

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Teologická fakulta  
Katedra pedagogiky

Bakalářská práce

**ROZVOJ A DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGŮ VOLNÉHO ČASU  
V DOMECH DĚTÍ A MLÁDEŽE**

Vedoucí práce: Mgr. Martina Kočerová

Autor práce: Tereza Šuláková  
Studijní obor: Pedagogika volného času  
Ročník: 3.

2016

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b Zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením Zákona č.111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

16. 03. 2016

.....  
Tereza Šuláková

## **Poděkování**

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Martině Kočerové za odborné vedení práce, cenné rady, připomínky a za její čas a trpělivost. Dále děkuji panu Lukáši Schovancovi za odborné konzultace a podporu při psaní mé práce. V neposlední řadě patří poděkování všem blízkým, kteří mne při psaní práce podporovali a byli mi oporou.

## Obsah

Úvod.....	5
1 Dům dětí a mládeže .....	7
2 Pedagog volného času.....	10
2.1 Kvalifikační požadavky na pedagoga volného času dle legislativních norem ....	10
2.2 Osobnostní předpoklady pedagoga volného času .....	12
2.3 Role, které pedagog volného času zastává.....	14
3 Pedagogičtí pracovníci v DDM .....	16
3.1 Typy pedagogických pracovníků v DDM.....	16
3.2 Kvalifikační požadavky na pedagoga volného času v DDM .....	16
3.3 Rozsah přímé výchovné činnosti .....	17
4 Rozvoj pedagogických pracovníků v DDM .....	18
4.1 Motivace pedagogických pracovníků k dalšímu rozvoji .....	18
4.2 Cíle dalšího rozvoje pedagogických pracovníků .....	19
4.3 Profesní rozvoj .....	20
4.4 Osobnostní rozvoj .....	21
4.5 Možnosti dalšího rozvoje pedagogických pracovníků.....	22
4.5.1 Kurzy akreditované v systému DVPP .....	23
4.5.1.1 Klíče pro život.....	26
4.5.2 Další možnosti dalšího rozvoje.....	26
4.5.2.1 Mentoring.....	27
4.5.2.2 Koučink .....	28
4.5.2.3 Hospitace.....	29
4.5.2.4 Supervize.....	30
4.5.2.5 Nové formy dalšího rozvoje pedagogických pracovníků.....	31
4.6 Finanční zajištění PP .....	32
Závěr .....	34
Použité zdroje .....	36
Abstrakt .....	40
Abstract.....	41

## Úvod

Téma mé práce Rozvoj a další vzdělávání pedagogických pracovníků v domech dětí a mládeže jsem si zvolila hlavně kvůli aktuálnosti řešeného problému. Další vzdělávání pedagogických pracovníků je často řešené téma v oblasti pedagogických věd. Vzhledem k tomu, že od 1. ledna 2015 musí být každý člověk, který pracuje v pedagogické oblasti, vzdělán, je důležité znát možnosti, jak tohoto vzdělání dosáhnout a dále jak své učení rozvíjet ať už v rámci kvalifikačního postupu či rozvíjení svých schopností, znalostí a dovedností v určité oblasti, která je buď pro pedagogickou profesi důležitá, nebo s ní sympatizuje pedagogický pracovník. Sama pracuji na zkrácený úvazek jako pedagogický pracovník vykonávající komplexní pedagogickou činnost v DDM ve Strakonících, a tak je pro mě mé téma velmi aktuální a zajímavé hlavně díky mému dalšímu kariérnímu postupu.

Má práce má za cíl popsat další možnosti vzdělávání pedagogických pracovníků a zhodnotit význam dalšího vzdělávání pro profesní rozvoj pedagogů volného času v domech dětí a mládeže. Nejprve ve své práci vysvětluji pojmy, které s tématem úzce souvisí. Podle mého názoru je důležité znát klíčová témata práce k lepšímu porozumění textu. V závěru mé práce chci ze zmíněných informací zhodnotit, zda má další vzdělávání význam pro profesní rozvoj pedagoga či nikoliv.

Má bakalářská práce začíná vytyčením pojmů, jako jsou dům dětí a mládeže, pedagog volného času, vzdělání pedagoga, požadavky na pedagoga a jeho další růst apod. Tyto pojmy mají jistě své opodstatnění, protože jsou součástí řešeného problému, a je důležité je znát a porozumět jim. Dále pak nastíním, co vlastně znamená rozvoj, a to jak v profesní, tak i v osobnostní rovině, abych v závěru mohla adekvátně zhodnotit další vzdělávání pedagogických pracovníků pro jejich profesní rozvoj. Také se budu věnovat tématu další vzdělávání pedagogických pracovníků, a to poměrně do hloubky, protože popsat další vzdělávání pedagogů volného času je můj hlavní cíl práce.

Základním zdrojem, o který se moje práce opírá, je zákon a další legislativní normy. Zákon 536/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, je stěžejní pro moji práci. Je to zapříčiněno tím, že téma mé práce je velmi aktuální, a tak není dostatek literatury, který by tuto problematiku popisoval.

Samozřejmě existují knihy, které se tímto tématem zabývají, ale není jich mnoho a jsou většinou zastaralé. Například se odkazují na Bílou knihu, která ale byla nahrazena Dlouhodobým záměrem vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2015-2020. V mé práci používám jako zdroj literatury hlavně Pedagogický slovník od Jana Průchy, Elišky Walterové a Jiřího Mareše, Cesty dalšího vzdělávání učitelů od Bohumíry Lazarové, Pedagogiku volného času od Jiřiny Pávkové a další knihy, které s tématem úzce souvisejí.

## 1. Dům dětí a mládeže

Domy dětí a mládeže (dále jen DDM) jsou školská zařízení pro zájmové vzdělávání dětí a mládeže. Zájmové vzdělávání je právně ukotveno v Zákoně č.561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) a je zde definováno v § 111 takto: „Zájmové vzdělávání poskytuje účastníkům naplnění volného času zájmovou činností se zaměřením na různé oblasti. Zájmové vzdělávání se uskutečňuje ve školských zařízeních pro zájmové vzdělávání, zejména ve střediscích volného času, školních družinách a školních klubech.“<sup>1</sup>Domy dětí a mládeže jsou jedním z typů středisek volného času. DDM se řídí Vyhláškou č. 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů, ve které jsou stanoveny formy zájmového vzdělávání, kdo je účastníkem zájmového vzdělávání apod.

Posláním DDM jakožto školského zařízení „je motivovat, podporovat a vést děti, žáky, studenty, mládež, ale i dospělé k rozvoji osobnosti, k získávání a rozvoji klíčových a odborných kompetencí, zejména smysluplnému využívání volného času, a to širokou nabídkou činností v bezpečném prostředí, s profesionálním týmem pedagogů.“<sup>2</sup> Jejich cílem je nabídnout dětem a mládeži žádoucí aktivity, které umožní rozvíjet osobnost ve všech oblastech. Domy dětí a mládeže operativně zařazují do svých nabídek volnočasové aktivity, které jsou pro děti zábavné, zajímavé a zároveň odpovídají poptávce a trendům dnešní doby. Například s rozmachem tanečního stylu twerk, který je v dnešní době velice populární, zařazují střediska volného času aktivity podobného stylu, aby se zvýšila atraktivnost nabídky domů dětí a mládeže pro mládež. Může se ovšem také stát, že aktivity dosáhnou takové oblíbenosti, že se z nich vytvoří nový zájmový útvar. Například v DDM ve Strakonicih při zařazení robotů do kroužku elektrošikula se oblíbenost robotů natolik projevila, že se mohl otevřít nový kroužek robotika.

Zřizovatelem DDM mohou být kraje, města, obce, ale například i církve či soukromá osoba. Dříve pracovala střediska volného času spíše pod regionálním zastupitelstvem, ale nyní se situace mění. Dle učitelských novin si kraje dále zřizují

---

<sup>1</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání.

<sup>2</sup> Srov. MINISTERTVO ŠKOLSTVÍ MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, *Střediska volného času* [online].

v podstatě jen ta střediska, která realizují akce (soutěže, olympiády) pro celý region. Zbytek středisek zřizují nejčastěji obce a města.<sup>3</sup>

Domy dětí a mládeže jsou příspěvkové organizace, tudíž jim na jejich provoz přispívá zřizovatel. Množství finančních prostředků od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (dále jen MŠMT ČR) na mzdy pedagogických pracovníků je přímo úměrné počtu účastníků zájmového vzdělávání. Tyto tzv. normativy se kraj od kraje liší. Zřizovatelé zohledňují také další činnosti dle Vyhlášky č. 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání. Nejvyšší podíl v normativním přidělení finančních prostředků tvoří žáci a studenti. Z ekonomického pohledu by se tedy mohlo zdát, že cílovou skupinou pro DDM jsou právě tito účastníci, a proto domy dětí a mládeže zaměřují svoji činnost na ně. Na druhou stranu práce s předškolními dětmi je investicí do budoucnosti. Proto DDM vytváří zájmové útvary a akce zaměřené i na tuto skupinu, protože jsou to potenciální žáci a studenti, kteří budou navštěvovat střediska volného času. Vybavené prostory – ateliéry, sportoviště, herny, učebny nabízí možnost večerních pronájmů pro dospělé. Tuto činnost dům dětí a mládeže organizuje například formou kurzů, kdy školné za takové vzdělávání pokrývá náklady. Pokud DDM kurzy pro dospělé neorganizuje, prostory se mohou pronajmout jiným zájemcům a tím finančně posílit rozpočet organizace. I toto je v každém kraji specifické, záleží hlavně na postoji zřizovatele a na tom, zda tuto činnost má organizace v zřizovací listině. Cílovou skupinou jsou tedy převážně děti a mládež, ale i předškolní děti a dospělí jsou nedílnou součástí organizace. Klienti navštěvující domy dětí a mládeže nejsou chápáni jen a pouze jako účastníci určitého zájmového útvaru či jako platící subjekt. Pedagogičtí pracovníci v DDM se zajímají také o jejich životní styl, rodinnou situaci a jsou připraveni kdykoliv pomoci nebo poradit dětem, které mohou mít nějaké problémy v jakékoliv oblasti jejich života.<sup>4</sup>

Činnosti DDM se rozdělují do určitých skupin podle zaměření, náplně, časové dotace, cílové skupiny apod. Střediska volného času nejčastěji nabízejí tyto činnosti:

- a) pravidelnou zájmovou činnost (výchovnou a vzdělávací) – nejčastější formou pravidelné zájmové činnosti jsou zájmové útvary. Kroužek je zájmový útvar, který

---

<sup>3</sup> Srov. DOUBRAVA Lukáš, *střediska volného času přecházejí z krajů na města*, Učitelské noviny [online].

<sup>4</sup> Srov. SCHOVANEK Lukáš, DDM Strakonice, Na Ohradě 417, Strakonice 13. 11. 2015 – ústní sdělení.



se zabývá určitou volnočasovou aktivitou. Např. taneční kroužek street dance, střelecký kroužek, výpočetní technika apod. Typickým znakem kroužků je pravidelnost (většinou 1x týdně). Další formy pravidelné zájmové činnosti mohou být např. otevřené kluby, soubory, různé kurzy apod.

- b) příležitostnou zájmovou činnost – domy dětí a mládeže pořádají různé akce během celého roku pro širokou veřejnost. Může se jednat o jednorázové akce či akce cyklicky se opakující každým rokem (karneval, Den dětí, Den Země).
- c) táborovou a jinou pobytovou činnost – nedílnou součástí středisek volného času je táborová činnost. DDM nabízejí každoročně pobytové či příměstské tábory pro účastníky zájmových útvarů, ale i pro veřejnost. Jiná pobytová činnost je například taneční soustředění či ozdravný pobyt.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Srov. PÁVKOVÁ, J., HÁJEK, B., HOFBAUER, B., HRDLIČKOVÁ, V., PAVLÍKOVÁ, A. *Pedagogika volného času*, s. 122.

## 2 Pedagog volného času

Dospělou osobu působící výchovně v oblasti volného času nazýváme pedagogem volného času. Pedagog působící ve volném čase vykonává přímou pedagogickou činnost ve volnočasových zařízeních pro děti, mládež, ale také pro dospělé a seniory.<sup>6</sup>

### 2.1 Kvalifikační požadavky na pedagoga volného času dle legislativních norem

V této práci se budeme zabývat pedagogickými pracovníky, kteří pracují pouze ve školách či školských zařízeních. Pedagog volného času je pedagogickým pracovníkem, a tudíž musí splňovat nároky dle Zákona o pedagogických pracovnících. Pedagog volného času může vykonávat buď komplexní přímou pedagogickou činnost, nebo dílčí přímou pedagogickou činnost. Odbornou kvalifikaci pro profesi pedagoga volného času vykonávající komplexní přímou pedagogickou činnost dle Zákona 563/2004 Sb. získává pedagog volného času:

- „a) vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd,
- b) vysokoškolským vzděláním získaným ukončením jiného akreditovaného studijního programu než podle písmene a) a 1. vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na pedagogiku, nebo 2. studiem pedagogiky,
- c) vyšším odborným vzděláním získaným ukončením akreditovaného vzdělávacího programu vyšší odborné školy v oboru vzdělání s pedagogickým zaměřením,
- d) vyšším odborným vzděláním získaným ukončením jiného akreditovaného vzdělávacího programu než podle písmene c) a 1. vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na pedagogiku, nebo 2. studiem pedagogiky,

---

<sup>6</sup> Srov. Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.

- e) středním vzděláním s maturitní zkouškou získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání v oboru vzdělání s pedagogickým zaměřením, nebo
- f) středním vzděláním s maturitní zkouškou získaným ukončením jiného vzdělávacího programu středního vzdělávání než podle písmene e) a 1. vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na pedagogiku, nebo 2. studiem pedagogiky.

Pedagog volného času, který vykonává dílčí přímou pedagogickou činnost v zájmovém vzdělávání ve školách a školských zařízeních pro zájmové vzdělávání, získává odbornou kvalifikaci

- a) vzděláním podle odstavce 1, nebo
- b) středním vzděláním s výučním listem získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání a 1. vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na pedagogiku, nebo 2. studiem pedagogiky.<sup>7</sup>

Dle Vyhlášky 317/2004 Sbírky lze také absolvovat akreditovaný kurz pro pedagogy volného času v celkové délce 120 hodin pro pedagogy vykonávající komplexní pedagogickou činnost a v celkové délce 40 hodin pro pedagogy vykonávající dílčí přímou pedagogickou činnost. Tento kurz se ukončuje závěrečnou zkouškou před komisí a obhajobou závěrečné práce. Po úspěšném složení zkoušky a obhájení práce absolvent získává osvědčení.<sup>8</sup>

Pro pedagogické pracovníky platí kromě požadavků na odbornou kvalifikaci také tyto čtyři základní požadavky: musí být plně způsobilý k právním úkonům, musí mít odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává, je trestně bezúhonný, zdravotně způsobilý a musí prokázat znalost českého jazyka.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.

<sup>8</sup> Srov. Vyhláška 317/2005 o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérenímu postupu pedagogických pracovníků.

<sup>9</sup> Srov. Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.

## 2.2 Osobnostní předpoklady pedagoga volného času

Osobnostní předpoklady pro pedagoga volného času, nejsou uvedené v zákonech, tudíž není přesně specifikované, jaký by vlastně pedagog volného času měl být. Ale podle struktury jeho práce a aktivit, které během své pedagogické činnosti vykonává, je zřejmé, že by měl splňovat určité předpoklady, jak se chovat k dětem, jak se vyjadřovat a jak by měl působit na děti a mládež ve volnočasové oblasti.

Podle velmi uznávaného psychologa Milana Nakonečného je v psychologii osobnost konstruktem, který nemá hodnotící akcent, protože osobnost je definována každým psychologem jinak a nelze ji vědecky zkoumat ani determinovat. Ale přesto je osobnost velice důležitým faktorem. Je důležité být osobností ve smyslu souboru chování a jednání člověka v určité situaci. Osobnost je soubor fyzických, psychických a sociálních vlastností. Dle behavioristického pojetí se uplatňují elementy, které charakterizují individuální chování člověka. Jsou to vlastnosti osobnosti - deskriptivní charakteristiky dispozic, zvyky-relativně pevná spojení S-R(stimulu a reakce), tj. habituální, naučené reakce, dále pak faktory- hypotetické vnitřní determinanty způsobu chování, motivy-hypotetické vnitřní determinanty směru chování, role-kulturou strukturované projevy sociálních vztahů, postoje- komplexní elementy hodnotících vztahů a jáství (ego) - hypoteticky princip organizace a dynamiky chování. Tyto analytické elementy dohromady tvoří osobnost, kterou člověk je, společně s vlastnostmi, zvyky, faktory, motivy, rolemi a postoji, které jeho osobnost utváří.<sup>10</sup>

Předpoklady, které by měl pedagog volného času splňovat, se mohou dělit do několika skupin. Jedním z možných rozdělení je rozdělení na fyzické vlastnosti, psychické vlastnosti a sociální vlastnosti, které by měl pedagog volného času mít. U fyzických vlastností je velmi důležitý vzhled. Je to pochopitelné vzhledem k práci, kterou pedagog vykonává. Rozhodně by pedagog volného času měl volit styl oblečení, který se nevyhraňuje k určitému stylu života, stejně tak doplňky a účesy by měly být neutrální. Je to zapříčiněno tím, že dítě vidí v pedagogovi autoritu a často i vzor a není dobré podsouvat dětem určité názory na společnost. Výrazné obleky a doplňky také mohou působit na dítě rušivě. Taktéž by měl pedagog volného času dodržovat základní hygienické návyky, které pak v rámci socializace předává dětem. Další fyzickou

---

<sup>10</sup> Srov. NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*, s. 9-14.

vlastností je i neverbální komunikace. I když neverbální signály vysíláme většinou podvědomě, je dobré, když je pedagog volného času umí do jisté míry ovládat, a dokázat i neverbálními prostředky v dětech vzbuzovat důvěru, bezpečí apod.<sup>11</sup>

Psychické vlastnosti se dělí na charakterově volní, citově temperamentní, pracovní, pedagogicko-psychologické, ale patří sem i komunikační dovednosti, hodnoty, postoje a motivace. Charakterově volní vlastnosti jsou například spravedlnost a neprotekčnost. Tyto dvě vlastnosti jsou nesmírně důležité pro pedagoga volného času. Hlavně při volnočasové aktivitě, kterou nazýváme hra, se tyto dvě vlastnosti stávají téměř klíčovými. Johan Huizinga ve své knize *Homo Ludens* charakterizuje hru takto „Hra je svobodné jednání či zaměstnání, které v rámci určitého jasně vymezeného času a prostoru, které se koná podle svobodně přijatých, ale přitom bezpodmínečně závazných pravidel, má svůj cíl samo v sobě a nese s sebou pocit napětí a radosti a zároveň vědomí odlišnosti od všedního života.“<sup>12</sup> V tomto citátu se můžeme dočíst o bezpodmínečných závazných pravidlech, které musí dodržovat nejen účastníci hry, ale i pedagogové, aby hra mohla být spravedlivá. Pokud hra spravedlivá není, ztrácí svůj smysl a kazí tím i rozptýlení či obveselení, které při hře má vznikat. Další charakterově volní vlastností je stimulace samostatnosti, kreativity a aktivity. Je důležité, aby pedagog byl občas jen průvodcem děje a nechal děti vytvářet aktivitu samy. Děti se musí naučit samostatnosti, je to jedna z nejdůležitějších částí socializace. Stimulovat kreativitu a aktivitu u dětí a mládeže je také velmi potřebné. Hlavně kvůli tomu, aby se děti dokázaly zabavit samy a nemusely se spoléhat na někoho, kdo jim zábavu vymyslí. Pedagogové by měli také respektovat individualitu jednotlivých členů zájmových činností. Citově temperamentní vlastnosti, které jsou další psychickou vlastností, jsou taktéž neméně důležité. Do těchto vlastností patří například optimismus. Od pedagoga volného času se očekává, že bude téměř vždy pozitivně naladěn a nebude přenášet svou špatnou náladu na děti a mládež. Pokud se například vedoucí zájmového útvaru chová negativně, mohl by tuto náladu přenést na své klienty, a tak zničit pedagogický proces, který během kroužku vzniká. Pracovní vlastnost zejména odbornost je jedna z nejdůležitějších vlastností. Pro pedagoga je stěžejní ovládat pedagogické postupy vzhledem k věkovým a individuálním vlastnostem svěřenců. Pedagogicko-psychologické vlastnosti jsou pro pedagogy volného času

---

<sup>11</sup> Srov. HARTLEY, M.. *Řeč těla v praxi*, s. 17-29.

<sup>12</sup> HUIZINGA J. *Homo Ludens*, s. 37.

působícího v domě dětí a mládeže důležité hlavně proto, aby neztrácel atraktivnost například svého zájmového útvaru. Tvořivost – přizpůsobení se době, společnosti atd. je na místě, protože zájmové útvary mohou upadnout do stereotypů, a tím se mohou stávat pro mládež neobohacující.

Poslední částí našeho rozdělení jsou sociální vlastnosti. Pedagog by měl být pro mládež kamarádem, rádcem, konzultantem, motivujícím článkem, ale zároveň i přirozenou autoritou. Pedagog volného času musí chovat lásku k dětem a vykonávanému povolání. Měl by být morálním příkladem svým svěřencům a musí projevovat snahu o poznání členů volnočasového zařízení. Měl by v dětech vzbuzovat důvěru, která je velmi důležitá v rámci mezilidských vztahů. Dalším velmi důležitým předpokladem proto, aby pedagog volného času byl dobře vybaven, je praxe. Teoretické poznatky jsou sice velmi přínosné, ale reálným zkušenostem se nic nevyrovná. Během praxe se člověk připravuje na vykonávání určitého povolání. Zkušenosti, které pedagog volného času nasbírání při absolvování praxí ať už při táborové činnosti, vedení zájmového útvaru, příležitostné činnosti atd., se poté promítnou v jeho profesním rozvoji.<sup>13</sup>

### **2.3 Role, které pedagog volného času zastává**

Pedagog volného času zastává četné role. Například roli diagnostika, při které zkoumá potřeby a zájmy svých svěřenců. Dále pak roli poradce – poskytuje informace svým svěřencům ohledně optimálního a smysluplného využívání volného času a správných návyků, které jsou žádoucí v dnešní společnosti, a naopak se snaží odstraňovat zlozvyky v povinnostní sféře. Jeho další role je umožňovat a podporovat celkový rozvoj jedince v kognitivní, emocionální i senzomotorické oblasti. Napomáhá svěřenci osvojit si kladné mravní a charakterové vlastnosti, rozvíjí jeho individuální schopnosti a napomáhá k uspokojování jeho potřeb. Tato role se nazývá podněcovatel. Další rolí pedagoga volného času je strůjce. Předává pozitivní energii a vyvolává v druhých příjemné a stimulující stavy, které napomáhají k lepším výkonům. Zároveň je motivuje a snaží se být pozitivním příkladem. Jako organizátor činnosti zajišťuje aktivity,

---

<sup>13</sup> Srov. KAPLÁNEK, M. *Animace*, s. 68-72.

při kterých se svěřenci mohou individuálně rozvíjet v oblasti jejich zájmů a schopností. A v neposlední řadě při roli koordinátora podněcuje, motivuje a snaží se přimět jedince, aby smysluplně trávil svůj volný čas.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Srov. VÁŽANSKÝ, M. *Základy pedagogiky volného času*, s. 115-116.

### **3 Pedagogičtí pracovníci v DDM**

V předchozích kapitolách jsme se zabývali pedagogem volného času obecně, bez ohledu na to, v jakém zařízení působí. V následujících kapitolách se zaměříme konkrétně, a to na pedagoga volného času působícího v domě dětí a mládeže.

#### **3.1 Typy pedagogických pracovníků v DDM**

V DDM se setkáváme s pedagogy volného času, kteří vykonávají dílčí nebo komplexní pedagogickou činnost (viz kapitola 2.1). Toto rozdělení je na základě komplexnosti vykonávané přímé pedagogické činnosti. Pedagog volného času může vykonávat buď dílčí pedagogickou činnost, což je funkce, při které je schopen vést zájmový útvar, být instruktorem na letních táborech apod. Či komplexní pedagogickou činností, která souvisí většinou s vedením určitého oddělení či s organizováním různorodých akcí apod.

#### **3.2 Kvalifikační požadavky na pedagoga volného času v DDM**

Pedagogický pracovník působící v DDM musí splňovat požadavky na pedagoga volného času uvedené v kapitole 2.1 a zároveň by měl splňovat osobnostní předpoklady uvedené v kapitole 2.2, které ovšem nejsou právně vynutitelné.



### 3.3 Rozsah přímé výchovné činnosti

Podle Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, jsou pedagogičtí pracovníci povinni vést minimálně dva zájmové útvary v rozsahu šesti hodin. Tím je naplněna minimální míra jejich přímé výchovné činnosti. Další přímá pedagogická činnost pracovníků se naplňuje například při přímé účasti v porotě při soutěžích pořádaných DDM, táborech, různých příprav na vystoupení, příležitostných akcí apod. Pedagogičtí pracovníci rovněž zastávají administrativní činnost spojenou s chodem školského zařízení.<sup>15</sup>

Týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti je dán Nařízením vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků. Pedagogický pracovník v DDM má rozsah při celoročním vedení pravidelných aktivit v průměrné délce trvání nejméně šest hodin týdně, výjimkou je období letních prázdnin a doba čerpání dovolené. Ředitel domu dětí a mládeže by měl podle tohoto Nařízení vlády také splňovat minimální rozsah pedagogické činnosti, a to vedením nejméně jednoho zájmového útvaru a jeho vedení vzdělávacích aktivit je v rozsahu nejméně dvě hodiny týdně.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Srov. PÁVKOVÁ, J., HÁJEK, B., HOFBAUER, B., HRDLIČKOVÁ, V., PAVLÍKOVÁ, A. *Pedagogika volného času*, s. 124.

<sup>16</sup> Srov. Nařízení vlády 75/2005 *o stanovení přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků*.

## 4 Rozvoj pedagogických pracovníků v DDM

V této kapitole se budeme zabývat rozvojem pedagogických pracovníků v DDM, pro lepší přehlednost budeme používat pojem „další rozvoj pedagogických pracovníků“, jako širší pojem, který zahrnuje také „další vzdělávání pedagogických pracovníků“. Rozvoj je označení pro proces, který má za cíl zlepšit původní stav, či přetvořit původní stav do lepší podoby. V případě pedagogických pracovníků jde o profesní a osobnostní rozvoj, který je jednou ze základních podmínek udržení kvality školských zařízení a jeho rozvoje. Koncept profesního a osobnostního rozvoje pedagogických pracovníků je velkou měrou ovlivněn jejich iniciativou, aktivitou a motivací. Právě motivace je nejdůležitější článek při dalším vzdělávání.

### 4.1 Motivace pedagogických pracovníků k dalšímu rozvoji

Motivace je psychologický pojem označující chování, které vede k určitému cíli a přináší uspokojení. Motivace může být vnitřní nebo vnější faktor, který vede k energetizaci organismu. Vnější faktorem by mohla být například povinnost dalšího vzdělávání stanovená vedením či nutnost dalšího vzdělávání k výkonu určité činnosti, nebo motivace ke kariérnímu postupu. Vnější motivace naopak nemusí být daná tím, co stanovuje legislativa, ale tím, že si pedagog uvědomuje důležitost svého rozvoje vzhledem k pedagogickému procesu, jehož je součástí.

Za každou lidskou činností se skrývá určitá motivace.<sup>17</sup> Podle Radomíra Havlíka si učitelé uvědomují potřebu a užitečnost dalšího vzdělávání, ale shledávají ho spíše přínosným, než dogmaticky nutným.<sup>18</sup> Jak bylo zmíněno v kapitole 4. 2., zákon ukládá pedagogickým pracovníkům dále se vzdělávat, ale většina pedagogů si myslí, že by se další vzdělávání mělo vykonávat především pro svůj vlastní lepší pocit, než proto, že to udávají legislativní normy.<sup>19</sup>

Motivace pedagogických pracovníků je ovlivněna různými faktory. Dle výzkumu Bohumíry Lazarové z roku 2003 – 2005 jsou následující faktory

---

<sup>17</sup> Srov. NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*, s. 12.

<sup>18</sup> Srov. HAVLÍK, R. *Profesní "kariéra" a další vzdělávání v názorech a postojích učitelů*, s. 151.

<sup>19</sup> Srov. LAZAROVÁ, B. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů*, s. 78.

pokládány za hlavní determinanty motivace pedagogických pracovníků k dalšímu vzdělávání. Za prvé trvalejší osobnostní rysy, kam patří ochota a schopnost se vzdělávat, ale také inteligence a otevřenost k učení a ke změně. Je důležité být ochotný učit se novým věcem, a pozměnit tak svůj standardní způsob výuky. Druhým faktorem je věk. Věk hraje zásadní roli v motivaci k profesnímu rozvoji a dalšímu vzdělávání. Nemůžeme tvrdit, že například všichni učitelé ke konci kariéry nejeví zájem o další vzdělávání, ale věková rizika jsou bohužel na místě. Vyšší únava, potřeba klidu, syndrom vyhoření, vidina konce kariéry apod. jsou častými demotivujícími prvky pro další vzdělávání. Třetím faktorem je kariérní postup. Vidina možnosti dalšího kariérního růstu je pro pedagogické pracovníky velkou motivací. Dalším, v pořadí čtvrtým faktorem determinující motivaci pedagogů, je pohlaví. Je známo, že muži aspirují k vyšším pozicím, a proto má pro ně další rozvoj pedagogických pracovníků velký význam. Pátým faktorem je zkušenost pedagogů s dalším vzděláváním. Předchozí negativní zkušenost s dalším vzděláváním určitě sehraje významnou roli v následující motivaci k dalším možnostem vzdělávání. Posledním uvedeným faktorem je osobní a rodinný kontext. Někteří pracovníci mohou mít znesnadněný přístup k dalšímu vzdělávání například rodinnou situací, zdravotním stavem apod. Samozřejmě faktorů, které ovlivňují motivaci pedagogických pracovníků, je mnohem více, než je výše uvedeno.<sup>20</sup>

## **4.2 Cíle dalšího rozvoje pedagogických pracovníků**

Cíle dalšího rozvoje pedagogických pracovníků nejsou v literatuře jednotlivě stanoveny. Někteří autoři se zmiňují o cílech dalšího vzdělávání, které lze považovat i za cíle dalšího rozvoje pedagogických pracovníků. Obecně bychom mohli cíl dalšího vzdělávání popsat jako cestu k profesionalizaci učitelské profese.<sup>21</sup> Cílům dalšího vzdělávání se věnují například autoři Morandi, Kohnová a Perrenoud. Každý z nich má stanovené cíle z jiného pohledu a hlediska, ale je možné v nich najít společné charakteristiky. Jana Kohnová tvrdí, že jedním z cílů dalšího vzdělávání je zdokonalování profesionálních dovedností učitelů. S tímto cílem souhlasí

---

<sup>20</sup> Srov. LAZAROVÁ, B. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů*, str. 79-80.

<sup>21</sup> Srov. LAZAROVÁ, B. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů*, str. 16.

i Perrenoud, který uvádí, jedním z cílů dalšího vzdělávání je přispět k profesionalizaci, stát se více odpovědným a autonomním. Dalším společným cílem těchto autorů je v přeneseném slova smyslu zdokonalení vlastních schopností, znalostí a dovedností ve svém oboru. Přičemž Morandi apeluje na fakt, že profesionální dovednosti pedagogičtí pracovníci získávají přímo v praxi. Posledním, dle mého názoru nejdůležitějším cílem, je osobnostní rozvoj pedagoga. Získáváním nových či rozšiřováním stávajících kompetencí se pedagogičtí pracovníci rozvíjejí, což napomáhá k jejich profesní kvalitě a celkovému rozvoji osobnosti.

### 4.3 Profesní rozvoj

Přesto, že jakékoliv vzdělání souvisí neoddtělitelně s rozvojem osobnosti, pro účely této práce pojednáváme v následujících kapitolách o osobnostním a profesním rozvoji odděleně. Další vzdělávání pedagogických pracovníků je právně ukotveno v Zákoně 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících v aktuálním znění k 1. září 2012. Zákon udává pedagogickým pracovníkům povinnost dalšího vzdělávání po celou dobu jejich pedagogické činnosti. Pedagogičtí pracovníci jsou povinni dále se vzdělávat, protože si tím obnovují, udržují a doplňují potřebnou odbornou kvalifikaci. Pedagogičtí pracovníci se mohou zúčastnit i vzdělávání, které jejich kvalifikaci zvyšuje. Například vystudovat vysokou školu se speciálním zaměřením na určitou oblast. Další vzdělávání organizuje ředitel školy či školského zařízení s předchozím projednáním s příslušnými odborovými orgány. Při stanovení dalšího vzdělávání musí ředitel přihlédnout k rozpočtu školského zařízení a ke studijním zájmům pedagogického pracovníka.<sup>22</sup>

Za profesní rozvoj je považována jakákoliv činnost, která rozvíjí schopnosti, dovednosti a vědomosti pedagogického pracovníka v jeho profesi.<sup>23</sup> Profesor Jaap Schereens ve své knize *Teacher's professional development* (profesní rozvoj učitelů) definoval profesní rozvoj jako „jádro systematických aktivit připravující učitele pro výkon profese, zahrnující přípravné vzdělávání, fázi uvádění do profese, další vzdělávání učitelů a průběžný profesní rozvoj ve škole.“<sup>24</sup> Podle Scheerense je tedy

---

<sup>22</sup> Srov. Zákon 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.

<sup>23</sup> Srov. KOHNOVÁ, J. *Profesní rozvoj učitelů a cíle dalšího vzdělávání*, s. 19.

<sup>24</sup> Srov. SCHEERENS, J. *Teacher's professional development*, s. 19.

naplňování požadavků na vzdělání také profesním rozvojem. Tvrzení profesora Scheerense není ovšem přijímáno všeobecně. Většina zdrojů hovoří o profesním rozvoji pedagogického pracovníka až poté, co vstoupí do profese. Další zdroje ovšem souhlasí s definicí Scheerense a souhlasí, že součástí profesního rozvoje je zahrnující přípravné vzdělávání, protože celoživotní učení přispívá k trvalému rozvoji profesních a osobnostních kvalit, a zároveň celoživotní učení zahrnuje veškeré vzdělávání během celého života pedagogického pracovníka. V České republice není pojem profesní rozvoj jednotně ustálený. Můžeme ovšem říci, že profesní rozvoj je soubor aktivit, které vedou k profesnímu zdokonalení učitele.<sup>25</sup>

Smyslem profesního rozvoje je také zlepšovat vzdělávací výsledky žáků. Toto tvrzení lze aplikovat i na ostatní výsledky žáků, např. v zájmovém vzdělávání. Nejedná se tedy pouze o lepší známky, jak by se mohlo na první pohled zdát. Jde o celkový rozvoj samotného žáka v jeho kompetencích. Pokud bude pedagogický pracovník sám progresivně růst, jeho rozvoj se projeví i při výsledcích žáků. Bohužel v našem školství se zjišťování skutečných dopadů aktivit profesního rozvoje příliš nevyskytuje. Proto můžeme jen polemizovat, že tomu opravdu tak je.<sup>26</sup>

#### 4.4 Osobnostní rozvoj

V kapitole 2. 2. jsme se zabývali pojmem osobnost, přičemž rozvoj pedagogů vzhledem k jejich profesi je úzce spojený právě s rozvojem osobnosti. Na osobnost neustále působí velké množství vlivů, které ji dále utvářejí, přetvářejí a působí na ni. Osobnost nemá stálý charakter. Musíme si uvědomit, že rozvoj osobnosti je progresivní. Rozvíjí se, zlepšuje současný stav osobnosti, která už je vybavena určitými předpoklady pro fungování v reálném světě. Pokud se rozvíjí osobnost pedagoga, dá se předpokládat, že se bude kvalitativně rozvíjet i zařízení, ve kterém pedagog působí. Zároveň je osobnostní rozvoj také předpokladem pro pozitivní atmosféru a pro posílení vztahů v organizaci. Získávání kompetencí, které napomohou pedagogovi zkvalitnit pedagogický proces, což jsou například rozvoj spolupráce v pedagogickém týmu, řešení

---

<sup>25</sup> Srov. STARÝ, K., DVOŘÁK, D., GREGER, D., DUSCHINSKÁ, K. *Profesní rozvoj učitelů a cíle dalšího vzdělávání*. s. 11.

<sup>26</sup> Srov. STARÝ, K., DVOŘÁK, D., GREGER, D., DUSCHINSKÁ, K. *Profesní rozvoj učitelů a cíle dalšího vzdělávání*. s. 12.

konfliktů, inkluze účastníků se specifickými vzdělávacími potřebami nebo komunikační dovednosti, umožňuje sdílet zkušenosti a poznatky v kolektivu. Tím mohou kolegové nacházet společná témata ke konverzaci, výměně zkušeností a vzájemné podpoře.<sup>27</sup>

#### **4.5 Možnosti dalšího rozvoje pedagogických pracovníků**

Společnost se neustále vyvíjí a na tento vývoj je nutné reagovat. Objevují se nové učební obsahy, metody, styly výuky, principy apod., které by pedagogičtí pracovníci měli zařadit do svých vzdělávacích procesů, aby jejich styl výuky nebyl zastaralý, a tím pádem neplnil nejobecnější cíle výchovy a vzdělávání, tj. vychovat člověka k tomu, aby byl autonomní osobností ve společnosti. Dalším následkem zastaralého stylu výuky by mohl být fakt, že pedagog by se stal neatraktivním pro účastníky zájmového vzdělávání. Aby se pedagog vyvaroval nenaplnění nejobecnějšího cíle výchovy a vzdělávání a neatraktivnosti existuje další vzdělávání pedagogických pracovníků, které pedagogům umožňuje rozvíjet jejich osobnost a individuální schopnosti, dovednosti a vědomosti. Existuje řada kurzů, seminářů, dílen a vzdělávacích akcí přímo zaměřená na rozvoj v určité oblasti. Pedagogičtí pracovníci volí zpravidla akreditovanou formu kurzů, které se budeme věnovat v kapitole 4.5.1 Hlavním důvodem je kvalitní obsah a možnost financování z rozpočtu organizace.

Existuje celá řada kvalitních kurzů, které sice akreditaci MŠMT nemají, ale umožňují pedagogovi např. rozvoj odbornosti nebo rozvoj nějaké dílčí dovednosti do větší hloubky. Např. různé workshopy s tanečními mistry, dílny netradičních výtvarných technik, semináře s odborníky v oblastech psychologie apod. Tyto neakreditované kurzy jsou bezesporu velkým přínosem a inspirací pro pedagogické pracovníky realizující přímou výchovnou činnost ve specifické oblasti vzdělávání. Nejsou sice uznávané pro kariérní růst, nicméně napomáhají osobnostnímu rozvoji.

---

<sup>27</sup> KŘENOVÁ, J., „Zase to člověka tak nějak nakopne“ - nové formy profesního rozvoje učitelů základních škol: Diplomová práce.

### 4.5.1 Kurzy akreditované v systému DVPP

Pojem další vzdělávání pedagogických pracovníků (dále jen DVPP) může vyvolat v člověku množství různých představ o tom, co DVPP znamená. Kohnová a spol. charakterizují další vzdělávání pedagogických pracovníků v následujících bodech. Další vzdělávání pedagogických pracovníků je systematický, nepřetržitý a koordinovaný proces, který navazuje na negraduální vzdělávání a trvá po celou dobu učitelovy profesní kariéry. DVPP je chápáno jako celoživotní rozvíjení profesních kompetencí učitele a trvalý osobností rozvoj učitele. Tato společensky zvláště významná oblast vzdělávání dospělých je jedním ze základních předpokladů transformace školství a zároveň je nejefektivnější formou vyrovnávání obsahu i metod vzdělávání a výchovy ve školství s rychlými proměnami v hospodářsko-technickém i kulturně-sociálním kontextu.<sup>28</sup>

Další vzdělávání pedagogických pracovníků probíhá na vysokých školách nebo v rámci celoživotního vzdělávání, či ve specializovaných kurzech, kterým udělilo akreditaci ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.<sup>29</sup> Na vysokých školách může DVPP probíhat na jednotlivých fakultách v kombinovaných kurzech či na dalších specializovaných pracovištích. DVPP poskytují i další zařízení zřizované kraji, samotné střední i základní školy, různé komerční subjekty a neziskové organizace. Nedílnou součástí dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je i DVPP formou samostudia.

Další vzdělávání nabízí řada institucí po celé České republice. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy uděluje akreditaci vzdělávacím institucím a jejich vzdělávacím programům na základě žádosti právnické osoby a dále vede jejich evidenci na svých webových stránkách a kontroluje jejich činnost při uskutečňování akreditovaných programů.<sup>30</sup>

Jedním z největších poskytovatelů dalšího vzdělávání je Národní institut dalšího vzdělávání (dále jen NIDV). NIDV je příspěvkovou organizací ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Tato organizace má celostátní působnost a velmi široké

---

<sup>28</sup> Srov. LAZAROVÁ, B. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů*, s. 14.

<sup>29</sup> Srov. Zákon 563/2004 Sb., *o pedagogických pracovních a o změně některých zákonů*.

<sup>30</sup> Srov. Zákon 563/2004 Sb., *o pedagogických pracovních a o změně některých zákonů*.

lektorské základny. Pracoviště NIDV najdete v každém kraji České Republiky.<sup>31</sup> NIDV nabízí vzdělávání ve státních prioritách, studia ke splnění kvalifikačních předpokladů, studia ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů a studia k výkonům specializovaných činností v návaznosti na současný kariérní systém. Mezi jejich činnosti patří například i příprava procesů implementace kariérního systému učitelů, průběžné další vzdělávání pedagogických pracovníků škol a školských zařízení a odborná příprava pedagogických pracovníků školských zařízení pro zájmové vzdělávání a pracovníků nestátních neziskových organizací pracujících s dětmi a mládeží, systémová podpora pedagogů pro práci s dětmi, systémová podpora rozvoje nadání a péče o nadané, příprava a realizace celostátních kol soutěží a přehlídek a další.<sup>32</sup>

Existuje ale samozřejmě řada dalších organizací jako např. Krajské zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, Pedagogicko–psychologická poradna Ústeckého kraje a Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků Teplice apod., které také nabízejí různorodé kurzy a semináře v oblasti dalšího vzdělávání. Akreditované kurzy dalšího vzdělávání mohou poskytovat i organizace, které se zaměřují na konkrétní oblasti rozvoje. Například organizace ZDRsem, která se zabývá výukou první pomoci zážitkem, či Salesiánské středisko mládeže v Českých Budějovicích, které má akreditaci MŠMT pouze na kurz hlavního vedoucího tábora, ale v Jihočeském kraji mohu ze zkušenosti říci, že je to jeden z nejlepších kurzů hlavního vedoucího, který se zde nalézá.

Dle Vyhlášky 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků se další vzdělávání rozděluje do tří skupin. Prvním druhem je studium ke splnění kvalifikačních požadavků, druhým je studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů a poslední se nazývá studium k prohloubení odborné kvalifikace. Studium ke splnění kvalifikačních požadavků jsme si definovali v kapitole 2.1.

Studium ke splnění dalších kvalifikačních požadavků se zaměřuje na rozvíjení kompetencí, které pedagogický pracovník potřebuje při výkonu různorodých funkcí ve škole či školském zařízení. Studium ke splnění dalších kvalifikačních požadavků

---

<sup>31</sup> Srov. NÁRODNÍ INSTITUT DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ, *Informace o nás* [online].

<sup>32</sup> Srov. NÁRODNÍ INSTITUT DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ, *Profil organizace* [online].



zahrnuje studium pro vedoucí pedagogické pracovníky, studium pro výchovné poradce a studium k výkonu specializovaných činností. Pro téma této práce je důležité studium pro vedoucí pedagogické pracovníky. Pro získání způsobilosti v oblasti řízení školského zařízení se ředitelé, zástupci ředitelů a vedoucí pedagogičtí pracovníci, kteří zastávají svoji funkci déle než dva roky, účastní vzdělávání vedoucích pedagogických pracovníků. Po úspěšném absolvování tohoto studia získají tito jmenovaní pracovníci potřebné znalosti a dovednosti ve zmíněné oblasti. Účastníci tohoto vzdělávání rozšíří své obzory zejména ve znalosti teorie a praxe školského managementu, práva, ekonomiky, pedagogiky, psychologie, bezpečnosti a ochrany zdraví, komunikace a informačních technologií. Tento vzdělávací proces se uskutečňuje v rámci celoživotního vzdělávání na vysoké škole v délce trvání 350 vyučovacích hodin a je ukončen úspěšným splněním závěrečné zkoušky před komisí a obhajobou závěrečné práce. Absolventi studia získají osvědčení k činnosti.<sup>33</sup>

Studium k prohlubování odborné kvalifikace je průběžné vzdělávání, které se zaměřuje na aktuální teoretické a praktické otázky související s procesem vzdělávání a výchovy. Pedagogičtí pracovníci se studia k prohlubování odborné kvalifikace zúčastňují po celou dobu své pedagogické činnosti. Díky tomuto studiu si pedagogičtí pracovníci zdokonalují aktuální znalosti a dovednosti, které souvisejí s procesem vzdělávání. Obsahem studia k prohlubování odborné kvalifikace jsou zejména nové poznatky z obecné pedagogiky, pedagogické a školní psychologie, teorie výchovy, obecné didaktiky, vědních, technických a uměleckých oborů a jejich oborových didaktik, prevence sociálně patologických jevů a bezpečnosti a ochrany zdraví. Toto studium může zahrnovat i jazykové vzdělávání pedagogických pracovníků. Nejčastější formou tohoto vzdělávání jsou kurzy a semináře s délkou trvání nejméně čtyřech vyučovacích hodin. Dokladem o úspěšném absolvování průběžného vzdělávání je akreditované osvědčení.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Srov. Vyhláška 317/2005 , o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.

<sup>34</sup> Srov. Vyhláška 317/2005 , o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.

### 4.5.1.1 Klíče pro život

Jak bylo zmíněno v kapitole 4.5.1. jedním z největších poskytovatelů neformálního vzdělávání je NIDV. Organizace NIDV se s účinností od 1.1. 2014 sloučila s organizací Národní institut dětí a mládeže (NIDM). Klíče pro život byly původně projektem organizace NIDM, která nyní již neexistuje, a její dosud vykonávané činnosti převzala NIDV. Organizace Národní institut dětí a mládeže (nyní již národní institut dalšího vzdělávání) společně s ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy vytvořila 1. dubna 2009 projekt s názvem Klíče pro život – rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání. Tento projekt měl za cíl „výrazně posílit celoživotní vzdělávání lidí pracujících s dětmi a mládeží a hlavně zkvalitnění systému podporujícího trvalý a udržitelný rozvoj zájmového a neformálního vzdělávání.“<sup>35</sup> Projekt byl zaměřen hlavně na osoby pracující s dětmi a mládeží v jejich volném čase ve střediscích volného času, školních klubech, školních družinách apod. Jelikož od 1. ledna 2015 by měl být každý, kdo pracuje s dětmi v rámci volného času, pedagogicky vzdělaný, projekt klíče pro život zaměřoval svoji aktivitu také na studium pedagogiky volného času, díky kterému se externí pracovníci měli možnost zdarma vzdělat a vést zájmový útvar. Projekt klíče pro život nabízel ovšem také další různorodé kurzy akreditované v systému DVPP. Ačkoliv tento projekt v únoru 2016 skončil, jeho aktivity nadále pokračují díky novému projektu s názvem K2 – kvalita a konkurenceschopnost v zájmovém vzdělávání.<sup>36</sup>

### 4.5.2 Další možnosti dalšího rozvoje

Kromě akreditovaných a neakreditovaných kurzů, které jsme zmiňovali v kapitole 4.5.1, existují i další aktivity, které podporují rozvoj osobnosti. Pokud se zaměříme na interní rozvoj, můžeme zmínit hned několik dalších možností.

---

<sup>35</sup> ZÁJMOVÉ A NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ, *Klíče pro život* [online].

<sup>36</sup> MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, *Projekt klíče pro život skončil, jeho aktivity pokračují...* [online].

### 4.5.2.1 Mentoring

Mentoring můžeme chápat jako cílevědomý dynamický proces, ve kterém starší zkušenější kolega předává své zkušenosti a rady mladším, začínajícím, či méně zkušeným kolegům. Tento druh vzdělávání se uskutečňuje většinou při vstupu do profese. Může ale také probíhat při adaptačním období, např. při praxi studentů během jejich studia či během zaměstnání, v případě, že se jedná o kariérní postup, nebo při zavádění určité inovace do zaběhlého pracovního procesu. Mentoring je velice oblíbenou formou vzdělávání zvláště díky jeho finanční nenáročnosti a vysoké účinnosti.

Slovo mentor pochází z Homérova spisu Odyssea, kde Odysseův přítel Mentór byl pověřen výchovou jeho syna Telemacha. Mentór se tedy staral o jeho vedení, výchovu a ochranu a tím se stal jeho moudrým učitelem, loajálním přítelem, který mu pomáhal překonávat překážky v životě. A stejný popis práce má vlastně mentor i v dnešním světě. Jeho úkolem je provázet méně zkušeného kolegu pracovním procesem. Avšak nesmí tato spolupráce probíhat na úrovni – já vím, ty nevíš, ale na vzájemné spolupráci a kooperaci obou kolegů.

Člověk, který je mentorem, zastává hlavní roli ve třech oblastech, ve strukturní či institucionální, ve vlastní výuce a v osobnostní podpoře. Ve strukturní oblasti jde hlavně o to, aby mentee, což je osoba, která je při mentoringu rozvíjena, poznala kulturu školského zařízení a celkový chod organizace. Zde je prostor na otázky ohledně psaných a nepsaných pravidel zařízení apod. Ve druhé oblasti má mentor za úkol pomoci menteemu s vedením žáků ve třídě, či v zájmovém útvaru, pomoci mu s různorodými situacemi, které by mohly během vzdělávacího procesu nastat, a dát mu zpětnou vazbu ke konkrétním činnostem, které bude v organizaci provozovat. Třetí oblast, která je ze všech nejdůležitější, je osobnostní podpora. Tu začínající pedagogický pracovník potřebuje ze všeho nejvíce. Je to pro něj období velikých změn, promítnout teoretické znalosti do praxe, získat potřebné sebevědomí při práci s lidmi a celkově se zařadit do kolektivu školského zařízení, ve kterém pracuje. Samozřejmě mentor zastává řadu dalších rolí během celého procesu mentorování. Určitě nesmíme

zapomenout na poskytování zpětné vazby hodnotitele, kritického přítele, modela a podobné.<sup>37</sup>

#### 4.5.2.2 Koučink

Další metodou rozvoje lidského potenciálu je koučování či koučink. Koučování je pojem převzatý ze sportu kouč – trenér. V dnešní době se koncept koučování uplatňuje i v oblasti dalšího vzdělávání dospělých. Tento rozvoj osobnosti je založen na filosofii, že lidé nejvíce rostou, když jim dáme prostor a budeme pouze povzbuzovat jejich aktivitu a podporovat jejich úsilí.

Kouč tedy ovlivňuje koučovaného tak, aby zvyšoval jeho iniciativu, samostatnost a tvořivost. Kouč není zdroj informací, poradce či učitel. Jeho cílem je pomáhat nalézt řešení koučovanému k předem určenému cíli. Dle mezinárodní federace koučů je kouč osoba, která pomáhá lidem lépe stanovit jejich cíle a následně těchto nově stanovených cílů opravdu dosahovat. Kouč chce vždy něco víc, než čeho by dosáhly osoby bez jeho podpory. On podněcuje své klienty k dosažení svých cílů rychleji a efektivněji. Sám předkládá možnosti, zajišťuje pomoc a strukturu pro získání lepší efektivity procesu.

Koučink probíhá většinou formou rozhovoru. Klient si s koučem sjedná schůzky, při kterých se kouč soustředí na to, co klient potřebuje nejvíce. Např. rozvoj jeho schopností, dovedností, způsobilostí, posílení slabých stránek, odhalení rezerv, nalezení kongruence mezi klientovými cíli a osobními hodnotami apod. Tyto schůzky mohou mít různou dobu trvání. Běžně se takováto spolupráce domlouvá na šest až dvanáct schůzek. Ale záleží na potřebě klienta a rozsahu řešeného problému. Může se také stát, že si koučovaný najme profesionála jen na určitý projekt, který může mít délku trvání např. jen 14 dní.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Srov. PRŮCHA J., WALTEROVÁ E., MAREŠ J., *Pedagogický slovník*, s. 150  
Učitelství noviny, č. 24/2009.

<sup>38</sup> Srov. PODANÁ R., *Koučování pro manažery* str. 13 -15.  
Srov. PRŮCHA J., WALTEROVÁ E., MAREŠ J., *Pedagogický slovník*, str. 134.  
Srov. ICF, *international coach federation* [online].

### 4.5.2.3. Hospitace

Jednou z dalších možností rozvoje je hospitace. Pokud hospitaci provádí ředitel organizace či školní inspektoři, nejedná se, ve většině případů, o kritiku, o kterou pedagogičtí pracovníci stojí. Je to dáno tím, že pokud provádí hospitaci někdo z vyššího postu, pedagogové jsou většinou nervózní a neprovádějí výkony jako obvykle. Také hodnotící zprávu, kterou následně obdrží, neberou jako výpomoc k dalším činnostem, ale spíše jako kritiku ze shora, která je nutným zlem během jejich profese. Pokud ale hospitaci provádí jejich kolega, který, stejně jako školní inspekce, kontroluje stav a úroveň výchovné a vzdělávací práce, jsou pedagogičtí pracovníci klidnější a připraveni na kritiku, která je může posunout dál v jejich pracovním procesu.

Existuje několik funkcí hospitace. Kontrolní, diagnostická, funkce předávání a šíření zkušenosti, poznávací a funkce autoevaluační. Při kontrolní funkci dohlíží osoba, která provádí hospitaci, hlavně na chod činností, posuzuje jejich kvalitu, průběh, atraktivitu pro studenty apod. Diagnostická funkce má za cíl shromážďovat informace o pedagogickém procesu a dávat podněty ke změně v určitých oblastech, které nejsou vyhodnoceny jako dobré. Při diagnostické funkci osoba, která kontroluje, naznačí pedagogovi konkrétní kroky, jak by měl dále ve své činnosti postupovat. Jelikož se jedná o hospitaci mezi kolegy, neznamenají tyto navržené změny dogmaticky nutný postup jak pokračovat dále, ale je to spíše taková rada, jak by mohl pedagog své počínání zlepšit. Funkce předávání a šíření zkušeností může být určitá forma mentoringu, při které starší zkušenější pedagog předává zkušenosti z praxe mladším generacím, které v pedagogickém procesu začínají. Ovšem tato funkce může fungovat i naopak, kdy starší kolegové dostávají od mladších učitelů nové podněty jak vzdělávat a mohou se seznamovat s novými formami výuky. Další funkce – poznávací je prostředkem k bližšímu seznámení mezi kolegy a navázání přátelství a spolupráce při tvorbě nových učebních metod a stávajících forem výuky. Poslední autoevaluační funkce má veliký význam při sebereflexi a seberealizaci pedagogického pracovníka. Pro pedagoga může být motivujícím faktorem fakt, že jeho práce je kladně hodnocena a uznávána kolegy. Zároveň kritika mu může dopomoci k rozvoji svých schopností.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Srov. PRŮCHA J., WALTEROVÁ E., MAREŠ J., *Pedagogický slovník*, str. 92.

Srov. CULKOVÁ A. *Hospitace a její funkce*, s. 9-10.

#### 4.5.2.4 Supervize

Poslední možnost rozvoje, kterou si v této práci uvedeme, se nazývá supervize. Supervize se dříve běžně využívala při poradenství, psychoterapii a v určitých oblastech sociální práce. S postupem času si své místo našla i v dalších oblastech práce s lidmi – hlavně tedy v pomáhajících profesích. Je stále více vyhledávaná a oceňována hlavně kvůli prokazatelným výsledkům, které přináší.<sup>40</sup> „Supervizí ve školských zařízeních se rozumí odborná podpora, pomoc a zpětná vazba, které vedou ke zvyšování vlastních profesních kompetencí jednotlivých pracovníků a pracovních týmů.“<sup>41</sup> Supervize pomáhá pracovníkům uvědomovat si jejich kvalitu práce a zároveň zvyšuje jejich schopnosti reflexe a sebereflexe. Cílem supervize v pedagogické oblasti je zvyšovat kvalitu a profesionalitu pedagogického procesu a rozvíjet profesionální a osobnostní kompetence jednotlivých pracovníků, odborných týmů a celé organizace.

Hlavními přínosy supervize jsou psychohygienická funkce, která zamezuje syndromu vyhoření, jež může nastat v určitém stadiu během dlouhodobé pedagogické činnosti, zároveň zajišťuje podporu v nejistotě – člověk zjistí, že nemusí řešit problém sám a že problémy a pracovní nejistoty sdílejí i ostatní členové pedagogického procesu. Reflexe profesního jednání umožňuje klientovi supervize získat nadhled nad svým jednáním, nemusí být v zajetí stereotypů, které často vedou k bezvýchodným situacím, a tudíž k částečné stagnaci rozvoje člověka. Jedním z podstatných přínosů supervize je i rozšíření možností pedagogického pracovníka. Při rozšíření možností pracovník získává jiný pohled na řešení situací, získává inspiraci k hledání nových východisek jak situaci uchopit a vyhýbá se zacyklení do problému. Poslední přínos, který je pro naši práci stěžejní, je samozřejmě osobnostní růst. Supervidovaná osoba získává reflexi od supervizora, a tím se může posunout dál ve své činnosti. Také profesní podpora je velmi důležitá, umožňuje klientovi třídit své emoce a lépe je ovládat. Samozřejmě supervidovaný také lépe poznává sám sebe a je schopný uvědomovat si své možnosti, ale zároveň i limity.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Srov. SUPERVIZE, *Co je to supervize*, [online].

<sup>41</sup> LISNIK M., *Supervize do škol*, str. 9 – nepublikovatelný zdroj.

<sup>42</sup> Srov. LISNIK M., *Supervize do škol*, str. 9-10.

#### 4.5.2.5 Nové formy dalšího rozvoje pedagogických pracovníků

V dnešní době existuje samozřejmě i vzdělávání, které se uskutečňuje přes internet, v této kapitole jej budeme nazývat nové formy dalšího rozvoje pedagogických pracovníků. Pokud má pedagog zájem o další rozvoj, je zřejmé, že tomu musí obětovat určitý finanční obnos, svůj čas, energii apod. Nyní ale v rámci online vzdělávání je další rozvoj pedagogických pracovníků přístupný téměř komukoliv. Online vzdělávání může mít několik forem. Jednou z nich je například e-learning.

E-learning je chápán jako vzdělávací proces, který využívá informační a komunikační technologie k tvorbě kurzů, ke zprostředkování studijního obsahu studentům, ke vzájemné komunikaci mezi učiteli apod. Jedním z nejrozšířenějších systémů řízení výuky, který umožňuje vytvářet, organizovat a řídit elektronické kurzy, je Moodle. Kromě e-learningu existuje také m-learning, který umožňuje bezproblémovou dostupnost ze zařízení, jako jsou chytré telefony a tablety.<sup>43</sup>

Další novou formou dalšího rozvoje pedagogických pracovníků jsou tzv. webináře – webové semináře. Tyto webináře se stávají čím dál více vyhledávanou formou dalšího rozvoje. Je to zapříčiněno hlavně tím, že toto vzdělávání je finančně nenáročné. Webinář funguje jako videokonference. Účastník této konference se přihlásí v určitý čas na určitou stránku. Zpravidla je při webináři přenášen zvuk a obraz lektora, ale může se zde objevit prezentace, kterou si lektor připravil. Zároveň je možné klást dotazy prostřednictvím chatu, ke kterému jsou přihlášení všichni účastníci webináře.<sup>44</sup>

Jako poslední novou formu dalšího rozvoje si zde uvedeme virtuální hospitaci. O hospitaci jsme se již zmínili v kapitole 4.5.2.3., tato virtuální hospitace se liší pouze tím, že pedagog nesedí přímo na hodině kolegy, ale pustí si videonahrávku, kterou mu kolega po své odučené hodině poskytne. Po zhlédnutí videonahrávky předá svému kolegovi zpětnou vazbu

---

<sup>43</sup> E-LEARNING, *Definice a přednosti e-learningu* [online].

<sup>44</sup> E-LEARNING, *Online školení* [online].

## 4.6. Finanční zajištění PP

Zákon uděluje pedagogickým pracovníkům povinnost k dalšímu vzdělávání. Ale kdo toto vzdělávání financuje? Další rozvoj pedagogických pracovníků spadá pod pokyn ministryně školství, mládeže a tělovýchovy k finančnímu zajištění dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků školských zařízení pro zájmové vzdělávání a odborné přípravy pracovníků s dětmi a mládeží. Každý rok ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vyčlení určitý obnos peněz ze svého rozpočtu na úhradu nákladů přímo spojených s jednotlivými akcemi dalšího vzdělávání. Realizace plánu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je závislá ale i na finančních a organizačních možnostech školy či školského zařízení. Například odborné semináře, které jsou jednou z nejoblíbenějších forem DVPP, mají poměrně vysokou cenu, navíc se ve většině případů náklady dále zvyšují cestovními náklady a náhradou stravného. Z rostoucí nabídky dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků uskutečňované vzdělávacími institucemi je možné vybírat z řady akreditovaných studijních programů, ale i z nabídky neakreditovaných kurzů nabízejících neformální vzdělávání. Je proto vhodné porovnávat tuto nabídku i její cenu. Vyhodnotit místo konání, časové období a reference tak, aby vynakládání finančních prostředků bylo efektivní, kvalitní a zbytečně nenarůstaly další náklady, například cestovní příkaz apod. Pro finanční zajištění dalšího vzdělávání pedagogů je vyčleněna část z osobních neinvestičních výdajů (ONIV). V naprosté většině je však tato částka nepostačující a musí být doplněna z provozních prostředků školského zařízení. Další rozvoj pedagogických pracovníků lze financovat z účelově přidělených prostředků školet a z provozních prostředků školy. Existují ale ještě další možnosti financování dalšího vzdělávání. Jednou z nich je finanční spoluúčast ze strany zaměstnance. Znamená to, že si zaměstnanec zaplatí část úhrady za další vzdělávání. Tato možnost financování má své pro i proti. Pokud zákon nařizuje, že další vzdělávání je povinností, měl by se zaměstnavatel o své pedagogické pracovníky postarat a uhradit jim nezbytně nutné další vzdělávání k výkonu profese v celém rozsahu. Na druhou stranu, pokud si pedagog zaplatí část výdajů na další vzdělávání, může to pro něj být motivačním faktorem opravdu se něco naučit, protože do toho



investoval své peníze. Poslední možností jak financovat další vzdělávání je z jiných zdrojů. Tím jsou myšlené různé granty, dotační programy apod.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Srov. Pokyn ministryně školství, mládeže a tělovýchovy k finančnímu zajištění dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků školských zařízení pro zájmové vzdělávání a odborné přípravy pracovníků s dětmi a mládeží. [online].

Srov. DV MONITOR, *Financování dalšího vzdělávání* [online]

## Závěr

V mé práci jsem se zabývala rozvojem a dalším vzděláváním pedagogických pracovníků v domech dětí a mládeže. Práce byla rozčleněna do čtyř kapitol s přidruženými podkapitolami.

V první kapitole s názvem Dům dětí a mládeže jsme se zabývali charakteristikou tohoto zařízení. Uvedli jsme, že je to školské zařízení pro zájmové vzdělávání dětí a mládeže, zabývali jsme se jeho posláním, kterým je motivovat, podporovat a vést děti, žáky, studenty, mládež, ale i dospělé k rozvoji osobnosti, k získávání a rozvoji klíčových a odborných kompetencí, zejména smysluplnému využívání volného času. Dále pak byly řešené cíle, kdo je zřizovatelem a jaké formy vzdělávání domy dětí a mládeže nabízí.

Druhá kapitola se zabývala osobností pedagoga volného času. Zde byly uvedené kvalifikační požadavky dle legislativních norem, které jsou specifikovány v Zákoně o pedagogických pracovnících 563/2005 Sb., a zároveň i osobnostní předpoklady, které by měl pedagog volného času mít. Následně jsme se věnovali i rolím, jako jsou například poradce, podněcovatel, strůjce apod., které pedagog volného času zastává během své pedagogické působnosti.

Ve třetí kapitole s názvem Pedagogičtí pracovníci v DDM jsme si charakterizovali, s jakými pracovníky se lze v takovémto školském zařízení setkat. Opět jsme se zabývali kvalifikačními požadavky, které se od pedagogických pracovníků pracujících v jiných střediscích volného času neliší. Pozornost jsme věnovali také rozsahu přímé výchovné činnosti, kterou musí pedagog volného času v DDM zastat v rozsahu minimálně dvou hodin týdně a vedením minimálně jednoho zájmového útvaru.

Po této kapitole následovala kapitola čtvrtá, která nese název Rozvoj pedagogických pracovníků v DDM. Tato kapitola je rozčleněna do šesti podkapitol vzhledem k přehlednosti a důležitosti jednotlivých oblastí dalšího rozvoje pedagogických pracovníků. První podkapitola se zabývala motivací pedagogických pracovníků k dalšímu rozvoji, rozdělili jsme si motivaci na vnitřní a vnější a dále se zabývali faktory, jako jsou osobnostní rysy, věk, kariéerní postup, pohlaví apod., které

motivaci ovlivňují. Dále jsme se soustředili na cíle dalšího rozvoje pedagogických pracovníků a obecně jsme popsali cíl dalšího vzdělávání jako cestu k profesionalizaci učitelské profese. Poté jsme se zabývali zvláště profesním a zvláště osobnostním rozvojem. Profesní rozvoj jsme si definovali jako jakoukoliv činnost, která rozvíjí schopnosti, dovednosti a vědomosti pedagogického pracovníka. Na osobnostní rozvoj jsme se podívali spíše z psychologického hlediska, protože lze předpokládat, že rozvoj osobnosti bude mít dopad i na pozitivní atmosféru a posílení vztahů v organizaci. V další podkapitole jsme se zabývali možnostmi dalšího rozvoje pedagogických pracovníků. Zde jsme si vysvětlili důležitost dalšího rozvoje pedagogických pracovníků a v následující kapitole jsme uvedli akreditované kurzy v systému DVPP. Seznámili jsme se s dalším vzděláváním pedagogických pracovníků jako s celoživotním rozvíjením profesních kompetencí a trvalým osobnostním rozvojem pedagogického pracovníka. Kromě toho jsme si specifikovali, jaké druhy studia mohou pracovníci absolvovat ke svému celkovému rozvoji. Poté, co jsme si uvedli akreditované kurzy v systému DVPP, soustředili jsme se i na další možnosti rozvoje jako jsou mentoring, koučink, hospitace a supervize. Po těchto podkapitolách jsme se zaměřili ještě na nové formy vzdělávání, jako jsou e-learning, webináře a virtuální hospitace. V poslední kapitole jsme se zabývali finančním zajištěním pro vzdělávání pedagogických pracovníků.

Cílem mé práce bylo popsat další možnosti vzdělávání pedagogických pracovníků a zhodnotit význam dalšího vzdělávání pro profesní rozvoj pedagogů volného času. Z uvedených informací je zřejmé, že další vzdělávání význam pro profesní rozvoj má. A můžeme říci, že má význam nejen pro profesní, ale i osobnostní rozvoj. Význam dalšího vzdělávání pro profesní rozvoj je hlavně v profesionalizaci pracovníků, která dále vede k sebejistotě pracovníka a k naplňování nejobecnějšího cíle výchovy a vzdělávání – vychovat člověka k tomu, aby byl autonomní ve společnosti. Další možnosti vzdělávání pedagogických pracovníků v této práci byly popsány a byly rozděleny do různorodých skupin dle jejich vzdělávacích forem. Cíle mé práce byly naplněny.

## Použité zdroje

### Tištěné publikace

- CULKOVÁ, A. *Hospitace a její funkce*, - bakalářská práce, Brno: Masarykova univerzita Fakulta pedagogická, 2008, Katedra didaktických technologií, Vedoucí práce: PaedDr. Jan šťáva, CSc.
- HARTLEY, M. *Řeč těla v praxi*. Praha: Portál, 2004, ISBN 80-7178-844-9.
- HAVLÍK, R. *Profesní kariéra a další vzdělávání v názorech a postojích učitelů*. Časopis *Pedagogika* 1999, č.2., ISSN 0031-3815.
- HUIZINGA, J. *Homo Ludens*, Slavonice: Dauphin, 2000, ISBN 80-7272-020-1.
- LAZAROVÁ, B. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů*, Brno: Paido 2006, ISBN 80-7315-114-6.
- LISNIK, M. *Projekt "Supervize do škol"*, Frýdek Místek, Centrum nové naděje 2012 – nepublikovatelný zdroj.
- KAPLÁNEK, M. *Animace*, Praha: Portál, 2013, ISBN 978-80-262-0565-4.
- KOHNOVÁ, J. (ed.) *Profesní rozvoj učitelů a cíle dalšího vzdělávání*, Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta. 2012, ISBN 978-80-7290-625-3.
- KŘENOVÁ, J. „Zase to člověka tak nějak nakopne“ - nové formy profesního rozvoje učitelů základních škol, - Diplomová práce, Brno: Masarykova univerzita, Fakulta pedagogická 2015, Katedra sociální pedagogiky, Vedoucí práce Mgr. Martin Stanoev, Ph.D.
- NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*, Praha: Academia 1996, ISBN 80-200-0592-7.
- NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. Praha: Academia, 2009, ISBN 978-80-200-1680-5.

- PÁVKOVÁ, J., HÁJEK, B., HOFBAUER, B., HRDLIČKOVÁ, V., PAVLÍKOVÁ, A. *Pedagogika volného času*. Praha: Portál, 2002, s. 122, ISBN: 978-80-7367-423-6.
- PODANÁ, R., *Koučování pro manažery*, Praha: Grada publishing 2012. ISBN 978-80-247-4519-0.
- SCHEERENS, J. *Teacher's professional development*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union, 2010, ISBN 978-92-79-15186-6.
- STARÝ, K., DVOŘÁK, D., GREGER, D., DUSCHINSKÁ, K. *Profesní rozvoj učitelů*, Praha: Karolinum 2012, ISBN 978-20-246-2087-9.
- VÁŽANSKÝ, M. *Základy pedagogiky volného času*, Brno: Paido, 1995, ISBN 80-86384-00-4.

### **Legislativní dokumenty**

- Nářízení vlády 75/2005 *o stanovení přímě vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků*. In: *Sbírka zákonů*, ve znění platném k: 21. 2. 2005. ISSN 1211-1244.
- Vyhláška 317/2005 *o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérnímu postupu pedagogických pracovníků*. In: *Sbírka zákonů*, ve znění platném k: 8. 8. 2005. ISSN 1211-1244.
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném, a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů*, ve znění platném k: 9. 11. 2012. ISSN 1211-1244.
- Zákon č. 563/2004 Sb., *o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů*  
[online] [cit. 12. prosince © 2015] Dostupné na WWW:  
<<http://www.msmt.cz/dokumenty/aktualni-zneni-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich-k-1-lednu>>.

*Pokyn ministryně školství, mládeže a tělovýchovy k finančnímu zajištění dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků školských zařízení pro zájmové vzdělávání a odborné přípravy pracovníků s dětmi a mládeží.* [online]. Praha: MŠMT, 2002 [cit. 25. února© 2016]. Dostupné na WWW: <http://www.msmt.cz/mladez/pokyn-ministryne-skolstvi-mladeze-a-telovychovy-k-financnimu-zajisteni-dalsiho-vzdelavani-pedagogickych-pracovniku-skolskych-zarizeni-pro-zajmove-vzdelavani-a-odborne-pripravy-pracovniku-s-detmi-a-mladezi>.

### **Internetové zdroje**

E-LEARNING, *Definice a přednosti e-learningu*, [online]. © 2013 [cit. 2016-03-12] Dostupné na WWW: <<http://elearning.pchelp.cz/zavedeni-e-learningu/definice-a-prednosti-e-learningu>>.

DOUBRAVA Lukáš, *střediska volného času přecházejí z krajů na města*, Učitelské noviny [online]. © 2010-2013 [cit. 2016-11-23]. Dostupné na WWW: <<http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=1748&PHPSESSID=052819b807f3fe4bb33ca2be68541904>>.

DV MONITOR, *Financování dalšího vzdělávání* [online]. © 2015-2016 [cit. 2016-02-25] Dostupné na WWW: <<http://www.dvmonitor.cz/financovani-dalsiho-vzdelavani>>.

ISF, INTERNATIONAL COACH FEDERATION, *Co je ICF koučink* [online]. ©2013 [cit. 2016-01-27] Dostupné na WWW: <<https://www.coachfederation.cz/cz/proklienty/co-je-icf-koucink.html/>>.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, *Projekt Klíče pro život skončil, jeho aktivity pokračují* [online]. © 2013 - 2016 [cit. 2016-01-03]. Dostupné na WWW: <<http://www.msmt.cz/mladez/projekt-klice-pro-zivot-skoncil-jeho-aktivity-pokracuji>>.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Střediska volného času* [online]. © 2013 - 2016 [cit. 2015-11-17]. Dostupné na WWW: <<http://www.msmt.cz/mladez/strediska-volneho-casu>>.

NÁRODNÍ INSTITUT VZDĚLÁVÁNÍ, *Informace o nás*, [online]. © 2006 [cit. 2015-12-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.nidv.cz/cs/onas/uredni-deska/informace-o-nas.ep/>>.

NÁRODNÍ INSTITUT VZDĚLÁVÁNÍ, *Profil organizace* [online]. © 2006 [cit. 2016-12-30]. Dostupné na WWW: <[http://www.nidv.cz/cs/download/NIDV\\_profil\\_organizace.pdf](http://www.nidv.cz/cs/download/NIDV_profil_organizace.pdf)>.

SUPERVIZE, *Co je supervize*, [online]. © 2010 [cit. 2016-02-20] Dostupné na WWW: <<http://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize/>>.

UČITELSKÉ NOVINY, *Nový termín mentoring*, [online]. © 2010-2013 [cit. 2016-01-03]. Dostupné na WWW: <<http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=1904>>.

ZÁJMOVÉ A NEFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ, *Klíče pro život* [online] © 2013 [cit. 2016-12-30] Dostupné na: <<http://znv.nidv.cz/projekty/realizace-projektu/klice-pro-zivot>>.

### **Ústní sdělení**

SCHOVANEC Lukáš, DDM Strakonice, Na Ohradě 417, Strakonice 13. 11. 2015 – ústní sdělení.

## **Abstrakt**

ŠULÁKOVÁ, T. *Rozvoj a další vzdělávání pedagogů volného času v domech dětí a mládeže*. České Budějovice 2016. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra pedagogiky. Vedoucí práce Mgr. Martina Kočerová

**Klíčová slova:** Dům dětí a mládeže, pedagog volného času, možnosti rozvoje, další vzdělávání, volný čas

Práce se zabývá rozvojem a dalším vzděláváním pedagogů volného času v domech dětí a mládeže. (dále jen DDM) Cílem bakalářské práce bylo popsat, jaké jsou možnosti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a zhodnotit význam dalšího vzdělávání pro profesní rozvoj pedagogů volného času v domech dětí a mládeže. Tato práce je rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola se zabývá charakteristikou Domů dětí a mládeže. Druhá kapitola se věnuje pedagogům volného času. Třetí kapitola je zaměřena na pedagogické pracovníky pracující v DDM. Poslední kapitola s názvem rozvoj pedagogických pracovníků v DDM se zabývá možnostmi dalšího vzdělávání, akreditovanými kurzy v systému DVPP a dalšími „novými“ možnostmi dalšího vzdělávání.



## **Abstract**

### **Development and further education of leisure time pedagogues in youth Centres.**

**Keywords:** youth center, leisure time pedagogue, development opportunities, further education, free time

This thesis deals with Development and further education of leisure time pedagogues in youth Centres. This thesis aims to describe which development opportunities are and valorize importance of further education for leisure time pedagogues professional development. The work is divided to four main chapters. The first chapter characterizes the youth center. Second one describes leisure time pedagogues. The third one is about leisure time pedagogues directly in youth center. And the last one deals with development opportunities, accredited courses in further education system, and another „new“ further education opportunities.