

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017-2020

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Leona Beranová

**Další vzdělávání pedagogů volného času v domech dětí a
mládeže**

Praha 2020

Vedoucí diplomové práce:

PaedDr. Jarmila Klugerová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2017-2020

DIPLOMA THESIS

Leona Beranová

**Further education of leisure time educators in the children
and youth houses**

Prague 2020

Diploma Thesis Work Supervisor:

PaedDr. Jarmila Klugerová, Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 23. ledna 2020

Leona Beranová

Poděkování

Děkuji paní profesorce PaedDr. Jarmile Klugerové, Ph.D. za odborné vedení a cenné rady, které mi poskytovala při vzniku této diplomové práce.

Anotace

Diplomová práce nese název Další vzdělávání pedagogů volného času v domech dětí a mládeže. Zaměřuje se na další vzdělávání pedagogických pracovníků volného času v domech dětí a mládeže v Praze, na jejich vzdělávací potřeby a jejich osobní profesní rozvoj.

Diplomová práce bude mít dvě části – část teoretickou a část praktickou. Teoretická část se bude zabývat pojmy, které s tématem úzce souvisí, tedy celoživotní učení, další vzdělávání, pedagogický pracovník, profesní rozvoj pedagogických pracovníků, další vzdělávání pedagogických pracovníků, volný čas, výchova ve volném čase, školské zařízení pro volnočasové aktivity, dům dětí a mládeže, pedagog volného času.

V praktické části diplomová práce představí výsledky průzkumu mezi řediteli domů dětí a mládeže na další vzdělávání jejich podřízených, a to z hlediska zájmů, možností, a financování.

Klíčová slova

Akreditace v systému DVPP, celoživotní vzdělávání, další vzdělávání a rozvoj pedagogů volného času, instituce DDM, kvalifikační předpoklady, legislativa, odborná příprava pedagogických pracovníků, pedagog, pedagog volného času, volný čas

Annotation

The diploma thesis is entitled Further education of leisure time educators in the Houses of Children and Youth. It focuses on further education of leisure time pedagogues in children's and youth homes in Prague, their educational needs and their personal professional development.

The thesis will have two parts - theoretical part and practical part. The theoretical part will deal with terms that are closely related to the theme, i.e. lifelong learning, further education, pedagogical worker, professional development of pedagogical staff, further education of pedagogical staff, leisure time, free time education, school facilities for leisure activities, children's home and youth, free time educator.

In the practical part, the thesis presents the results of a survey among the directors of children and youth houses for further education of their subordinates in terms of interests, possibilities, and financing.

Keywords

Accreditation in the continual proficiency development (CPD) system, Houses of Children and Youth institutions, educator, further education and development of leisure time educators, legislation, leisure time, leisure time educator, lifelong learning, training of teaching staff, qualification prerequisites

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST	12
1 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ V KONTEXTU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ.....	12
1.1 Strategie celoživotního učení.....	12
1.2 Dvě základní etapy celoživotního učení.....	13
1.2.1 Počáteční vzdělávání	13
1.2.2 Další vzdělávání	14
1.3 Tři formy celoživotního učení	15
2 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ	17
2.1 Pedagogický pracovník	17
2.2 Profesionální rozvoj pedagogických pracovníků.....	18
2.2.1 Kvalifikační předpoklady pedagogických pracovníků	18
2.2.2 Odborná příprava pedagogických pracovníků	21
2.3 Další vzdělávání pedagogických pracovníků	22
2.3.1 Základní charakteristika.....	22
2.3.2 Formy dalšího vzdělávání	23
2.4 Druhy institucionálního DVVP.....	23
2.4.1 Studium ke splnění kvalifikačních předpokladů	23
2.4.2 Studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů	25
2.4.3 Studium k prohlubování odborné kvalifikace	26
2.5 DVVP formou samostudia.....	26
2.6 Poskytovatelé DVVP.....	28
2.7 Opatření směřující k posilování účasti na dalším vzdělávání.....	31
2.7.1 Prohloubení kvalifikace.....	32
2.7.2 Zvýšení kvalifikace	34
3 SPECIFIKA DVPP PEDAGOGŮ VOLNÉHO ČASU PŮSOBÍCH V DOMECH DĚTÍ A MLÁDEŽE	36
3.1 Výchova ve volném čase	36
3.1.1 Volný čas.....	37
3.1.2 Formální, informální a neformální UČENÍ.....	39
3.1.3 Pedagogika volného času	40
3.1.4 Funkce výchovy ve volném čase	40
3.2 Postavení domu dětí a mládeže v soustavě školských zařízení pro volnočasové aktivity	41
3.2.1 Legislativní rámec	41

3.2.2	Účastníci zájmových činností v DDM	42
3.2.3	Zájmové činnosti v DDM	43
3.2.4	Pedagogičtí pracovníci DDM	44
3.3	Pedagog volného času	45
3.3.1	Kvalifikační předpoklady pro výkon činnosti pedagoga volného času.....	46
3.3.2	Odborná kvalifikace pedagoga volného času	46
	PRAKTICKÁ ČÁST	49
4	ÚVOD DO VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU A JEHO CÍLE	49
4.1	Cíl průzkumu a výzkumný problém.....	49
4.2	Hypotézy	50
4.3	Metoda výzkumu	51
4.4	Sběr dat.....	52
5	ANALÝZA DAT	53
6	SHRNUTÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI A DOPORUČENÍ PRO PRAXI	68
	ZÁVĚR	69
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	71
	SEZNAM ZKRATEK	77
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	79
	SEZNAM PŘÍLOH.....	80

ÚVOD

Kvalitní předškolní, základní a vyšší školství je základním předpokladem budoucího ekonomického a společenského rozvoje země a kvality života v ní. Jedním z nejdůležitějších faktorů kvality výuky a vzdělanosti byla, je a zřejmě ještě dlouho zůstane kvalita práce pedagogických pracovníků.¹ Některé výzkumy prokázaly, že její vliv na vzdělávací výsledky žáků je větší než např. kvalita kurikula nebo materiální podmínky a vybavení škol.²

Měřítkem pedagogické práce je zlepšování výsledků vzdělávání žáků v rámci jejich osobního maxima. Pokud se učitelé pedagogická práce daří, jsou jeho žáci úspěšnější (zlepšují se jejich výsledky ve vzdělávání v kontextu jejich individuálních možností) a zároveň jsou motivovanější pro své celoživotní učení. Úspěchy žáků potom zpětně motivují učitele k vlastnímu profesnímu rozvoji. Tím se zajišťuje růst kvality školy.³

Samotná kvalita pedagogických pracovníků se odvíjí od kvality jejich počátečního a dalšího vzdělávání, od schopnosti do pedagogické profese vybírat skutečně ty nejlepší a nejnadanější a v profesi je udržet a motivovat. Jde tedy nejen o finanční atraktivitu profese, ale i o způsob organizace počáteční a další přípravy pedagogických pracovníků.⁴

Profesní rozvoj pedagogů je v České republice zajišťován prostřednictvím institutu tzv. dalšího vzdělávání. Pedagogická profese je profesí regulovanou a pedagogičtí pracovníci mají po dobu výkonu své pedagogické činnosti legislativně stanovenou

¹ INSTITUT PRO DEMOKRACII A EKONOMICKOU ANALÝZU, *Kvalita práce učitelů, vzdělanost, ekonomický růst a prosperita České republiky*. [online] Praha, CERGE, 2019, s. 5. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_05_2019_Dopady_kvality_prace_ucitelu/IDEA_Studie_05_2019_Dopady_kvality_prace_ucitelu.html

² SPILKOVÁ, V. *Evropské přístupy k pojetí kvality učitele – optikou formálních dokumentů*. Pedagogika, roč. LX, 2010. [online] Dostupné z: https://pages.pedf.cuni.cz/pedagogika/files/2013/12/P_2010_3_4_07_Evropské_70_80.pdf

³ NÁRODNÍ INSTITUT PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ. *Kariérní systém učitelů. Metodika pro ředitele k plánování a hodnocení profesního rozvoje učitelů*. [online] Dostupné z: http://ssprool.upol.cz/wordpress/wp-content/uploads/texty/karierni_system/07_metodika_pro_ucitele_k_pripave_a_vedeni_dokladoveho_portfolia_KS.pdf

⁴ INSTITUT PRO DEMOKRACII A EKONOMICKOU ANALÝZU, *Kvalita práce učitelů, vzdělanost, ekonomický růst a prosperita České republiky*. [online] Praha, CERGE, 2019., s.12. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_05_2019_Dopady_kvality_prace_ucitelu/IDEA_Studie_05_2019_Dopady_kvality_prace_ucitelu.html

povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, udržují a doplňují kvalifikaci. Zároveň se mohou účastnit dalšího vzdělávání, kterým si kvalifikaci zvyšují nebo rozšiřují.

Podle školského zákona podmínky pro další vzdělávání pedagogických pracovníků vytváří ředitel školy. Ředitel organizuje vzdělávání podle plánu dalšího vzdělávání, který stanoví po předchozím projednání s příslušným odborovým orgánem; přitom přihlíží ke studijním zájmům pedagogického pracovníka, potřebám a rozpočtu školy. Vypracování plánu je v autonomii dané školy, resp. jejího ředitele.

Nedílnou součástí výchovně vzdělávací soustavy je výchova dětí a mládeže mimo školní vyučování. Pojem výchova mimo vyučování lze chápat jako takovou výchovu, která probíhá ve volném čase, zároveň je institucionálně zajištěná, neuskutečňuje se v době povinného vyučování a děje se mimo bezprostřední vliv rodiny.⁵ Souvislosti mezi pojmy výchova a volný čas se dá vyjádřit trojím způsobem – jako výchova pro volný čas (k volnému času), výchova ve volném čase a výchova volným časem.

Výchovné volnočasové aktivity jsou realizovány ve školských zařízeních pro zájmové vzdělávání, školských výchovných a ubytovacích zařízeních, školských zařízeních pro ústavní a ochrannou léčbu, ale i ve sportovních organizacích, neziskových organizacích a v komerčním prostředí. Školská zařízení pro zájmové vzdělávání jsou součástí výchovně vzdělávací soustavy České republiky a jedná se o střediska volného času, školní družiny a školní kluby. Mezi střediska volného času patří domy dětí a mládeže (DDM), která nabízí rozmanité druhy zájmových činností, a stanice zájmových činností, které se zaměřují na jednu oblast činnosti.

V domech dětí a mládeže pracují v pedagogických pozicích tzv. pedagogové volného času. Základ pedagogického sboru domů dětí a mládeže tvoří jejich kmenoví zaměstnanci. Zároveň však tím, že činnost ve střediscích je velmi rozmanitá a často velmi specifická, je velká část kroužků (kurzů) vedena pracovníky externími. Obě skupiny pedagogů musí splňovat zákonné kvalifikační předpoklady. Interní i externí pedagogové volného času mohou v současné době získat svoji kvalifikaci prostřednictvím studia na

⁵ PÁVKOVÁ, J. a kol. *Pedagogika volného času : teorie, praxe a perspektivy mimoškolní výchovy a zařízení volného času*. Praha : Portál, 2002, s. 35-37. ISBN 80-7178-569-5

střední, vyšší odborné škole, vysoké škole příslušného pedagogického směru či v rámci programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaného vysokou školou a zaměřeného na pedagogiku volného času nebo vychovatelství, nebo studiem pedagogiky.

Hlavním cílem této práce je představit problematiku institutu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků se zaměřením na pedagogy volného času v domech dětí a mládeže. Vedlejším cílem je praktický průzkum zájmu, možností a financování dalšího vzdělávání pedagogů volného času v domech dětí a mládeže v Praze.

Teoretická část se zabývá pojmy, které s tématem úzce souvisí, tedy celoživotní učení, další vzdělávání, pedagogický pracovník, profesní rozvoj pedagogických pracovníků, další vzdělávání pedagogických pracovníků, volný čas, výchova ve volném čase, školské zařízení pro volnočasové aktivity, dům dětí a mládeže, pedagog volného času. Tyto pojmy mají jistě své opodstatnění, protože jsou součástí řešeného problému, a je důležité je znát a porozumět jim. Dále je nastíněno, co vlastně znamená rozvoj, a to jak v profesní, tak i v osobnostní rovině, aby v závěru mohla být adekvátně zhodnocena důležitost dalšího vzdělávání pedagogů volného času pro jejich profesní rozvoj.

V praktické části je dotazováno ředitelů DDM na další vzdělávání jejich podřízených, a to z hlediska zájmů, možností, a financování.

Závěr práce zmíněné informace vyhodnocuje a vyvozuje z nich, jaké podmínky pro své další vzdělávání mají pedagogové volného času v domech dětí a mládeže v Praze, jaké kurzy využívají a zda mají o další vzdělávání zájem.

TEORETICKÁ ČÁST

1 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ V KONTEXTU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

1.1 Strategie celoživotního učení

Celoživotní učení spojuje tradiční koncepci vzdělávání v rámci formální vzdělávacího systému s novými možnostmi vzdělávání do jediného propojeného celku. To přináší jedinci flexibilitu ve způsobu a načasování při získávání požadované kvalifikace a kompetencí.

V České republice byla v posledních dvaceti letech vypracována řada strategických dokumentů a projektů, které pokrývají oblasti dalšího vzdělávání, vzdělávání dospělých a celoživotního učení.

Jedním z klíčových dokumentů byla Strategie celoživotního učení České republiky připravená MŠMT, která byla schválena vládou ČR usnesením č. 761 ze dne 11.7.2007. Společně s navazujícím implementačním plánem schváleným vládou ČR usnesením č. 8 ze dne 5.1.2009 tvořila základ pro další koncepce a politiky v oblasti vzdělávání v letech 2007 až 2015.

Od roku 2016 je problematika celoživotního vzdělávání předmětem řady dílčích dokumentů, které na Strategii celoživotního učení navazují. Samotná problematika celoživotního učení je dále součástí Strategie vzdělávací politiky do roku 2020 a na ni navazujících dokumentů – Dlouhodobého záměru rozvoje vzdělávací soustavy České republiky a Dlouhodobého záměru pro oblast vysokých škol.

Dalším významným dokumentem je Strategie digitální gramotnosti České republiky na období 2015-2020, kterou připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Strategie je zaměřena na zvýšení digitální gramotnosti a rozvoj elektronických dovedností občanů do té míry, aby byli připraveni využít možnosti digitálních technologií ke svému celoživotnímu osobnímu rozvoji, ke zvyšování kvality života a ke společenskému uplatnění.

Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 umožnila začlenění myšlenky celoživotního učení do dalších hlavních strategických a koncepčních dokumentů v rámci Národní iniciativy Průmysl 4.0, zejména Práce 4.0 a Vzdělávání 4.0 resortů MPSV a MŠMT.

1.2 Dvě základní etapy celoživotního učení

Základ koncepce celoživotního učení je tvořen formálním vzdělávacím systémem. K tomuto základu potom přistupují různé formy vzdělávání v různých stádiích života jedince v souladu s jeho možnostmi, potřebami a zájmy. Koncepce celoživotního učení pojímá všechny formy učení jako jednotný, nepřerušovaný celek v duchu „od kolébky do zralého věku“. Formální vzdělávací systém by měl zabezpečit, že jedinec se „naučil učit“ a má k učení pozitivní přístup. Následné počáteční a další odborné vzdělávání potom jedince vybaví dovednostmi a schopnostmi potřebným k řešení nových problémů a výzev.

Celoživotní učení lze tedy členit do dvou základních etap, které označujeme jako počáteční a další vzdělávání.

1.2.1 Počáteční vzdělávání

Počátečním vzděláváním se rozumí vzdělání, které může být ukončeno kdykoli po splnění povinné školní docházky. Zahrnuje základní vzdělávání, střední vzdělávání, a terciární vzdělávání.⁶

Základní vzdělávání má všeobecný charakter a časově se kryje s dobou plnění povinné školní docházky. Střední vzdělávání má všeobecný nebo odborný charakter a je ukončeno maturitní zkouškou, výučním listem nebo závěrečnou zkouškou. Patří sem i tzv. nástavbové studium pro absolventy středního vzdělání s výučním listem ukončené maturitní zkouškou. Terciární vzdělávání zahrnuje rozmanité vzdělávací možnosti následující většinou po vykonání maturitní zkoušky a poskytující specializované vzdělání odborné nebo umělecké. Řadí se sem vysokoškolské vzdělávání uskutečňované

⁶ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Strategie celoživotního učení ČR*. 2007, s.13. [online] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

vysokými školami, vyšší odborné vzdělávání zajišťované vyššími odbornými školami a konzervatořemi.

1.2.2 Další vzdělávání

Pojem dalšího vzdělávání je v odborné literatuře definován nejednotně, a to jak pozitivně, tak i negativně. Ve Strategii celoživotního učení⁷ je uvedena pozitivní definice, podle které další vzdělávání či učení probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, resp. po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce. Toto vymezení dalšího vzdělávání částečně překrývá s vymezením počátečního vzdělávání, a to tím, že zahrnuje i formální vzdělávání získané dospělými ve školském systému. Negativní definici lze najít v § 2 Zákona č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (Zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění zákonů č. 110/2007 Sb., č. 362/2007 Sb. a č. 223/2009 Sb., ve kterém se dalším vzděláváním rozumí vzdělávací aktivity, které nejsou počátečním vzděláním. Obě tyto definice se v podstatě neliší od základních definic, které lze nalézt v odborné literatuře.

Další vzdělávání je zaměřeno na rozvoj širokého spektra vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou být následně uplatněny v pracovním, občanském i osobním životě. Jednou z jeho významných součástí je další odborné vzdělání, které je zaměřeno na zvyšování, rozšiřování, prohlubování nebo obnovování kvalifikace, získání specializace v rámci dané profese, případně na rozvoj zaměřený ke zkvalitnění jejího výkonu (tzv. profesní vzdělávání nebo profesní rozvoj).

Další vzdělávání jako druhá část konceptu celoživotního učení je oproti formálnímu vzdělávání méně rozvinutá. Přestože má vzdělávání dospělých v rámci školského systému založeném na formálním vzdělávání již dlouhou tradici, jeho formy jsou málo flexibilní. To vede k tomu, že tento způsob profesního rozvoje, rekvalifikace nebo zájmového vzdělávání není dostatečně využíván.

⁷ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Strategie celoživotního učení ČR*. 2007, s.13. [online] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

1.3 Tři formy celoživotního učení

Koncept celoživotního učení pracuje s dvěma dílčími částmi jednotného nepřetržitého procesu, které jsou odlišné co do cílů, obsahu, forem učení či délky trvání. Podstatou konceptu však není neustálé studium, ale neustálá připravenost jedince se učit. Vychází se při tom z myšlenky, že schopnost se učit je důležitější než získané kompetence. Zdá se tedy vhodnější používat pojem „celoživotní učení“. V kontextu učení (namísto vzdělávání) tak získají na významu i takové učební aktivity, které nejsou organizované, např. práce, pobyt v přírodě, účast na kulturních či sportovních akcích apod.

Celoživotní učení zahrnuje formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální učení.

Formální vzdělání je poskytováno prostřednictvím vzdělávacích institucí, zejména škol. Je předmětem regulace, právní předpisy upravují jeho cíle, obsah, formy a způsoby hodnocení. Pokrývá vzdělávání v na sobě navazujících stupních (tj. základní vzdělávání, střední vzdělávání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání v konzervatoři, vyššího odborné vzdělání, a vysokoškolské vzdělání). Absolvování příslušného stupně je potvrzováno osvědčením (vysvědčením, diplomem apod.).

Cílem neformálního vzdělávání je získávání vědomostí, dovedností a kompetencí, které umožňují jeho absolventovi zlepšit si jeho postavení na trhu práce či ve společnosti. Poskytovateli neformálního vzdělávání jsou zaměstnavatelé, soukromé vzdělávací instituce, nestátní neziskové organizace, školská zařízení a další organizace. Mezi neformální vzdělávání patří např. organizované volnočasové aktivity pro děti, mládež a dospělé, různé kurzy (počítačové, jazykové, rekvalifikační), školení či přednášky. Jsou pořádány vždy pod vedením učitele, odborného lektora nebo proškoleného vedoucího. Absolvování není aprobováno a nevede k získání formálního stupně vzdělání.

Informální učení je pojímáno jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině, ve volném čase. Řadí se sem rovněž sebevzdělávání bez možnosti ověření nabytých znalostí. Je neorganizované, většinou nesystematické a není koordinované žádnou institucí.

Koncept celoživotního vzdělávání pracuje s tím, že jednotlivé formy učení se navzájem doplňují a prolínají po celou dobu života jedince, kdekoli, nejen ve vzdělávacích institucích. Termín „celoživotní“ však dává důraz pouze na časový aspekt vzdělávání. V poslední době se tak začíná používat i termín „všeživotní“ („lifewide“) učení, pokrývající i další aspekty učení.

2 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ

Pedagogičtí pracovníci tvoří zvláštní skupinu pracovníků, pro kterou právní předpisy České republiky stanoví konkrétní požadavky a povinnosti, bez jejichž splnění nelze danou profesi vykonávat. V případě pedagogických pracovníků se jedná zejména o požadavky týkající se stupně a oboru vzdělání, praxe, a rovněž i dalšího vzdělávání.

2.1 Pedagogický pracovník

Podle § 7 odst. 3. zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon, ŠZ), ve školách a školských zařízeních zajišťují vzdělávání pedagogičtí pracovníci. Pojem pedagogický pracovník je definován v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících (ZoPP), který upravuje předpoklady pro výkon činnosti pedagogických pracovníků, jejich další vzdělávání a kariérní systém. Podle § 2 odst. 1 ZoPP je pedagogickým pracovníkem ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně-pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu⁸ (dále jen "přímá pedagogická činnost") a je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb.

Pojem zaměstnanec je vymezen v § 6 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále zákoník práce, ZPr), podle kterého je zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a

⁸ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 190. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně (§ 2 odst. 1 ZPr). Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě (§2 odst. 2 ZPr). Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 3 ZPr). Zákoník práce upravuje dva typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohodu o provedení práce (§ 75 ZPr) a dohodu o pracovní činnosti (§ 76 ZPr). Základní rozdíl mezi těmito dvěma typy spočívá v rozsahu práce (počet hodin v kalendářním roce), na který se dohoda uzavírá. Dohoda o provedení práce (nejvíce 300 hodin v daném kalendářním roce) je vhodnější pro příležitostní činnosti, dohoda o pracovní činnosti (i více než 300 hodin v daném kalendářním roce) se uplatní pro činnosti soustavnějšího charakteru.

Ustanovení § 2 odst. 2 ZoPP taxativně vymezuje jednotlivé kategorie pedagogických pracovníků: (a) učitel, (b) pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, (c) vychovatel, (d) speciální pedagog, (e) psycholog, (f) pedagog volného času, (g) asistent pedagoga, (h) trenér, (i) metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně, a (j) vedoucí pedagogický pracovník.

2.2 Profesionální rozvoj pedagogických pracovníků

2.2.1 Kvalifikační předpoklady pedagogických pracovníků

Pro pedagogické pracovníky je z hlediska kvalifikačních předpokladů hlavním právním předpisem ZoPP, společně s prováděcími vyhláškami č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků (dále jen VoDVPP), a č. 1/2006 Sb., kterou se stanoví druhy a podmínky dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a způsob jeho ukončení pro pedagogické pracovníky škol zřizovaných Ministerstvem vnitra.

Kvalifikační předpoklady a další vzdělávání pedagogických pracovníků jsou upraveny v § 3 až § 22 ZoPP. Pedagogickým pracovníkem může být podle § 3 odst. 1 ZoPP ten, kdo (a) je plně způsobilý k právním úkonům, (b) má odbornou kvalifikaci pro

přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává, (c) je bezúhonný, (d) je zdravotně způsobilý, a (e) prokázal znalost českého jazyka (netýká se učitelů a lektorů cizích jazyků a učitelů ve školách s jiným než českým vyučovacím jazykem (§ 4 ZoPP)). Pedagogičtí pracovníci, kteří vzdělávají žáky se zvláštními vzdělávacími potřebami (např. tělesně nebo smyslově postižené), musí mít navíc vzdělání v oboru speciální pedagogika (§ 6 odst. 2, § 7 odst. 2, § 8 odst. 2, § 9 odst. 7, § 16 odst. 2, § 20 odst. 1 ZoPP).

Ustanovení § 5 ZoPP dále stanoví předpoklady pro výkon činnosti ředitele školy. Podle § 5 odst. 1 ZoPP ředitelem školy může být fyzická osoba, která splňuje předpoklady podle § 3 ZoPP a získala praxi spočívající ve výkonu přímé pedagogické činnosti nebo v činnosti, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření, nebo v řídicí činnosti nebo v činnosti ve výzkumu a vývoji v délce odpovídající danému typu školy (3 až 5 let). Podle § 5 odst. 2 ZoPP ředitelem školy zřizované MŠMT, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, může být jen ten, kdo vedle výše uvedených předpokladů uvedených získal nejpozději do 2 let ode dne, kdy začal vykonávat činnost ředitele školy, znalosti v oblasti řízení školství absolvováním studia pro ředitele škol v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Povinnost absolvovat studium pro ředitele školy zřizované MŠMT, krajem, obcí a svazkem obcí se nevztahuje na ředitele, který znalosti v oblasti řízení školství získal vysokoškolským vzděláním v akreditovaném studijním programu⁹ školský management, nebo vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou zaměřeném na organizaci a řízení školství (§ 5 odst. 3 ZoPP).

ZoPP vstoupil v účinnost k 1. 1. 2005. Hlavním důvodem zavedení změn v získávání odbornosti bylo dle důvodové zprávy¹⁰ zvýšení profesionální úrovně pedagogických pracovníků a zlepšení kvality školství. Ve svých přechodných a závěrečných ustanoveních stanovil pro nekvalifikované zaměstnance škol a školských zařízení v ust. § 32 ZoPP mj. výjimku, podle níž mohl nekvalifikovaný pedagog vykonávat přímou pedagogickou činnost nejdéle po dobu pěti let, pokud v této době nezahájí studium,

⁹ Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰ Důvodová zpráva k zákonu č. 197/2014 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů; [Online] Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=206>

kterým potřebný předpoklad získá, a toto studium úspěšně ukončí. Pozdější novelizace ZoPP zavedly některá nová pravidla pro posuzování odborné kvalifikace. Zejména došlo k prodloužení lhůty, po kterou mohou na školách vykonávat přímou pedagogickou činnost nekvalifikovaní pedagogičtí pracovníci, nezažijí-li potřebné studium, na deset let, tj. do 1. 1. 2015. Dále došlo k zavedení další výjimky pro pedagogy, kteří ke dni účinnosti ZoPP dosáhli věku 50 let a vykonávají přímou pedagogickou činnost na příslušném druhu nebo typu školy nejméně 15 let.

Obecná výjimka, umožňující vykonávat přímou pedagogickou činnost i bez získání odborné kvalifikace (§ 32 odst. 1 písm. b) ZoPP), není od 1. 1. 2015 přípustná. Vzhledem k situaci na trhu práce pedagogických pracovníků bylo proto novelou ZoPP účinnou od 1. 1. 2015¹¹ zavedeno následující ustanovení (§ 22 odst. 7 ZoPP): „Právní osoba vykonávající činnost školy nebo školského zařízení může zajišťovat výchovu a vzdělávání po nezbytnou dobu a v nezbytném rozsahu pedagogickým pracovníkem, který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace, pokud prokazatelně nemůže tyto činnosti zajistit pedagogickým pracovníkem s odbornou kvalifikací.“ Toto ustanovení však není výjimkou na úrovni přechodného ustanovení § 32 odst. 1 písm. b) ZoPP a má být použito jen ve výjimečných případech, kdy ředitelé škol nebo školských zařízení přes veškeré vynaložené úsilí nejsou schopni zajistit výuku pedagogem s potřebnou kvalifikací. Ředitelé tak musí při zaměstnávání nekvalifikovaných pedagogů zohlednit dočasnost řešení. Puškinová¹² k tomu uvádí: „Zcela výjimečně může ředitel školy zaměstnat jako pedagogického pracovníka odborně nekvalifikovaného pedagogického pracovníka na přechodnou dobu. Podmínkou takového postupu je však to, že ředitel prokazatelně aktivně přistupuje k zajištění vzdělávání odborně kvalifikovanými pedagogy (např. nahlášení volného pracovního místa na úřad práce, inzeráty v médiích, na webových stránkách školy atd.) a přesto nezajistil odborně kvalifikovaného pedagogického pracovníka. Předpokládá se, že toto výjimečné dočasné řešení se bude týkat např. některých hůře dopravně dostupných lokalit, malotřídních škol. Z úhlu pohledu pracovní práva lze dovodit, že s odborně nekvalifikovaným pedagogickým pracovníkem bude

¹¹ Zákon č. 197/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2015, částka 379. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-197>

¹² PUŠKINOVÁ, M. *Kvalifikace pedagogů*, In Řízení školy (Wolters Kluwer), 2014, č. 7, str. 16

uzavřen pracovní poměr na dobu určitou. I když ředitel školy přistoupí k výše popsanému zaměstnávání odborně nekvalifikovaného pedagogického pracovníka na přechodnou dobu, stále musí pokračovat v aktivním vyhledávání odborně kvalifikovaného pedagogického pracovníka.“

2.2.2 Odborná příprava pedagogických pracovníků

Požadavky na získání odborné kvalifikace pedagogických pracovníků jsou vymezeny pro jednotlivé kategorie pedagogických pracovníků v ust. § 6 až 22 ZoPP. Odbornou kvalifikaci pedagogického pracovníka je možné získat pouze způsoby, které ZoPP výslovně uvádí.

Učitelé mateřských škol (§ 6 ZoPP) získávají odbornou kvalifikaci ve čtyřletých maturitních programech středních škol, případně ve zkráceném studiu s maturitní zkouškou nebo na terciární úrovni vzdělávání (tj. vyšších odborných školách a vysokých školách).

Učitelé prvního stupně základních škol (§ 7, § 8a, § 8b) a učitelé všeobecných a teoretických odborných předmětů na vyšších úrovních (§ 8, § 9, § 10, 12 ZoPP) musí mít vysokoškolské magisterské vzdělání. Vysokoškolské vzdělávání učitelů se uskutečňuje buď jako souběžné, nebo jako následné. V případě souběžného studia probíhá odborná a pedagogická příprava (včetně praxe) společně. Tak je tomu v případě učitelských oborů na pedagogických fakultách. Jako následné studium je označováno takové vzdělávání, kdy nejprve probíhá studium daného oboru na některé z nepedagogických fakult a následně si uchazeč o pedagogickou profesi doplní pedagogické vzdělání dalším (následným) studiem prostřednictvím specifikovaného bakalářského programu nebo programu celoživotního vzdělávání realizovaném vysokou školou. Tak je tomu v případě učitelů odborných předmětů. Učitelům praktického vyučování a odborného výcviku postačuje odborné vzdělání nižší úrovně. Učitelé ve vyšších odborných školách musí mít odborné vzdělání, pedagogická kvalifikace předepsána není (§ 11 ZoPP).

Pro ostatní profese vykonávající přímou pedagogickou činnost je legislativou předepsána příslušná kvalifikace (§ 13, § 14, § 15, § 16, § 17, § 18, § 19, § 20, § 21 ZoPP).

Pokud se učitelé připravují na své povolání na nižších úrovních, než je vysokoškolská, upravuje tuto přípravu školský zákon a příslušné vyhlášky.

2.3 Další vzdělávání pedagogických pracovníků

2.3.1 Základní charakteristika

Další vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP) lze definovat jako systematický a koordinovaný proces navazující na pregraduální vzdělávání a trvající po celou dobu profesní dráhy pedagogického pracovníka.¹³ DVPP je v České republice součástí celoživotního vzdělávání a je těžištěm profesního rozvoje pedagogů.

Podle § 24 odst. 1 ZoPP mají pedagogičtí pracovníci po dobu výkonu své pedagogické činnosti povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, udržují a doplňují kvalifikaci. Pedagog má tedy současně právo i povinnost účastnit se DVPP.

DVPP plní dvě hlavní funkce: standardizační a rozvojovou. Standardizační funkce DVPP spočívá v tom, že zajišťuje udržení kvality a úrovně stávajícího vzdělávacího systému. Rozvojová funkce DVPP potom podporuje jeho rozvoj a inovace. Rychle se měnící společenské a technologické prostředí vytyčují úkoly, které vyžadují nejen kvalitní přípravu na školách vzdělávajících pedagogické pracovníky, ale i další vzdělávání a dodatečné získávání či zvyšování kvalifikace nejen v oboru, ale i v metodice, didaktice, pedagogice, psychologii a ve specializovaných činnostech.

Podle ust. § 24 odst. 3 ZoPP další vzdělávání pedagogických pracovníků organizuje ředitel školy nebo školského zařízení podle plánu dalšího vzdělávání, který stanoví po předchozím projednání s příslušným odborovým orgánem. Při stanovení plánu dalšího vzdělávání je nutno přihlížet ke studijním zájmům pedagogického pracovníka, potřebám a rozpočtu školy.

Podle § 24 odst. 8 ZoPP se další vzdělávání pedagogických pracovníků se nepovažuje za rekvalifikaci podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹³ NÁRODNÍ INSTITUT PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ (NIDV), *Další vzdělávání pedagogických pracovníků*, [online]. Dostupné z: <http://rozcestnik.nidv.cz/front/sekce/96?idCategory=96>

2.3.2 Formy dalšího vzdělávání

Podle ust. § 24 odst. 4 ZoPP se další vzdělávání pedagogických pracovníků uskutečňuje (a) institucionálně ve vzdělávacích institucích, (b) samostudiem, nebo (c) dalším vzděláváním zdravotnických pracovníků podle zvláštního právního předpisu¹⁴ v případě učitelů zdravotnických studijních oborů. Vzdělávacími institucemi pro další vzdělávání mohou být vysoké školy, zařízení dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a jiná zařízení na základě akreditace udělené MŠMT.

2.4 Druhy institucionálního DVVP

Jednotlivé druhy institucionálního dalšího vzdělávání vymezuje VoDVPP. Ust. § 1 VoDVPP vymezuje tři druhy institucionálního dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků: (1) studium ke splnění kvalifikačních předpokladů, (2) studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů, a (3) studium k prohlubování odborné kvalifikace

Jednotlivé typy studia se kromě obsahu liší rozsahem (počtem vyučovacích hodin) a podmínkami pro ukončení studia – u většiny typů je vyžadováno vypracování závěrečné práce a závěrečná zkouška před komisí. Dokladem o absolvování institucionálního dalšího vzdělávání je osvědčení vydané vzdělávací institucí, která další vzdělávání uskutečňovala (§ 24 odst. 5 ZoPP).

2.4.1 Studium ke splnění kvalifikačních předpokladů

Do této kategorie patří šest různých skupin studia.

První z nich je studium vedoucí k doplnění chybějící pedagogické kvalifikace. VoDVPP rozlišuje dva typy studia. Studium v oblasti pedagogických věd (§ 2 VoDVPP, kterým jeho absolvent získává znalosti a dovednosti v oblasti pedagogických věd, speciálně pedagogických nebo psychologických věd, které jsou součástí jeho odborné kvalifikace. Studium se uskutečňuje v délce trvání nejméně 250 vyučovacích hodin a ukončuje se obhajobou závěrečné písemné práce a závěrečnou zkouškou před komisí.

¹⁴ Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta. In: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 30. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-95>

Studium pedagogiky (§ 3 VoDVPP), kterým jeho absolvent získává znalosti a dovednosti v oblasti pedagogických věd, které jsou součástí jeho odborné kvalifikace. Studium se uskutečňuje v délce trvání nejméně 40/80/120 vyučovacích hodin v závislosti na kategorii pedagogického pracovníka a ukončuje se obhajobou závěrečné písemné práce a závěrečnou zkouškou před komisí.

Druhou skupinu tvoří studium pro asistenty pedagoga (§ 4 VoDVPP). Studium získává jeho absolvent znalosti a dovednosti v oblasti pedagogických věd, které jsou součástí jeho odborné kvalifikace. Studium se uskutečňuje v délce trvání nejméně 120 vyučovacích hodin a ukončuje se závěrečnou zkouškou před komisí.

Třetí skupinou je studium pro ředitele škol a školských zařízení (§ 5 VoDVPP). Studium pro ředitele škol a školských zařízení získává jeho absolvent znalosti a dovednosti v oblasti řízení škol a školských zařízení a v oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů, včetně ochrany zdraví, které jsou kvalifikačním předpokladem pro výkon funkce ředitele školy nebo školského zařízení. Studium se uskutečňuje v délce trvání nejméně 120 vyučovacích hodin a ukončuje se závěrečnou zkouškou před komisí. Toto studium lze nahradit studiem pro vedoucí pedagogické pracovníky podle § 7 VoDVPP.

Čtvrtou skupinu tvoří studium k rozšíření odborné kvalifikace (§ 6 VoDVPP). Studium získává jeho absolvent způsobilost vykonávat přímou pedagogickou činnost na jiném druhu školy nebo na jiném stupni školy, nebo způsobilost vyučovat další předměty, nebo způsobilost vykonávat přímou speciálně pedagogickou činnost u zdravotně postižených dětí, žáků a studentů s jiným druhem postižení. Studium se uskutečňuje v rámci programu celoživotního vzdělávání na vysoké škole v rozsahu nejméně 200/250 vyučovacích hodin v závislosti na druhu získané kvalifikace a ukončuje se obhajobou závěrečné písemné práce a závěrečnou zkouškou před komisí.

Pátou skupinou je doplňující studium k rozšíření odborné kvalifikace (§ 6a VoDVPP). Studium získává jeho absolvent způsobilost vykonávat přímou pedagogickou činnost na jiném druhu školy nebo na jiném stupni školy, nebo způsobilost vykonávat činnost speciálního pedagoga. Studium se uskutečňuje v rámci programu celoživotního vzdělávání na vysoké škole v rozsahu nejméně 60/350 vyučovacích hodin v závislosti na

druhu získané kvalifikace a ukončuje se obhajobou závěrečné písemné práce a závěrečnou zkouškou před komisí.

Šestou, poslední skupinou je doplňující didaktické studium příslušného cizího jazyka (§ 6b VoDVPP). Studium získává jeho absolvent znalosti a dovednosti v oblasti oborové didaktiky cizího jazyka. Studium se uskutečňuje v délce trvání nejméně 60 vyučovacích hodin.

2.4.2 Studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů

Do této kategorie patří tři skupiny studia.

První z nich je studium pro vedoucí pedagogické pracovníky (§ 7 VoDVPP). Studium získává jeho absolvent znalosti a dovednosti v oblasti řízení právnické osoby vykonávající činnost školy nebo školského zařízení, zejména znalosti teorie a praxe školského managementu, práva, ekonomiky, pedagogiky, psychologie, bezpečnosti a ochrany zdraví, komunikace a informačních technologií. Studium se uskutečňuje v rámci programu celoživotního vzdělávání na vysoké škole v délce trvání nejméně 350 vyučovacích hodin a ukončuje se obhajobou závěrečné písemné práce a závěrečnou zkouškou před komisí.

Druhou skupinu tvoří studium pro výchovné poradce (§ 8 VoDVPP). Studium získává jeho absolvent specializaci v základním oboru¹⁵ zaměřenou na oblast pedagogiky, speciální pedagogiky a psychologie. Tato specializace je předpokladem pro výkon specializované metodologické činnosti výchovného poradce. Studium se uskutečňuje v rámci programu celoživotního vzdělávání na vysoké škole v délce trvání nejméně 250 vyučovacích hodin a ukončuje se obhajobou závěrečné písemné práce a závěrečnou zkouškou před komisí.

Třetí skupinou je studium k výkonu specializovaných činností (§ 9 VoDVPP). Studium získává jeho absolvent další kvalifikační předpoklady pro výkon

¹⁵ Bod 2.16.2. přílohy nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2002, částka 162. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-469>

specializovaných činností, kterými jsou: (a) koordinace v oblasti informačních a komunikačních technologií, (b) tvorba a následná koordinace školních vzdělávacích programů a vzdělávacích programů vyšších odborných škol, c) prevence sociálně patologických jevů, d) specializovaná činnost v oblasti environmentální výchovy, e) specializovaná činnost speciálního pedagoga v oblasti školské logopedie, nebo f) specializovaná činnost v oblasti prostorové orientace zrakově postižených. Studium se uskutečňuje v rámci programu celoživotního vzdělávání na vysoké škole v délce trvání nejméně 250 vyučovacích hodin a ukončuje se obhajobou závěrečné písemné práce a závěrečnou zkouškou před komisí.

2.4.3 Studium k prohlubování odborné kvalifikace

Průběžné vzdělávání (§ 10 VoDVVP). Je zaměřeno na aktuální teoretické a praktické otázky související s procesem vzdělávání a výchovy. Obsahem 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. Může zahrnovat i jazykové vzdělávání pedagogických pracovníků. Formy průběžného vzdělávání jsou zejména účast na kurzu a semináři. Délka trvání vzdělávacího programu průběžného vzdělávání činí nejméně 4 vyučovací hodiny.

2.5 DVVP formou samostudia

Jedním ze způsobů uskutečňování dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je samostudium (§ 24 odst. 4 písm. b) ZoPP. Využívání volného času k sebevzdělávání je u pedagogických pracovníků přirozené. Pedagogický pracovník v průběhu výkonu svého povolání získává zkušenosti a podněty. Ty poté analyzuje, zobecňuje a hodnotí, hledá pro ně teoretické zdůvodnění a výsledky následně aplikuje v praxi.

Podle ust. § 24 odst. 3 ZoPP další vzdělávání pedagogických pracovníků organizuje ředitel školy nebo školského zařízení podle plánu dalšího vzdělávání, který stanoví po předchozím projednání s příslušným odborovým orgánem. Při stanovení plánu dalšího vzdělávání je nutno přihlížet ke studijním zájmům pedagogického pracovníka, potřebám a rozpočtu školy. Z plánu dalšího vzdělávání lze tedy dovodit základní obsahové zaměření samostudia.

K dalšímu vzdělávání formou samostudia přísluší podle § 24 odst. 7 ZoPP pedagogickým pracovníkům volno v rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody nebo účast pedagogického pracovníka na dalším vzdělávání jinou formou [§ 24 odst. 4 písm. a) a c) ZoPP]. Trvá-li pracovní poměr jen část školního roku, přísluší za každý měsíc trvání pracovního poměru jedna dvanáctina volna. Při sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby se rozsah volna úměrně tomu sníží. Uvedené volno je tedy zákonem vázáno na školní rok a na trvání pracovního poměru, jako jedné z možných forem pracovněprávního vztahu. Z existence jiného pracovněprávního vztahu (konkrétně z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) toto čerpání nevyplývá.

Dobu čerpání volna určuje ředitel školy nebo školského zařízení. Jeho rozhodování má umožnit čerpání volna v zákonem stanoveném rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce a zároveň vyhovět požadavku, aby čerpání volna bylo stanoveno v době, kdy tomu nebrání vážné provozní důvody. Tyto důvody však zákon nespecifikuje. Při svém rozhodování je ředitel (stejně jako v jiných případech) vázán mj. i příslušnými ustanoveními zákoníku práce. Podle ust. § 5 vyhlášky č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí (dále jen pracovní řád, VPR) se čerpání volna určuje zpravidla na dobu podzimních, vánočních, pololetních, jarních nebo velikonočních prázdnin¹⁶, nebo přerušení nebo omezení provozu školy¹⁷, nebo školského zařízení¹⁸, nebo kdy se ve škole nebo školském zařízení z mimořádných důvodů neuskutečňuje výchova a vzdělávání a nejsou poskytovány školské služby¹⁹.

Pokud pedagogický pracovník v daném školním roce nevyčerpá volno v rozsahu, který mu podle zákona přísluší, nelze jej převádět do dalšího školního roku ani jej nelze

¹⁶ § 4 vyhlášky č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku. In: Sbírka zákonů České republiky. 2005, částka 4. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-16>

¹⁷ Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění vyhlášky č. 43/2006 Sb. In: Sbírka zákonů České republiky. 2005, částka 4. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-14>

¹⁸ Vyhláška č. 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání. In: Sbírka zákonů České republiky. 2005, částka 20. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-74>

¹⁹ § 24 odst. 2 a 3 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 190. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

nahradit peněžitým plněním. Nevyčerpané volno či jeho poměrná část na konci školního roku bez dalších nároků zaniká.

Volno se pro pracovněprávní účely považuje za překážku v práci na straně zaměstnance. Za dobu čerpání tohoto volna přísluší náhrada platu. Za dobu uvedeného volna tedy nenáleží plat (nejde o výkon práce), ale jeho náhrada. Náhrada platu není v tomto případě zákonem stanovena ve výši průměrného výdělku, ale ve výši platu, na který by zaměstnanci vznikl nárok, pokud by toto volno nečerpal. Zaměstnanci se tedy prakticky v důsledku čerpání volna jeho měsíční příjem nemění.

ZoPP žádné další podrobnosti ke způsobu, organizaci či kontrole využití volna k samostudiu nestanoví, tedy neukládá v této souvislosti žádné povinnosti ani zaměstnancům (pedagogickým pracovníkům) ani zaměstnavatelům. Z toho vyplývá, že toto pracovní volno je výslovně vztaheno k umožnění samostudia. Nelze je tedy využít např. k účasti na studiu v těch studijních programech akreditovaných institucí, jejichž studium uložil pedagogickému pracovníku zaměstnavatel v rámci obecné povinnosti zaměstnance prohlubovat si kvalifikaci. Pedagogický pracovník však může využít tohoto volna k účasti např. na kurzu, který si sám zvolil.

Ředitel nemá právo určit zaměstnanci obsah samostudia. Má však právo být informován, zda poskytnuté volno bylo k samostudiu využito. Ředitel by rovněž měl být zaměstnancem rámcově obeznámen o obsahu samostudia, protože při stanovení plánu dalšího vzdělávání má mimo jiné přihlížet ke studijním zájmům pedagogického pracovníka (§ 24 odst. 3 ZoPP). V tomto případě se tedy nejedná o samoučelnou administrativu zatěžující obě strany (ředitele i zaměstnance), ale prostředek k tomu, aby mohl být zajištěn odpovídající rozsah i úroveň dalšího vzdělávání. Kromě toho, že by nemělo jít o formální vyplňování dalších „papírů“, bude tímto způsobem prokázáno, že zaměstnanec využil volno zákonem stanoveným způsobem.

2.6 Poskytovatelé DVVP

Další vzdělávání pedagogických pracovníků se může uskutečňovat pouze prostřednictvím akreditovaných vzdělávacích programů v akreditovaných vzdělávacích institucích (§ 26 a § 27 ZoPP). MŠMT akredituje vzdělávací instituce a jejich vzdělávací programy zaměřené na další vzdělávání pedagogických pracovníků na základě žádosti

fyzické nebo právnické osoby. Součástí žádosti o akreditaci vzdělávací instituce musí být také žádost o akreditaci minimálně jednoho vzdělávacího programu DVPP. Jako poradní orgán slouží ministerstvu akreditační komise. Akreditace vzdělávací instituce se uděluje na dobu 6 let, akreditace vzdělávacího programu na 3 roky. MŠMT kontroluje činnost v rámci akreditovaných programů a vede seznam všech akreditovaných vzdělávacích institucí a programů. Seznam akreditovaných vzdělávacích institucí je dostupný na internetových stránkách MŠMT²⁰.

Počet subjektů nabízejících další vzdělávání je velmi široký a je možné je rozdělit do následujících tří skupin.

První skupinou jsou vysoké školy. Jedná se především o studium ke splnění kvalifikačních předpokladů a studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů. Podmínky tohoto vzdělávání jsou dány zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů, ZoPP a VoDVPP. Podle VoDVPP mohou DVPP, které je uvedené v § 2, § 6, § 7 a § 8, realizovat pouze vysoké školy. V rámci průběžného vzdělávání nabízejí jednotlivé fakulty vzdělávání podle svého odborného zaměření, které je orientované jak oborově, tak i na rozvoj profesních kompetencí pedagogických pracovníků.

Druhou skupinu tvoří zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, zapsaná ve školském rejstříku. Jsou zřizována zejména kraji, ale také obcemi, ministerstvy a soukromými a církevními subjekty. V roce 2019 bylo zapsáno 56 subjektů. Patří sem zařízení zřizovaná MŠMT s celostátní působností, další organizace zřizované MŠMT, vzdělávací organizace zřízené kraji, a základní, střední a vyšší odborné školy.

Mezi zařízení zřizovaná MŠMT s celostátní působností patří Národní ústav pro vzdělávání (NÚV) a Národní institut pro další vzdělávání (NIDV).

Národní ústav pro vzdělávání (NÚV) poskytuje především další vzdělávání poradenských pracovníků a plní také řadu jiných. Národní institut pro další vzdělávání (NIDV) vznikl v roce 2004 přeměnou pedagogických center a funguje jako příspěvková organizace MŠMT. Má 13 krajských pracovišť, z nichž každé připravuje nabídku

²⁰ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, Databáze akcí DVPP, [online] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/databaze-akci-dvpp>

vzdělávacích programů pro svůj region. Poskytuje nejrozsáhlejší nabídku dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. NIDV zajišťuje plánování a organizaci vzdělávacích programů, připravuje národní projekty, na něž čerpá prostředky z Evropského sociálního fondu, a je realizátorem tzv. vládních priorit v dalším vzdělávání pedagogických pracovníků. Kromě praktické přípravy a realizace vzdělávacích programů se NIDV zaměřuje také na analýzu potřeb v dalším vzdělávání pedagogických pracovníků a na vlastní tvorbu koncepce v této oblasti.

Mezi další organizace zřizované MŠMT patří především patří přímo řízené organizace MŠMT, Pedagogicko-psychologické poradny, Centrum pro zjišťování výsledků vzdělávání (CERMAT), Národní institut dětí a mládeže. Jejich vzdělávací programy jsou orientovány na aktuální řešené úkoly a na základě aktuálních potřeb klientů. Většina těchto vzdělávacích organizací má převážně lokální působení a často se specializují na úzkou část vzdělávací činnosti.

Vzdělávací organizace zřízené kraji jsou příspěvkové organizace zřizované krajem nebo o obecně prospěšné společnosti, které jsou zřízeny ve všech krajích České republiky. Kromě několika výjimek jsou tato zařízení zapsána do rejstříku škol a školských zařízení jako školská zařízení. Rozsah jejich vzdělávací činnosti je široký a pokrývá oborové didaktiky, projektovou přípravu a vzdělávání orientované na kurikulární reformu.

Základní školy se spíše zaměřují na organizaci vzdělávání pro vlastní pedagogy nebo pedagogy partnerských škol. Střední a vyšší odborné školy se zaměřují na celoživotní vzdělávání ve svém oboru (rekvalifikace).

Třetí skupinu tvoří ostatní poskytovatelé DVPP. Jedná se o neziskové organizace, komerční organizace a fyzické osoby. Jejich vzdělávací programy jsou zaměřeny na specifická témata vzdělávání, která jsou potřebná, aktuální a školami a pedagogy žádaná. Přátelé angažovaného učení, Krajské zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků Nový Jičín, Národní agentura pro evropské vzdělávací programy, apod.

Základním faktorem úrovně systému DVPP je úroveň poskytovatelů vzdělávacích akcí, respektive samotných vzdělávatelů (jinými slovy lektorů, učitelů, školitelů,

multiplikátorů, instruktorů, aj.). Kohnová²¹ ve své publikaci rozděluje pracovníky poskytující kurzy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků do 3 základních skupin – (a) vzdělavatelé, (b) management a pomocný personál, (c) experti na další vzdělávání učitelů.

Skupina vzdělavatelů je dále rozčleněna na stálé odborné pracovníky pedagogických center, vysokoškolské učitele, pracovníky výzkumných ústavů a další odborníky, učitele a odborníky z pracovní a podnikatelské sféry.

Mezi management a pomocný personál patří pracovníci institucí pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, jako jsou např. manažeři, administrativní pracovníci, ale i knihovníci a uklízečky.

Do skupiny expertů na další vzdělávání učitelů jsou zahrnuti např. pracovníci vysokých škol a výzkumných ústavů, odborníci na evaluaci výsledků dalšího vzdělávání učitelů nebo tvůrci vzdělávacích materiálů. Hlavním požadavkem pro vzdělavatele pedagogických pracovníků je znalost didaktiky DVPP. Kohnová²² uvádí problém v nedostatečnosti počtu a kvality studií a odborných prací, které se didaktice věnují. I v jiných odborných publikacích nacházíme kritiku nedostatečného počtu a chybějícího systému vzdělavatelů DVPP²³.

Vzdělávací programy jsou v současné době významně podporovány finančními prostředky z evropských strukturálních fondů (Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání). Výhodou takto financovaných programů jsou minimální náklady ze strany škol i učitelů. Toto vzdělávání je totiž většinou bezplatné nebo si účastníci hradí pouze základní poplatky.

2.7 Opatření směřující k posilování účasti na dalším vzdělávání

Opatření směřující k posilování účasti pedagogických pracovníků na DVPP vycházejí z obecných ustanovení o odborném rozvoji zaměstnanců zakotvených v zákoníku práce,

²¹ KOHNOVÁ, J. *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Praha: PF UK, 2004, s. 24. ISBN 80-7290-148-6.

²² KOHNOVÁ, J. *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Praha: PF UK, 2004, s. 32. ISBN 80-7290-148-6.

²³ LAZAROVÁ, B. a kolektiv. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů*. Brno: Paido, 2006, s.58. ISBN 80-7315-114-6.

který v Části desáté, Hlavě II – Odborný rozvoj zaměstnanců, rozlišuje mezi studiem vedoucím k prohloubení kvalifikace (§ 230 ZPr) a studiem vedoucím ke zvýšení kvalifikace (§ 231 ZPr).

2.7.1 Prohloubení kvalifikace

Ustanovení § 230 odst. 2 ZPr ukládá zaměstnanci povinnost prohlubovat si svou kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Prohlubování kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Prohlubování kvalifikace tedy zaměstnanec potřebuje pro výkon své práce.

Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby. V případě pedagogických pracovníků se prohlubování kvalifikace (studium, školení a účast na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků) nepovažuje (na rozdíl od zvýšení kvalifikace) za dobu výkonu práce ve smyslu § 348 ZPr. Tato činnost je dle ust. § 230 odst. 3 ZPr a § 22a odst. 1 písm. b) ZoPP přímo výkonem práce pedagogických pracovníků (práce související s přímou pedagogickou činností), za niž přísluší mzda nebo plat.

Nesplnění pokynu zaměstnavatele k prohlubování kvalifikace (např. účasti na školení) je možné kvalifikovat jako porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci (§ 301 písm. c) ZPr). Pokud zaměstnavatel nařídí zaměstnanci účast na školení mimo rozvrh pracovní doby, jedná se o práci přesčas.

Ze skutečnosti, že školení za účelem prohlubování kvalifikace je považováno za výkon práce, vyplývá, že náklady vynaložené na toto prohlubování kvalifikace je povinen nést zaměstnavatel (§ 230 odst. 4 ZPr). V případě, že prohloubení kvalifikace probíhá na místě mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, jedná se o pracovní cestu a zaměstnanci přísluší cestovní náhrady.

Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet. Jedná se o výjimku z pravidla, kdy zaměstnavatel nese veškeré náklady spojené s prohlubováním kvalifikace. Limit „finančně náročnější formy“ zákoník práce nestanovuje. Záleží tak vždy na individuálním posouzení daného případu zaměstnavatelem. V praxi se jedná zejména o takové prohlubování kvalifikace, které je sice v zájmu zaměstnavatele, avšak slouží především ku prospěchu zaměstnance. Příkladem lze uvést účast na výuce cizího jazyka v zahraničí. V takových případech pak záleží na dohodě zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnanec se tak může podílet na nákladech prohloubení kvalifikace, např. zaplacením části kurzovného. Není však přípustné, aby zaměstnanec zprostil zaměstnavatele povinnosti poskytnout mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady (§ 346c ZPr) nebo souhlasil s tím, že část doby účasti na prohloubení kvalifikace nebude považována za výkon práce (§ 230 odst. 4 in fine ZPr).

Zaměstnavatel může se zaměstnancem při prohlubování kvalifikace uzavřít písemnou kvalifikační dohodu. Podle § 234 odst. 2 ZPr, je tak možno učinit v případě, že předpokládané náklady dosahují alespoň 75.000,-Kč; v takovém případě však nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit.

Kvalifikační dohoda musí být uzavřena písemně (§ 234 odst. 4 ZPr) a musí obsahovat (§ 234 odst. 3 ZPr) druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení, dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace, druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.

Jestliže zaměstnavatel nesplní svou povinnost proplatit zaměstnanci dobu účasti na prohlubování kvalifikace, hrozí mu uložení pokuty ze strany inspekce práce až do výše 2.000.000,-Kč²⁴.

²⁴ Ust. § 13 odst. 2 písm. a) a § 14 odst. 2 zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2005, částka 94. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-251>

2.7.2 Zvýšení kvalifikace

Od pojmu prohlubování kvalifikace je nutno odlišovat pojem zvýšení kvalifikace. Podle ust. § 231 odst. 1 ZPr se zvýšením kvalifikace rozumím změna hodnoty kvalifikace zaměstnance, přičemž zvýšením kvalifikace je také její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele (§ 231 odst. 1 ZPr).

Zvýšení kvalifikace je především v zájmu zaměstnance, a proto je to zejména on, který jej iniciuje. Zaměstnavatel nemůže od zaměstnance zvýšení kvalifikace vyžadovat, avšak může rozhodnout, zda je zvýšení kvalifikace zaměstnance v souladu s jeho potřebou či nikoliv, a následně podle toho podporovat či nepodporovat zaměstnance v úsilí za dalším vzděláváním. V případě, že zaměstnavatel neshledá zvyšování kvalifikace daného zaměstnance v souladu s jeho potřebou, bude zaměstnanec muset pro účely studia čerpat dovolenou, případně po dohodě se svým zaměstnavatelem neplacené volno. Shledá-li zaměstnavatel, že další zvyšování kvalifikace zaměstnance je v souladu s jeho potřebou, poskytne v souladu s ust. § 205 ZPr zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Podle ust. § 232 odst. 1 ZPr nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku: (a) v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení, (b) 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou, (c) 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria, (d) 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou, (e) 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.

Podle ust. § 233 ZPr je zaměstnavatel oprávněn sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance. V případech, kdy se zaměstnanec stal dlouhodobě

nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci, nebo bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace, může zaměstnavatel poskytování pracovních úlev zastavit.

Obdobně jako v případě prohloubení kvalifikace, mají i v případě zvýšení kvalifikace zaměstnanec se zaměstnavatelem možnost uzavřít kvalifikační dohodu podle ust. § 234 odst. 1 ZPr, kde je závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace vyvážen závazkem zaměstnance setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu od zvýšení kvalifikace (nejdéle však 5 let) anebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace. Náležitosti kvalifikační dohody jsou stejné jako v případě prohloubení kvalifikace (§ 234 odst. 3 a 4 ZPr).

Rozlišování mezi prohlubováním a zvyšováním kvalifikace se odvíjí především od vztahu mezi příslušným vzděláním nebo školením, které má zaměstnanec absolvovat, a sjednaným druhem práce. Dále je třeba postupovat podle § 231 odst. 2 ZPr, který stanoví, že zvyšováním kvalifikace je vždy příprava k dosažení vyššího vzdělání. Vedle ZPr a ZoPP je nutno přihlídnout také k VoDVPP, která v ust. § 1 rozlišuje mezi: a) studiem ke splnění kvalifikačních předpokladů, b) studiem ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů a c) studiem k prohlubování odborné kvalifikace. Je zřejmé, že písm. a) a b) představují případy zvyšování kvalifikace, přičemž studium vedoucí k získání odborné kvalifikace v rámci sjednaného druhu práce by bylo, přestože to VoDVPP výslovně nestanoví, i studiem ke splnění kvalifikačních předpokladů, tj. šlo by o zvyšování kvalifikace. To je v souladu i s právním výkladem MŠMT provedený k ust. § 23 ZoPP²⁵.

²⁵ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, Č.j.: MSMT-8154/2013-201 Českomoravský odborový svaz pracovníků školství Č.j.: ČMOS PŠ-/2013-349 Právní výklad k § 23 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“), a § 132 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů; příklad č. 21. [online]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/pravni-vyklad-k-23-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich>

3 SPECIFIKA DVPP PEDAGOGŮ VOLNÉHO ČASU PŮSOBÍCH V DOMECH DĚTÍ A MLÁDEŽE

Pedagogičtí pracovníci realizují výchovu ve volném čase, v době mimo vyučování, jsou označováni jako pedagogové volného času nebo vychovatelé. Působí zpravidla na základních školách, středních školách, a ve školských zařízeních pro volný čas.

Pedagogové volného času se uplatňují zejména ve střediscích volného času (domy dětí a mládeže, stanice zájmových činností), avšak mohou najít své uplatnění i v dalších neškolských zařízeních. Vychovatelé jsou označováni pedagogičtí pracovníci ve školních družinách, školních klubech, domovech mládeže, v zařízeních pro ústavní a ochrannou výchovu i v zařízeních sociální péče.

U pedagogů volného času i u vychovatelů je zákonem požadováno odborné středoškolské, vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání. Možnosti k získání požadované kvalifikace jsou různé a otevřené i pro dosud nekvalifikované zájemce z praxe.

3.1 VÝCHOVA VE VOLNÉM ČASE

Výchova ve volném čase je jednou ze specifických výchovných oblastí a má své zvláštnosti²⁶. Avšak přes všechna specifika výchova ve volném čase zachovává základní znaky výchovného procesu, především cílevědomost. Jelikož se však jedná o volný čas jednotlivce, je důležité, aby výchovné působení bylo nenásilné a podporované vhodnou motivací. To na jedné straně klade na práci pedagoga velké nároky, zároveň však činí jeho práci zajímavou. Výchova ve volném čase není omezena věkem účastníků a tak se může týkat dětí předškolního věku, starších dětí, mládeže i dospělých osob včetně seniorů. Pojem výchova k volnému času klade důraz na cíl vzdělávání. Pojem výchova volným časem potom naznačuje, že i volný čas může sloužit jako výchovný prostředek.

Klíčovým pojmem je tedy volný čas.

²⁶ BENDL, S a kol.. *Vychovatelství. Učebnice teoretických základ. oboru*. Praha: Grada. 2015. s. 121. ISBN 978-80-247-4248-9

3.1.1 VOLNÝ ČAS

3.1.1.1 Vymezení volného času

Přestože koncept volného času je známý již od starověku, pojem volného času je poměrně nový a vznikl z potřeby odlišit volno a pracovní dobu. Dříve používané pojmy jako svátek, rekreace či otium (čas k reflexi, prožívání) však nelze považovat za jeho synonymum. Vymezením moderního pojmu volný čas tak došlo ke vzniku nového konceptu.

Volný čas lze definovat buď negativně nebo pozitivně.

Negativní definice volného času vycházejí z rozdělení času na práci a čas mimo práci. Do doby práce je však nutné započítat i další aktivity, které jedinec musí vykonávat – tj. povinnosti. U dětí a mládeže se jedná o vyučování a povinnosti z něj vyplývající (příprava, doprava, apod.). U dospělých se tedy jedná o činnosti spojené s výkonem práce, doprava do místa výkonu práce, zákonné povinnosti, apod.. Dále se sem řadí i péče o domácnost, rodinu, a rovněž i uspokojování základních životních potřeb (jídlo, spánek), hygiena a péče o vlastní zdraví.

Pozitivní definice staví na vlastní kvalitě volné času, tj. času, s nímž může jedinec svobodně nakládat („mám volno pro sebe, pro svoje záliby, pro druhé“ atd.)²⁷. Řadí se sem na jedné straně doba odpočinku, rekreace, zábavy, zájmové činnosti, a na druhé straně i všechny ztrátové časy, které s těmito aktivitami souvisí (tj. doprava, čekací doby, administrativa, apod.)

Obě kategorie času (práce a volný čas) se však prolínají a nelze je striktně oddělovat. Některé činnosti, které lze zařadit do kategorie povinností, mohou být jedincem chápány jako příjemné a plní je ochotně. Na druhou stranu lze nalézt takové volnočasové aktivity, které mají i další efekt, např. hmotný (chovatelství, pěstitelství, kutilství, apod.). Pro čas trávený těmito druhy činností se užívá pojem polovolný čas²⁸.

²⁷ KAPLÁNEK, M. *Nauka o volném čase. Studijní texty pro pedagogy volného času*. [online] České Budějovice 2011, s. 6-7. Dostupné z: <https://is.jabok.cz/el/JA10/zima2016/V285/npvc-skriptum.pdf>

²⁸ DUMAZDIER, J. *Vers une civilisation de loisir?*. Paris: MkF Editions 2018.s.32. ISBN 979-10-92305-48-7

3.1.1.2 Funkce volného času

K pochopení fenoménu volného času je nutné definovat jeho funkci. Ta však není statická a v průběhu historie docházelo k její proměně. Ve starověku a středověku vedle funkce rekreační volný čas plnil také funkci sociální (navazování a upevňování společenských kontaktů) a religiózní (bohoslužby, rozjímání). V současnosti nauka rozlišuje minimálně 3 hlavní funkce volného času, a to: (1) regenerace sil, (2) kompenzace jednostranné práce a (3) vlastní orientace v životě (volný čas jako prostor k hledání a nalézání smyslu života).²⁹

S neustále se zvyšujícími se nároky na racionalizaci a standardizaci pracovního procesu zároveň narůstá potřeba jedince rozvíjet své kompetence a dovednosti v rámci volného času. Mezi oblasti vhodné k rozvoji ve volném čase patří například komunikační schopnosti, týmová práce, řešení problémů a konfliktů, inovativní myšlení apod. Zde se otevírá prostor pro pedagogiku volného času.

3.1.1.3 Specifika volného času dětí a mládeže

Z hlediska naplnění obsahu volného času je nutné rozlišovat mezi potřebami různých věkových skupin a jednotlivců. Z tohoto pohledu lze rozlišovat volný čas dětí a mládeže, dospělých a seniorů. Volný čas dětí a mládeže se od volného času dospělých liší obsahem, rozsahem, mírou samostatnosti a závislosti, nutností pedagogického působení.

Na samotný vztah mezi volným časem a výchovou lze pohlížet ze třech různých úhlů. Prvním z nich je cíl výchovy, jímž je výchova pro volný čas, tj. umění volný čas využít. Druhým z nich jsou jednotlivé metody, formy, instituce a aktivity využívané k výchově, tj. výchova volným časem. Třetím aspektem jsou specifické podmínky výchovy, tj. výchova volným časem, kdy jedinec má možnost sám rozhodovat o tom, jak a jakým způsobem volný čas využije.

²⁹ WEBER, E. *Freizeitgesellschaft, Freizeiterziehung*, 73. In ZÖPFL, Helmut (Hg.) *Kleines Lexikon der Pädagogik und Didaktik*. Donauwörth : Auer 1970, s. 73-74. ISBN: 3-403-00472-4

3.1.2 FORMÁLNÍ, INFORMÁLNÍ A NEFORMÁLNÍ UČENÍ

Lidé se učí neustále a všude. Neuběhne jediný den, který by nevedl k dalším dovednostem, znalostem anebo schopnostem. Je velmi pravděpodobné, že pro jedince mimo systém počátečního vzdělávání a odborné přípravy, zejména dospělé, toto učení, které probíhá doma, na pracovišti nebo jinde, je mnohem důležitější, relevantnější a významnější než druh učení, ke kterému dochází ve formálním uspořádání.

V roce 1996 se ministři školství OECD dohodli na vývoji strategií „celoživotního učení pro všechny“. Koncept „od kolébky do hrobu“ zahrnuje formální, neformální a informální učení.

Pojmy „formální“, „informální“ a „neformální“ učení by měly být definovány ve vzájemném vztahu. Neformální a informální učení by mělo být definováno jako protiklad formálnímu učení, i když se hranice těchto termínů v jednotlivých zemích a v čase liší. Při definování pojmů se zdají být užitečné tři vlastnosti: (1) zda učení zahrnuje cíle, (2) zda je záměrné a (3) zda vede ke kvalifikaci (pojmy „kvalifikace“ a „certifikace“ jsou zde považovány za synonymum a oba se vztahují k procesu a konečnému výsledku).

Formální učení je vždy organizováno a strukturováno a má stanovené cíle učení. Z pohledu žáka je vždy úmyslné: tj. výslovným cílem žáka je získat znalosti, dovednosti nebo kompetence. Typickými příklady jsou učení, které probíhá v rámci systému počátečního vzdělávání a odborné přípravy nebo školení na pracovišti zajišťovaného zaměstnavatelem. Lze také hovořit o formálním vzdělávání nebo školení nebo, přesněji řečeno, o vzdělávání nebo školení ve formálním prostředí.

Informální učení není nikdy organizováno, nemá stanoven žádný cíl z hlediska výsledků učení a nikdy není úmyslné z pohledu žáka. Často se označuje jako učení se zkušenostmi nebo jen jako zkušenost. Myšlenka je taková, že prostá skutečnost existence neustále vystavuje jednotlivce situacím učení, například v práci, doma nebo ve volném čase.

Neformální učení, uprostřed mezi prvními dvěma druhy učení, je spíše organizované a může mít cíle učení. Výhoda přechodného konceptu spočívá v tom, že k takovému učení

může dojít z podnětu jednotlivce, ale také jako vedlejší produkt organizovanějších činností, ať už samotné činnosti mají či nemají cíle učení.

Výchově ve volném čase se nejvíce blíží neformální výchova jako součást neformálního učení. Na jedné straně zahrnuje základní znaky výchovy (např. cílevědomost a systematickosti), na straně druhé respektuje požadavky na dobrovolnost, přitažlivost a zajímavost.

3.1.3 PEDAGOGIKA VOLNÉHO ČASU

Pedagogika volného času je vědní obor zabývající se teorií a praxí výchovy ve volném čase. Cílem výchovy ve volném čase je naučit jedince využít volný čas tak, aby mu přinášel příjemné zážitky, odpočinek, relaxaci a přispěl k rozvoji jeho osobnosti. Přestože tyto cíle jsou dosažitelné v každém věku, návyky a dovednosti získané v dětství a mládí bývají nejpevnější.³⁰

3.1.4 FUNKCE VÝCHOVY VE VOLNÉM ČASE

Výchova ve volném čase je specifickou oblastí výchovy. Proto také lze vymezit její specifické funkce. Mezi základní funkce patří: výchovně-rozvojová, zdravotní, sociální, preventivní.

Výchovně-rozvojová funkce se zakládá na úmyslném a cílevědomém ovlivňování osobnosti vychovávaných jedinců. Prostředky zvolené pro její naplnění musí respektovat specifika výchovy ve volném čase. Výchova ve volném čase vede k rozvoji osobnostních a sociálních dovedností, rozšiřování a prohlubování zájmů a objevování a rozvíjení zvláštních schopností. Interakce v zájmových skupinách přispívá k nenásilnému učení se sociálních dovedností žádoucích pro život. V neposlední řadě se formuje přirozený kladný vztah k celoživotnímu vzdělávání.

Zdravotní funkce výchovy ve volném čase je chápána tak, že volnočasové výchovné aktivity přispívají k zdravému tělesnému, duševnímu a sociální vývoji vychovávaných jedinců.

³⁰ PÁVKOVÁ, J. a kol. *Pedagogika volného času : teorie, praxe a perspektivy mimoškolní výchovy a zařízení volného času*. Praha : Portál, 2002, s.6. ISBN 80-7178-569-5

Sociální funkce výchovy ve volném čase spočívá zejména v zajištění bezpečnosti, dohledu nad dětmi, jejich ohlídání v čase mimo vyučování, který děti netráví s rodiči. Sociální funkce institucí či zařízení, ve kterých lidé tráví volný čas, však se zakládá rovněž i ve vytváření příležitostí pro navazování sociálních vztahů, přátelství a kamarádství s jedinci, kteří mají podobné zájmy, setkávání se s novými autoritami, a možností zaujímat ve skupinách rozmanité postavení a sociální role.

Preventivní funkce výchovy ve volném čase se zakládá na primární prevenci negativních jevů dětí a mládeže. Jedná se zejména o neukázněnost, lhaní, krádeže, záškoláctví, útoky z domova, agresivita, šikana, vandalismus, experimentování s drogami či jejich zneužívání, gamblerství a další podobné formy závislostí i problémy v oblasti sexuality, projevy netolerance, rasismu apod.³¹ Jedinec, který umí vhodně využívat volný čas a je schopen jej zaplnit svými zájmy, je méně náchylný k podlehnutí nevhodným vzorům a je méně pravděpodobné, že se u něj projeví některý z uvedených nezdravých vzorů.

Jednotlivé funkce výchovy ve volném čase se vzájemně prolínají. Jejich naplnění v jednotlivých zařízeních, organizacích či institucích realizujících výchovu ve volném čase se však liší podle jejich zaměření.

3.2 Postavení domu dětí a mládeže v soustavě školských zařízení pro volnočasové aktivity

3.2.1 Legislativní rámec

Podle ust. § 7 odst. 1 ŠZ vzdělávací soustavu České republiky tvoří školy a školská zařízení. Školské zařízení poskytuje služby a vzdělávání, které doplňují nebo podporují vzdělávání ve školách nebo s ním přímo souvisejí, nebo zajišťuje ústavní a ochrannou výchovu anebo preventivně výchovnou péči (§ 7 odst. 4 ŠZ).

V pedagogickém ovlivňování volného času dětí i dospělých v České republice hrají významnou roli školská zařízení. Školské zařízení se řídí závaznými právními normami

³¹ PÁVKOVÁ, J. a kol. *Pedagogika volného času : teorie, praxe a perspektivy mimoškolní výchovy a zařízení volného času*. Praha : Portál, 2002, s.16. ISBN 80-7178-569-5

a, stejně jako škola, uskutečňuje vzdělávání podle školního vzdělávacího programu (§ 7 odst. 4 in fine ŠZ). Na rozdíl od škol však MŠMT pro školská zařízení nevydává rámcový vzdělávací program (§ 5 odst. 2 ŠZ). Školská zařízení tak mají větší volnost při zpracování svého vzdělávacího programu a mohou respektovat potřeby a přání dětí a dalších účastníků. Účast žáků na volnočasových aktivitách je dobrovolná. Jednotlivé činnosti probíhají v pestré škále prostředí, která musí splňovat pedagogické, psychologické, estetické a hygienické požadavky³².

Ust. § 7 odst. 5 ŠZ potom dále vymezuje jednotlivé typy školských zařízení, z nichž některá se podílejí na výchově ve volném čase. Jedná se zejména školská zařízení pro zájmové vzdělávání. Svoji specifickou funkci však mají i školská výchovná a ubytovací zařízení a školská zařízení pro ústavní a ochrannou léčbu.

Ust. § 3 vyhlášky č. 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání (dále VoZV), vymezuje jednotlivé typy školských zařízení pro zájmové vzdělávání – středisko volného času, školní klub a školní družina.

Dům dětí a mládeže (DDM) je jedním ze dvou typů středisek volného času (§ 4 odst. 4 písm. a) VoZV), který uskutečňuje činnost ve více oblastech zájmového vzdělávání. Druhým typem je stanice zájmových činností, která je zaměřená na jednu oblast zájmového vzdělávání (§ 4 odst. 4 písm. b) VoZV).

Zřizovatelem domů dětí a mládeže může být obec, školský úřad, církev, soukromý nebo jiný subjekt (§ 8 ŠZ).

3.2.2 Účastníci zájmových činností v DDM

DDM může poskytovat metodickou a odbornou pomoc účastníkům zájmového vzdělávání, případně školám a školským zařízením (§4 odst. 3 VoZV). Účastníci zájmového vzdělávání v DDM jsou vymezeni velmi široce v § 1 VoZV. Podle tohoto ustanovení mohou jimi být děti, žáci a studenti; účastníky mohou být také pedagogičtí pracovníci, zákonní zástupci nezletilých účastníků, popřípadě další fyzické osoby.

³² PÁVKOVÁ, J. a kol. *Pedagogika volného času : teorie, praxe a perspektivy mimoškolní výchovy a zařízení volného času*. Praha : Portál, 2002, s.35. ISBN 80-7178-569-5

3.2.3 Zájmové činnosti v DDM

Podle ust. § 2 odst. 2 VoZV se zájmové vzdělávání uskutečňuje formou pravidelné denní docházky, pravidelné docházky nebo nepravidelné a příležitostné docházky. Pravidelnou denní docházkou se rozumí přihlášení k zájmovému vzdělávání nejméně 4 dny v týdnu po dobu nejméně 5 po sobě jdoucích měsíců. Pravidelnou docházkou se rozumí přihlášení k zájmovému vzdělávání v rozsahu nejméně jedenkrát za 2 týdny po dobu nejméně 5 po sobě jdoucích měsíců, které není pravidelnou denní docházkou. Nepravidelnou a příležitostnou docházkou se rozumí přihlášení k zájmovému vzdělávání v jiném rozsahu, než v předchozích případech (§ 2 odst. 3 VoZV).

DDM vykonává činnost ve dnech školního vyučování, avšak může ji vykonávat i ve dnech, kdy neprobíhá školní vyučování, a to včetně školních prázdnin (§4 odst. 5 VoZV). Činnost se může uskutečňovat i mimo místo, kde se uskutečňuje vzdělávání podle školského zákona (§ 4 odst. 1 in fine VoZV).

DDM uskutečňuje zájmové vzdělávání následujícími formami činnosti (§ 2 VoZV).

První z nich je pravidelná zájmová, výchovná, rekreační nebo vzdělávací činnost včetně možnosti přípravy na vyučování. Jedná se o základní formu činnosti většiny DDM. Patří sem ty činnosti, které probíhají dlouhodobě a jsou zajišťovány po celý rok v alespoň týdenní frekvenci. Rozsah a skladba zájmových činností je založena na vyvážení přání a potřeb účastníků zájmového vzdělávání a personálních a materiálních možností DDM. Konkrétně se jedná o různé kroužky, sbory nebo oddíly či jazykové kurzy.

Druhou formou je příležitostná zájmová, výchovná, rekreační nebo vzdělávací činnost včetně možnosti přípravy na vyučování. Do této skupiny patří činnosti, které se rovněž pravidelně opakují, avšak ve velkém časovém odstupu, např. jednou za rok. Příkladem příležitostných aktivit jsou soutěže, sportovní utkání, besídky, veřejná vystoupení, výlety, oslavy svátků, významných dnů apod..³³

³³ PÁVKOVÁ, J. a kol. *Pedagogika volného času : teorie, praxe a perspektivy mimoškolní výchovy a zařízení volného času*. Praha : Portál, 2002, s.39-40. ISBN 80-7178-569-5

Třetí formu tvoří táborová činnost a další obdobnou činnost. Tyto činnosti jsou provozovány především v době dlouhodobého volna, zejména v období letních, zimních a jarních prázdnin. Jsou spojeny s vícedenním pobytem mimo místo, kde DDM sídlí a uskutečňuje se prostřednictvím táborů a soustředění.

Čtvrtá forma zahrnuje osvětovou činnost včetně shromažďování a poskytování informací pro děti, žáky a studenty, popřípadě i další osoby, a činnost vedoucí k prevenci rizikového chování a výchovou k dobrovolnictví. Příkladem těchto činností jsou vzdělávací akce ve formě přednášek, seminářů, workshopů, ukázek aktivit apod.

Pátou formu tvoří individuální práce, zejména vytváření podmínek pro rozvoj nadání dětí, žáků a studentů. Tyto činnosti zahrnují individuální péči, organizaci soutěží, přípravu na další studium pro nadané děti, žáky a studenty. Patří sem však i práce s handicapovanými jedinci.

Šestá forma zahrnuje využití otevřené nabídky spontánních činností. Jedná se o činnosti, které jsou pedagogy ovlivňovány pouze nepřímo. Nemají pevně stanovený začátek ani konec a jejich průběh se odvíjí podle zájmu účastníků. Jsou přístupné všem zájemcům, pravidelná docházka se nepředpokládá. Uskutečňují se zejména v různých volných klubech, čítárnách, hernách, hřištích.

Sedmá forma sestává ze vzdělávacích programů navazujících na rámcové vzdělávací programy škol. Jedná se o různé osvětové činnosti a vzdělávací akce nabízené formou přednášek a seminářů.

3.2.4 Pedagogičtí pracovníci DDM

Organizační členění DDM stanoví jeho ředitel vnitřním předpisem (§ 4 odst. 2 VoZV). Většinu zaměstnanců DDM tvoří pedagogičtí pracovníci vykonávající přímou pedagogickou činnost (§ 2 odst. 1 ZoPP). Podle ust. § 17 ZoPP jsou zařazeni do kategorie pedagog volného času. Kromě stálých pedagogických pracovníků (tj. zaměstnanců v pracovním poměru) zajišťují výchovné činnosti ve střediscích také externisté (v pracovním právním vztahu založeném na dohodě o provedení práce nebo dohodě o pracovní

činnosti). Pedagogičtí pracovníci (stálí i externí) se ve své práci řídí pracovním řádem pro zaměstnance škol a školských zařízení³⁴.

3.3 Pedagog volného času

Pojem pedagog volného času je vymezen nařízením vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Pedagog volného času je kvalifikovaný zaměstnanec, který vykonává činnost ve 4 hlavních oblastech.

První oblastí je výchovná a vzdělávací činnost. Tato činnost je zaměřená na oblast volného času dětí, žáků, studentů, mládeže nebo pedagogických pracovníků a dalších dospělých zájemců se všeobecným zaměřením na rozvoj jejich zájmů, znalostí, tvořivých schopností, probíhající podle rámcového plánu činnosti školského zařízení. Pro stejný okruh účastníků vykonává výchovnou a vzdělávací činnost zaměřenou na oblast volného času s odborným zaměřením na jejich celkový i specifický rozvoj.

Druhou oblast tvoří komplexní pedagogická, primárně diagnostická a preventivní činnost. Tato oblast zahrnuje výkon daných činností v oblasti volného času včetně prevence sociálně patologických jevů a prevence bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, žáků, studentů, mládeže nebo pedagogických pracovníků a dalších dospělých zájemců.

Třetí oblast zahrnuje informační, konzultační a odborná činnost. Jedná se o provádění informační a konzultační činnosti a odborné pomoci v oblasti volného času pro školy, školská zařízení, občanská sdružení a další zájemce. Patří sem i organizace soutěží, přehlídek, soustředění, pobytů a táborové činnosti pro děti, žáky, studenty, mládež nebo pedagogické pracovníky a další dospělé zájemce.

Pátou oblastí je koncepční, metodická a koordinační činnost. Pedagog volného času se může podílet na tvorbě obecných celostátních nebo krajských forem a metod ve výchově a vzdělávání v oblasti volného času dětí, žáků, studentů, mládeže nebo pedagogických pracovníků a dalších dospělých zájemců; tvorbě krajské koncepce rozvoje

³⁴ Vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí. . In: Sbírka zákonů České republiky. 2007, částka 86. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-263>

jednotlivých oblastí zájmového vzdělávání a volného času dětí, žáků, studentů, mládeže, pedagogických pracovníků a dalších dospělých zájemců (například oblasti spontánních aktivit a prevence sociálně patologických jevů, pravidelné činnosti, příležitostných a zájmových aktivit, pobytových akcí a environmentálního vzdělávání); případně i na tvorbě komplexní celostátní koncepce rozvoje oblasti volného času. Patří sem i komplexní metodická a koordinační činnost v oblasti výchovy a vzdělávání a dalšího vzdělávání pracovníků.

3.3.1 Kvalifikační předpoklady pro výkon činnosti pedagoga volného času

Podle ust. § 2 odst. 1, 2 ZoPP je pedagog volného času jednou z kategorií pedagogického pracovníka. Kvalifikační předpoklady pro výkon činnosti pedagoga volného času jsou tak identické s obecnými požadavky na výkon činnosti pedagogických pracovníků (§ 3 a § 4 ZoPP) – v podrobnostech viz. kapitola 3.2.1 Kvalifikační předpoklady pedagogických pracovníků.

3.3.2 Odborná kvalifikace pedagoga volného času

Požadavky na odbornou kvalifikaci pedagoga volného času jsou stanoveny v § 17 ZoPP. ZoPP rozeznává tři kategorie pedagoga volného času.

První kategorií je pedagog volného času, který vykonává komplexní přímou pedagogickou činnost v zájmovém vzdělávání ve školách a školských zařízeních pro zájmové vzdělávání. ZoPP stanoví následující možnosti, kterými tato kategorie pedagogů volného může získat požadovanou odbornou kvalifikaci: (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 vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na pedagogiku, nebo 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 vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na pedagogiku, nebo studiem pedagogiky,

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

Druhou kategorií je Pedagog volného času, který vykonává dílčí přímou pedagogickou činnost v zájmovém vzdělávání ve školách a školských zařízeních pro zájmové vzdělávání. Odborné vzdělání pro tuto kategorii lze získat: (a) vzděláním podle bodu 1), nebo (b) středním vzděláním s výučním listem získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání a vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na pedagogiku, nebo studiem pedagogiky.

Třetí kategorií je pedagog volného času pro aktivity zájmového vzdělávání odpovídající uměleckému zaměření. Pro tuto kategorii je vyžadováno vysokoškolské vzdělání získané studiem v akreditovaném magisterském studijním programu v oblasti umění studijního oboru umělecko – pedagogického zaměření.

Pro výše uvedené požadavky na odbornou kvalifikaci jednotlivých kategorií pedagogů volného času ZoPP stanoví v ust. 17 odst. 4 výjimku. Novela³⁵ ZoPP ze dne 12. 9. 2014 s účinností od 1. 1. 2015 rozšířila okruh osob, jimž lze uzнат předpoklad odborné kvalifikace na dané škole nebo školském zařízení za splněný, a stanovila podmínky, za nichž lze takový úkon ze strany ředitele školy nebo školského zařízení učinit. Jedná se o odborníky ve svých oborech, umělce a trenéry, kteří ve škole či školském zařízení pracují na částečný (kratší) úvazek a jejichž primárním zaměřením je daná odborná, umělecká či sportovní činnost. Vzhledem k jejich částečnému úvazku ve školství a hlavnímu příjmu z jiné činnosti nelze předpokládat, že odbornou kvalifikaci pro výkon činnosti pedagogického pracovníka získají, pro školství jsou však jejich

³⁵ Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 190. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563?text=o+dal%C5%A1%C3%ADm+vzd%C4%9BI%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD>

odborné znalosti či umělecké nebo sportovní schopnosti přínosem a je žádoucí, aby mohli ve školách působit i po 31. 12. 2014.

Podle ust. § 17 odst. 4 ZoPP tak ředitel školy nebo školského zařízení může uznat odbornou kvalifikaci výkonným umělcům, výtvarným umělcům, uznávaným odborníkům v oboru, osobám, které splňují odbornou kvalifikaci trenéra podle § 21 ZoPP, nebo osobám, které splňují odbornou kvalifikaci učitele uměleckých odborných předmětů v základní umělecké škole, střední škole a konzervatoři podle § 10 odst. 1 ZoPP, a to v závislosti na druhu vykonávané přímé pedagogické činnosti. Základní podmínkou pro uznání splnění předpokladu odborné kvalifikace ze strany ředitele školy nebo školského zařízení je, že daná osoba pracuje ve škole či školském zařízení na zkrácený (částečný) úvazek. ZoPP stanoví, že týdenní pracovní doba tohoto zaměstnance u právnické osoby vykonávající činnost školy nebo školského zařízení nesmí přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Jako druhou podmínku ZoPP stanoví, že daná osoba musí mimo pracovněprávní vztah k právnické osobě, která vykonává činnost školy nebo školského zařízení, provádět umělecké výkony, vytvářet umělecká díla nebo vykonávat činnost, pro niž splňuje odbornou kvalifikaci podle § 10 odst. 1 nebo § 21 ZoPP (tj. vykonávat činnost učitele uměleckých odborných předmětů v základní umělecké škole, střední škole nebo konzervatoři nebo činnost trenéra).

Uznání odborné kvalifikace musí mít písemnou formu. Nejedná se však o správní rozhodnutí, nýbrž o úkon ředitele jako statutárního orgánu zaměstnavatele s pracovněprávními důsledky. Uznání má důsledky pouze na dané škole či školském zařízení. Z toho plyne, že daný pedagogický pracovník obecně nezískává odbornou kvalifikaci, ale považuje se za kvalifikovaného pouze na té škole či školském zařízení, kde mu byla odborná kvalifikace za splněnou uznána. Působí-li daná osoba na více druhých škol nebo školských zařízeních, jejichž činnost vykonává jedna právnická osoba, je třeba, aby ředitel v písemném uznání jednoznačně stanovil, na jaké škole či školském zařízení se předpoklad odborné kvalifikace uznává; není vyloučeno, že tomu tak bude např. na více druhých škol.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 ÚVOD DO VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU A JEHO CÍLE

Práce vychází ze zásadního předpokladu, že díky ZoPP byly položeny podmínky pro to, aby se pedagogičtí pracovníci se zaměřením na pedagogiku volného času mohli soustředit na stále obohacování a zkvalitňování svých schopností a dovedností. To by na jedné straně mělo vést ke kvalitnějšímu přístupu k vlastní pedagogické práci a větší invenci při pedagogickém působení a v důsledku toho i k lepšímu hodnocení ze strany uživatelů jejich služeb (vynecháme zde hledisko kariérního postupu, protože to vzhledem ke struktuře pracovních pozic v DDM nelze příliš uplatňovat), na straně druhé by se mohlo jednat i o důležitý moment při prevenci syndromu vyhoření, kterému bývají pedagogičtí pracovníci vystaveni.

Aby další vzdělávání pedagogických pracovníků mohlo úspěšně fungovat, je třeba zajistit splnění několika podmínek. Je třeba, aby se rozvinula co nejpestřejší nabídka příležitostí, jak své vzdělání rozvíjet, tedy různé kurzy, školení, semináře apod. Ty mohou být realizovány formou outsourcingu, tedy tak, že si DDM najme pro tyto účely jinou, specializovanou organizaci. Další možností je, že DDM získá akreditaci MŠMT potřebnou pro tyto účely a poté své zaměstnance školí sama, případně může nabízet školení i jiným organizacím (může tedy pro další DDM a případně ostatní organizace působit jako poskytovatel outsourcingových služeb).

Dále je třeba, aby zaměstnavatel své zaměstnance při jejich dalším vzdělávání podporoval a motivoval, a to jak po stránce finanční, tak po stránce praktické (poskytne jim pro vzdělávání prostor a čas, po domluvě i na úkor jejich pracovního úvazku).

Nezbytnou podmínkou pro fungování systému dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je jejich osobní vnitřní motivace a zájem, která souvisí s tím, nakolik pociťují potřebu vlastního rozvoje a rozšiřování a zkvalitňování svých kompetencí. Kvalitní pedagog, kterému jeho práce přináší pocit uspokojení, by takové potřeby pociťovat měl.

4.1 Cíl průzkumu a výzkumný problém

Cílem diplomové práce je v rámci provedeného průzkumného šetření zjistit, zda mají pedagogičtí pracovníci pražských DDM dostatek příležitostí pro své další vzdělávání, zda

pro toto vzdělávání mají u vedení organizace a ostatních členů pedagogického týmu podporu jak finanční, tak praktickou, jaké formy a způsoby vzdělávání jsou pro pedagogické pracovníky nejpříjemnější, a v neposlední řadě také, zda jsou k tomuto vzdělávání motivováni a jsou v tomto směru sami aktivní.

Hlavním cílem práce je zjistit, jakým způsobem DDM zajišťují DVPP svých kmenových zaměstnanců (zda je v DDM organizováno DVPP, případně jakým způsobem).

K tomuto cíli se vztahují dotazníkové otázky č. 1 až 4.

Dílčími cíli práce jsou:

- 1) zjistit formu vzdělávání pedagogů volného času v rámci DVPP ,
- 2) zjistit, zda DDM mají akreditované kurzy pro pedagogy volného času v rámci DVPP, a

K dílčímu cíli č. 1 se vztahují dotazníkové otázky č. 6 až 16. K dílčímu cíli č. 2 se vztahují dotazníkové otázky č. 5 a 17.

4.2 Hypotézy

K realizaci výzkumného šetření byly stanoveny tyto hypotézy:

Hypotéza číslo 1: Pedagogičtí pracovníci mají o další vzdělávání zájem, navštěvují kurzy, semináře a školení i např. ve svém volném čase.

Hypotéza číslo 2: Domy dětí a mládeže mají dostatek finančních zdrojů k realizaci DVPP.

Hypotéza číslo 3: Ředitelé domů dětí a mládeže podporují pedagogy volného času v dalším vzdělávání.

Hypotéza číslo 4: DDM si školí své pedagogy samy, ale zároveň využívají i služeb jiných organizací.

Hypotéza číslo 5: DDM mají akreditaci DVPP akreditaci od MŠMT.

4.3 Metoda výzkumu

Pro dosažení stanovených výzkumných cílů je nezbytné zvolit správný druh výzkumné metody. Co je to výzkumná metoda dobře popsala Skalková³⁶: „*Pojem vědecká metoda lze obecně charakterizovat jako záměrný postup (cestu), jehož pomocí se dosáhne určitého cíle, něco se pozná, vyřeší*“

Abychom tedy dosáhli předem stanoveného cíle výzkumu, je pro nás volba vhodné výzkumné metody klíčová. Výzkumné metody se většinou klasifikují do dvou kategorií – kvalitativní a kvantitativní:

Kvalitativní výzkum pracuje většinou s menším počtem respondentů. Zkoumá danou problematiku více do hloubky. Provádí se zpravidla pomocí individuálních a skupinových rozhovorů a z tohoto důvodu je časově náročnější.

Kvantitativní výzkum se zaměřuje na velký počet respondentů. Danou problematiku zkoumá spíše okrajově. Provádí se především pomocí dotazníkových řešení, která umožňují statistické zpracování dat. Je méně časově náročný než výzkum kvalitativní.

„Dotazník je jednou z nejběžnějších metod, jak rychle a snadno získat všechna potřebná data v krátkém čase. Jedná se o způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí. Jde o nejčastěji používanou metodu zjišťování údajů.“³⁷

„Podstatou dotazníku je zjištění dat a informací o respondentovi, ale i jeho názorů a postojů k problémům, které dotazujícího zajímají. Na rozdíl od některých jiných technik je používána forma písemných odpovědí na položené otázky“³⁸. Pro získání validních informací je nezbytné při sestavování otázek v dotazníku postupovat podle základních pravidel. Především by měly být otázky jasné a srozumitelné všem respondentům, vhodné je také sestavovat otázky v neutrální formě.

Pro účely této diplomové práce byl zvolen průzkum pomocí dotazníkového šetření, díky kterému jsme mohli získat reprezentativní názory ředitelů DDM na danou

³⁶ SKALKOVÁ, J. *Úvod do metodologie a metod pedagogického výzkumu*. Praha: SPN, 1983, s.37. ISBN 14-411-83

³⁷ GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. České vyd. Brno: Paido, 2010, s.56.. ISBN 978-80-7315-185-0.

³⁸ PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2011, s. 33. ISBN 978-80-246-1916-3.

problematiku. Tuto dotazníkovou metodu jsme zvolili z několika praktických důvodů, k nimž patří zaručená anonymita respondentů, reprezentativnost a standardizace, časová i materiální nenáročnost, možnost opakovaného využití dotazníku. Všeobecnou nevýhodou použití dotazníku může být to, že respondenti vyjadřují pouze své názory a postoje, nikoli chování. Tato skutečnost však vlastní šetření neovlivnila.

4.4 Sběr dat

Charakteristika výzkumu

Výzkum byl proveden formou dotazníku v elektronické podobě v období od 1.10.2018 do 30.11.2018. Dotazník byl sestaven s pomocí Mgr. Jána Rybárika, ředitele DDM Praha 2, který ho následně odeslal e-mailem ředitelům všech 15 pražských DDM. Dotazník odesílal Mgr. Rybárik proto, aby byla zajištěna co největší návratnost.

Dotazník má celkem 17 otázek a je rozdělen do dvou částí. První část zjišťuje obecné informace o DDM – počet zaměstnanců, počet klientů apod.

Otázky v druhé části dotazníku se týkají dvou tematických bloků. První z nich je ochota a motivace pedagogických pracovníků k dalšímu vzdělávání; další blok dotazníku je zaměřen na podmínky dalšího vzdělávání pedagogů volného času v DDM.

Ucelený dotazník je přílohou č. 1 této diplomové práce.

Charakteristika výzkumného vzorku

Výzkumné šetření této diplomové práce bylo zaměřeno na Další vzdělávání pedagogů volného času v domech dětí a mládeže. Do výzkumného projektu bylo vybráno celkem 15 pražských DDM, jejichž ředitele oslovil ředitel DDM Prahy 2 Mgr. Ján Rybárik.

Ředitelé DDM plní funkci manažerskou, ale zároveň se věnují i pedagogické činnosti. Vysoké procento pedagogům, kteří se dále rozvíjejí a vzdělávají, by tedy mělo být jednou z jejich priorit. Jsou to ovšem právě oni, kdo jsou do značné míry zodpovědní za vytvoření podmínek a možností pro další vzdělávání svých zaměstnanců.

5 Analýza dat

V následující kapitole se seznámíme s výsledky dotazníkového šetření. Výsledky budou číselně znázorněny a pro větší přehlednost ilustrovány i grafy. Data budou analyzována podle jejich souvislosti se stanovenými hypotézami, ke každé hypotéze tedy bude přiřazen okruh otázek dotazníku, který měl tuto hypotézu potvrdit nebo vyvrátit. Zvláště bude vyčleněna první část dotazníku, která je zaměřena na obecné údaje o DDM.

Údaje o DDM (I. část dotazníku)

První část dotazníku zjišťuje obecné údaje o jednotlivých DDM, tedy celkový počet zaměstnanců a kolik zájemců/klientů navštěvuje jednotlivé DDM.

Otázka č. 2: Celkový počet interních zaměstnanců DDM (SVČ)

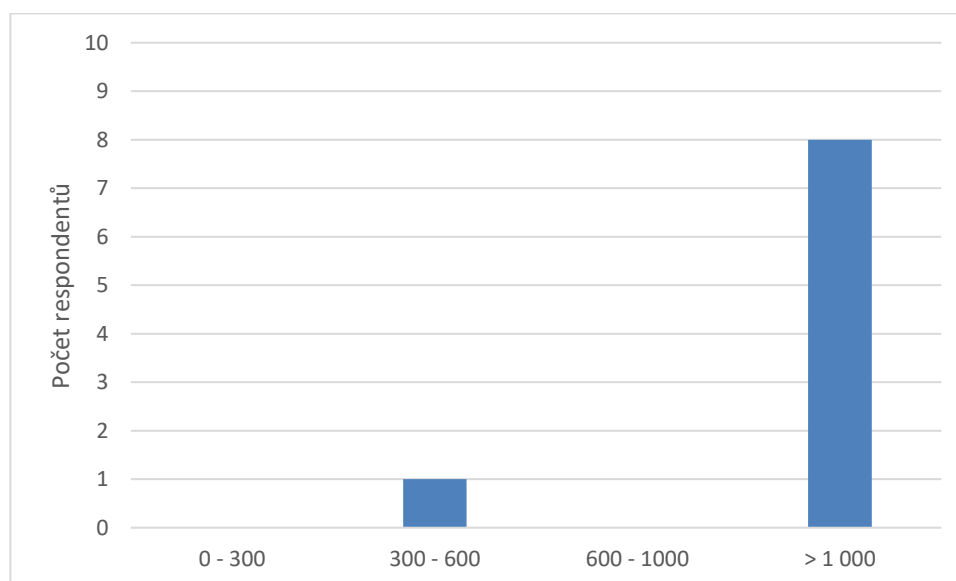
DDM mají převážně menší počet interních/kmenových zaměstnanců doplněný potřebným počtem zaměstnanců externích. Kmenoví zaměstnanci jsou: (a) pracovníci hospodářských a provozních úseků, kteří nevykonávají pedagogickou činnost, (b) administrativně-vedoucí pracovníci, tedy vedoucí jednotlivých úseků DDM, kteří zodpovídají za dané (tematicky zaměřené úseky) a k tomu vykonávají vlastní pedagogickou práci. Právě oni jsou vlastně těžištěm našeho zájmu. Pozice ředitele DDM je zároveň pozicí manažerskou i pozicí pedagoga.

Jelikož je hlavním smyslem DDM pokrýt co největší spektrum zájmových činností, je nutná spolupráce s odpovídajícím množstvím externích spolupracovníků. Těch může být až několik desítek a uzavírá se s nimi dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti.

Podle odpovědí z dotazníku je v DDM zaměstnáno od 8 do 25 kmenových zaměstnanců.

Otázka č. 3: Kolik účastníků navštěvuje DDM?

Graf 1 – Počet účastníků pravidelné činnosti DDM za rok



Zdroj: autorka práce, 2019

DDM jsou u populace velmi oblíbené pro pestrost a variabilitu nabízených aktivit a navštěvuje je čím dál více zájemců. Pro rodiče je také v porovnání s jinými organizacemi více než příznivá cena zde nabízených kroužků a akcí, což může být další z důvodů, proč mají DDM většinou nad 1 000 účastníků pravidelné činnosti ročně.

Analýza získaných dat a jejich porovnání s našimi hypotézami (II. část dotazníku – Diagnostika Vašeho DDM (SVČ))

Hypotéza číslo 1: Pedagogičtí pracovníci mají o další vzdělávání zájem, navštěvují kurzy, semináře a školení i např. ve svém volném čase.

Z odpovědí na otázky č. 1 až 3 vyplývá, že pedagogičtí pracovníci se dále vzdělávají.

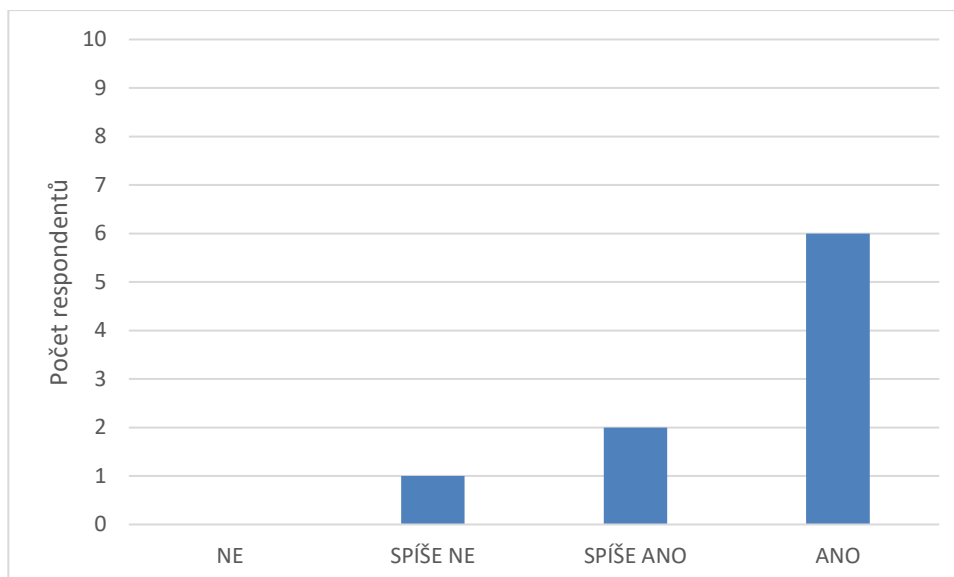
Většina respondentů uvedla pravidelnou účast na vzdělávacích programech určených pro pedagogické pracovníky.

Dále se ukázalo, že pedagogové využívají jak nabídky vzdělávacích programů, kterou jim poskytuje jejich mateřská organizace, ale jsou navíc i sami aktivní při vyhledávání

příležitostí ke svému dalšímu vzdělávání. Ze získaných odpovědí vyplývá, že mezi pedagogickými pracovníky se nenajde ani malé procento těch, kteří by další vzdělávání podstupovali výhradně jako nucenou součást svého zaměstnání. Zaměstnanci DDM považují prohlubování kvalifikace za samozřejmou součást svého profesního života a snaží se sami o své sebevzdělávání a seberozvoj.

Otázka č. 1: Pedagogové volného času se vzdělávají

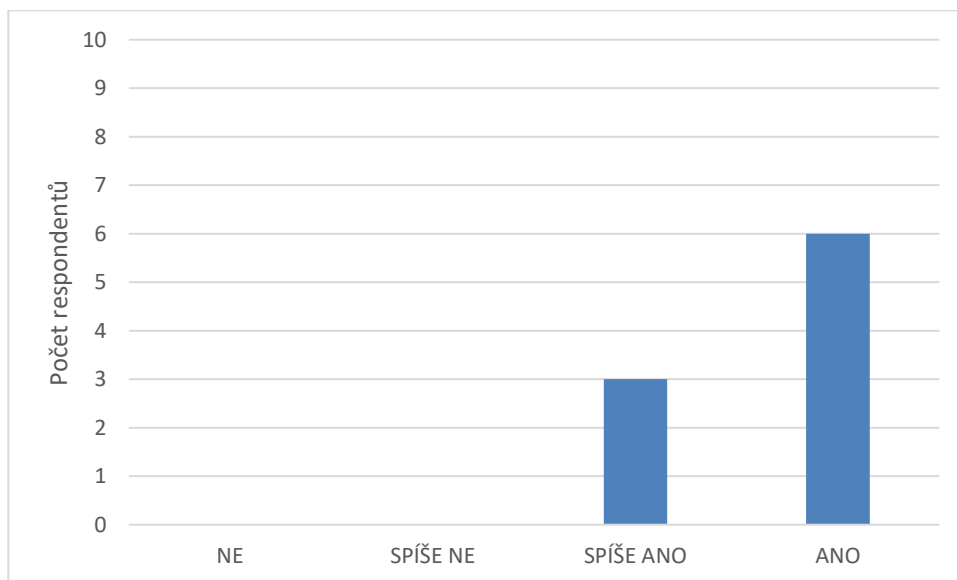
Graf 2 – Vzdělávání pedagogů volného času



Zdroj: autorka práce, 2019

Otázka č. 2: Pedagogové se zúčastňují DVPP (školení, kurzů, seminářů) podle vlastního výběru, ale i na doporučení vedení DDM (SVČ).

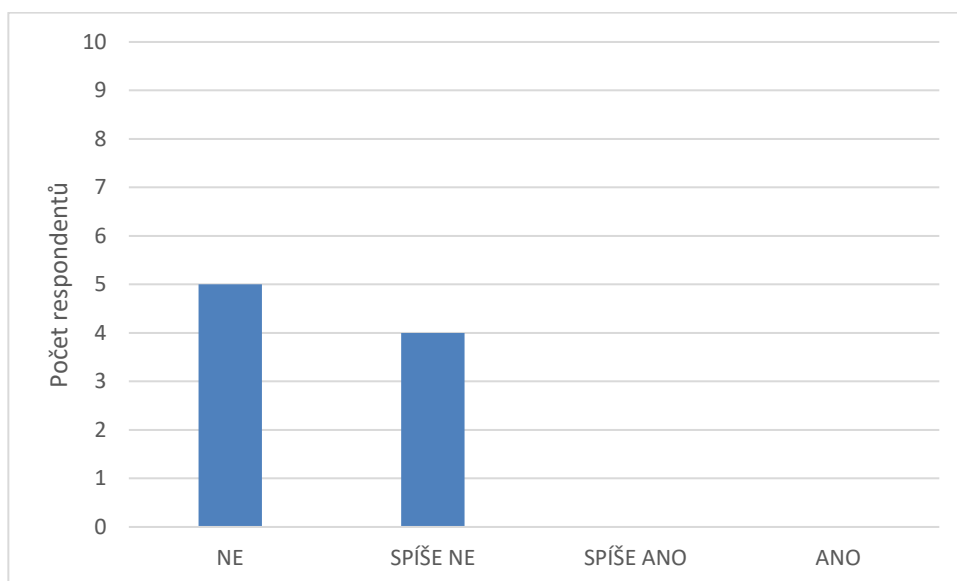
Graf 3 – Účast pedagogů volného času na DVPP



Zdroj: autorka práce, 2019

Otázka č. 3: Pedagogové se zúčastňují DVPP pouze na doporučení vedení DDM (SVČ).

Graf 4 – Účast pedagogů volného času pouze dle doporučení vedení DDM (SVČ)



Zdroj: autorka práce, 2019

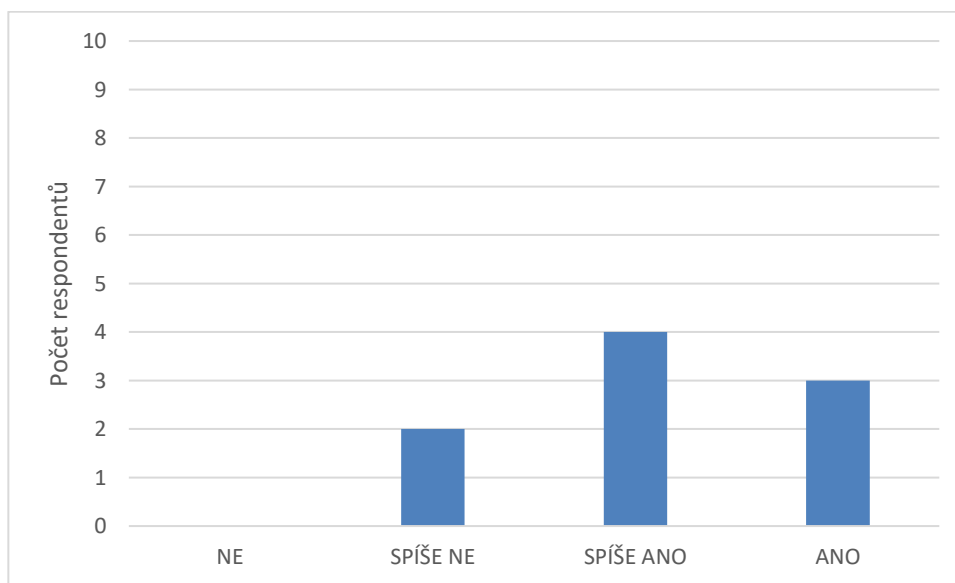
Hypotéza číslo 2: Domy dětí a mládeže mají dostatek finančních zdrojů k realizaci DVPP.

Ředitelé disponují určitým obnosem peněz, který pochází částečně z dotací a částečně od zřizovatele, dále také z poplatků za kroužky, popř. jiné činnosti, (pronájem prostor atd.) Je na každém řediteli, jak s těmito prostředky naloží, a na co je použije, zda pouze na provozní chod DDM nebo i na další vzdělávání svých zaměstnanců.

Každé DDM je na tom podle odpovědí v dotazníku s prostředky na další vzdělávání svých zaměstnanců jinak. Převážná většina ředitelů uvedla, že finanční prostředky na další vzdělávání svých zaměstnanců má. Zaměstnanci si tudíž další vzdělávání sami hradit nemusí. Ředitelé k tomuto účelu využívají nejčastěji prostředky získané ze státního rozpočtu, případně užívají prostředky získané z vlastních zdrojů.

Otázka č. 10: Na DVPP máme dostatek finančních prostředků.

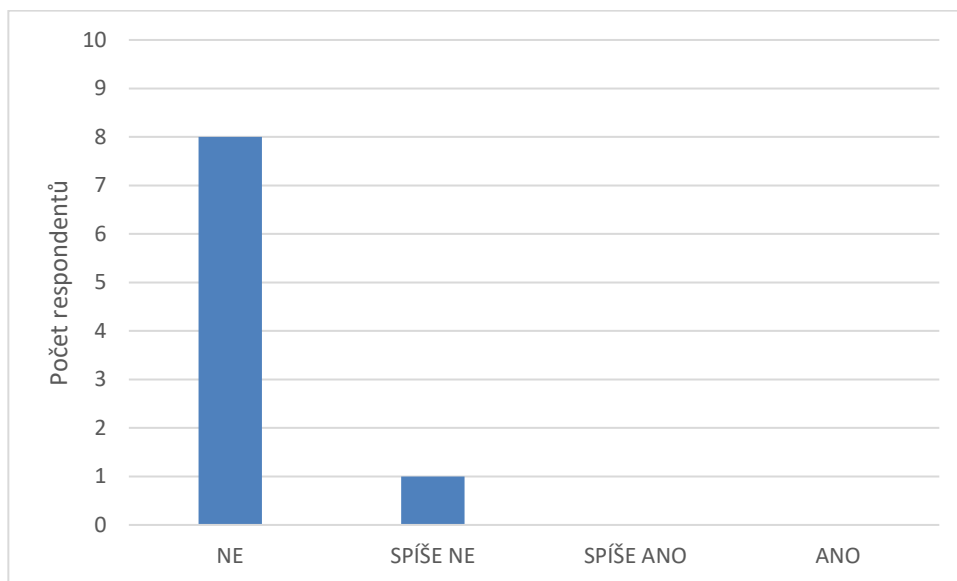
Graf 5 – Finanční zabezpečení DVPP



Zdroj: autorka práce, 2019

Otázka č. 11: DVPP si zaměstnanci hradí z vlastních prostředků (peněz).

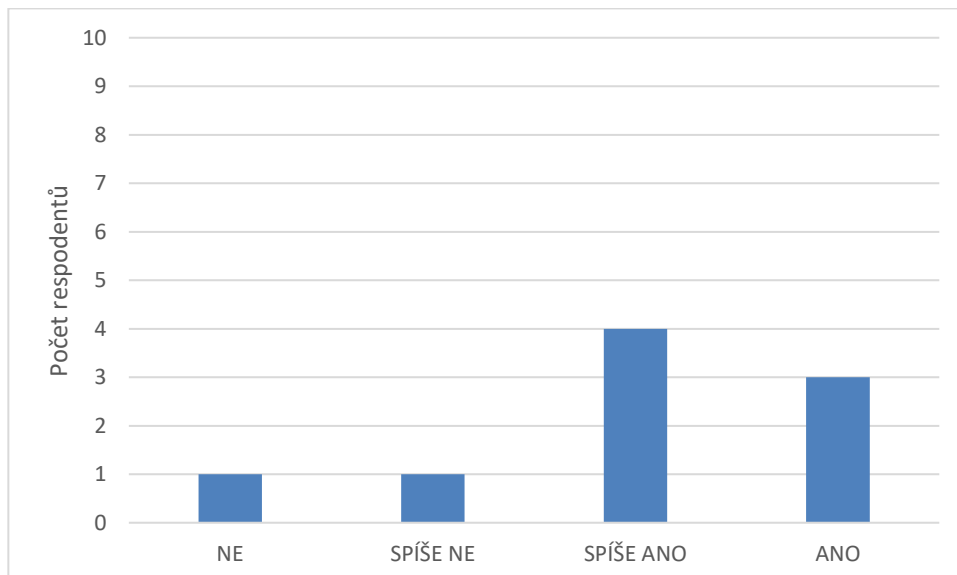
Graf 6 – Financování výdajů na DVPP z vlastních prostředků zaměstnanců



Zdroj: autorka práce, 2019

Otázka č. 12: DVPP platíme z prostředků ze státního rozpočtu.

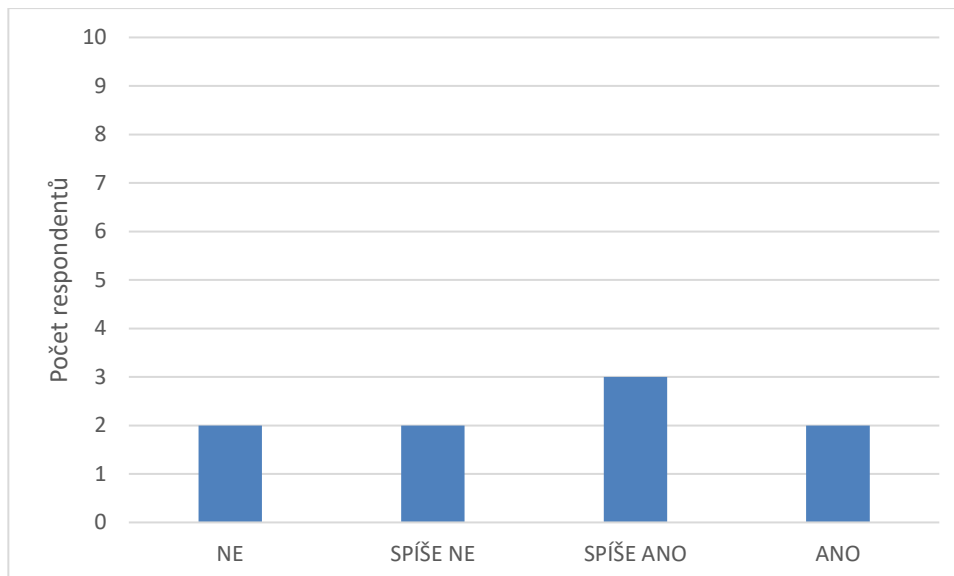
Graf 7 – Financování výdajů na DVPP z prostředků státního rozpočtu



Zdroj: autorka práce, 2019

Otázka č. 13: DVPP platíme z prostředků z vlastních zdrojů DDM (SVČ).

Graf 8 – Financování výdajů na DVPP z vlastních zdrojů DDM (SVČ)



Zdroj: autorka práce, 2019

Hypotéza číslo 3: Ředitelé domů dětí a mládeže podporují pedagogy volného času v dalším vzdělávání.

Hypotéza č. 3 se potvrdila v souvislosti s hypotézou č. 1 a s hypotézou č. 2. Z hypotézy č. 1 vyplývá, že pedagogové považují své další vzdělávání za nedílnou součást svého povolání, což ovšem znamená, že mají pro tento postoj vytvořené příslušné podmínky. Z hypotézy č. 2 pak dále vyplývá, že ředitelé DDM se snaží tuto stránku pedagogické činnosti pokrýt i finančně tak, aby pro zaměstnance nepředstavovala další zátěž.

Hypotéza číslo 4: DDM si školí své pedagogy samy, ale zároveň využívají i služeb jiných organizací.

Ze získaných odpovědí vyplývá, že další vzdělávání pedagogů volného času zajišťuje DDM nabídkou vlastních vzdělávacích programů, tak školeními, která probíhají mimo jejich základnu.

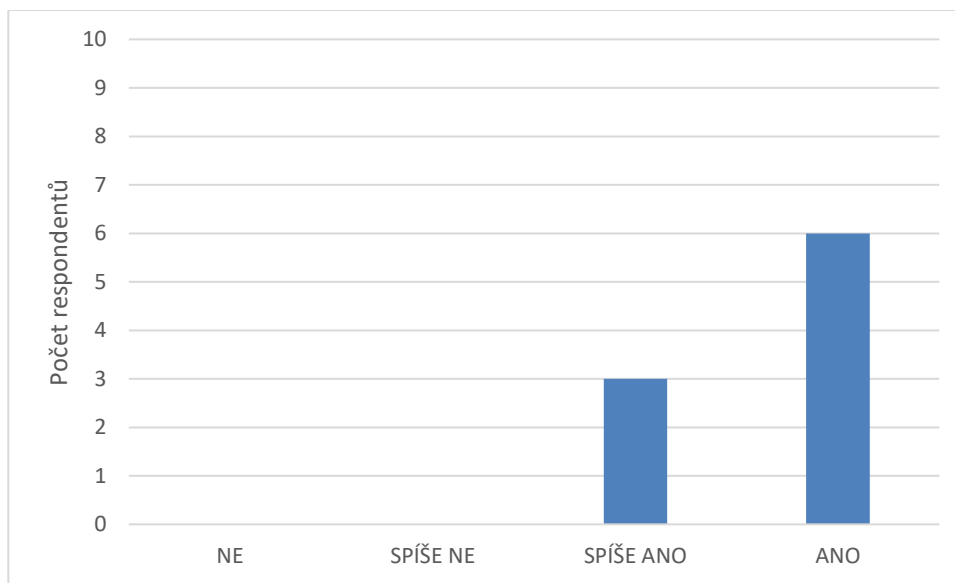
Podle hypotézy se potvrdilo, že zaměstnanci preferují vzdělávání mimo své DDM a jsou vysíláni i na jiná pracoviště anebo ředitelé zvou školitele nebo školící firmy přímo do zařízení.

Na otázku, zda další vzdělávání pedagogů probíhá přímo v DDM, zvolil pouze jeden respondent odpověď ne. Z toho se dá usuzovat, že si své zaměstnance toto DDM školí samo.

Dále z našich zjištění vyplývá, že pedagogové se ve vysoké míře účastní i vícedenních kurzů, školení či seminářů, což svědčí o tom, že jejich motivace se dále vzdělávat je dobrá (a potvrzuje to i hypotézu č. 1).

Otázka č. 4: Využíváme pro DVPP nabídku jiných, externích institucí.

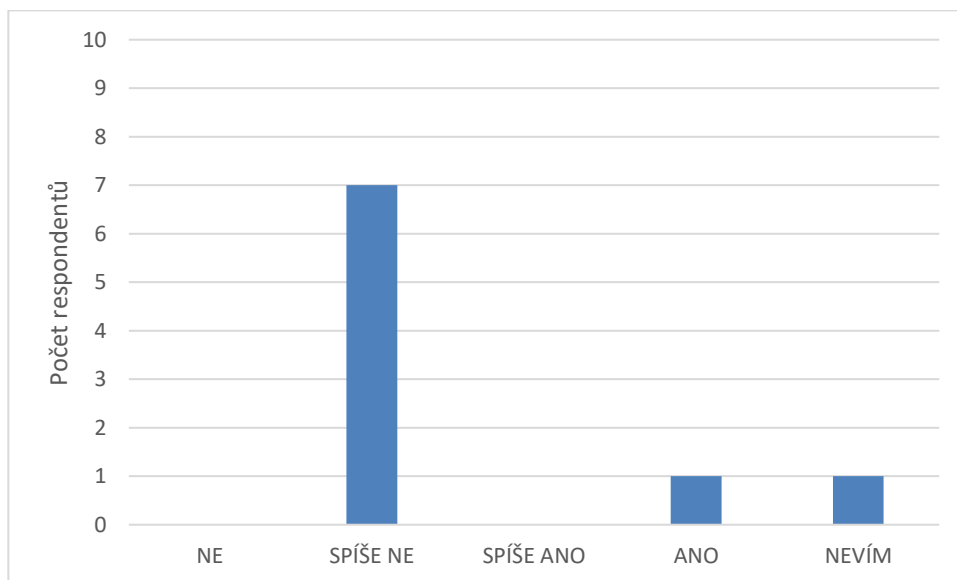
Graf 9 – Zajištění DVPP prostřednictvím externích institucí



Zdroj: autorka práce, 2019

Otázka č. 6: DVPP probíhá přímo v DDM (SVČ).

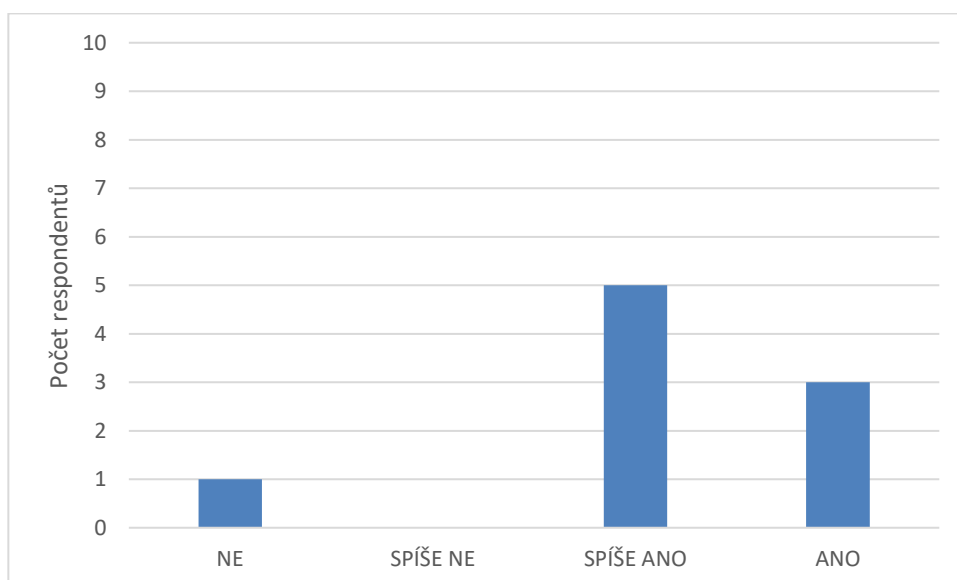
Graf 10 - Zajištění DVPP vlastními zdroji



Zdroj: autorka práce, 2019

Otázka č. 7: DVPP probíhá mimo DDM (SVČ).

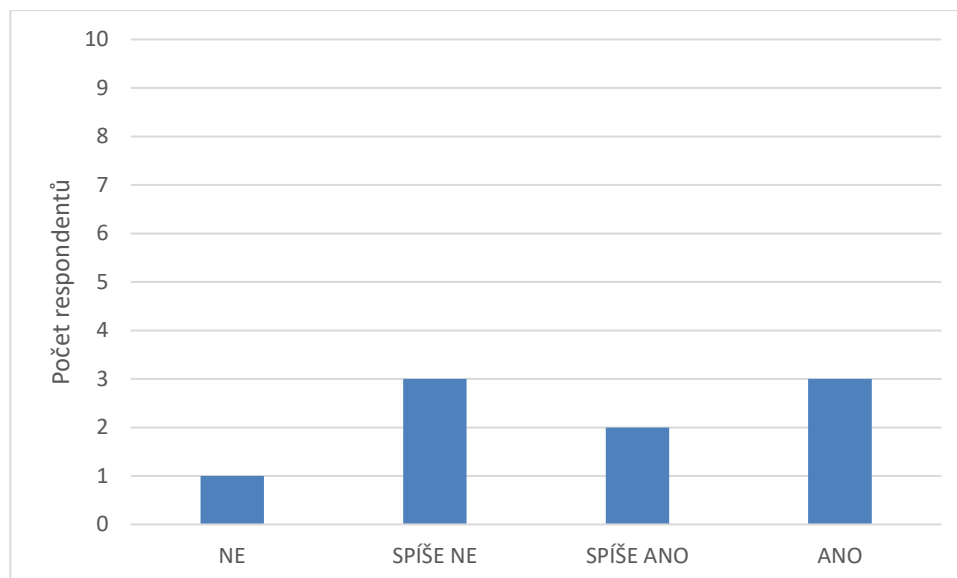
Graf 11 – Organizace DVPP mimo DDM (SVČ)



Zdroj: autorka práce, 2019

Otázka č. 8: V rámci DVPP využíváme vícedenní semináře anebo kurzy.

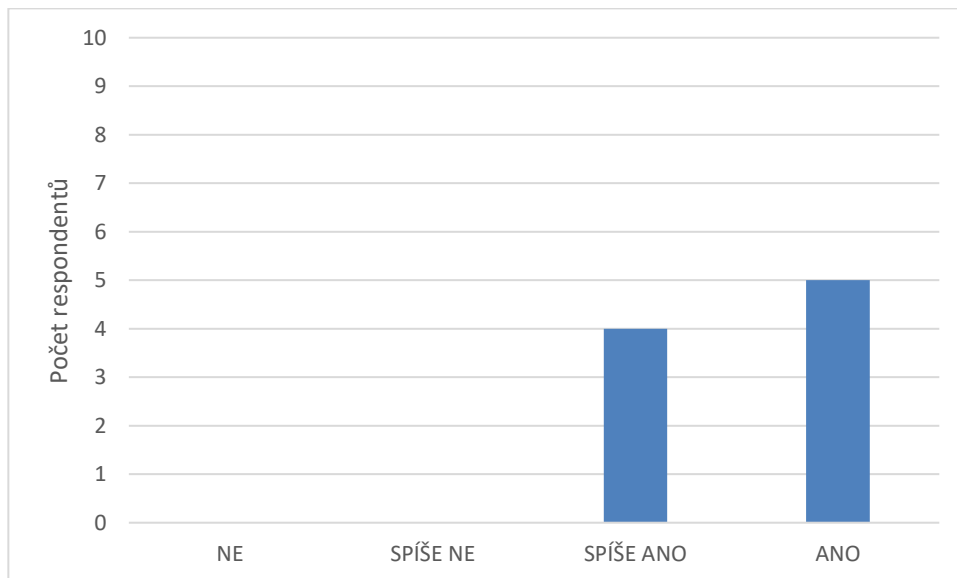
Graf 12 – Využití vícedenní seminářů a kurzů pro DVPP



Zdroj: autorka práce, 2019

Otázka č. 9: V rámci DVPP využíváme jednodenní semináře anebo kurzy.

Graf 13 – Využití jednodenních seminářů a kurzů pro DVPP



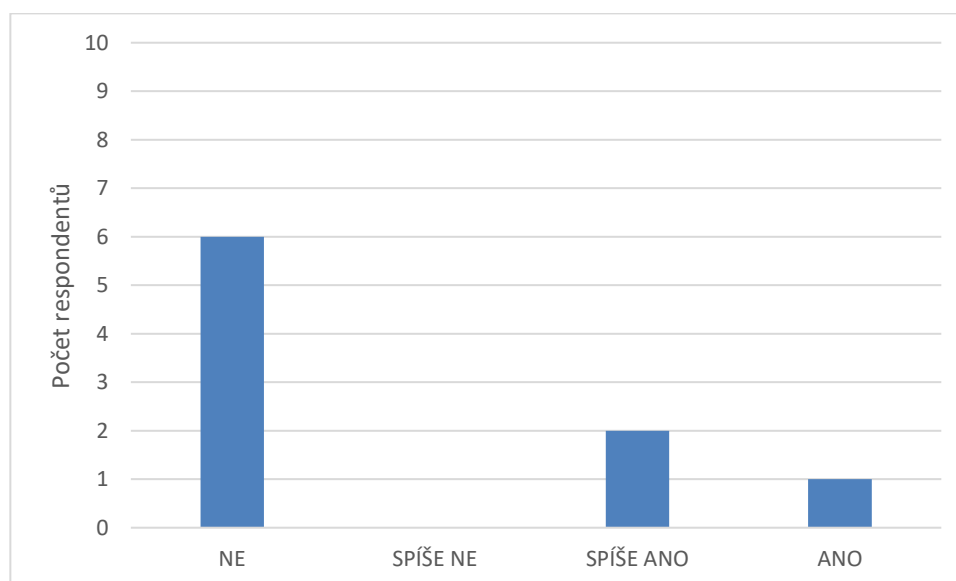
Zdroj: autorka práce, 2019

Hypotéza číslo 5: DDM mají akreditaci DVPP akreditaci od MŠMT.

MŠMT uděluje akreditaci k provádění vzdělávacích programů akreditovaných pro účely ZoPP. Domy dětí a mládeže si mohou o tuto akreditaci požádat.

Otázka č. 5: Máme od MŠMT akreditované vlastní vzdělávací programy pro pedagogy.

Graf 14 – Akreditace vlastních vzdělávacích programů



Zdroj: autorka práce, 2019

Pouze 3 respondenti uvedli, že jejich DDM tuto akreditaci obdrželo.

Z odpovědí vyplynulo, že většina DDM vysílá své zaměstnance k dalšímu vzdělávání mimo pracoviště. Většina DDM tedy dosud nemá akreditaci k provádění vzdělávacích programů. Využívá programů ostatních DDM nebo MŠMT a dalších institucí.

Otázka č. 17: Pokud máte od MŠMT akreditované programy DVPP, prosím, napište volně jejich názvy.

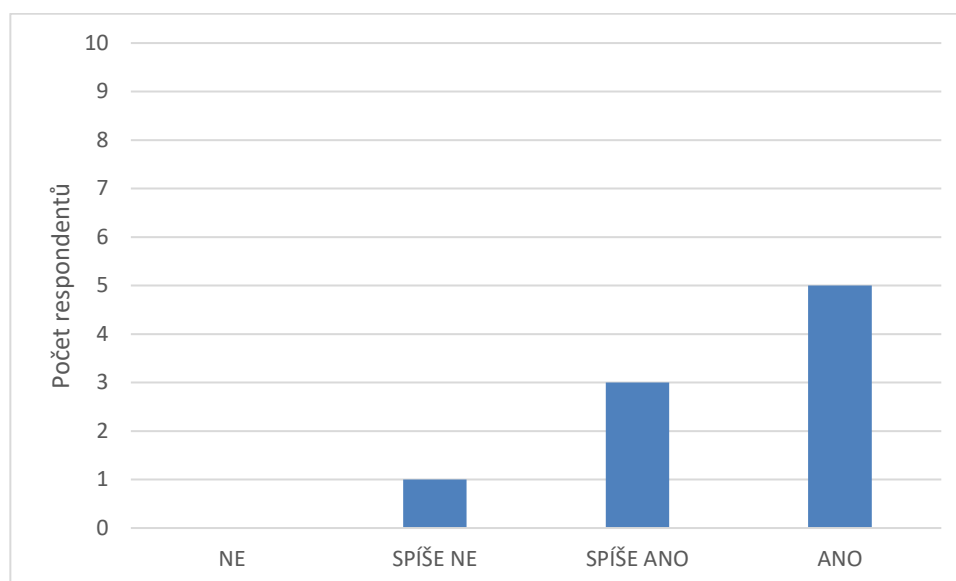
Respondenti byli žádáni, aby vypsali volný název akreditaci, kterou jejich DDM získalo. Následující seznam je tedy seznamem programů akreditovaných programů pro další vzdělávání pedagogů volného času, které lze absolvovat v daných pražských DDM (každou skupinu akreditací zajišťuje jiné DDM):

1. Školení oddílových vedoucích; Školení hlavních vedoucích táborů; Vedoucí kroužku anebo klubu v zájmovém vzdělávání v podmínkách DDM
2. Instruktor lyžování, snowboardingu
3. EDCL; Příprava táborové činnosti; Příprava velkých akcí; Storytelling

Cílem této otázky bylo zmapovat nabídku akreditovaných programů DVPP. Nabízejí je pouze 3 DDM a ostatní je u nich mohou absolvovat

Otázka č. 14: V naší organizaci máme zpracovaný plán DVPP.

Graf 15 – Úroveň vypracování plánu DVPP



Zdroj: autorka práce, 2019

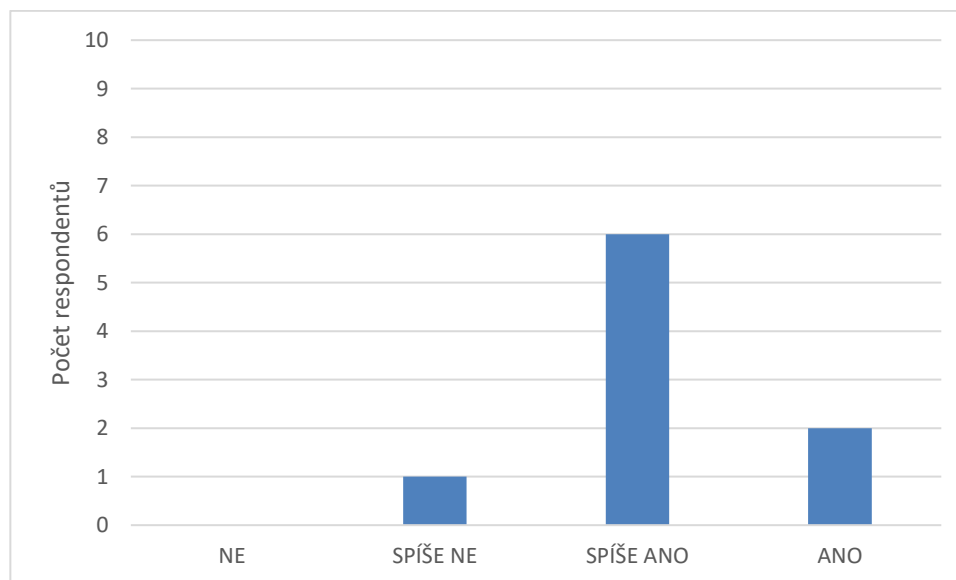
Plán DVPP zpracovávají přímo DDM, protože jde o specifické vzdělávání s často úzkou vazbou na místní podmínky.

Jeden respondent odpověděl, že spíše nemají zpracovaný plán DVPP, ostatní DDM ho mají, přesněji pět určitě ano, tři DDM spíše ano, z toho soudíme, že plán DVPP buď mají, nebo ho mají minimálně rozpracovaný.

Naše očekávání bylo potvrzeno. Plán DVPP by měl být vypracován, aby pedagogové věděli, že vedení má zájem o jejich další vzdělávání a bude je v tom podporovat.

Otázka č. 15: Na poradách DDM (SVČ) pravidelně řešíme a hodnotíme DVPP.

Graf 16 – Hodnocení plánu DVPP

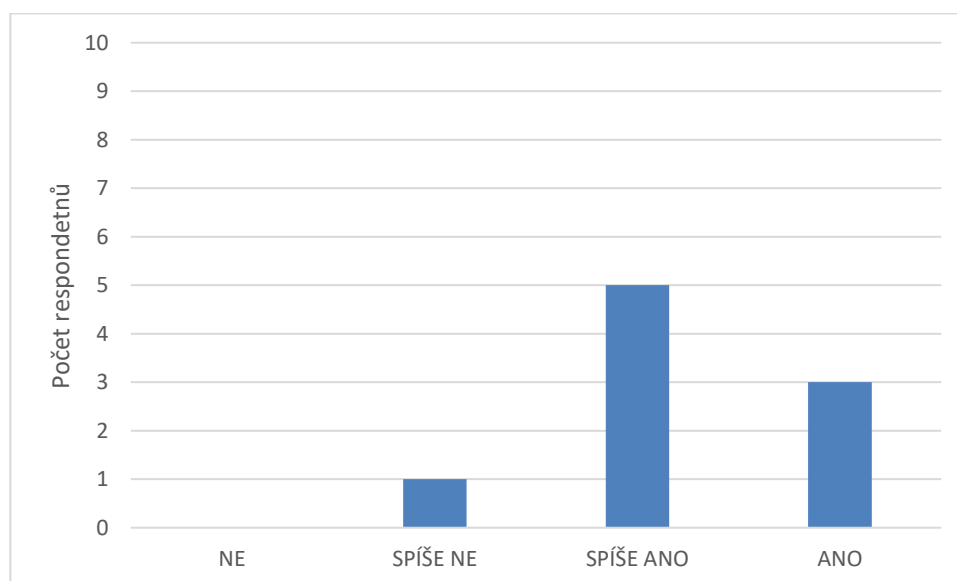


Zdroj: autorka práce, 2019

Z grafu vyplývá, že většina DDM na svých poradách DVPP řeší, pouze jeden respondent odpověděl, že spíše ne. Podle nás je důležité, aby další vzdělávání bylo součástí pravidelných porad DDM, aby zaměstnanci viděli, že ředitelé mají zájem na jejich sebevzdělávání a seberozvoji.

Otázka č. 16: Nepedagogičtí pracovníci se rovněž zúčastňují dalšího vzdělávání (nepedagogická témata).

Graf 17 – Účast nepedagogických pracovníků na dalším vzdělávání



Zdroj: autorka práce, 2019

V DDM je kromě pedagogů také provozně-technický personál, (účtárna, administrativa, úklid), který se dále také vzdělává ve svém oboru. Určitě se podle nás musí vzdělávat zaměstnanci účtárny, kde se stále mění zákony k účtování, a samozřejmě administrativa, kde se mění legislativa, která je potřebná, jak pro žádosti o dotace nebo k určitým grantům.

Jeden respondent odpověděl, že spíše ne, tři určitě ano a pět spíše ano.

6 Shrnutí praktické části a doporučení pro praxi

Výsledky výzkumného šetření potvrdily platnost hypotéz č. 1, 2, 3 a 4. Pedagogičtí pracovníci dotazovaných domů dětí a mládeže mají o další vzdělávání zájem, navštěvují kurzy, semináře a školení i např. ve svém volném čase. Výběr školení, kurzů a seminářů probíhá jak dle vlastní volby pedagogických pracovníků, tak i na základě doporučení vedení domu dětí a mládeže.

Ředitelé domů dětí a mládeže podporují pedagogy volného času v dalším vzdělávání. Respondenti uvádějí, že na další vzdělávání pedagogických pracovníků mají dostatek finančních prostředků. Hlavními zdroji financování dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků jsou finanční prostředky přidělené ze státního rozpočtu. Dalším zdrojem financování jsou vlastní prostředky domu dětí a mládeže. Navíc, pedagogičtí pracovníci si ve většině případů částečně hradí příslušné kurzy, semináře a školení z vlastních prostředků.

Pro organizaci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků domy dětí a mládeže využívají jak služeb externích institucí, tak i organizují vlastní vzdělávací aktivity. Vlastní realizace probíhá spíše mimo prostory domů dětí a mládeže. Z hlediska délky, respondenti využívají jak jednodenní, tak i vícedenní semináře a kurzy.

Hypotéza č. 5 se nepotvrdila. Domy dětí a mládeže ve většině případů nemají akreditaci programů pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. Kromě jednoho, všichni respondenti mají zpracovaný plán dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Plnění plánu je většinou předmětem pravidelného řešení a hodnocení. Ve většině případů respondenti uvedli, že dalšího vzdělávání se zúčastňují i nepedagogičtí pracovníci.

Z výše uvedeného lze odvodit několik doporučení, která by, pokud budou řádně implementována, mohla přispět k prohloubení kvality dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.

Respondenti by se mohli pokusit o akreditaci programů pro další vzdělávání, která by přispěla zejména k financování provozu zařízení (další příjmy a menší výdaje na externí školení, kurzy a semináře). Respondenti by rovněž mohli lépe využívat proces tvorby a hodnocení plánu dalšího vzdělávání pro cílený rozvoj jak pedagogů, tak i domu dětí a mládeže jako instituce.

ZÁVĚR

Jak již bylo řečeno v úvodu, profesní rozvoj pedagogů je v České republice zajišťován prostřednictvím institutu tzv. dalšího vzdělávání. Další vzdělávání pedagogických pracovníků lze definovat jako systematický a koordinovaný proces navazující na pregraduální vzdělávání a trvající po celou dobu profesní dráhy pedagogického pracovníka. Pedagogická profese je profesí regulovanou a pedagogičtí pracovníci mají po dobu výkonu své pedagogické činnosti legislativně stanovenou povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, udržují a doplňují kvalifikaci. Zároveň se mohou účastnit dalšího vzdělávání, kterým si kvalifikaci zvyšují nebo rozšiřují.

Hlavním cílem této práce bylo představit problematiku institutu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků se zaměřením na pedagogy volného času v domech dětí a mládeže. Vedlejším cílem byl praktický průzkum zájmu, možností a financování dalšího vzdělávání pedagogů volného času v domech dětí a mládeže v Praze.

Teoretická část práce se zabývá pojmy, které s tématem úzce souvisí, tedy celoživotní učení, další vzdělávání, pedagogický pracovník, profesní rozvoj pedagogických pracovníků, další vzdělávání pedagogických pracovníků, volný čas, výchova ve volném čase, školské zařízení pro volnočasové aktivity, dům dětí a mládeže, pedagog volného času. Dále je nastíněno, co vlastně znamená rozvoj, a to jak v profesní, tak i v osobnostní rovině, aby v závěru mohla být adekvátně zhodnocena důležitost dalšího vzdělávání pedagogů volného času pro jejich profesní rozvoj.

V praktické části je dotazováno ředitelů DDM na další vzdělávání jejich podřízených, a to z hlediska zájmů, možností, a financování.

Závěr práce zmíněné informace vyhodnocuje a vyvozuje z nich, jaké podmínky pro své další vzdělávání mají pedagogové volného času v domech dětí a mládeže v Praze, jaké kurzy využívají a zda mají o další vzdělávání zájem. Zdá se, že můžeme obecně říci, že pedagogové volného času zaměstnaní v DDM považují své další vzdělávání nejen za svou povinnost, ale i za příležitost pro svůj osobní rozvoj, což je dobře motivuje k tomu, aby kurzy dalšího vzdělávání navštěvovali. Nutno dodat, že u svých zaměstnavatelů nacházejí patřičnou podporu, a to praktickou i finanční. Z praktického pohledu by se

respondenti mohli pokusit o akreditaci programů pro další vzdělávání. To by přispělo zejména k financování provozu zařízení (další příjmy a menší výdaje na externí školení, kurzy a semináře). Respondenti by rovněž mohli lépe využívat proces tvorby a hodnocení plánu dalšího vzdělávání pro cílený rozvoj jak pedagogů, tak i domu dětí a mládeže jako instituce.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BENEŠ, J. *Andragogika*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4824-5

BENDL, S a kol.. *Vychovatelství. Učebnice teoretických základ. oboru*. Praha: Grada. 2015. ISBN 978-80-247-4248-9

ČINČERA, J., KAPLÁNEK, Michal a SÝKORA, Jan. *Tři cesty k pedagogice volného času*. V Tribunu EU vyd. 1. Brno: Tribun EU, 2009. ISBN 978-80-7399-611-6.

FILIPCOVÁ, B. *Člověk, práce, volný čas*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1966.

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. české vyd. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-185-0.

HÁJEK, B.; HOFBAUER, B.; PÁVKOVÁ, J. *Pedagogické ovlivňování volného času*. Praha: PORTÁL, 2008. ISBN 978-80-7367-473-1.

HOFBAUER, B. *Kapitoly z pedagogiky volného času: soubor pojednání o volném čase a jeho výchovném zhodnocování*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita Teologická fakulta, 2010, ISBN 978-807-3942-403.

KOHNOVÁ, J. *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Praha: PF UK, 2004. ISBN 80-7290-148-6.

KOHNOVÁ, J., MACHÁČKOVÁ, I. *Další profesní vzdělávání učitelů a jeho perspektivy: sborník z konference k 60. výročí založení Pedagogické fakulty UK v Praze*. Praha: PedF UK, 2007. ISBN 978-80-7290-303-0.

LAZAROVÁ, B. a kolektiv. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů*. Brno: Paido, 2006. ISBN 80-7315-114-6.

NEZVALOVÁ, D. *Kvalita ve škole*. Olomouc, Univerzita Palackého, 1995. ISBN 80-4067-490-3.

PALÁN, Z. *Celoživotní učení*. In: Kalous, J. – Veselý, A.: Vybrané problémy vzdělávací politiky. Praha: Karolinum 2006, s. 160, ISBN 80-246-1262-3.

PALÁN, Z. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2003. ISBN 80-8672-303-8.

PÁVKOVÁ, J. a kol. *Pedagogika volného času : teorie, praxe a perspektivy mimoškolní výchovy a zařízení volného času*. Praha : Portál, 2002. ISBN 80-7178-569-5

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

PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5232-7.

PRŮCHA, J. *Moderní pedagogika*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-047-X.

PRŮCHA, J, WALTEROVÁ, E, MAREŠ, E. *Pedagogický slovník*. 3., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-579-2.

PUŠKINOVÁ, M. *Kvalifikace pedagogů*, In *Řízení školy* (Wolters Kluwer), 2014, č. 7, str. 16

SKALKOVÁ, J. *Úvod do metodologie a metod pedagogického výzkumu*. Praha: SPN, 1983. ISBN 14-411-83

Seznam použitých zahraničních zdrojů

DUMAZDIER, J. *Vers une civilisation de loisir?*. Paris: MkF Editions 2018.s.32. ISBN 979-1092305487

MASARIKOVÁ, A., MASARIK, P. *Vybrané kapitoly z pedagogiky volného času*. Nitra: PF UKF Nitra, 2002. ISBN 80-968735-0-4

WEBER, E. *Freizeitgesellschaft, Freizeiterziehung*, 73. In ZÖPFL, Helmut (Hg.) *Kleines Lexikon der Pädagogik und Didaktik*. Donauwörth : Auer 1970, s. 73-74. ISBN: 3-403-00472-4

Seznam použitých internetových zdrojů

Důvodová zpráva k zákonu č. 197/2014 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů; [Online] Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=206>

INSTITUT PRO DEMOKRACII A EKONOMICKOU ANALÝZU, *Kvalita práce učitelů, vzdělanost, ekonomický růst a prosperita České republiky*. [online] Praha, CERGE, 2019. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie

KAPLÁNEK, M. *Nauka o volném čase. Studijní texty pro pedagogy volného času*. [online] České Budějovice 2011, s. 6-7. Dostupné z: <https://is.jabok.cz/el/JA10/zima2016/V285/npvc-skriptum.pdf>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, Databáze akcí DVPP, [online]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/databaze-akci-dvpp>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, Č.j.: MSMT-8154/2013-201 *Českomoravský odborový svaz pracovníků školství Č.j.: ČMOS PŠ-/2013-349 Právní výklad k § 23 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“), a § 132 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů; příklad č. 21*. [online]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/pravni-vyklad-k-23-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Strategie celoživotního učení ČR*. 2007. [online] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

NÁRODNÍ INSTITUT PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ (NIDV), *Další vzdělávání pedagogických pracovníků*. [online] Dostupné z: <http://rozcestnik.nidv.cz/front/sekce/96?idCategory=96>

NÁRODNÍ INSTITUT PRO DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ. *Kariérní systém učitelů. Metodika pro ředitele k plánování a hodnocení profesního rozvoje učitelů*. [online]

Dostupné z: http://ssprool.upol.cz/wordpress/wp-content/uploads/texty/karierni_system/07_metodika_pro_ucitele_k_priprave_a_vedeni_dokladoveho_portfolia_KS.pdf

Nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2002, částka 162. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-469>

SPIPKOVÁ, V. *Evropské přístupy k pojetí kvality učitele – optikou formálních dokumentů*. Pedagogika, roč. LX, 2010. [online] Dostupné z: https://pages.pedf.cuni.cz/pedagogika/files/2013/12/P_2010_3_4_07_Evropské_70_80.pdf

Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění vyhlášky č. 43/2006 Sb. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2005, částka 4. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-14>

Vyhláška č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2005, částka 4. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-16>

Vyhláška č. 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2005, částka 20. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-74>

Vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2007, částka 86. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-263>

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: Sbíрка zákonů České republiky. 1998, částka 39. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111#cast1>

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 190. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 190. Dostupné z: [https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563?text=o+dal%C5%A1%C3%ADm+vzd%C4%9B1%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD)

[563?text=o+dal%C5%A1%C3%ADm+vzd%C4%9B1%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563?text=o+dal%C5%A1%C3%ADm+vzd%C4%9B1%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD)

Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta. In: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 30. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-95>

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 190. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2005, částka 94. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-251>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 84. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 197/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2015, částka 379. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-197>

SEZNAM ZKRATEK

CERMAT	–	Centrum pro zjišťování výsledků vzdělávání
DDM	–	Dům dětí a mládeže
DVPP	–	další vzdělávání pedagogických pracovníků
ISCED	–	International Standard Classification of Education
MPSV	–	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	–	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NIDV	–	Národní institut pro vzdělávání
NÚV	–	Národní ústav pro vzdělávání
OECD	–	The Organisation for Economic Co-operation and Development
SVČ	–	středisko volného času
ŠZ	–	zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
VoDVPP	–	vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků
VoZV	–	vyhláška č. 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání
VPŘ	–	vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí
ZoPP	–	zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících
ZPr	–	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam grafů

Graf 1 – Počet účastníků pravidelné činnosti DDM za rok	54
Graf 2 – Vzdělávání pedagogů volného času	55
Graf 3 – Účast pedagogů volného času na DVPP	56
Graf 4 – Účast pedagogů volného času pouze dle doporučení vedení DDM (SVČ)	56
Graf 5 – Finanční zabezpečení DVPP	57
Graf 6 – Financování výdajů na DVPP z vlastních prostředků zaměstnanců	58
Graf 7 – Financování výdajů na DVPP z prostředků státního rozpočtu	58
Graf 8 – Financování výdajů na DVPP z vlastních zdrojů DDM (SVČ)	59
Graf 9 – Zajištění DVPP prostřednictvím externích institucí	60
Graf 10 - Zajištění DVPP vlastními zdroji	61
Graf 11 – Organizace DVPP mimo DDM (SVČ)	61
Graf 12 – Využití vícedenní seminářů a kurzů pro DVPP	62
Graf 13 – Využití jednodenních seminářů a kurzů pro DVPP	63
Graf 14 – Akreditace vlastních vzdělávacích programů	64
Graf 15 – Úroveň vypracování plánu DVPP	65
Graf 16 – Hodnocení plánu DVPP	66
Graf 17 – Účast nepedagogických pracovníků na dalším vzdělávání	67

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník	I
Příloha B – Seznam responentů	III

		NE		ANO		
		--	-	+	++	
		HODNOCENÍ				
TVRZENÍ		1	2	3	4	5
15	Na poradích DCM (SVC) pravidelně řešíme a hodnotíme DVPP					
16	Ne pedagogičtí pracovníci se rovněž účastní dalšího vzdělávání (pedagogická škola)					
17	Pokud máte od MŠMT akreditované programy DVPP, prosím, napište v této části název:					

Děkuji za vyplnění dotazníku. g

Příloha B – Seznam respondentů

DDM zřizované hl. m. Prahou (kraj):

- 1) DDM Praha 2 : www.ddm-ph2.cz
- 2) DDM hl. m. Praha: <http://www.ddmpraha.cz/>
- 3) DDM Praha 3 Ulita: <https://www.ulita.cz/>
- 4) DDM Praha 4 Hobby centrum 4 : <http://www.hobbycentrum4.cz/>
- 5) DDM Praha 5: <http://www.ddmpraha5.cz/>
- 6) DDM Praha 6: <http://www.ddmp6.cz/>,
- 7) DDM Praha 6 - Suchdol: <http://www.ddmsuchdol.cz/>
- 8) DDM Praha 7: <http://www.ddmpraha7.cz/>
- 9) DDM Praha 8 Spirála: <http://www.ddmpraha8.cz/>
- 10) DDM Praha 9: <http://ddmpraha9.cz/>
- 11) DDM Praha 10, Dům UM: <http://www.dumum.cz/>
- 12) DDM Jižní Město: <http://www.ddmjmcz.cz/>
- 13) DDM Praha 12 Monet (Modřany): <http://www.ddmmodrany.cz/>

DDM zřizované městskými částmi:

- 1) DDM Horní Počernice: <http://www.ddm-hp.cz/?site=kontakt>
- 2) DDM Stodůlky: <http://www.ddmstodulky.cz/>

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Leona Beranová

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Další vzdělávání pedagogů volného času v Domech dětí a mládeže

Rok: 2020

Počet stran textu bez příloh: 62

Celkový počet stran příloh: 2

Počet titulů českých použitých zdrojů: 20

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 3

Počet internetových zdrojů: 22

Vedoucí práce: PaedDr. Jarmila Klugerová, PhD