní klid a být vyrovnaný. Měl by získat aparheia (svobodu), což je ctnost, která zajistí, aby byl člověk nad věcí, a nebude si připouštět žádné negativní pocity.

Helenistické období je označováno v oblasti morálky tím, že největší překážkou života mravnosti je hmota a tělesnost a je třeba se jich zbavit a žít jen duchovně. Znamenalo to například držet celibát. (Adamová, 2007, s. 127–128)

Křesťanská etika se dělí do několika oblastí. První z nich je pastýřská křesťanská etika, která přebírá názory z judaismu a perských mystických náboženství. Zde je kladen důraz na Dekalog, což je Desatero Božích přikázání, rituální postupy a morální učení Kristovo. U křesťanské etiky je Kristus považován za svatého zvěstovatele, který lidem poskytuje návod pro život, který vymyslel Bůh.

Druhou oblastí je církevní etika. Ta tvrdí, že existuje božská bytost, která vytvořila určitá pravidla morálního chování, i toho nesprávného, a spočívá hlavně v porušování těchto pravidel. Základním morálním kodexem u církevní etiky je také Desatero a patří sem i některé texty z Nového zákona. Lidské chování je dle křesťanských textů vždy správné, ale texty musí být v souladu s kodexy. Mezi nemorální jednání patří takové, které porušuje

některé z přikázání, jako například nepokradeš. (Popkin, Stroll, 1993, s. 41–42)

Posledním obdobím je moderní etika. Ta je ovlivněná několika moderními koncepcemi. Mezi koncepce patří deontologická etika nebo utilitarismus (Adamová, 2007, s. 129). Deontologická etika se zaměřuje na skutečnost, že skutky jsou dobré nebo špatné a nehledí se na jejich důsledky. Teorie souvisí s Immanuelem Kantem a jeho kategorickým imperativem. Ten obsahuje dvě teze. První mluví o tom, že by se lidé měli řídit zásadou, která tvrdí, že co je dobré pro jednotlivce, může být dobré i pro druhé osoby nebo pro společnost. Není dobré činit druhým to, co nechceme, aby oni dělali nám. V takovém případě jde o chování, které je vyžadováno od všech. Druhá teze říká, že s lidmi se musí jednat jako s účelem, nikoli prostředkem. Utilitarismus je filosofický směr, který lidské chování poměřuje a hodnotí podle toho, kolik užitku způsobí, případně kolik odstraní zla. Správné jednání je to, které přináší co nejvíce štěstí, dobra nebo blaha co nejvyššímu počtu osob. (Armstrong, 2015, s. 141)

Příloha B Etický kodex Domu dětí a mládeže Hořice

Etický kodex Domu dětí a mládeže Hořice je součástí Školního vzdělávacího programu, který je zveřejněn na internetových stránkách <file:///C:/Users/xsalf/OneDrive/Plocha/DP%20Jan%C4%8Da/%C5%A0VP%20DDM%20Ho%C5%99ice.pdf>. Zde je z něho vyjmuta část týkající se kodexu.

4.1. Kodex zaměstnance

Pedagog a děti

Pedagog je inspirativním a nápáditým průvodcem každého dítěte. Je empatický, trpělivý, laskavý, naslouchá potřebám a vnímá individualitu každého účastníka vzdělávání. Vystupuje zároveň jako přirozená autorita, trvá na dodržování předem nastavených pravidel a je schopný správným rozhodnutím reagovat na různé situace. Trvale buduje vzájemný respekt ve skupině. Je důsledný, vyžaduje dodržování slibů a zároveň je dodržuje i on sám. V případě vlastní chyby či nevědomosti ji přizná a omluví se. Přenáší vlastní optimismus na účastníky, povzbuzuje je, vyzdvihuje úspěchy, pomáhá překonat neúspěchy. Je profesionál v oboru, má kladný vztah k dětem, má rád svou práci.

Pedagog a rodiče

Pedagog při komunikaci s rodiči a dospělými účastníky komunikuje otevřeně, profesionálně, asertivně, vybízí je ke spolupráci a efektivnímu jednání. Podporuje klientský přístup a partnerské vztahy, vždy však s jasně nastavenými pravidly. Při komunikaci je trpělivý a empatický, snaží se vyjít vstříc za předpokladu dodržení nastavených norem. V případě potřeby nabídne či poskytne sociální podporu. Vystupuje jako důvěryhodný a spolehlivý partner. Včas poskytuje přesné a úplné informace.

Pedagog a kolegové

V pracovním kolektivu pedagog aktivně buduje zdravé a bezpečné sociální prostředí. Jedná vždy korektně, s respektem a tolerancí k individualitě každého kolegy. Trvale komunikuje a pravidelně poskytuje zpětnou vazbu. Buduje přátelské vztahy. V případě potřeby je nápomocný a zároveň sám umí požádat o pomoc. Řešení konfliktů neodkládá, vzniklé problémy pojmenovává přímo a bezodkladně o nich komunikuje, spory vede na úrovni pracovní, nikoliv na úrovni osobní. Jasně nastavuje pravidla a sám je dodržuje, spolupracuje s ochotou, sdílí příklady dobré praxe, nese zodpovědnost za svoji práci, chová se slušně a s respektem.

Pedagog sobě

Pedagog vytváří trvalou rovnováhu pracovního a osobního života, uvědomuje si nutnost psychohygieny jako prostředku k vysokým pracovním výkonům. Dokáže pojmenovat a využít svých silných stránek, stejně tak pracuje se svými slabými stránkami. Je si vědom vlastní osobnosti, má zdravé sebevědomí. V případě nutnosti umí odpovídajícím profesionálním způsobem odmítnout úkol či požadavek. V rámci

sebezpoznání a sebehodnocení stanovuje své životní priority. Pravidelně se vzdělává a dbá na profesní rozvoj.

4.2. Kritéria pro profesní tým

- kreativní kolektiv s vytvořeným souborem hodnot, které považuje za důležité
- klima důvěry, respektu mezi pedagogy
- vysoké pracovní nasazení
- doplňování kvalifikace a odborností
- mobilita a přizpůsobivost novým trendům a formám práce
- odpovědnost při plnění úkolů ve výchovně vzdělávací práci

Příloha C Etický kodex Střediska volného času Děčko – Náchod

Etický kodex byl autorce poskytnut formou elektronické pošty.

ETICKÝ KODEX Pracovníka SVČ Děčko Náchod

1. Etické zásady

- a) **Práce s dětmi a mládeží je založena na hodnotách demokracie, lidských práv a sociální spravedlnosti.** Pracovníci proto dbají na dodržování lidských práv tak, jak jsou vyjádřeny v dokumentech relevantních pro činnost SVČ, a to především ve Školské zákoně, Všeobecné deklaraci lidských práv, Chartě lidských práv Spojených národů a v Úmluvě o právech dítěte a dalších mezinárodních deklaracích a úmluvách. Dále se řídí Ústavou, Listinou základních práv a svobod a dalšími zákony tohoto státu, které se od těchto dokumentů odvíjejí.
- b) **Pracovník Děčka respektuje jedinečnost každého člověka** bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, mateřský jazyk, věk, pohlaví, rodinný stav, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti.
- c) **Pracovník Děčka dává přednost profesionální odpovědnosti před svými soukromými zájmy.** Svoji práci vykonává na nejvyšší úrovni.

2. Pravidla etického chování pedagogického pracovníka SVČ Děčka

2. 1. Ve vztahu ke členům Děčka a účastníkům aktivit

- a) **Pracovník Děčka podporuje rozvoj osobnosti účastníků** a vede je k vědomí vlastní odpovědnosti.
- b) Pracovník vždy jedná tak, **aby chránil důstojnost a lidská práva účastníků aktivit.**
- c) Pracovník Děčka **je morálně bezúhonný** a je si vědom skutečnosti, že jeho jednání je **vzorem pro členy Děčka** a další účastníky činností.
- d) Pracovník může po projednání v pedagogické radě srozumitelným způsobem odpovědně a **taktně informovat zákonné zástupce člena/účastníka** o výrazných odchylkách od norem chování člena/účastníka.
- e) Pracovník **nikdy nesděljuje informace o účastníkovi třetí nezúčastněné straně**, taktně zachází s informacemi, které se dozvěděl o osobních poměrech člena/účastníka.
- f) Pracovník **nikdy nevstupuje do osobního vztahu s členem/účastníkem** a zásadně udržuje profesionální vztah a to i při neformálních aktivitách. Nesmí využívat znalosti o účastnících, ani vztahu s nimi, pro osobní výhody.
- g) Pracovník **nesmí propagovat či prodávat členům či účastníkům aktivit obchodní produkty** jiných subjektů ani vykonávat na půdě Děčka jakékoliv soukromé obchodní aktivity a to ani pokud z toho nemá osobní prospěch.

2. 2. Ve vztahu k Děčku Náchod

- a) **Pracovník odpovědně plní své povinnosti** vyplývající z pracovního poměru.

- b) **Pracovník dbá o dobré jméno Děčka navenek**, interní otázky Děčka nikdy nevynáší mimo organizaci.
- c) Snaží se **pozitivně ovlivňovat vnitřní klima** a činnosti v Děčku Náchod s ohledem na co nejvyšší kvalitu poskytovaného zájmového vzdělávání.
- d) Pracovník **nevyužívá znalosti, dovednosti, zkušenosti a kontakty získané ve své práci** v Děčku **k vlastním aktivitám**, ať již ziskovým či neziskovým, které by jakkoliv vytvářeli **konkurenci k aktivitám Děčka**.

2. 3. Ve vztahu ke kolegům


- a) Pracovník je zodpovědný za to, že jeho **chování vůči kolegům** (pozdrav, vzájemné oslovování, respekt k postavení, způsob komunikace) **jsou v souladu s obecnými pravidly etiky**.
- b) V Děčku a při činnostech Děčkem organizovaných udržují pracovníci **kvalitní profesionální vztahy, do nichž nesmí vstupovat vztahy osobní**. To se týká i vztahu k externím pracovníkům organizace. Jakékoliv intimní vztahy v prostorách Děčka, základny Vizňov a na akcích Děčkem pořádaných nebo spolupřádaných jsou proti etickému kodexu Děčka Náchod.
- c) **Pracovník respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů**. Vyhledává a rozšiřuje spolupráci s nimi a tím zvyšuje kvalitu poskytovaných pedagogických služeb.
- d) **Respektuje rozdíly v názorech** a praktické činnosti. Zásadně nekritizuje ani žádným způsobem nezlehčuje práci kolegů před účastníky činnosti, jejich zákonnými zástupci ani ostatním personálem či na veřejnosti.
- e) **Kritické připomínky** k práci kolegy vyjadřuje výhradně **v přímém kontaktu kolegovi** a to věcně a konstruktivně, bez osobních invektiv, **zásadně k tomu neužívá mailovou korespondenci**.

2. 4. Ve vztahu k povolání a odbornosti

- a) **Pracovník dbá na udržení a zvyšování prestiže** vzdělávání obecně s důrazem na specifika zájmového a neformálního vzdělávání.
- b) Neustále se snaží **o udržení a zvýšení odborné úrovně** své práce a uplatňování nových přístupů a metod.
- c) Je **zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání**, jako základ pro udržení stanovené úrovně poskytovaného zájmového vzdělávání a schopnosti řešit etické a výchovné problémy.
- d) **Pro svůj odborný růst využívá znalosti a dovednosti** svých kolegů a jiných odborníků, naopak své znalosti a dovednosti poskytuje ostatním.

Příloha D Etický kodex Domu dětí a mládeže Děčko – Rychnov nad Kněžnou

Toto je přesná podoba etického kodexu Domu dětí a mládeže Děčko v Rychnově nad Kněžnou tak, jak ho autorka získala prostřednictvím elektronické pošty.

Číslo směrnice: <h1 style="text-align: center;">1</h1> Č.j.: 3/2010		Zaměstnavatel: Dům dětí a mládeže, Rychnov nad Kněžnou, Poláčkovo náměstí 88
Vypracoval: Mgr. Josef Solár (ředitel DDM)		Vydáno dne: 1.09.2010 Účinnost od: 11.09.2010
Pedagogickou radou projednáno: 1.9.2010		Aktualizace od: Závaznost: pro všechny účastníky a zaměstnance DDM
Vydává: DDM Rychnov nad Kněžnou		Počet stran: 3
IČO: 71235698		

ETICKÝ KODEX DDM

Změny v organizační směrnici

Poř. číslo	Datum vydání	Strana číslo / odstavec, bod	Účinnost ode dne	Změnu provedl		Poznámka
				Příjmení a jméno	podpis	
1	2	3	4	5	6	7
1.						
2.						

3.						
4.						
5.						

Etický kodex

Etický kodex stanovuje zásady chování a jednání zaměstnanců Děčka – DDM Rychnov nad Kněžnou. Je základní etickou normou jejich vystupování především vůči veřejnosti.

Základní ustanovení

Etický kodex navazuje na základní práva a povinnosti zaměstnanců uvedené v zákoníku práce v oblasti obecných etických norem chování a jednání. Dodržování zásad v něm uvedených spolu s následujícími zásadami bude mít vliv na hodnocení zaměstnance DDM a jeho profesní růst, zásadní porušování pak může být posuzováno jako porušení ZP se všemi vyplývajícími důsledky.

Etický kodex pedagoga volného času

Děčka – DDM Rychnov nad Kněžnou

Pedagog volného času:

- přistupuje ke svému povolání jako k poslání;
- je morálně bezúhonný, je si vědom skutečnosti, že jeho jednání je vzorem pro děti, mládež a další klienty;
- dále se vzdělává a rozvíjí své schopnosti;
- spolupracuje s kolegy a dalšími profesionály ve prospěch zájmového vzdělávání klientů;
- hlásí se k ideálům demokracie a v tomto duchu působí na klienty;
- spolupracuje s rodiči i s veřejností, buduje důvěru k nim a respektuje právo na soukromí;
- vytváří, podporuje a zachovává vhodné prostředí k zájmové činnosti;
- rozvíjí intelektuální, tělesnou, emocionální, společenskou a osobnostně sociální stránku klienta;
- ke klientům se chová vždy spravedlivě, nevyžaduje od nich činnosti, které patří k jeho vlastním povinnostem, nepřivlastňuje si nijak jejich práci a jimi dosažené výsledky;
- komunikuje s klienty otevřeným a přátelským způsobem, neuchyluje se k jejich podceňování, ponižování a jakémukoliv znevažování;


- snaží se pedagogicky působit osobním příkladem, pečlivě dodržuje stanovená pravidla organizace zájmové činnosti;
- používá moderní metody, formy a postupy pedagogického působení a tím zkvalitňuje zájmové vzdělávání;
- klientům předává ochotně své znalosti, dovednosti a zkušenosti;
- nezneužívá svého postavení vůči klientům, neupřednostňuje žádného klienta, je spravedlivý a aplikuje rovný přístup ke všem;
- vyvozuje přiměřené důsledky z případných selhání a neetického chování nebo jednání klientů;
- v rámci vnitřního pracovního prostředí udržuje vztahy na přátelské úrovni.

V Rychnově nad Kněžnou dne 1.9.2010

.....
Razítko a podpis

Příloha E Etický kodex Domu dětí a mládeže – Třebechovice pod Orebem

Etický kodex Domu dětí a mládeže v Třebechovicích pod Orebem v uvedené podobě vznikl až po té, co byl Dům dětí a mládeže požádán o spolupráci. Vznikl na základě elektronické konverzace, která proběhla mezi autorkou a paní ředitelkou. Před tím byl součástí evaluační zprávy, nyní je samostatným dokumentem.

Dům dětí a mládeže, Třebechovice pod Orebem		
Flesarova 49, Třebechovice pod Orebem, 50346 Tel: 736 770 462 e-mail: info@ddmtre.cz DS: hhykj2h	IČO: 62694723	
Název dokumentu: Etický kodex DDM		

Motto: „Šťastné dítě – spokojený rodič

Spokojený rodič – šťastné dítě“

- Dům dětí a mládeže, Třebechovice pod Orebem (dále jen DDM) poskytuje rovné příležitosti pro všestranný osobnostní rozvoj dětí, žáků, studentů a ostatních zájemců, pro jejich výchovu a vzdělávání
- DDM klade důraz na individualitu účastníků a respektuje jejich potřeby. Individuálně rozvíjí jejich schopnosti a dovednosti, vede je k samostatnému rozhodování a umožní jim svobodné vyjádření a obhajobu názorů, pokud nejsou v rozporu s etikou
- Připravuje bezpečné a podnětné prostředí
- DDM pomáhá účastníkům najít takové aktivity, které povedou ke smysluplnému trávení volného času jedince, seberealizaci účastníka, ale i k jeho sebevzdělávání.
- DDM dbá na dodržování principů humanity, demokracie, a ochrany osob a majetku (včetně ochrany osobních údajů)
- DDM klade důraz na morální kvality zaměstnanců, tak, aby se účastníci učili příkladem:

U zaměstnanců je kladen důraz na bezúhonnost a slušné chování a vystupování a to i mimo pracoviště.

Očekává se od nich pozitivní komunikace, ochota chválit a podporovat účastníky a ochota dále se vzdělávat.

Nově nabyté znalosti a zkušenosti sdílí se svými kolegy.

Pedagog využívá pozitivní motivace, k sankčním opatřením se uchyluje až po vyčerpání ostatních prostředků.

Od zaměstnanců se očekává, že nebudou tolerovat nebo přehlížet projevy diskriminace, šikany a patologických jevů a budou je včas řešit.

Zaměstnanci dbají na dobré jméno organizace a jeho propagaci

K účastníkům a zákonným zástupcům se chovají vstřícně.

V Třebechovicích pod Orebem 1.9.2021

Mgr. Petra Jánská

Příloha F Etický kodex Domu dětí a mládeže Pelíšek – Vrchlabí

Dům dětí a mládeže Pelíšek, Husova 212, Vrchlabí	
Etický kodex DDM	
Č.j.:	24/2017
Vypracoval:	Mgr. Ivona Čivrná ředitelka DDM Vrchlabí
Schválil:	Mgr. Ivona Čivrná
Směrnice nabývá platnosti ode dne: 11.10.2017	1.9.2017
Aktualizace	1.9.2019

Etický kodex

Etický kodex stanovuje zásady chování a jednání zaměstnanců Domu dětí a mládeže Pelíšek, Vrchlabí DDM. Je základní etickou normou jejich vystupování především vůči veřejnosti.

Základní ustanovení

Etický kodex navazuje na základní práva a povinnosti zaměstnanců uvedené v zákoníku práce v oblasti obecných etických norem chování a jednání. Dodržování zásad v něm uvedených spolu s následujícími zásadami bude mít vliv na hodnocení zaměstnance DDM a jeho profesní růst, zásadní porušování pak může být posuzováno jako porušení ZP se všemi vyplývajícími důsledky.

Etický kodex pedagoga volného času

Domu dětí a mládeže Pelíšek Vrchlabí

Pedagog volného času:

- přistupuje ke svému povolání jako k poslání;
- je morálně bezúhonný, je si vědom skutečnosti, že jeho jednání je vzorem pro děti, mládež a další klienty;

- dále se vzdělává a rozvíjí své schopnosti;
- spolupracuje s kolegy a dalšími profesionály ve prospěch zájmového vzdělávání klientů;
- hlásí se k ideálům demokracie a v tomto duchu působí na klienty;
- spolupracuje s rodiči i s veřejností, buduje důvěru k nim a respektuje právo na soukromí;
- vytváří, podporuje a zachovává vhodné prostředí k zájmové činnosti;
- rozvíjí intelektuální, tělesnou, emocionální, společenskou a osobnostně sociální stránku klienta;
- ke klientům se chová vždy spravedlivě, nevyžaduje od nich činnosti, které patří k jeho vlastním povinnostem, nepřivlastňuje si nijak jejich práci a jimi dosažené výsledky;
- komunikuje s klienty otevřeným a přátelským způsobem, neuchyluje se k jejich podceňování, ponižování a jakémukoliv znevažování;
- snaží se pedagogicky působit osobním příkladem, pečlivě dodržuje stanovená pravidla organizace zájmové činnosti;
- používá moderní metody, formy a postupy pedagogického působení a tím zkvalitňuje zájmové vzdělávání;
- klientům předává ochotně své znalosti, dovednosti a zkušenosti;
- nezneužívá svého postavení vůči klientům, neupřednostňuje žádného klienta, je spravedlivý a aplikuje rovný přístup ke všem;
- vyvozuje přiměřené důsledky z případných selhání a neetického chování nebo jednání klientů;
- v rámci vnitřního pracovního prostředí udržuje vztahy na přátelské úrovni.
- respektuje platnou legislativu a změny vycházející z aktualizace

Ve Vrchlabí 11.9.2019

Mgr. Ivona Čivrná

Tabulky s přehledem činnosti jednotlivých volnočasových zařízení

Tabulka č. 13a. Činnost oslovených volnočasových zařízení

Činnost v oblasti:	DDM Ulita	SVČ Bájo	DDM Jednička	DDM Hořice	DDM Barák	DDM Chlumeč
Sport	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Umění	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Technika	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Jazyky	Ano	Ne	Ano	Ano	Ano	Ne
Přírodověda	Ano	Ne	Ano	Ano	Ano	Ano
Táborová činnost	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Spontánní činnost	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Turistika	Ano	Ne	Ano	Ne	Ano	Ne
Zdravověda	Ano	Ano	Ne	Ano	Ano	Ne
Zajímavosti	rybářský a astronomický kroužek	kroužek parkouru	čínština, kroužek přemýšlení	mažoretky, Alchymista	balet, vodní turistika	badminton
Aktivity pro dospělé	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ne
Aktivity pro rodiče s dětmi	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano

Tabulka č. 13b. Činnost oslovených volnočasových zařízení

Činnost v oblasti:	SVČ Děčko	DDM Stonožka	DDM Děčko	SVČ Trutnov	DDM Třebechovice	DDM Pelíšek
--------------------	-----------	--------------	-----------	-------------	------------------	-------------

Sport	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Umění	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Technika	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Jazyky	Ano	Ano	Ano	Ne	Ano	Ano
Přírodověda	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Táborová činnost	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Spontánní činnost	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Turistika	Ano	Ne	Ano	Ne	Ne	Ano
Zdravověda	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Zajímavosti	3D kroužek	Montessori zaměření	spolupráce s cizinci	rodeo	dívčí klub	cyklistika, DofE
Aktivity pro dospělé	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Aktivity pro rodiče s dětmi	Ano	Ne	Ano	Ano	Ne	Ano