

# Systematické vzdělávání pedagogických pracovníků v MŠ

**Cíle realizace předškolního vzdělávání stanovuje § 33 školského zákona č. 561/2004 Sb. takto: „Předškolní vzdělávání podporuje rozvoj osobnosti dítěte předškolního věku, podílí se na jeho zdravém citovém, rozumovém a tělesném rozvoji a na osvojení základních pravidel chování, základních životních hodnot a mezilidských vztahů. Předškolní vzdělávání vytváří základní předpoklady pro pokračování ve vzdělávání.“**

MGR. MARTINA CHMELOVÁ

**P**ředškolní vzdělávání napomáhá vyrovnávat nerovnoměrnosti vývoje dětí před vstupem do základního vzdělávání a poskytuje speciálně pedagogickou péči dětem se speciálními vzdělávacími potřebami.“

## I Druhy a stupně vzdělání

K naplnění výše uvedených cílů zařazuje zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů (dále jen ZPP), učitele mateřských škol mezi pedagogické pracovníky, a tvoří tedy jednu z kategorií učitelů. Učitel MŠ může v současné době získat ve školách českého vzdělávacího systému odbornou kvalifikaci různého stupně.

Pro učitele tzv. běžné mateřské školy uvádí zákon následující druhy a stupně vzdělání:

- vysokoškolské;
- vyšší odborné;
- střední;
- střední vzdělání s maturitní zkouškou.

Učitel MŠ, který vykonává přímou pedagogickou činnost ve třídě nebo škole zřízené **pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami**, získává podle téhož zákona odbornou kvalifikaci:

- vysokoškolským vzděláním (oblast speciální pedagogiky nebo pedagogiky předškolního věku);
- vzděláním v programu celoživotního vzdělávání, uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na speciální pedagogiku.

**Další vzdělávání pedagogických pracovníků** se řídí těmito předpisy:

- § 141 až 144 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce (péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování);
- § 24 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících (další vzdělávání pedagogických pracovníků);
- čl. 8 Pracovního řádu pro zaměstnance škol a školských zařízení, č. j. 14 269/2001-26, (povinnosti pedagogických pracovníků);
- vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků (druhy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků);
- výklad MŠMT ČR k ustanovení § 24 odst. 7 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, č. j. 32 932/2005-25 (samostudium).

Významným dokumentem, který ovlivňuje vzdělávací souvislosti a cíle výuky učitelství pro MŠ, je **Národní program rozvoje vzdělání** (dále jen **Bílá kniha**, MŠMT 2001). Bílá kniha

definuje konkrétní představy o kvalitě vzdělávání, školy a výuky v podobě, ke které je třeba směřovat.

V Bílé knize jsou kvalitní učitelé považováni za klíčové aktéry proměny školy. A jak tedy konkrétně pro mateřskou školu vychovat kvalitní učitelky? Nejprve se uveďme něco málo z praxe...

## I Ohlédnutí za projektem Přátelská školka

V letech 2010–2013 proběhl s podporou OPVK vzdělávací projekt Přátelská školka, kterého se zúčastnilo celkem **36 mateřských škol ze Středočeského a Pardubického kraje** (více na [www.alfahs.cz](http://www.alfahs.cz) v sekci realizované projekty). Hlavním realizátorem projektu byla nezisková organizace Alfa Human Service. V rámci projektu proběhlo podrobné statistické šetření, na němž participovalo 35 ředitelů a více než 240 učitelů.

Šetření ukázalo, že splnění základního kvalifikačního stupně dosahuje většina učitelů a ředitelů, v případě potřeby si tento stupeň doplňují dálkovým nebo kombinovaným studiem. Tato oblast je řešena kontinuálně a bez větších problémů. Dále vyšlo najevo, že většina pedagogických pracovníků má velmi bohaté portfolio dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (dále jen DVPP).

Na první pohled by se tedy dalo říci, že je vše v pořádku. V rámci supervizi a koučinku, tzn. individuálních podpůrných služeb, které byly poskytovány ředitelkám v rámci vzdělávacího programu, však byly odhaleny následující zásadní skutečnosti:

### Volba vzdělávacích aktivit v rámci DVPP

se v některých mateřských školách často provádí:

- nahodile, bez systematických a promyšlených kroků (*docházelo*

k výběru vzdělávací aktivity samotnou pracovníci bez ohledu na potřeby celku – to se mi líbí, tam jdu, to bych chtěla, at mám splněno...);

- bez ohledu na osobní vizi rozvoje pedagogického pracovníka a vizi rozvoje příslušné mateřské školy (vize nebyly známy/komunikovány; řešila se operativa jednoho školního roku s ohledem na konkrétní nabídku a finance na vzdělávání, a to opět přístupem – máme splněno);
- s absencí zpětné vazby na proběhlé kurzy, bez následného uplatňování získaných dovedností v praxi (neprobíhaly žádné reflexe pedagogické práce, které by definovaly/mapovaly přínosy získaných znalostí a dovedností z absolvovaných kurzů).

Pohledem do skladby nejčastějších okruhů DVPP se ukázalo, že v 80% převládaly oblasti zaměřené na práci s dětmi, v 10% bylo realizováno vzdělávání s ohledem na získávání řídicích dovedností (ředitelka, zástupkyně, vedoucí učitelka) a pouze 10% vzdělávacích aktivit mířilo k podpoře pedagoga ve smyslu reflexe, komunikace a psychické stability.

## I Potřeba praktických znalostí a dovedností

Získávání praktických znalostí a zkušeností v oblasti měkkých dovedností je možné až při výkonu vlastní pedagogické praxe (tedy v okamžiku, kdy nastávají různé situace a prožitky, které musí pedagog řešit).

Učitelka pro svoji podporu potřebuje získávat **praktické nástroje**, pomocí nichž může podobné situace řešit s nižším vynaložením energie, menší časovou a emoční dotací a zároveň s efektivnějším výsledkem. Jako se pedagožky učí novým didaktickým technikám v různých oblastech práce s dětmi, tak se v kurzech zaměřených na zvyšování dovedností v oblastech reflexe, komunikace a psychické stability učí pracovat samy se sebou a zkvalitňovat své vnímání, jednání a řešení nejrůznějších situací.

Z praxe a průzkumu vyplývá, že významným faktorem, který ovlivňuje výběr jakýchkoliv vzdělávacích aktivit a jejich realizaci, jsou rovněž finanční prostředky, které má každá mateřská škola na vzdělávání k dispozici. Pokud je nastavena systematická práce s individuálními vzdělávacími

z jiných zdrojů). Otevírá se i cesta ke komunikaci se zřizovateli, kteří mohou příslušné požadavky školského zařízení následně zařadit do přímých rozpočtových kapitol úřadů.

Průzkum též odhalil, že dalším faktorem ovlivňujícím výběr a realizaci vzdělávání jsou mezery ve znalostech a dovednostech ředitelky v roli lídra/manažera týmu mateřské školy.

### Jako problematické se ukázaly tyto oblasti:

- plánování vzdělávacích aktivit a zároveň financí ve střednědobém horizontu s ohledem na rozvoj zařízení;
- realizace hodnotících pohovorů se zaměstnanci;
- práce zaměřená na zvýšení motivace zaměstnanců;
- společné plánování vzdělávacích aktivit s ohledem na profesní a osobní rozvoj zaměstnanců i na rozvoj zařízení.

## I Co obnáší systematické vzdělávání

Proces vzdělávání MUSÍ řídit ředitelka/zástupkyně. Vzdělávání nemůže podléhat nahodilému výběru ve smyslu, co se zrovna komu líbí nebo na co má ten který zaměstnanec čas. Cílem není „udělat si čárku“, že plním rozvoj svých zaměstnanců! To je mrhání lidskými i finančními zdroji.

Pokud je v mateřské škole potřeba zajistit něco pro děti (odměny, výlet, akci, úklid zahrady atd.), vždy nějakým způsobem dojde k realizaci potřebného (přiložení ruky k dílu, oslovení kamarádů, známých, rodičů, místních podnikatelů).

Je-li nutné zajistit vzdělávání pedagogických pracovníků, dochází zároveň k řešení celé řady problematických oblastí: zástup, chod třídy, finance atd., což samozřejmě není jednoduché. Promyšlená a systematická práce při realizaci vzdělávání se však mnohonásobně odrazí v kvalitě vlastní pedagogické práce, větší citlivosti a vnímavosti k řešeným problémům, v efektivitě otevřené komunikace, ve schopnosti řešit problémy a ve větší psychické stabilitě jednotlivců i celého týmu.

### Nejčastější zaměření DVPP



Právě posledně uváděné dovednosti jsou v základních kvalifikačních vzdělávacích programech řešeny okrajově nebo jen popisem faktů (tj. problémy nastávají a projevují se tak a tak), avšak bez praktického nácviku.

plány pracovníků s ohledem na rozvoj zařízení, bývá **problém financí na vzdělávání** často řešitelný z jiných rozpočtových kapitol, než jsou původně vymezeny (vzdělávání se stává prioritou a ředitelka dokáže peníze v rozpočtu najít/obhájit či získat

Vzdělávání a podpora pedagogických a řídicích pracovníků představují jedno ze základních kritérií „učící se a neustále se vyvíjející organizace“.

## I Změna a vývoj = preventivní mechanismus stagnace či vyhoření

**Jak postupovat:**

1. Ujasnit si definici vize rozvoje MŠ (kde jsme a kde jako školka chceme být za 3–5 let).
2. Vizi společně s kolegyňmi srozumitelně komunikovat, případně Doplnovat.
3. Ujasnit si, koho a s jakými dovednostmi máte v týmu, a prodiskutovat s každou učitelkou její představy profesního rozvoje v horizontu 1–3 roků (případně 5 let).
4. Představy každé kolegyňně následně korigovat/upřesňovat s ohledem na celkovou vizi MŠ.

Na základě uvedených informací společně s kolegyňmi zpracujte individuální plány rozvoje na delší časový horizont (zhruba 3 let). Z toho vytvořte operativní plán na daný školní rok. Jen na základě tohoto kroku můžete odpovědně stanovit, plánovat, a hlavně komunikovat finanční potřeby k naplňování vzdělávacích plánů. Dokážete **zřizovateli srozumitelně a jednoduše vysvětlit**, proč a na co potřebujete určité finance.

Směrem k vlastním zaměstnankyním máte **významný motivační a benefiční nástroj**. Informace, kolik stojí která aktivita (nejde pouze o cenu kurzu, ale také o financování zástupu v době vzdělávání, cestovného atd.), jsou velmi důležité a dají se pomyslně přičíst k příjmu zaměstnance. Ne každá učitelka si totiž uvědomuje, že existují odvětví, kde si další vzdělávání platí každý sám. V praxi MŠ tento postup zcela běžný není.

Částečný finanční příspěvek na některé vzdělávací aktivity nemusí být pouhou hudbou „z Marsu“, ale užitečným motivačním nástrojem a narovnáním hodnoty vlastního vzdělávání. Rovněž je nezbytné **pracovat s hodnocením a monitoringem dosažených dovedností**. Vhodnou

## I Praktické rady pro tvorbu vzdělávacích plánů

1. **K tvorbě vzdělávacích plánů přistupujte jednoduše** (použijte selský rozum – mám, chci rozvinout...).
2. **Zapojte kolegyňně** (poslouchejte, komunikujte, poté přenechte realizaci kolegyňním).
3. **Pracujte v cyklech** (např. čtvrtletí, školní rok).
4. **Dosáhněte toho, aby se vaše cíle staly cíli vašich zaměstnanců** (průnik vize MŠ s profesními a osobními cíli a vizemi zaměstnanců).
5. **Plánujte vzdělávání a finance reálně** (jedna věc je představa, druhá realita).
6. **Budujte týmovou morálku** (podpora týmové práce, soudržnosti s MŠ, porady, společná sezení a práce na aktivitách, alespoň někdy společně aktivy mimo MŠ).
7. **Komunikace je klíčová** (naslouchejte, ptejte se, vnímejte, co je psáno mezi řádky).
8. **Jasně podmínky, dlouhá přátelství v pracovních rolích** (jasné podmínky profesního růstu a rozvoje formou podpory vzdělávání, odměňování).
9. **Vaše kolegyňně jsou lidské bytosti** (se všemi svými bolestmi a radostmi).
10. **Nebojte se a učte se z chyb** (příznávejte a komunikujte své chyby s následnou reflexí a opatřením pro příště; učíte se nejen vy).

technikou jsou hodnotící pohovory a pedagogická i osobní reflexe.

## I Závěrečná rekapitulace

Co je tedy systematické vzdělávání? Jde o vzdělávání, které dodržuje principy:

- **plánování a řízení** (s ohledem na časovou osu realizace vzdělávacích aktivit, finance a vlastní zaměření aktivit pro potřeby MŠ);
- **vyváženosti všech oblastí** rozvoje pedagogického pracovníka (oblast práce s dětmi, oblast rozvoje samotného učitele);
- **motivace a podpory** jednotlivých pracovníků (finanční a věcná hodnota vzdělávání, přijetí vzdělávacích aktivit jako benefit, profesní růst).

(V příštím čísle se zaměříme na problematiku standardu pedagoga v předškolním zařízení.)

*Autorka působí jako ředitelka neziskové organizace Alfa Human Service, kde pracuje jako metodička vzdělávacích programů, lektorka a certifikovaný kouč (<http://www.alfahs.cz>)*

### Anketní otázka

*Jak plánujete vzdělávání svých kolegyň?*

První tři autorky odpovědí na anketní otázku obdrží poukaz na jednu konzultaci (45 min) v hodnotě 750 Kč, týkající se problematiky tvorby vzdělávacích plánů pedagogů MŠ. Konzultace proběhnou o prázdninách nebo v září 2014 (dle domluvy) v Praze v ambulátním poradenském centru Alfý. Svě odpovědi zasílejte do **30. 6. 2014** na: [vzdelavani@alfabet.cz](mailto:vzdelavani@alfabet.cz)

### Nejčastější formy DVPP

