TÝDENÍK ŠKOLSTVÍ
28 23. ZÁŘÍ 2015 XXIII. ROČNÍK

V tomto čísle najdete

Přílišná přísnost snižuje efektivitu práce 3
Na tisíc mladých lidí ročně těžce hledá svoji budoucnost 5
Projekt Doteky ztracených časů 7

FOTO: Alena TUČÍMOVÁ

Krátce

21. září

Cílem akce na podporu životního prostředí Ukliďme svět bylo odstranění černých skládek, čištění řek, potoků i parků.

22. září

Od roku 1998 se ve Francii a později i v dalších zemích včetně České republiky tento den slaví jako Světový den měst bez aut.

24. září

Školský výbor Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky se bude na své schůzi zabývat mimo jiné Dlouhodobým záměrem vzdělávání na období 2015–2020 a vládním návrhem novely zákona č. 118/1998 Sb., o vysokých školách.

Odbory prosadily zvýšení platů a větší odvody do FKSP

V těchto dnech pokračují rozhovory, které mezi vládou a odbory probíhají od začátku prázdnin. Premiér Bohuslav Sobotka i další představitelé vlády potvrdili, že k nárůstu platů zaměstnanců veřejného sektoru o tři procenta dojde od 1. listopadu. Zároveň by se měly zvýšit i odvody do FKSP ze současného jednoho procenta na jedno a půl.

František Dobšík, předseda odborového svazu pracovníků školství, k tomu ale říká: „Tento výsledek nepovažuji za příliš uspokojivý, to jsme hned zástupcům vlády také sdělili. Odbory navrhují kompromis s tím, že by se mzdové prostředky navýšily o objem za jeden měsíc, jinými slovy, že by se zvýšení tarifních platů uskutečnilo již od 1. října. Další variantou by bylo zvýšení prostředků na platy o tři procenta od listopadu a o čtyři nebo pět procent od ledna 2016. A třetí náš návrh počítá se zvýšením odvodů do fondu kulturních a sociálních potřeb na 1,75 procenta, čímž by se posílily prostředky na zaměstnanecké benefity.

V této fázi vyjednávání nám šlo především o to, přiblížit se námi požadovanému pětiprocentnímu zvýšení finančních prostředků na platy.“

Školské odbory navíc usilují o rozšíření tarifní stupnice pro pedagogy o jeden platový stupeň. Ministerstvo práce a sociálních věcí nyní ve spolupráci s ministerstvem školství připravuje návrh novely vládního nařízení o platech, jejíž součástí by měla být i nová tarifní tabulka pro pedagogické pracovníky. Odbory si od tohoto kroku slibují narovnání zdeformované platové tabulky z dob ministrů Dobeše a Drábka.

Ministryně školství Kateřina Valachová tento požadavek neodmítla. V současné době ministerští úředníci propočítávají varianty, jak by tarifní tabulka pro pedagogy mohla vypadat.

„Naším cílem je, aby všichni pedagogičtí pracovníci dostali přidáno, i když si uvědomujeme, že zavedení 6. platového stupně pro nejzkušenější učitele, kteří mají více než 32 let praxe, bude finančně náročné,“ uzavírá předseda odborového svazu. „Počítá se s tím, že nová tarifní tabulka bude platit již od letošního listopadu. Jak jsem ale již řekl, jednání zatím stále probíhají.“

Karla TONDLOVÁ

„Na všecko lze zapomenouti, jen na ztrátu dobrého svědomí ne.“ **V. K. Klicpera**

Zápisník

Vzdělávání cizinců

Na podporu vzdělávání cizinců v českých školách by mohlo jít asi 90 milionů místo současných 13,2 milionu korun ročně. Ministerstvo školství to zřejmě navrhne v připravovaném materiálu pro vládu. **čtk**

Odznak všestrannosti

V Praze na Julisce se uskutečnilo finále 6. ročníku Odznaku všestrannosti olympijských vítězů. Součástí programu byla podvečerní exhibice známých sportovců za účasti olympijského vítěze v moderním pětiboji Davida Svobody. Finále Odznaku všestrannosti bylo letos součástí Evropského týdne sportu vyhlášeného Evropskou komisí. **čtk**

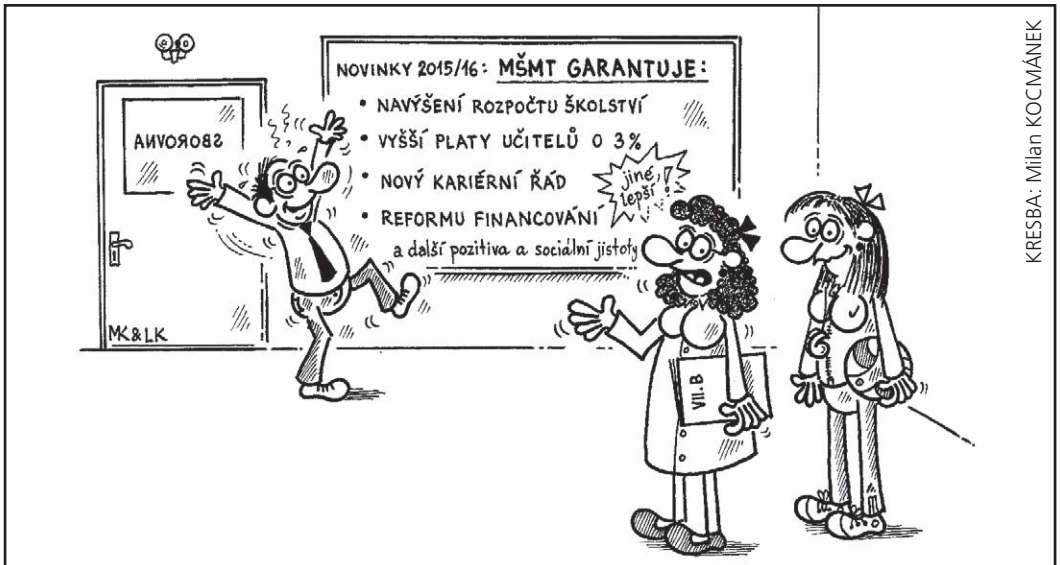
Obědy pro děti

Díky projektu Obědy pro děti byly za dva roky zaplaceny školní obědy téměř 2 500 dětem. V uplynulém školním roce šlo o více než 2 000 dětí ze 458 škol. Projekt zaměřený na pomoc dětem z chudých rodin, jejichž rodiče si

nemohou dovolit zaplatit potomkům stravu ve školní jídelně, získal záštitu ministryně školství Kateřiny Valachové. **čtk**

Portál pro výuku češtiny

Masarykova univerzita spustila portál pro výuku češtiny pro cizince. Kurz je dostupný zdarma online na portále mluvtecesky.net v angličtině, němčině, polštině a slovenštině. Vedle interaktivní výuky jazyka získají návštěvníci i užitečné informace o České republice. **čtk**



KRESBA: Milan KOCMÁNEK

„Vždycky jsem si myslela, že není normální. Ale teď už je to úplně jasné – sliby se slibují, blázni se radují!“

Apel pro rodiče: jak bezpečně využívat sociální sítě

Každé desáté dítě někdo prostřednictvím sociální sítě požádal o zaslání jeho nahé fotografie. Velká část z nich navíc svůj profilový účet nemá řádně zabezpečen. Vyplývá to z letošního výzkumu Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci pod názvem České děti a Facebook 2015, do něhož se zapojilo téměř 1 250 dětí ve věku od osmi do 17 let.

Mezi největší rizika, která děti podle odborníků podceňují, patří nezabezpečený účet, stejná hesla do sociálních sítí i do e-mailu a ochota přidávat si mezi facebookové přátele kohokoli, kdo o to požádá. Výzkum se zaměřil také na žádosti přátel. Z odpovědí vyplynulo, že 31 procent dětí bylo požádáno o fotografii obličeje, 18 procent se mělo ukázat na webkameře a 5,8 procenta se před ní mělo svléknout. **čtk**

Karlovarský kraj navrhuje kratší dobu vzdělávání sester

Karlovarský kraj navrhl ministerstvu zdravotnictví úpravu systému vzdělávání zdravotních sester, která by zkrátila dobu studia ze sedmi na pět let. K získání odbornosti by praktickým sestrám, jak se má obor jmenovat, stačila už jen maturita ze střední zdravotnické školy a roční výuka zaměřená na praxi.

Podle náměstka hejtmana Karlovarského kraje Jakuba Pánika by změna, jejíž legislativní rámec pro ministerstvo kraj připravil, velmi pomůže českému zdravotnictví. „Přivede více sester do nemocnic. Kvůli nesmyslně nastavenému vzdělávacímu procesu jich je značný nedostatek. Sestry by získaly větší motivaci ke studiu oboru,“ řekl J. Pánik.

V současném systému vzdělávání mohou zdravotní sestry vykonávat plnohodnotně svou práci až po absolvování tříletého pomaturitního studia na vyšších odborných školách nebo přímo na vysokých školách. Ze středních zdravotnických škol vycházejí pouze zdravotničtí asistenti, kteří v nemocnici smějí pracovat jen pod dohledem. **čtk**

Školáci mohou mít vlastního trenéra čtení

Děti z prvního stupně základních škol mohou získat individuálního trenéra čtení. Tímto způsobem autoři stručně charakterizovali internetovou aplikaci Včelka. Ta pomůže, podle speciální pedagožky Renaty Wolfové, která se na vývoji aplikace podílela, s rozvojem čtenářských dovedností nejen žákům s problémy, ale také například i mimořádně nadaným dětem. Program rozvíjí různé dovednosti, které mají vliv na kvalitu čtení. Vedle samotné techniky čtení se zaměřuje na rozjezd funkcí zodpovědných za rozvoj čtení a psaní. Důraz je kladen také na porozumění čteného textu. Velká řada cvičení se zaměřuje na sluchové vnímání. Na rozdíl od školních učebnic nejsou v tištěné podobě, program je kompletně namluvený. Jednotlivá cvičení jsou propojována, jejich obtížnost se nastavuje individuálně podle pokroků dítěte. Děti motivuje atraktivní grafická podoba i odměny, které plněním úkolů sbírají. Výsledky cvičení jsou uchovávány v historii, takže je může kontrolovat rodič nebo také učitel. **čtk**

Přílišná přísnost zaměstnavatele snižuje efektivitu práce

ILUSTRAČNÍ FOTO: Petr MERTA

Mohu bez nadsázky říci, že jsem celý svůj dosavadní život zasvětila dětem. Více než dvacet let učím, zodpovědně a s plným nasazením a hlavně ráda. I po tolika letech se pravidelně na výuku připravuji, dětem i jejich rodičům se věnuji i v osobním volnu, v podstatě kdykoliv, kdy to potřebují. A to nejen já, ale i mí kolegové. O to více mě zaskočilo, když nám ředitel školy letos nařídil pevnou pracovní dobu s tím, že na to má podle zákoníku práce nárok.

Tak nám svou situaci popsala naše čtenářka. Jedná se o ojedinělý případ? Je rozumné učitelům nařídit osmihodinovou pracovní dobu ve škole? Na to jsme se zeptali odborníků. Zde je jejich vyjádření:

MŠMT

oddělení vnějších vztahů a komunikace

Zákon o pedagogických pracovnících neobsahuje komplexní úpravu pracovní doby pedagogických pracovníků, a proto je zásadně nutné vycházet vždy ze zákoníku práce, kde je řečeno, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec pracovní směny. Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Týdenní pracovní doba nesmí překročit 40 hodin týdně. Škola jako zaměstnavatel může v souladu s § 22a odst. 2 zákona o pedagogických pracovnících určit povinnost být na pracovišti. Školy tak činí s ohledem na podmínky svého provozu. Zda je z hlediska provozu organizace skutečně nutné trvat na tom, aby pedagogičtí pracovníci trávili celou stanovenou týdenní pracovní dobu na pracovišti zaměstnavatele, přísluší odůvodnit řediteli.

Václav MERTIN

dětský psycholog a vysokoškolský pedagog

Je pravda, že dovolat se do některé školy učiteli po druhé hodině odpolední může být oříšek, takže si pak říkáme: ti učitelé se mají, odučí si pár hodin a ve dvě mají padla. Sám si někdy myslím, když učitelé říkají, na co všechno nemají čas, vždyť vaše pracovní doba je stejně dlouhá, jako má každý druhý.

Jsou nepochybně i učitelé, kteří zvládnou veškeré povinnosti během vyučovací doby. Naobědvají se a jdou domů. Jenže když chceme učitele pomluvit, tak říkáme, že pracují i v kavárně, doma, na dovolené, že jsou v práci neustále. Ono to opravdu nejde jen tak zamknout kabinet a v té chvíli mít hlavu čistou. Hlavou se stále honí radosti, ale spíš starosti, co se to dnes dělo, nedělám něco špatně, co bude zítra. K tomu opravování písemek, příprava pomůcek... A co různé akce s dětmi, vedení kroužků, někdy akce v sobotu nebo v neděli. A co když jedou se třídou na školu v přírodě nebo na týdenní jazykový kurz do Anglie? To je pracovní pohotovost 24 hodin denně a navíc je spojená s neustálými obavami, že se něco přihodí. U mnoha učitelů tak přesahuje pracovní týdenní doba výrazně povinné penzum.

Podle mého přesvědčení je nerozumné hlídat a přesně určovat čas učitele strávený ve škole. Učitel není úředník. Je jen na ředitelích, aby zajistili větší angažovanost těch, kteří nedávají škole to, co její jest. A ne obtěžovat kvůli pár možným flákačům ty, kteří vymýšlejí žákům aktivity, podnikají s nimi rozmanité akce mimo pracovní dobu, komunikují odpoledne s rodiči, vzdělávají se.

Vít BERKA

právník, odborník na školskou problematiku

Konkrétní znění povinností pedagogů, které se vztahují k pracovní době, si snadno každý najde v § 22a odst. 2 a 3 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících. Proto vyjadřuji pouze svůj právní názor na tuto problematiku s vědomím, že existují i jiné právní výklady.

V odst. 3 větě první se stanoví, že při výkonu jiné práce než podle odst. 2 vykonává pedagogický pracovník tuto sjednanou (jinou) práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí. Touto jinou prací je třeba rozumět práci nevázanou na přítomnost pedagoga na pracovišti zaměstnavatele. Jde tedy o jiné práce než práce vykonávané v případech stanovených zaměstnavatelem podle odst. 2. Lze se domnívat, že zákonodárce chtěl dát pedagogickému pracovníkovi oprávnění disponovat příslušnou částí pracovní doby, v níž jsou vykonávány práce, které nevyžadují přítomnost na pracovišti zaměstnavatele. Toto oprávnění je dáváno obecně zákonem, a ne rozhodnutím zaměstnavatele, že nenařídí výkon všech prací na pracovišti. Pokud by tomu tak být nemělo, byla by zákonná úprava v podstatě zbytečná.

Tolik ti, kteří se na danou problematiku dívají nezaujatě. Oslovili jsme však i ředitele škol. Jejich názory zveřejníme příště. Uvítáme ale i váš pohled na danou problematiku.

Olga ŠEDIVÁ

Školské odbory: informace, fakta, argumenty

Školské odbory stále stojí za řediteli základních škol

Rozhořčení ředitelů základních škol, na které se nedostalo při současném snižování úvazků ředitelů škol, vnímají školské odbory velice citlivě.

O této otázce se diskutovalo na zářijovém jednání pracovního týmu Rady hospodářské a sociální dohody pro vzdělávání a lidské zdroje. Snížení úvazků ředitelů základních škol iniciovala již od roku 2013 Asociace ředitelů základních škol společně s ČMOS pracovníků školství. Od té doby probíhala jednání na úrovni ministerstva školství. Intenzivnější jednání, během nichž už vznikla reálná podoba návrhu s vyčíslením finančních dopadů snížení úvazků ředitelům mateřských a základních škol, probíhala až za ministra školství Marcela Chládka, který jej předložil na jednání vlády. Bohužel neúspěšně, protože nesehnal potřebné finanční zajištění ani podporu členů vlády. Na to, aby bylo snížení úvazků provedeno bez dodatečných finančních prostředků, tedy aby se s tím samy školy v rámci svých rozpočtů vypořádaly, školské odbory nechtěly přistoupit. Možná, že na velkých školách by v rámci organizace práce snížení úvazku ředitelů nemělo dopad do rozpočtu školy, ale riziko u ostatních škol bylo veliké. Snížení úvazků by šlo na úkor odměňování ostatních pracovníků škol a to je pro nás nepřijatelné.

Nová ministryně školství Kateřina Valachová převzala tuto agendu. Na jednání pracovního týmu tripartity zrekapitulovala dosavadní vývoj novely nařízení vlády o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně-pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků. Sdělila nám, že projednala s ministrem financí současné možnosti a získala v první fázi finanční zajištění pro snížení úvazků ředitelům mateřských škol a malotřídních základních škol. Zároveň nás ubezpečila, že snížení úvazků ředitelů ostatních základních škol bude řešit v druhé fázi, tedy ihned, až se jí podaří zabezpečit finanční krytí. Nicméně si uvědomuje, že tento problém zůstal na stole, a chce ho řešit. Školské odbory budou tento oprávněný požadavek dále soustavně podporovat.

Markéta SEIDLOVÁ
místopředsedkyně ČMOS pracovníků školství

Blahopřejeme

Zdena Sedloňová spojila s Českomoravským odborovým svazem pracovníků školství pořádný kus života. Pracovala jako předsedkyně oblastní rady v Příbrami, školské odbory zastupovala na Sněmu ČMKOS a co je podstatné, stále je velkou oporou odborářů na Příbramsku.

K jejímu životnímu jubileu jí přejeme hodně zdraví, elánu a životního optimismu. **red**

Konec levné práce v České republice, skandovali odboráři

Největší odborová centrála ČMKOS svolala do Prahy manifestační mítink, na němž upozornila na neuspokojivý vývoj mezd v České republice. Mzdový vývoj začíná být podle konfederace odborových svazů vážným ekonomickým problémem.

V prohlášení, které na mítinku zaznělo, jsou zformulovány argumenty, které by měly být využity při kolektivním vyjednávání pro rok 2016. Nízké mzdy a platy českých zaměstnanců nemohou být trvale hospodářskou politikou našeho státu. Je nepřijatelné, aby přibližování mzdové úrovně vyspělé Evropě probíhalo současným tempem.

V roce 2014 dosáhla výše hodinových mezd v České republice 29 procent úrovně Rakouska a 28 procent Německa. Nejnovější statistiky hovoří o nárůstu zisků firem o 13 procent, zatímco mzdy rostly pouze o 3 procenta. Bez vlivu odborů by úroveň příjmů českých zaměstnanců byla ještě horší. V podnicích, kde se uzavírají kolektivní smlouvy, mají zaměstnanci v průměru o 30 tisíc korun ročně více.

Odboráři nechtějí připustit, aby čeští zaměstnanci patřili mezi nejhůře placené v rámci Evropské unie. Neodpovídají tomu podle nich ani dosahované výsledky většiny firem, ani současná úroveň produktivity práce u nás. Požadavkem odborové centrály pro příští rok je zvýšit mzdy o pět procent. Stejného zvýšení platů by chtěli dosáhnout i školské odbory. Zatím má rezort slíbeno zvýšení platů o tři procenta.

Svaz průmyslu a dopravy České republiky se neztotožňuje s názorem odborových předáků, že zaměstnavatelé nepromítají příznivý vývoj průmyslu do mezd. „Mzdy rostou nejrychleji za uplynulých pět let a budou nadále růst poměrně slušným tempem. Je ale potřeba si uvědomit, že v letech krize se firmám zisky prudce propadly a mzdy přitom snižovány nebyly. Teprve teď se průmysl zotavil z následků krize, od které své zaměstnance chránil. Firmy musejí dohánět nedostatečné investice z předchozích let," uvedl Jan Rafaj, viceprezident Svazu průmyslu a dopravy ČR. **sta**

Na tisíc mladých lidí ročně těžce hledá svoji budoucnost

Představte si, že vašemu dítěti sbalíte v 18 letech kufr a odvezete ho před bránu nějaké neziskovky, kde ho opustíte se slovy: „A další život je už jen na tobě.“ Zdá se vám to neslýchané? Mně také.

Přesně tuto situaci zažila před osmi lety Olina Mistrová, která v tu dobu musela opustit dětský domov. „Nevěděla jsem, jak si mám sehnat bydlení, kde vzít peníze na jídlo, kde hledat práci. Bylo to drsné. V té organizaci se mi snažili pomoci, ale bylo to jen na chvíli. Musela jsem se postarat sama,“ říká Olina Mistrová, drobná dívenka, která vypadá velice mladě.

Každoročně opouští brány dětských domovů zhruba tisícovka dětí poté, co dovrší plnoletosti a nepokračují ve studiu. Nedávný unikátní průzkum se zabýval obavami a představami dětí před opuštěním dětského domova. Mají před sebou velmi těžké období a málokdo ví, kde skončí. Někdo na ulici, jiný se vrací do nefunkční rodiny. Jakou pomoc v tomto období nabízí stát? Většinová společnost je přesvědčena, že existuje někdo, na koho se mohou dospívající z dětských domovů v nouzi obrátit. Nic takového náš stát dětem nenabízí.

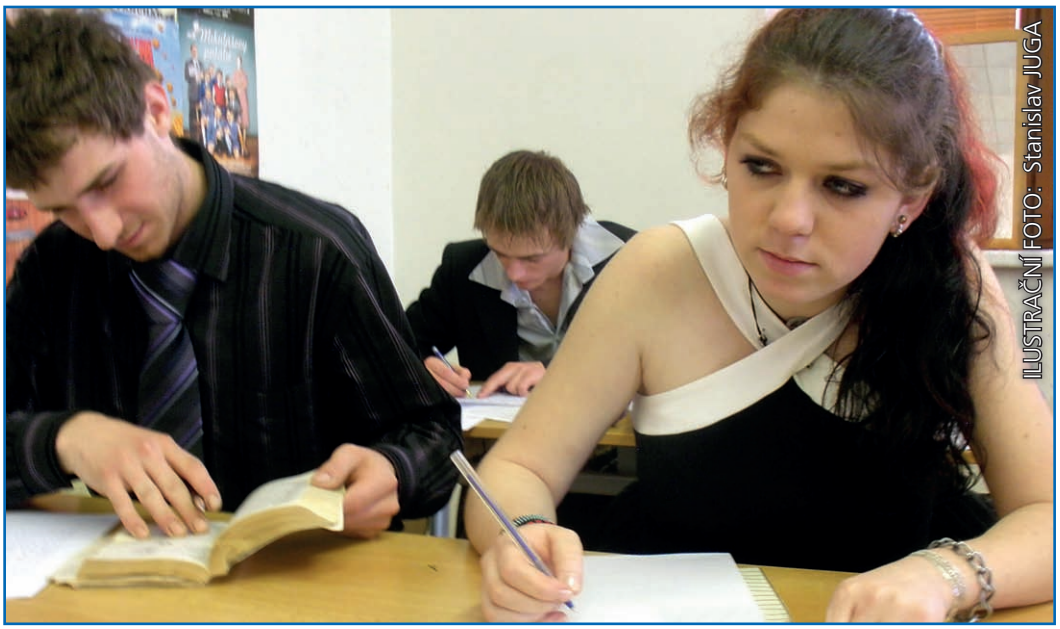
„Pracujeme s těmito dětmi již několik let a jsme velmi znepokojeni tím, že není stále vyřešena jejich integrace do společnosti ve chvíli, kdy domov opouštějí. Systémově u nás nefunguje ani jejich příprava na odchod, ani pomoc po odchodu,“ konstatuje Klára Chábová, předsedkyně neziskové organizace Mimo domov. „Je důležité, aby se s dětmi pracovalo dříve, než čas odchodu přijde – tedy v době, kdy jsou děti stále v prostředí dětského domova – a zároveň aby se nastavila pomoc po jejich odchodu. Zde vidíme velice důležitou roli státu, který by měl zajistit jednotný systém s jasným metodickým a personálním řešením této situace,“ vysvětluje Cyril Zákora z neziskové organizace Letní dům.

Naše téma

Tím, kdo by měl koordinovat potřebné činnosti v zájmu dítěte, je orgán sociálněprávní ochrany dětí, tedy sociální pracovníci, kteří vedou jednotlivé kauzy dětí odebraných z rodiny. „Dnes to probíhá tak, že má každý takový terénní pracovník 300 dětí v daném kraji, takže každé dítě vidí jednou nebo dvakrát do roka. Návštěva vypadá tak, že jsou děti dotazovány, zda vědí, co budou dělat nebo kde budou bydlet. Po většinové odpovědi ne – nevíme si zprávu poznamenají do formulářů, nechají si potvrdit návštěvu a jdou dál,“ potvrzuje osobní zkušeností neuspokojivou praxi Klára Chábová.

V rámci průzkumu agentury Ipsos se podařilo vyzpovídat 27 mladých lidí, kteří popsali své zkušenosti po odchodu z dětského domova. Nejčastěji řeší téma sociálních dávek a jednání s úřady. Chybí jim informace o tom, co všechno je třeba po opuštění dětského domova zařídit. Potřebují sehnat levné, podporované či krizové bydlení. Zápasí navíc s finanční gramotností, která jim v reálném světě komplikuje situaci. Pouze 13 procent dětí uvedlo, že má na dobu po opuštění domova našetřené peníze. Děti se přirozeně obracejí na vychovatelky v domovech, ty ale mají jen omezené možnosti pomoci. Kdo a jak by měl tyto vazby v novém životě nahradit? Jaká má být role sociálního pracovníka ve vztahu k těmto dětem? Kdy o tyto děti převezme systémovou starost stát? To jsou otázky, na které by státní úředníci měli urychleně hledat odpovědi.

Zlata ŠŤÁSTKOVÁ



ILUSTRAČNÍ FOTO: Stanislav JUGA

Co ukázal průzkum v dětských domovech?

Průzkum byl realizován u 102 dětí v dětských domovech, které opustí domov do jednoho roku, a dále u 27 dospělých, kteří jsou 1 rok až 6 let po odchodu z dětského domova. Byly identifikovány hlavní problémy, které v současné době komplikují situaci dětem opouštějícím dětské domovy. Děti v naprosté většině případů (71 %) studují obory s výučním listem. Přitom 40 % dětí jejich plánované dosažené vzdělání nevyhovuje. Nejčastěji se děti svěřují vychovatelkám či kamarádům z dětského domova. Naopak velkou oporu necítí od rodičů, spolužáků ze školy a ostatních příbuzných (kromě sourozenců). Tento fakt podporuje tvrzení o velké závislosti dětí na vychovatelkách v domově, které často považují za nejbližší osobu. Problém však nastává po odchodu z dětského domova, kdy se tyto vztahy přeruší. Jak ukázal průzkum, s něčím takovým ale děti, dokud jsou v domově, vůbec nepočítají a domnívají se, že se na vychovatele budou moci v případě nouze obrátit. Z odpovědí třetiny těch, co domov již opustily, vyplynulo, že bylo nutné využít pomoci neziskových organizací či domů na půl cesty.

Průzkum agentury Ipsos

Stravování v jídelně na pracovišti

Zaměstnavatel umožňuje zaměstnancům stravovat se v jídelně na jejich pracovišti a dává jim příspěvek. Je povinen poskytnout jej též ostatním zaměstnancům?

Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů zaujala k uvedenému problému toto stanovisko: „Dle ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Princip rovného zacházení nelze ale vnímat tak, že je absolutní a že všem zaměstnancům přísluší od zaměstnavatele za všech okolností totéž plnění. Případnou faktickou nerovnost mezi zaměstnanci musí ale zaměstnavatel objektivně zdůvodnit.

Zaměstnavatel není povinen zajistit, ale pouze umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování (viz ustanovení § 236 odst. 1 ZP). Jestliže dá zaměstnavatel svým zaměstnancům příležitost stravovat se v jídelně umístěné na jejich pracovišti a rozhodne se přispívat jim určitou formou na náklady spojené se zakoupením stravy, není povinen vyhovět požadavkům zaměstnance, které mají individuální charakter a s ohledem na účel příspěvku nemají žádné opodstatnění. Příkladem takového požadavku je žádost zaměstnance, aby mu zaměstnavatel místo možnosti stravy v jídelně poskytl příspěvek ve formě stravenky.

Jinak je třeba posoudit situaci, kdy zaměstnanci změněného benefitu využít reálně nemohou, například z důvodu práce na jiném pracovišti zaměstnavatele, kde jídelna zřízena není, nebo při práci z domu. V takovém případě je povinen zaměstnavatel v zájmu zachování pravidla o rovném zacházení poskytnout zaměstnancům obdobné plnění alternativním způsobem.

Není v rozporu s ustanovením § 16 odst. 1 ZP o rovném zacházení se zaměstnanci, pokud bude zaměstnavatel přispívat zaměstnancům na jejich stravování v různých lokalitách v odlišné výši. Je totiž namístě zohlednit náklady, které musí zaměstnanec v dané lokalitě na pořízení stravy vynaložit, a zachovat tak poměr mezi nimi a konkrétní výší příspěvku ze strany zaměstnavatele.“

Vít BERKA

FOTO: Alena TUČÍMOVÁ

Doručení zápočtového listu

Jaká jsou pravidla při doručení zápočtového listu? Platí, že si zaměstnanec musí převzít zápočtový list osobně?

V § 313 odst. 1 zákoníku práce se stanoví povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti potvrzení o zaměstnání. Dále zákoník práce uvádí obsahové náležitosti potvrzení o zaměstnání. Tento dokument je tradičně označován jako „zápočtový list“, jak je uvedeno i v dotazu. V případě potvrzení o zaměstnání se jedná o písemnost týkající se skončení pracovního poměru. Proto je nutné doručit jej zaměstnanci podle § 334 odst. 1 zákoníku práce do vlastních rukou. Jestliže jej nelze předat zaměstnanci osobně, je nutné zaslání do vlastních rukou prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Postup doručování upravuje § 336 zákoníku práce.

Vít BERKA

Odvolání výpovědi, která již byla doručena

Zákoník práce umožňuje odvolat výpověď, která již byla doručena. Do jaké doby je možné výpověď odvolat?

Úprava odvolání výpovědi je obsažena v § 50 odst. 5 zákoníku práce, kde se stanoví: „Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany, odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.“ Výpověď, která byla druhé smluvní straně již doručena a která je proto právně účinná, může být odvolána, ale jen se souhlasem této druhé strany základního pracovněprávního vztahu. K odvolání výpovědi může dojít až do uplynutí výpovědní doby. Pokud byla u soudu podána žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí (§ 72 zákoníku práce), může být výpověď odvolána až do vyhlášení (vydání) rozhodnutí soudu prvního stupně, popřípadě odvolacího soudu, kterým bylo řízení o žalobě pravomocně skončeno. Vyslovila-li druhá strana do uplynutí výpovědní doby, popřípadě do vyhlášení (vydání) rozhodnutí soudu prvního stupně nebo odvolacího soudu, souhlas s odvoláním výpovědi, výpověď tím pozbývá všechny své právní účinky od počátku a v právních vztazích mezi stranami pracovního poměru platí stejný stav, jako kdyby k výpovědi z pracovního poměru nikdy nedošlo.

V případě, že druhá strana s odvoláním výpovědi nesouhlasí, zůstávají její právní účinky navzdory jejímu odvolání zachovány. Zákoník práce zde ponechává na druhé straně pracovního poměru, aby sama zvážila, zda má zájem na dalším trvání pracovního poměru. Odmítne-li udělit k odvolání souhlas a jde-li o platnou výpověď, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby.

Vít BERKA

zkušenosti nápady inspirace projekty záměry lekce příklady

Díky projektu Doteky ztracených časů jsme si našli přátele v zahraničí

Poslední projekt v ZŠ Stráž u Tachova s názvem Dotek ztracených časů byl už tradičně pro všechny skvělou ukázkou, jak lze ve školách učit pomocí hry.

V loňském školním roce jsme se společně s dětmi ze slovenské 4. třídy ZŠ Ilava dotýkali ztracených časů. Projekt měl za úkol poznávat kulturní dědictví národa, rozvíjet toleranci dětí k jiným kulturám, vytvářet předpoklady k vnímání krásy lidového umění a uvědomovat si přírodní krásy.

Stroj času

Aktivit v rámci projektu bylo mnoho. Děti vymýšlely a kreslily stroj času, proměnily se v pravěké žáky a vytvářely krásné obrazy. Malí malíři nepoužili žádnou pastelku ani kupované barvy, ba ani štětec, pouze své ruce a přírodniny z okolí školy. Velice rádi jsme hráli oblíbené hry našich rodičů a prarodičů – Honzo, vstávej, Cukr, káva, limonáda, Na peška. Skákali jsme gumu, chodili na chůdách, společně jsme se nasmáli při hře Žertovná věštba i dalších hrách. Obrovskou odezvu mělo naše Muzeum ztraceného času, kde se už od září shromažďovaly historické předměty. Přinášeli je žáci od svých prarodičů, zapůjčovali je i sami rodiče. Děti s těmito předměty během roku pracovaly nejrůznějším způsobem.

Hra na řemeslníky

Hodně jsme se během roku věnovali také starým řemeslům. Četli jsme si o nich, děti řemesla kreslily. Ve hře Na řemeslníky jsme rozehráli pantomimu a poznávání řemesel, vyrobili jsme si i vlastní knihu řemesel. Mnohé z řemesel jsme si vyzkoušeli na vlastní kůži, byla jim věnovaná i náplň našeho tradičního Spaní s Andersenem. Zabývali jsme se také lidovými kroji v Čechách, na Moravě, Slezsku i Slovensku. Děti v družině dělaly návrhy lidových ornamentů, společně jsme také vytvořili postavičky v různých krojích, které děti umístily do mapy a dokonce tyto postavičky pomocí animace rozpohybovaly.

Online nástěnka

Aktivit bylo hodně, ale protože eTwinning je postavený na spolupráci škol a využití informačních a komunikačních technologií, jedním z našich cílů bylo také děti naučit pracovat s těmito technologiemi. Přípravu projektu jsme prováděli pomocí sdílení, využívali jsme k tomu Disk Google. Pro rychlou komunikaci pak dobře fungovaly maily, případně Skype. Po přihlášení a registraci projektu jsme spolupracovali už v prostředí TwinSpace. Pro inspiraci a ukládání výstupů nám zcela vyhovovala online nástěnka Pinterest. Žáci v průběhu roku pravidelně sledují dění v projektu pomocí příspěvků na webu školy nebo třídy.

Během celého roku vzniklo velké množství fotografií jako dokumentace. Natáčeli a stříhali jsme videa (iMovie), využívali jsme internet k vyhledávání informací i pro vzájemná setkávání (Skype), pracovali jsme s formuláři a prezentacemi Google, online nástěnkami (Linoit, Padlet) a dalšími dostupnými online nástroji a aplikacemi. Děti umí vytvořit fotokoláž (PicCollage) či komiks. Zkoušely si i tvorbu animovaného filmu (Stop Motion). Žáci zvládli práci reportérů a moderátorů při tvorbě zpravodajství, naučili se také doplňovat mluvený komentář do videa. Děti práce při zpracovávání dokumentace nebo vytváření nejrůznějších výstupů velice bavila. Často i ti menší zvládali věci, na které by si netroufli ani jejich rodiče.

Co fungovalo skvěle, bylo posílání balíčků a dopisů mezi školami. Děti mají rády hmatatelné spojení právě pomocí zasílání výrobků, drobných dárečků, pozdravů. Velice oblíbená jsou také společná vysílání ilavsko-stráž-ské televize TwinnyMax. Děti jako reportéři si navzájem natáčely a sdělovaly zajímavé informace z tradic jednotlivých zemí – jarmarky a poutě, advent, masopust, Velikonoce. Nechybělo ani vzájemné předávání různých úkolů, kvízů, hádanek.

Více společných úkolů

Do budoucna se chceme více zaměřit na tvorbu společných výstupů, kdy jedna škola něco zpracuje, druhá na to naváže a pak se to propojí do společného videa. Chceme také navázat na společné vysílání naší televize TwinnyMax. Prostě se více zaměřit na společné úkoly než pouze dělat sumáře jednotlivých výstupů. Nápadů máme spoustu, uvidíme, co z toho se zvládne uskutečnit. Díky projektu Doteky ztracených časů se naši žáci mnohé naučili z historie, jsou samostatnější, průbojnější, našli si přátele v zahraničí a hodně toho zvládli v rámci ICT. Projekty v rámci eTwinningu jsou pro žáky i vyučující skutečně velkým přínosem.

Alena TUČÍMOVÁ

Kontakt:
Jaroslava Pachlová
ZŠ Stráž, Bor
E-mail:
J.Pachlova@seznam.cz

Pro koho platí výjimky z kvalifikace pedagogů

Za jakých podmínek lze uplatnit § 32 zákona o pedagogických pracovnících v platném znění po 1. lednu 2015? Jde o uplatnění možnosti výjimek z kvalifikace pedagogů.

Novela č. 197/2014 Sb. zavádí obecnou výjimku z požadavku odborné kvalifikace pro osoby, které ke dni 1. ledna 2015 dosáhnou alespoň 55 let věku a které vykonávaly přímou pedagogickou činnost na příslušném druhu školy nebo školského zařízení nejméně po dobu 20 let. Jedná se o nové ustanovení § 32 odst. 1 písm. d) zákona o pedagogických pracovnících. Novela vychází z předpokladu, že jde o zkušené pedagogické pracovníky, kteří na základě dlouhodobé praxe prokázali schopnost výkonu pedagogické činnosti. Podmínku dosažení alespoň 55 let k 1. lednu 2015 splňují všechny osoby narozené dne 1. ledna 1960 a dříve. Praxe musí být nejen odpovídajícího trvání (nejméně 20 let), ale zejména musí být získána na příslušném druhu školy nebo školského zařízení. Druhy škol vymezuje § 7 odst. 3 školského zákona.

Je tedy požadováno, aby druh školy či školského zařízení, ve kterém může osoba bez odborné kvalifikace působit i po 31. prosinci 2014, byl totožný s druhem školy či školského zařízení, na kterém tato osoba praxi v požadované délce trvání získala. Zákon nestanoví, že praxe musí být nepřetržitá nebo musí bezprostředně předcházet datu 1. ledna 2015. Jde tedy o to, aby příslušný pedagogický pracovník prokázal řediteli školy praxi na příslušném druhu školy v požadované délce v průběhu celého svého profesního života.

Prodloužení zkušební doby

Prodlužuje se zkušební doba o neplacené volno čerpané během ní?

Zákoník práce v § 35 odst. 4 stanoví: „Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje."

Proto i o neplacené volno, které zaměstnanec čerpá, se zkušební doba prodlouží.

Hromadné propouštění zaměstnanců

Zákoník práce má zvláštní ustanovení o propouštění zaměstnanců. V jakých případech se jedná o hromadné propouštění?

Zákoník práce upravuje hromadné propouštění v ustanoveních § 62 až 64. Podle § 62 odst. 1 se hromadným propouštěním rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů, na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z organizačních důvodů nejméně

a) 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,

b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců,

c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Pokud skončí za výše uvedených podmínek pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z organizačních důvodů dohodou. Při hromadném propouštění vznikají zaměstnavateli některé další povinnosti (zejména informovat zaměstnance, jejich zástupce a příslušné úřady práce).

Na vaše otázky odpovídá Mgr. Ing. Vít Berka

O čem se v televizi nemluvilo

Glosa

Ačkoliv jsou prázdniny již pryč, přesto se vrátím k poslednímu prázdninovému dni, kdy Česká televize v pořadu Hyde Park vysílala hodinový rozhovor s ministryní školství Kateřinou Valachovou. Dominujícími tématy byly platy učitelů a způsob financování regionálního školství nikoliv na žáka, ale na učitele, inkluze a povinný poslední ročník mateřské školy. Zajímavé bylo nejen poslouchat odpovědi paní ministryně, ale číst i dotazy a pohyby posluchačů běžící v pásku na obrazovce. Mnohé z nich se do vysílání nedostaly, ale byla by škoda, kdyby jen tak zapadly.

Mě osobně zaujaly dva. Tím prvním bylo konstatování, že veškeré diskuze okolo učitelů a lékařů jsou v jednom stejné – stále se mluví o penězích, ale ne o práci. Skutečnost, že prakticky každý ministr školství a zdravotnictví považuje za nutné a důležité upravovat platy, rozhodně není povznášející, ale spíše zahanbující. Obzvláště, když se to pravidelně opakuje. Jistě je to ovlivněno tím, že v těchto rezortech je zřejmě nejvíce pracovníků, jejichž plat závisí přímo na přidělování peněz z ministerstva. Že ale tyto profese nejsou odměňovány odpovídajícím způsobem, není možné zpochybnit. U učitelů je ovšem míra podfinancování výrazně vyšší. Ani slibovaná tři procenta od listopadu a úprava tarifní tabulky situaci učitelů zásadně neřeší. Je sice příjemným, ale stále jen pouhým příštipkařením.

Tím druhým byl dotaz na státní podporu středních soukromých škol s nepotřebným odborným zaměřením. Možná, že odpověď na tuto otázku by nezajímala jen mě.

František MORKES

Škola v Krnově je celá bezbariérová

Pod dohledem paralympijského vítěze a mistra světa v cyklistice Jiřího Ježka byla v naší Mateřské škole, základní škole a střední škole Slezské diakonie Krnov zprovozněna nová schodišťová plošina.

„Nová plošina zajistí bezbariérový přístup do všech prostor v budově a do praktické střední školy tak mohou nastoupit zdravotně handicapovaní žáci, kteří dosud čekali na přijetí. Doposud bylo v naší škole bezbariérově řešeno pouze přízemí budovy, kde se nachází chráněná dílna. Do učeben střední praktické školy, které jsou umístěny v prvním patře, se ale studenti s fyzickým postižením bez pomoci nedostali. Zájemce o vzdělání upoutané na vozík jsme byli nuceni odmítat. Nová schodišťová plošina letos umožní 18 žákům, kteří na tuto možnost čekali, navštěvovat naši praktickou střední školu," řekl ředitel školy v Krnově Radovan Vladík při jejím slavnostním otevření. Do budoucna škola počítá s přijetím dalších až čtyřiceti studentů na vozíčku.

Vladislav SOBOL

S Odysseem až na kosmickou základnu

Celoevropská vzdělávací soutěž Odysseus začala. Nejlepší jednotlivci i týmy středoškoláků a studentů bakalářského studia na vysokých školách budou mít, podle Heleny Hortové z České kosmické kanceláře, šanci zúčastnit se odborných stáží v Evropské kosmické agentuře a navštívit evropskou kosmickou základnu v Jižní Americe.

Žáci a studenti od sedmi do 22 let si budou při tvorbě projektů na zadaná témata související s vesmírem nejen prohlubovat znalosti v této oblasti, ale také budou prokazovat svou vynalézavost. Soutěží se odděleně ve třech věkových kategoriích: Skywalkers pro žáky základních škol, Pioneers pro studenty středních škol a Explorers pro bakalářský stupeň vysokých škol.

Tématy soutěže pro základní a střední školy jsou Sluneční soustava a vesmírný výzkum, Evropa ve vesmíru, Lidé na Marsu nebo Hledání života ve vesmíru. Nejmladší školáci na některé z těchto témat mají ručně nebo digitálně vytvořit obraz. Úkolem středoškoláků je věnovat se jednotlivým aspektům v zevrubném projektu. Vysokoškolští studenti se už mohou zaměřit například na možnosti využití evropského navigačního systému Galileo, projekt Copernicus provádějící pozorování Země nebo spojitost mezi terénním měřením a satelitními daty.

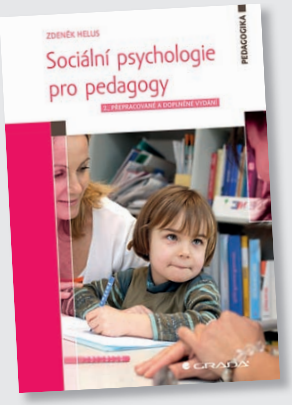
Soutěžní práce mohou středoškoláci a vysokoškoláci odevzdávat online do 15. ledna 2016. Pro děti ze základních škol je uzávěrka stanovena na konec března 2016. Podrobné informace o soutěži najdete na www.odysseus-contest.eu/cs.

čtk

Znáte je?

Sociální psychologie pro pedagogy

ZDENĚK HELUS



Proč má či dokonce musí být pedagog sociálněpsychologicky orientován? Erudovaný autor, uznávaný pedagogický odborník, vysvětluje prostřednictvím této monografie, jak může fundovanost v sociální psychologii obohatit profesi pedagoga a přinést prospěch ve výchově a vzdělávání žáků a studentů. Text na řadě příkladů z praxe a z výzkumu přesvědčivě dokládá, že sociální psychologie by měla tvořit základní znalostní i dovednostní výbavu každého dobrého pedagoga. Knihu vydalo nakladatelství Grada.

Vytančili jsme si záznam v knize rekordů

Nejvíce lidí z jedné taneční školy tančících společnou choreografii. Tak může znít název nového tanečního rekordu, kterým se do České knihy rekordů zapsali žáci taneční školy InDance. Pokus probíhal v sobotu 19. září 2015 v Praze.

Iniciátorem pokusu byla umělecká vedoucí taneční školy InDance Majka Piskořová Veselá. Spolu s ostatními lektory vytvořila choreografii tak, aby se mohli zapojit všichni žáci taneční školy – od těch nejmladších až po dospělé. „Rozhodli jsme se našim tanečníkům ukázat, že když budou tančit s nadšením, můžou dokázat velké věci. Důležité je mít radost z toho, co děláme, pak máme velkou šanci být nejlepší," říká M. Piskořová.

Rekord padl v rámci Dnů Prahy 15 na fotbalovém hřišti SK Horní Měcholupy.

Klára PISKOŘOVÁ

Reflexe úspěšného projektu České školní inspekce

Před letními prázdninami byl na tomto místě představován vzdělávací program pro ředitele základních škol, který organizovala Česká školní inspekce v rámci projektu Kompetence III, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. Čtenář si jistě vzpomene na celkové vymezení projektu i ambice realizačního týmu vytvořit takový vzdělávací program, který by nejen oslovil konkrétní ředitelskou skupinu, ale který by mohl být východiskem pro další vzdělávací aktivity v oblasti pedagogického řízení škol. Tato dosud bohužel často opomíjená oblast ředitelské práce ovšem začíná ukazovat svoji zásadní důležitost v rozvoji školy a logicky přichází doba, kdy je nezbytné ředitele škol v této oblasti kontinuálně vzdělávat a zejména jim poskytovat potřebnou podporu.

Pro osvěžení paměti připomenu, že program vycházel ze závěrů šetření TALIS 2013, které bylo právě specifické okruhem respondentů z řad učitelů a ředitelů. Bez nadsázky je proto možno uvést, že program byl sestavován v přímé návaznosti na současné potřeby ředitelů škol a snažil se vyplnit mezeru v jejich připravenosti ve třech oblastech vyjádřených v dílčích modulech vzdělávacího programu – rozvoj sebe samých, mentorské dovednosti vedoucích pracovníků a vedení a řízení změny.

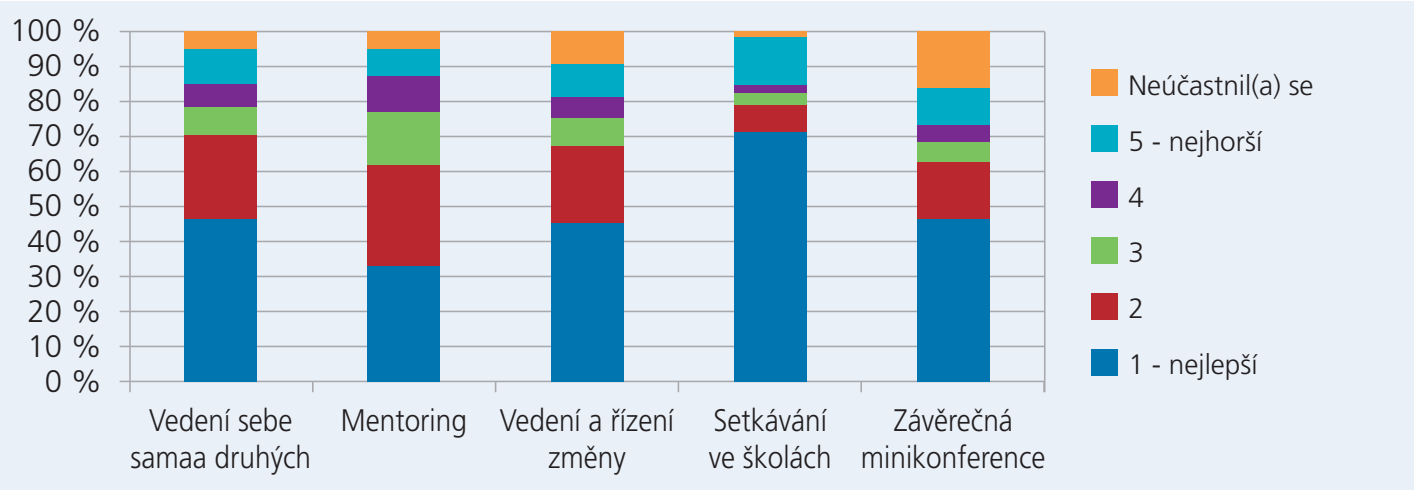
Odvažuji se napsat, že vzdělávací program byl úspěšný. Tento názor nevychází ze subjektivního pocitu autorského týmu, ale je odrazem kompletní reflexe účastníků, která byla systematicky prováděna po celou dobu trvání programu i po jeho ukončení. Tímto způsobem byl získán objektivní pohled na dílčí aktivity i celkové provedení programu. Bylo již dříve uvedeno, že právě účastnické názory budou pro autorský tým zásadní nejen pro okamžitou reakci, ale pro celkovou evaluaci, sepsání závěrečné zprávy a zejména jako podklad pro další pokračování vzdělávacích aktivit dalšími možnými vzdělavateli ředitelů škol. Je snad již zbytečné pořád dokola opakovat, že pedagogické řízení škol je nezbytné akcentovat, stejně jako roli ředitele školy jako lídra pedagogického procesu.

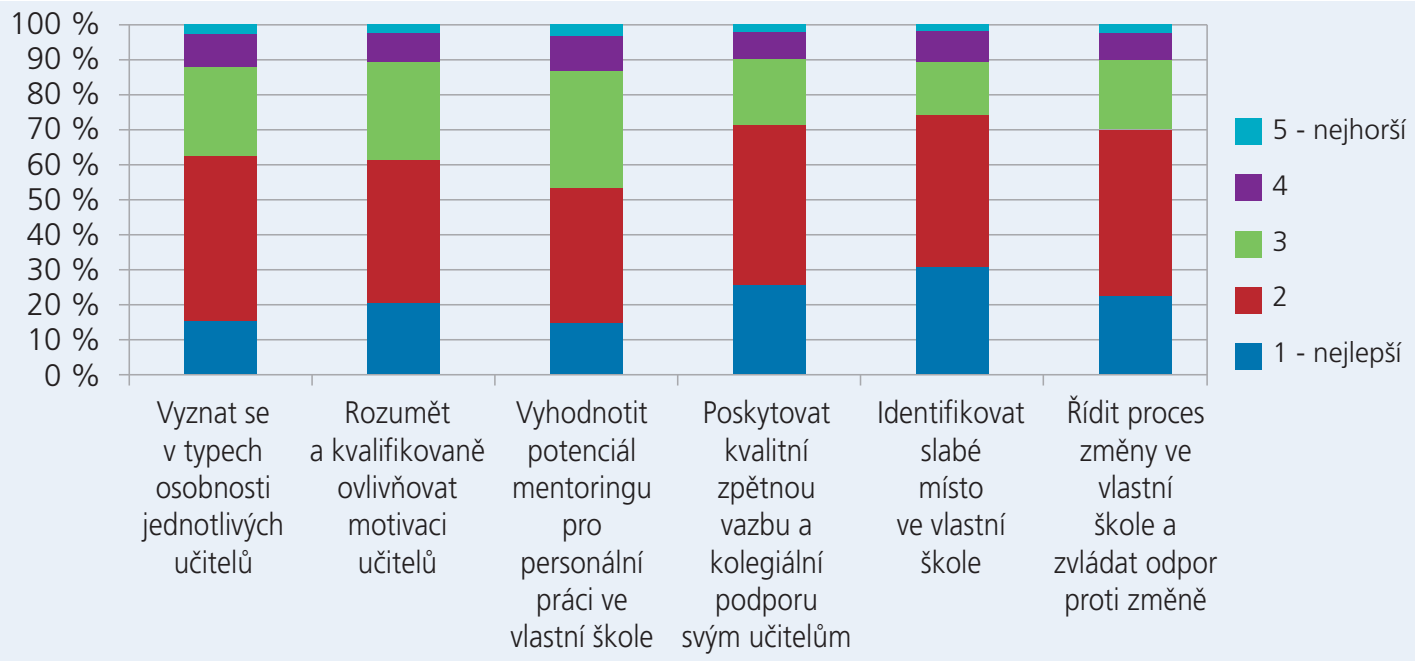
Jak byla získávána data

Bezprostředně po ukončení každého vzdělávacího semináře poskytovali účastníci zpětnou vazbu vyplněním dotazníku. Hodnotili odbornou orientaci lektora v dané problematice, jeho komunikaci se skupinou, technické a organizační zajištění a celkovou spokojenost s modulem. Byla tak získána bezprostřední zpětná vazba okamžitě po skončení aktivity, která odrážela okamžitou spokojenost, okamžité názory a myšlenky zúčastněných ředitelů. Mnozí z nich reagovali na poslední otázku (Co z modulu využijete ve své praxi?), v níž nebyli svázáni předepsanými možnostmi či škálováním, a byla vidět autenticita a bezprostřednost odpovědí. O to více jistě potěšilo autorský tým i konkrétního lektora, že hodnocení byla bez nadsázky vynikající. Přitom si dovolím podotknout svou zkušenost z pozice vzdělavatele ředitelů – toto publikum je vždy velice náročné, specifické a dokáže rychle a otevřeně pojmenovat, pokud něco není v pořádku, popř. pokud něčemu nerozumí. Stejně tak je logické, že ředitelé akcentují poznatky a aktivity, v nichž vidí smysluplnost a spojitost s praxí vlastní školy. Z výsledků této okamžité zpětné vazby bylo patrné, že se autorům podařilo „vyhmátnout" aktuální ředitelské potřeby, správně je také oslovit a vtáhnout do děje.

Uvedené bezprostřední názory byly tedy okamžitou reakcí. Tato je důležitá, ale sama o sobě by vytvářela pouze jednostranný pohled. Na jedné straně z odpovědí vyplývala spontaneita, nadšení a spokojenost, na druhé straně jsme se museli ptát lidí schopných odstupu, nadhledu a celkového hodnocení. Z tohoto důvodu byl sestaven elektronický dotazník pro všechny účastníky vzdělávacího programu, kde se mohli znovu s časovým odstupem vyjádřit jednak k jednotlivým modulům, jednak k dalším aktivitám, jako byla setkávání ve školách, sestavení miniprojektu a realizace závěrečných minikonferencí, na nichž dostal každý z účastníků prostor na prezentaci svého pohledu na dílčí změny v oblasti pedagogického řízení vlastní školy.

Na závěr vzdělávacího programu i celého projektu Kompetence III bude sestavena celková publikace a realizována konference, kde bude možno nahlédnout do všech podrobností a prostudovat jednotlivé odpovědi. V tomto článku je mým záměrem zprostředkovat celkový obrys získávání názorů, proto jsou některé oblasti načrtnuty stručně. Respondenti (N = 218) odpovídali anonymně, je však možné rozdělit jejich odpovědi podle krajů. Vzorek byl tvořen 184 ředitelkami či řediteli, 30 zástupci a 4 osobami pověřenými řízením školy. Skupina byla rozmanitá v oblasti délky dosavadní praxe pedagogické i řídicí, převažovaly ale osoby s pedagogickou praxí nad 20 let (67 %) či řídicí praxí nad 10 let (41 %). Je vidět, že i tyto osoby dlouhodobě působící ve školách cítí silnou potřebu vzdělávání a pro autory programu je příjemné, že je dokázali zaujmout. Další úvodní





otázky směřovaly k jejich pedagogickému vzdělání a předchozí systematické přípravě na funkci ředitele školy. To byl základní popis skupiny.

Zajímavé bylo zjištění, zdali před zahájením studia programu Vzdělávací lídr absolvovali respondenti některý z programů na téma řízení sebe a druhých, mentoringu nebo vedení a řízení změny, což byly jednotlivé moduly programu. 54 % odpovědí bylo negativních, což je svým způsobem znepokojivé vzhledem k dříve uvedené skutečnosti, že se většinou jednalo o zkušené pedagogy i ředitele. Je patrné, že právě tyto oblasti jsou nejen klíčové z hlediska výsledků TALIS 2013, ale také z hlediska nízké míry připravenosti – očekávaně bude situace podobná v širším ředitelském terénu!

Následující otázky již směřovaly k hodnocení programu. 98 % respondentů hodnotilo obsah vzdělávacího programu jako přínosný (65 % souhlasí, 33 % spíše souhlasí), téměř totožný výsledek přinesla odpověď na otázku, zdali struktura vzdělávacího programu přispěla k úspěšné realizaci programu a většímu přínosu pro účastníky – 97 % kladných odpovědí (71 % souhlasí, 26 % spíše souhlasí). Zcela stejným výsledkem byli hodnoceni lektoři a odborní mentoři, je patrné, že se podařilo vytipovat vysoce kvalitní lektorskou skupinu zkušených a ověřených osob.

Zastavím se blíže u dvou otázek směřujících k obsahu vzdělávacího programu v návaznosti na šetření TALIS 2013 a zjištěné potřeby ředitelů škol. Pro potřeby tohoto článku jsou odpovědi převedeny do školního klasického hodnocení na škále 1 (nejlepší) až 5. Nejprve rozebereme otázku na přínos klíčových částí vzdělávacího programu pro práci účastníků. Měli se vyjádřit ke třem dílčím modulům, setkávání ve školách a závěrečné minikonferenci. Nejopatrněji byl hodnocen druhý modul věnující se mentoringu (32 % hodnotí jedničkou, 30 % dvojkou). Je vidět, že mentoring je novým fenoménem českého školství, není dosud ukotven a zažit, přitom je dosti akcentován v návrzích kariérového systému učitele. Do této oblasti bude potřeba napnout mnoho sil vzdělavatelů. Naproti tomu nejpřínosněji byly označovány dvě sociální aktivity – závěrečná minikonference (46 % hodnotí jedničkou, 16 % dvojkou) a zejména setkávání ve školách (71 % hodnotí jedničkou a 23 % dvojkou). Jako červená nit se táhne potřeba ředitelů sdílet svoje zkušenosti, obohacovat se poznatky ostatních a být tím pádem členem širší ředitelské komunity.

Druhá z uvedených otázek se zaměřovala na to, jak jsou účastníci po absolvování programu připraveni na tyto činnosti: Vyznat se v typech osobnosti jednotlivých učitelů, rozumět a kvalifikovaně ovlivňovat motivaci učitelů, vyhodnotit potenciál mentoringu pro personální práci ve vlastní škole, poskytovat kvalitní zpětnou vazbu a kolegiální podporu svým učitelům, identifikovat slabé místo ve vlastní škole a nakonec řídit proces změny ve vlastní škole a zvládat odpor proti změně. Tyto oblasti byly cíleně pojmenovány vzhledem ke struktuře programu i výsledkům šetření TALIS 2013.

Z výše uvedeného grafu je opět patrná opatrnost k mentoringu, navíc je logická nemožnost vybavit ředitele hlubšími mentorskými dovednostmi v krátkém časovém úseku semináře. Na druhé straně je patrný jasný posun účastníků v uvedených oblastech, převažuje hodnocení jedničkami a dvojkami.

Jak jsem uvedl dříve – záměrem tohoto článku bylo podat základní obrys názorů účastníků programu Vzdělávací lídr. Lze bez uzardění napsat, že autorský i celý realizační tým projektu odvedl dobrou práci, z ředitelských odpovědí je patrná spokojenost účastníků i jejich posun. Na závěr dotazníku dostal každý z respondentů prostor ve volné odpovědi vyjádřit svoje pocity i případný vzkaz realizátorům. Nejčastěji používaná byla tato slova: spokojenost, přínos, zdařilý program, poděkování, potřeba dalšího setkávání, inspirace, kvalitní lektor či přání dalšího pokračování. Více informací bude samozřejmě k dispozici v závěrečné publikaci, popř. dalších textech, které budou v blízké době k dispozici. Oblast pedagogického řízení školy si skutečně zaslouží zvýšený zájem, neboť bez ní by kvalitativní posun našich škol a jejich žáků byl jen stěží proveditelný.

Václav TROJAN,
odborný garant TALIS

esf evropský sociální fond v ČR
EVROPSKÁ UNIE
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY
OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
ČSI Česká školní inspekce
INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Po škole na fotbal, nebo do hudebky?

Tradičním tématem zářijových rozhovorů rodičů s dětmi jsou zájmové kroužky. Je lepší sport, nebo snad hra na hudební nástroj? Dítě by si mělo vybrat samo, který kroužek chce pravidelně navštěvovat.

Od září přichází zcela nový způsob platby za tyto mimoškolní aktivity, díky které rodiče ušetří až třetinu nákladů.

V Česku si děti nemohou stěžovat na to, že by neměly na výběr, jak zajímavě trávit svůj volný čas. Jen každé páté dítě ve svém volném čase totiž nenavštěvuje žádný kroužek či jinou placenou mimoškolní realitu. Rodiče by jim přesto rádi otevřeli i další možnosti, ale často jim na náročnější aktivity nebo více kroužků chybějí peníze. Vyplývá to z průzkumu Datacollect pro společnost Edenred.

Ceny jednotlivých kroužků jsou různé a odvíjí se také od náročnosti výuky. Pokud si nejste jisti, že se váš potomek pro daný kroužek nadchne, a nechcete přijít o své peníze, zkuste nejprve navštívit první zkušební hodinu, aby dítě poznalo, jestli je to pro něj to pravé.

Ticket Junior zpřístupní dětem dražší kroužky

Mnoho rodičů uvádí, že by děti rádi dali i do finančně náročnějších kroužků, ale už si to nemohou dovolit. „Pro tyto rodiče, ale i pro ty, kteří děti do kroužků neposílají kvůli nedostatku prostředků vůbec, jsme připravili nové řešení, které jim zajistí při platbách za mimoškolní aktivity výraznou slevu. Benefitní platforma Ticket Junior nabízí od letošního září úsporu za platby kroužků ve výši 31 procent," uvedla Michaela Číhalíková ze společnosti Edenred, která má produkt na starosti.

Prostřednictvím Ticket Junior lze platit veškeré volnočasové aktivity dětí, tedy kroužky v rámci školy, základní umělecké školy, sportovní kluby, Skaut a další aktivity včetně letních nebo zimních dětských táborů.

Ticket Junior je založený na elektronickém propojení zaměstnavatelů, organizací zajišťujících dětské kroužky a rodičů. „Díky této unikátní kooperaci garantuje Edenred možnost uplatnění daňové výhody a tím snížení nákladů na kroužek pro rodiče o 31 procent," sdělila Číhalíková. Jedná se o jediné elektronické řešení na trhu, které snižuje administrativu a zvyšuje pohodlí všech účastníků.

Více informací na www.praceadite.cz.

TÝDENÍK ŠKOLSTVÍ
www.tydenik-skolstvi.cz
Vydává Dictum, s. r. o., Senovážné nám. 23, 110 00 Praha 1. Šéfredaktorka Mgr. Karla Tondlová, tel. 224 233 041, fax 224 233 043. E-mail: příjmení redaktora@tydenik-skolstvi.cz. Inzerce: mullerova@tydenik-skolstvi.cz. Za rok vychází 40 čísel, celoroční předplatné tištěné podoby 1280 Kč, elektronické verze 890 Kč, na predplatne@tydenik-skolstvi.cz nebo www.tydenik-skolstvi.cz. Nevyžádané rukopisy a fotografie se nevracejí. Vyrábí SOFIPRIN Praha. Rozšiřuje Česká pošta, s. p., Postservis. Podávání novinových zásilek povoleno Ředitelstvím pošt v Praze č. j. NP 3160/1994. ISSN 0862-9641. MK ČR E 4861.