

**U N I V E R Z I T A K A R L O V A**

**Pedagogická fakulta**

**CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU**

**Metody, organizace a hodnocení spontánní  
činnosti ve střediscích volného času**

**Závěrečná bakalářská práce**

<b>Autor:</b>	<b>Radka Patrasová</b>
<b>Obor:</b>	<b>Školský management</b>
<b>Forma studia:</b>	<b>kombinované</b>
<b>Vedoucí práce:</b>	<b>Bc.Blanka Pechová</b>
<b>Datum odevzdání práce:</b>	<b>12. duben 2007</b>

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou závěrečnou práci vypracovala sama za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

Radka Patrasová

.....

## ***Poděkování***

*Chtěla bych upřímně poděkovat Bc. Blance Pechové za vedení, konzultační pomoc a podnětné připomínky při zpracování této bakalářské práce.*

## **Resumé:**

Závěrečná bakalářská práce se zabývá zjišťováním forem organizace spontánní činnosti ve střediscích volného času, a zároveň ověřením jakými metodami jsou hodnoceni pedagogové volného času při své práci ve spontánní činnosti. Zabývá se hodnocením práce pedagogů v Otevřeném klubu. Analyzuje současnou situaci ve střediscích volného času ve spontánní činnosti a na základě této analýzy shrnuje metody organizace a hodnocení spontánní činnosti dětí a mládeže ve střediscích volného času.

## **The summary:**

**The final bachelor thesis deals with gathering and comparing different methods of spontaneous activity evaluations in leisure – time centres. It is focused on the evaluation of teachers' work in the Open club. It analyses the current situation in leisure – time centres in an spontaneous activity and being based on this analysis it summarizes organization and evaluation methods of childrens' and youths' spontaneous activities in leisure – time centres.**

**Klíčová slova:** volný čas, rodina, obec, výchova, zájmy, řízení volnočasových aktivit, Otevřené kluby, střediska pro volný čas, animace, neformální vzdělávání, motivace volného času, streetworker, spontánní činnost.

# Obsah

<b>1.</b>	<b>Úvodní část</b>	<b>5</b>
	<b>Úvod</b>	<b>5</b>
	<b>Stručné zhodnocení odborné literatury</b>	
	<b>k dané tematice</b>	<b>6</b>
	<b>Zdůvodnění a cíl práce</b>	<b>7</b>
<b>2.</b>	<b>Teoretická část</b>	<b>8</b>
	<b>2.1. Volný čas dětí a mládeže</b>	<b>8</b>
	<b>2.1.1. Charakteristika volného času</b>	<b>9</b>
	<b>2.1.2. Pedagogické zásady pro činnost</b>	
	<b>v zařízeních pro volný čas dětí a mládeže</b>	<b>10</b>
	<b>2.1.3. Nové přístupy v pedagogice</b>	
	<b>volného času</b>	<b>12</b>
	<b>2.2. Neformální vzdělávání</b>	<b>13</b>
	<b>2.3. Střediska volného čas</b>	<b>13</b>
	<b>2.3.1. Pedagogové ve střediscích volného času</b>	<b>17</b>
	<b>2.3.1.1. Typ pedagoga volného času</b>	
	<b>– pracovník klubu</b>	<b>18</b>
	<b>2.3.1.2. Role pedagoga</b>	<b>19</b>
	<b>2.3.1.3. Hodnocení pedagogů</b>	
	<b>volného času</b>	<b>20</b>
	<b>2.3.2. Kluby</b>	<b>24</b>
	<b>2.4. Cílové skupiny dětí a mládeže</b>	<b>26</b>
	<b>2.5. Spontánní činnost</b>	<b>27</b>
	<b>2.5.1. Popis a význam spontánní činnosti</b>	<b>28</b>
	<b>2.5.2. Metody hodnocení spontánní činnosti</b>	<b>29</b>
<b>3.</b>	<b>Výzkumná část</b>	<b>32</b>
	<b>3.1. Cíl a hypotézy výsledků výzkumu</b>	<b>32</b>
	<b>3.2. Popis zkoumaného vzorku, použitá metoda</b>	
	<b>a organizace výzkumu</b>	<b>33</b>
	<b>3.3. Výsledky výzkumu</b>	<b>34</b>
	<b>3.4. Potvrzení hypotéz</b>	
	<b>3.5. Shrnutí výzkumné sondy, závěr</b>	
	<b>a doporučení</b>	<b>56</b>
<b>4.</b>	<b>Závěr</b>	<b>62</b>
<b>5.</b>	<b>Přílohy</b>	<b>67</b>

# **1. Úvodní část**

## **Úvod**

Kluby pro volný čas dětí a mládeže začaly vznikat v 80. letech minulého století v západní Evropě jako jedna z forem prevence sociopatologických jevů u mladých lidí. Jejich cílem bylo nabídnout alternativu k životu na ulici. Často měly a mají charakter charitativních služeb. Jejich klienty jsou mladí lidé kteří jsou již těmito vlivy zasaženi. Tento typ klubů je zajisté velmi potřebný, ale v této práci diskutován není. Předmětem mého zájmu jsou kluby ve střediscích volného času, které začaly vznikat u nás jako reakce na společenskou poptávku k otevření činností středisek volného času i pro neorganizovanou mládež. Kluby vznikají buď z iniciativy zřizovatele střediska volného času nebo z vlastní iniciativy vedení střediska volného času, případně z iniciativ dobrovolných spolupracovníků SVČ. Činnost těchto klubů je v naprosté většině vítána a podporována jak zřizovatelem, tak i orgány státní správy a samosprávy. Pilotní projekt zaměřený na ověření možností vzniku a činnosti klubů v rámci Domů dětí a mládeže proběhl pod metodickým vedením IDM v roce 2001 ve dvou těchto zařízeních. Tento projekt byl úspěšně dokončen a na základě získaných poznatků byla vypracována doporučení pro vznik klubů v rámci domů dětí a mládeže. Na rozdíl od školních klubů, které nově definuje nový „školský zákon“, není klub v rámci Domu dětí a mládeže (SVČ) nijak legislativně definován. Z tohoto důvodu mají tyto kluby mnoho podob.

Základní vlastností klubů je, že jsou otevřeny pro členy i nečleny ostatních činností DDM a dohled nad činností klubu má kvalifikovaný pedagogický pracovník. Vše ostatní je závislé na místních podmínkách jednotlivých DDM (středisek volného času).

Většina klubů vzniká ve vlastních prostorách středisek volného času, jen výjimečně jsou využívány prostory nové. Velmi pestrá je i nabídka jednotlivých činností. Nejčastěji se jedná o kluby ve formě otevřených

heren, častá je možnost přístupu i k internetu. Dalším typem jsou otevřené dílny, které jsou k dispozici mimo dobu, ve které jsou používány k pravidelné činnosti. Poměrně častá jsou i otevřená sportoviště. Většina klubů nabízí mimo pravidelné nabídky činnosti i připravené jednotlivé akce spojené většinou s další propagací klubu. V dopoledních hodinách slouží kluby často k programům pro školy, které jsou zároveň i formou náboru pro klub. Z uvedených charakteristik jasně vyplývá, že činnost klubu nelze jednoznačně vymezit a její konkrétní podoba je závislá na místních podmínkách provozovatele. Samostatnou kapitolou je i financování klubů. Rozsah jejich činnosti je závislý především na vnějších zdrojích. Příspěvky návštěvníků klubů pokrývají jen malou část nákladů, v mnoha případech jsou symbolické. Právě díky této finanční nenáročnosti lze kluby označit jako nízkoprahové.

Přes uvedená specifika je pro ředitele i zástupce zřizovatele nutné mít možnost hodnotit práci klubů a zaměstnanců, kteří se na ní podílí. Mojí prací se snažím k této problematice přispět.

## **Stručné zhodnocení odborné literatury k dané tématice**

V rámci mého studia i při psaní této práce jsem prostudovala dostupnou literaturu a snažila jsem se pročíst dostupná periodika. Zjistila jsem, že se problematikou metody hodnocení spontánní činnosti ještě nikdo příliš nezabýval. Snažila jsem se shrnout dostupné údaje a využít je k formulování otázek do dotazníků. Zajímavé byly i materiály získané z Národního Institutu dětí a mládeže. V literatuře se obvykle píše o SVČ a jejich pravidelné činnosti. Kluby jsou většinou popisovány v souvislosti se Školními kluby zřizovanými při základních školách. Dále jsou uváděny Nízkoprahové kluby organizované většinou občanským sdružením. Nejvíce informací bylo možno získat z literatury zabývající se hlouběji touto tematikou (9; 11; 25; 29).

## **Zdůvodnění a cíl práce**

Cílem výzkumné části této práce je zjistit a srovnat jednotlivé metody hodnocení spontánní činnosti ve střediscích volného času, a určit optimální formu organizace a hodnocení spontánní činnosti.

Hodně dětí tráví svůj volný čas ve veřejných prostranstvích, na ulici, venku, bez dohledu a zájmu dospělých. Na profesionalitě pedagogů volného času je, jak dokážou děti s mládeží organizovat, zaujmout a získat pro smysluplné využití jejich volného času. Potom je na řediteli školského zařízení, jak dokáže tuto nelehkou práci ohodnotit.

Předkládaná práce se tedy dále zabývá tématy :

**Nabídka spontánní činnosti ve střediscích volného času.**

**Otevřené kluby.**

**Podíl pedagogů na spontánní činnostech.**

**Hodnocení spontánní činnosti.**

**Hodnocení práce pedagogů volného času v Otevřeném klubu.**

**Další vzdělávání pedagogů pracujících v Otevřeném klubu.**

**Řízení práce pedagogů v Otevřených klubech  
rozbore, analýza, hodnocení.**

Chtěla bych svojí prací přispět k zamyšlení se nad spontánní činností a shrnout dosavadní používání metod hodnocení spontánní činnosti ve Střediscích volného času.

## **2. Teoretická část**

### **2.1. Volný čas dětí a mládeže**

Volný čas jako oblast života a výchovy dětí a mládeže je již několik desetiletí předmětem zájmu četných obcí evropských zemí. Volný čas je prostorem pro rozvoj a uspokojování individuálních zájmů. Jeho aktivity se uskutečňují jako důležitá součást života a výchovy dětí a mládeže; bezprostředně i zprostředkovaně zasahují do rodiny, školy i pracovního procesu. Součástí těchto činností je i výchova k vhodnému využívání volného času, kdy se jej dítě nebo mladý člověk učí vážit jako hodnoty svého života a vytváří si v tomto směru potřebné návyky. Celoroční počet volných dní dnešních žáků a studentů se blíží polovině všech dní v roce. Volný čas, v porovnání se školou, má při dobrovolnosti a volitelnosti aktivit menší organizovanost s vymezenými pravidly a zásadami i sníženou závaznost, ale poskytuje také mimořádné přednosti jako je flexibilita, přitažlivost, možnost reagovat na individuální a skupinové zájmy, potřeby i na místní podmínky obce. Je tak dnes nedocenitelným potencionálem výchovného a sebevýchovného působení. Činnosti ve volném čase pomáhají dětem a mladým lidem integrovat se do života obce a zároveň se aktivně podílet na jejím rozvoji.

V úkolech k zajištění realizace Koncepce státní politiky pro oblast dětí a mládeže do roku 2007 je zabezpečit metodickou činnost vůči odborným útvarům krajských úřadů v oblasti zájmového vzdělávání realizovaného na školách a ve školských zařízeních a v oblasti výchovy a vzdělávání mimo vyučování, realizované v nestátních neziskových organizacích s důrazem na klíčové oblasti vyplývající z Bílé knihy MŠMT o vzdělávání a Bílé knihy Evropské komise o mládeži, například v oblasti participace, informací, práce s neorganizovanými dětmi a mládeží.



### 2.1.1. Charakteristika volného času

Pod pojmem volný čas můžeme běžně zahrnout odpočinek, rekreaci, zábavu, zájmové činnosti, zájmové vzdělávání i dobrovolnou společensky prospěšnou činnost. Z hlediska dětí a mládeže do volného času nepatří vyučování a činnosti s ním související, sebeobsluha, péče o zevnějšek a osobní věci, povinnosti spojené s provozem rodiny, domácnosti, výchovného zařízení i další uložené vzdělávání a další časové ztráty. Součástí volného času nejsou ani činnosti zabezpečující biologickou existenci člověka. Je to doba, kdy si můžeme své činnosti svobodně vybrat, děláme je dobrovolně a rádi, přinášejí nám pocit uspokojení a uvolnění.

*„Zajímavou zvláštností volného času dětí a mládeže je pedagogické ovlivňování z výchovných důvodů. Děti a mládež ještě nemají dostatek zkušeností, nedovedou se plně orientovat ve všech oblastech zájmových činností, potřebují citlivé vedení. Důležitý je i fakt, že podmínkou účinnosti je, aby toto vedení bylo nenásilné, nabízení činností pestré, přitažlivé a účast na nich dobrovolná“ (Průcha 1997).*

Děti mají relativně hodně volného času. Společnost by měla mít zájem na tom, jak děti svůj volný čas tráví. Samozřejmě na prvním místě je to záležitost rodiny, ale ta má pro tuto funkci nejen nedostatek času, ale často jí chybí i potřebné materiální vybavení a odborná kvalifikace. Rodina může jen těžko uspokojit potřebu dětí (např. sdružování se dospívající mládeže ve skupinách vrstevníků).

Kvalitní výchova dětí ve volném čase má výrazný preventivní význam. Na problematiku volného času je možné se dívat z různých pohledů. Jedním z mnoha hledisek je pedagogicko psychologické hledisko, které bere v úvahu věkové i individuální zvláštnosti a jejich respektování ve volném čase. Pedagogické ovlivňování volného času by mělo podporovat aktivitu dětí a mládeže, poskytovat prostor pro jejich spontaneitu,

uspokojovat potřeby nových dojmů, seberealizace, sociálních kontaktů, kladné citové odezvy, ale poskytovat i pocit bezpečí a jistoty.

Činnosti, které jsou vykonávány ve volném čase na základě dobrovolné účasti a vhodným pedagogickým způsobem motivované a usměrňované poskytují příležitost pro rozvoj všech stránek osobnosti, tělesných a duševních vlastností i sociálních vztahů.

*„Způsob využívání volného času je jedním z velmi důležitých ukazatelů životního stylu. Je důležitou hodnotou, které je přisuzován různý význam. Jak je uváděno v Pedagogice volného času, vyhovujícím stavem je uvést do rovnováhy sféru povinností a sféru volného času. Na utváření životního stylu, tedy i na způsobu nakládání s volným časem se velmi významně podílí rodina“ ( Pávková; Hájek.; Hofbauer 1999).*

### **2.1.2. Pedagogické zásady pro činnost v zařízeních pro volný čas dětí a mládeže.**

*Zásady pedagogického působení v zařízeních poskytujících nabídku volnočasových aktivit jsou odvozeny od obecných pedagogických zásad (přiměřenosti, názornosti a aktivity, cílevědomosti a plánovitosti, poslušnosti, kladné motivace, uspokojování maxima potřeb), avšak mají některá další specifika. Z charakteru institucionálního ovlivňování volného času výchovy mimo vyučování jak uvádí Vážanský (2001, s.158) vyplývají specifické požadavky, podle jejichž respektování lze posuzovat kvalitu výchovného působení - vedení zájmové činnosti.*

Požadavek pedagogického ovlivňování volného času lze chápat jako nutnost citlivého pedagogického vedení dětí k účelnému využívání volného času. Každému dítěti má být dána příležitost k naplňování volného času.

Požadavek dobrovolnosti je pro práci s dětmi ve volném čase podstatný. Volný čas v zjednodušené pracovní definici můžeme chápat jako oblast svobodné volby jedince. Znamená dobrovolnou účast dětí na činnostech. Má však určitá omezení, mnohdy se jedná o relativní

dobrovolnost, zvláště u mladších věkových skupin. Pedagog vytváří podmínky a navozuje činnost tak, aby děti nabízený program přijímaly dobrovolně. To předpokládá znalost a respektování potřeb a přání dětí i mládeže a schopnost účinné motivace. Pedagogové sledují trendy v naplňování volného času u jednotlivých věkových kategorií a nabízejí své programy (projekty) potenciálním zájemcům. Pokud nabídka není veřejností - dětmi, jejich rodiči a dalšími potenciálními účastníky akceptována, není dostatek zájemců, pak koncepce není životaschopná a je ohrožena sama existence zařízení.

Požadavek aktivity předpokládá vedení dětí k aktivnímu podílu ve všech fázích činnosti, tedy na plánování, přípravě, realizaci i hodnocení. Podmínkou je podporování iniciativy, nápaditosti, kreativity a samostatnosti včetně uplatňování samosprávných prvků.

Požadavek seberealizace znamená takovou strukturu činnosti, kdy každý jednotlivec může uplatnit své specifické vlohy a schopnosti a může být v některé oblasti lidských činností úspěšný. V aktivitách volného času může najít uplatnění i dítě, které je méně úspěšné ve škole. U volnočasových aktivit nejsou prvořadě výsledky, ale proces činnosti samé. Z tohoto momentu také vyplývá způsob hodnocení - u dětí nemusíme hodnotit navzájem srovnatelné výsledky, ale oceňujeme snahu a výsledek s ohledem na možnosti a předpoklady dítěte. Prožitek úspěchu je významný pro zdravý duševní vývoj člověka.

Požadavek odpočinkového a rekreačního zaměření upřednostňuje zařazování takových činností, které přispívají k odstraňování únavy, regeneraci duševní a fyzické síly, vhodným způsobem kompenzují činnosti při vyučování.

Požadavek zajímavosti a zájmovosti zdůrazňuje význam zájmových činností, které tvoří nejdůležitější součást obsahu činností volného času a přispívají k rozvoji osobnosti dítěte. Tento požadavek obsahuje také požadavek pestrosti a přitažlivosti, který se týká obsahu, metod i forem práce, jejich střídání. Uspokojování, podněcování, rozvoj a kultivace zájmů je jedním z podstatných úkolů činnosti zařízení. Předpokládá i

vyváženost mezi organizovanými a spontánními činnostmi, respektování individuálních zájmů a potřeb dětí.

Požadavek jednoty a specifičnosti vyučování a výchovy mimo vyučování vymezuje společné plnění výchovného cíle a rozvoje osobnosti dítěte. V době mimo vyučování je tohoto cíle dosahováno specifickými prostředky. Princip obsahuje i požadavek spolupráce pedagogů a předpokládá možnost vzájemného doplňování těchto dvou oblastí výchovy.

### **2.1.3. Nové přístupy v pedagogice volného času**

K výše zmíněným požadavkům se vztahují i nové přístupy v pedagogice volného času. Formou výchovné práce založené na vztazích, která se v Evropě prosazuje, je animace. Animace je výchovná metoda založená na nedirektivních a akčních metodách povzbuzování mladých lidí k hledání vlastní cesty životem a schopnosti realizovat svou svobodu a samostatnost. Mohli bychom říci, že výchovná animace znamená vytvořit mladým lidem nabídku zajímavých činností, které vedou k tomu, že různé formy protispolečenského jednání ztratí svou přitažlivost.

Posláním animačních skupin je umožnit každému jednotlivci, aby objevoval sebe sama. Zapojením se do života skupiny a širší společnosti pomáhá jednotlivci navrhovat a uskutečňovat změny, které vedou k trvalému zlepšování životních podmínek komunity. Možnost najít si ve společnosti své místo, kde by každý jedinec mohl žít v souladu s tím, co považuje za důležité a podle čeho se chce ve svém životě orientovat.

Další formou práce s mládeží, která probíhá ve volném čase, ale svým dosahem přesahuje už částečně do sociální pedagogiky je práce terénního pracovníka. Pedagogický pracovník, označovaný jako terénní pracovník nebo streetworker, vyhledává mladé lidi v prostředcích, která jsou pro ně přirozená, navazuje s nimi kontakt, snaží se jim nabízet pozitivní možnosti využití volného času. Základní podmínkou je zde důvěra.

Terénní práce klade na pedagoga neobyčejné nároky, vyžaduje být k dispozici mladým lidem tehdy, když to potřebují oni.

## **2.2. Neformální vzdělávání**

V současné době u nás, stále pedagogice volného času nepřísluší odpovídající zařazení. *„Pedagogika volného času zůstává pedagogickým jednáním, které se podílí na formátování světa volného času s cílem opakovaně nabízet a zajistit jedinci optimální předpoklady pro jeho růst a učení, vývoj a existenci“* (Vážanský, 2001).

*„Neformální vzdělávání se vztahuje ke všem plánovaným programům osobního a sociálního vzdělávání mladých lidí určených k rozvíjení celé řady dovedností a kompetencí mimo rámec formálního vzdělávacího kurikula“* ( Naimji, 2006 ).

Neformální vzdělávání, tak jak je uskutečňováno mnoha mládežnickými organizacemi, ale i Středisky pro volný čas je dobrovolné, přístupné každému, je organizovaným procesem se vzdělávacími cíli, zaměřené na ty, kdo se učí. Dále by mělo neformální vzdělávání být zaměřené na osvojování dovedností pro život a přípravu na aktivní občanství, založené na tom, že zahrnuje jak individuální, tak skupinové učení s kolektivním přístupem. Mělo by vycházet z potřeb účastníků.

## **2.3. Střediska volného času**

Nyní k samotným Střediskům volného času dětí a mládeže. Střediska pro volný čas dětí a mládeže, jimiž jsou v běžné praxi v naprosté většině domy dětí a mládeže, jsou zpravidla právní subjekty a řídí se vyhláškou MŠMT číslo 74/2005 Sb., o zájmovém vzdělávání. Byly jim stanoveny tyto činnosti, které jsou ve smyslu vyhlášky. Vyhláška se zabývá všemi formami mimoškolních či volnočasových aktivit, jež realizují subjekty, které jsou zařazeny do rejstříku škol. V jedné právní normě se tak

sjednocují dvě předešlé samostatné vyhlášky, a to jak o střediscích pro volný čas dětí a mládeže, tak o školních družinách a školních klubech. Došlo k užšímu provázání významu aktivit dětí mimo vyučování, které vykonávají na půdě školy i na půdě střediska volného času dětí a mládeže. Vyhláška, jež začala platit od 17. února 2005, nepřichází s žádnými převratnými změnami v této části zájmového vzdělávání. V pěti kategoriích vymezuje formy činností, které lze realizovat v rámci zájmového vzdělávání. Žádná z nich není prioritní, ani jedna není povinná.

**Příležitostná výchovná, vzdělávací, zájmová a tematicky rekreační činnost, nespojená s pobytem mimo místo, kde právnická osoba vykonává činnost školského zařízení,** zahrnuje nabídku organizovaných příležitostných nebo cyklických akcí výchovně vzdělávacího nebo rekreačního charakteru. Je organizována nebo přímo řízena pedagogem a je časově vymezena. Přes možnou pravidelnost není to činnost průběžná. Do této aktivity zahrnujeme např. místní soutěže a turnaje, přehlídky, divadelní představení, cykly přednášek, ale také jednotlivé akce příměstských táborů v době prázdnin konaných na táborových základnách daných středisek volného času. Tyto akce nelze zaměňovat za nabídku spontánních aktivit. K těmto aktivitám se vede přiměřená pedagogická dokumentace a její forma není stanovená.

**Pravidelná výchovná, vzdělávací a zájmová činnost** je organizována v zájmových útvarech. Kroužek, tím rozumíme menší zájmový útvar, jehož činnost směřuje zpravidla na vnitřní obohacení jednotlivých členů a zaměřuje se na vnitřní život útvaru (např. rybářský k., modelářský k., čtenářský k.).

**Táborová činnost a další činnosti spojené s pobytem mimo místo, kde právnická osoba vykonává činnost školského zařízení pro zájmové vzdělávání,** tím rozumíme organizovanou činnost s dětmi, mládeží i s rodiči a dětmi, provozovanou v době dlouhodobého volna, tj. o letních či jarních prázdninách. Tábor může mít rekreační poslání, nebo formu odborného soustředění, které završuje práci zájmového útvaru.

**Osvětová činnost** včetně shromažďování a poskytování informací pro děti, žáky a studenty, popřípadě i další osoby, vede k prevenci sociálně patologických jevů. V podstatě veškerá péče o volný čas dětí a mládeže je prevencí proti sociálně patologickým jevům. Samozřejmě se však očekává od všech školských zařízení, že se podle svých možností budou této problematice věnovat i cíleně v rámci různých speciálních programů.

**Individuální práce, zejména vytvářením podmínek pro rozvoj nadání dětí, žáků a studentů,** má zpravidla formy:

- vytváření speciálních zájmových útvarů pro talentované jedince,
- individuální práce s dětmi mimo zájmové útvary (konzultace, umožnění práce v odborných pracovnách apod.),
- zadávání a řešení tematických úkolů,
- individuální či skupinové konzultace pro práce středoškolskou odbornou činností (SOČ),
- odborná soustředění,
- vyšší nabídka spontánních aktivit.

Zde účastníci, mimo pravidelnou zájmovou činnost, individuálně, nebo ve formálních skupinách, rozvíjejí projevený talent pod vedením odborníka.

Organizace soutěží a přehlídek vyhlášených nebo doporučených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ve smyslu vyhlášky MŠMT č. 55/2005 Sb., v platném znění. Střediska volného času, z pověření svého zřizovatele nebo orgánu státní správy v resortu školství, organizují základní kola nebo kola vyhlášená příslušným školským odborem či z pověření Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a v dohodě se zřizovatelem soutěžní kola nebo přehlídky vyšší (regionální, celostátní). Podíl středisek volného času spočívá v přípravě, propagaci, zabezpečení vlastního průběhu a vyhodnocení soutěže. Zaměstnanci středisek volného času se svými spolupracovníky a aktivisty zabezpečují příslušná kola, jak organizačně, tak i odborně. Aktivity spojené s místními soutěžemi jsou tedy akce

příležitostné a také tak se ve Výkaze o činnosti vykazují.

**Spontánní činnost** je pedagogicky a organizačně ovlivňována pedagogy nepřímo. Nabídka je využívána individuálně, nebo skupinami účastníků neorganizovaně, podle jejich aktuálního zájmu (např. otevřená hřiště či sportoviště, čítárny, herny apod.). Nejvýraznější změnou dle nové vyhlášky, je důraz na takzvanou spontánní činnost. Jde o přístup, při kterém se má dětem poskytovat prostor pro jejich zájmovou činnost, aniž by je někdo přímo vedl. Jde o činnost pod odborným pedagogickým dohledem, která však převážně vychází z momentálního zájmu a potřeb dítěte. Prostředkem k realizaci spontánních činností je pak vytvoření co možná nejširší nabídky aktivit pro děti. Spontánní činnosti nemají pevně stanovený začátek nebo konec. Jsou vymezeny pouze provozem zařízení. Jsou přístupné všem zájemcům. Pedagogický pracovník při těchto činnostech zajišťuje bezpečnost tam, kde je to nutné, při některých aktivitách vystupuje jako rádce, konzultant či činnost motivuje.

Nabídka spontánních aktivit může být např. i při akcích jiných pořadatelů. Střediska by tedy měla vytvářet větší prostor pro nepravidelnou činnost dětí a mládeže.

Středisko volného času může poskytovat metodickou, odbornou, popřípadě materiální pomoc účastníkům zájmového vzdělávání, případně školám a školským zařízením. Střediska by měla začít plnit i určitou metodickou funkci vůči všem ostatním školským zařízením v oblasti zájmového vzdělávání. V každém středisku mají být odborníci, kteří dokážou školám i jejich družinám a klubům pomoci, včetně přípravy metodických materiálů.



### **2.3.1. Pedagogové ve střediscích volného času**

Obsahem práce pedagogických pracovníků středisek volného času, zejména DDM, je činnost manažersko pedagogická. Pedagog volného času ve střediscích volného času dětí a mládeže, dle Nařízení vlády č. 75/2005 Sb. ze dne 26. ledna 2005 o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, vede celoročně nejméně dvě výchovné skupiny v pravidelných aktivitách, v průměrné délce trvání nejméně 6 hodin týdně.

Toto nařízení se vztahuje na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství.

Pracovníkům stanovuje míru přímé výchovné činnosti ředitel jmenovitou garancí aktivit zařízení, obsaženou v celoročním plánu, nebo vnitřním příkazem. Do míry přímé výchovné činnosti se zahrnuje:

- vedení zájmových útvarů
- vedení příležitostných akcí
- vedením táborů a dalších zotavovacích akcí pro děti a mládež
- organizováním a vedením soutěží a přehlídek
- usměrňování spontánních aktivit
- vzdělávací aktivity pro jiný subjekt.

Nástin profilu pedagogického pracovníka střediska pro volný čas dětí a mládeže:

- Má manažerské schopnosti. Je organizačně zdatný, zná a sleduje trendy volnočasových aktivit. Je komunikativní.
- Umí připravit a zorganizovat nabídku různých zájmových aktivit pro volný čas a různé věkové skupiny.
- Zná metodiku vedení zájmových činností a umí ji tvořivě aplikovat.

- Je kreativní a pro své záměry dokáže získat široký okruh spolupracovníků – externistů, kterým zajišťuje servisní pedagogické služby pro jejich odbornou činnost v zařízení.
- Je vybaven ekonomickými znalostmi, dokáže pro své záměry připravit ekonomickou rozvahu a provedené akce ekonomicky vyhodnotit.
- Zná a umí aplikovat pedagogické zásady výchovy mimo vyučování a psychologické zásady volnočasových aktivit.
- Má právní vědomí.
- Zvládá public relations.

Náplň práce jednotlivých pracovníků stanoví ředitel střediska. Náplň vychází z uvedených právních předpisů, upravujících činnost střediska, ze statutu a dalších základních dokumentů střediska, plánu jeho činnosti a konkrétních podmínek a potřeb. Je samozřejmé, že náplň jednotlivých pracovníků v různých střediscích je značně odlišná v závislosti na místních podmínkách.

Na všechny pracovníky ve „školské“ oblasti zájmového vzdělávání se vztahuje zákon o pedagogických pracovnících, z čehož vyplývá, že i externí spolupracovník by měl být vybaven základní pedagogickou průpravou a měl by se i dostatečně vyznat v té části zájmových aktivit, které má na starost. Všichni pracovníci střediska se musí trvale vzdělávat ve svém oboru.

Pro profesní vzdělávání využijí pracovníci středisek akreditovaná pracoviště, zejména přímo řízené organizace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

### **2.3.1.1. Typ pedagoga volného času – pracovník klubu.**

V klubech mohou pracovat mimo interních zaměstnanců i externí a dobrovolní spolupracovníci. Všichni pracovníci klubů se musí trvale vzdělávat ve svém oboru. Pro profesní vzdělávání mohou pracovníci

klubů využít akreditované školící programy, kurzy a další vzdělávací akce, které organizují například přímo řízené organizace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Při Klubu se tvoří skupiny dobrovolných spolupracovníků. V klubech pracují obvykle zaměstnanci, kteří jsou pro svoji činnost odborně připraveni a svoji práci dělají se zájmem. I přes to však objektivně nemůže být v jejich silách zvládnout celou škálu činností, které je možno v klubu organizovat. V každém klubu je možné zajistit takové profesionální personální složení, aby odpovídalo kapacitě a zejména zájmu a potřebám dětí. Z tohoto důvodu se jeví jako vhodné a potřebné vytvoření aktivu dobrovolných spolupracovníků klubu.

Na rozdíl od všedních situací života ve škole, v zaměstnání a v rodině, umožňuje volný čas získání alternativní učební zkušenosti prostřednictvím sebevědomí a organizace sebe sama. Úkolem pedagogů volného času je odkrýt volný čas jako svobodný prostor pro nové životní zkušenosti ostatních.

### **2.3.1.2. Role pedagoga**

Pedagog volného času zastává při své činnosti různé role. Jako diagnostik rozeznává a zkoumá potřeby a zájmy dětí a mládeže, jejich úroveň a stupně rozvoje racionální sféry, emocí a motoriky. V roli poradce poskytuje konzultace ohledně optimálního využívání volného času, upevňování správných návyků v denním režimu, rozvíjí dobrovolnost s cílem vlivu na jedince spojený se získáním způsobilosti v oboru pedagogické komunikace, přesvědčování, interakce, vcítění se a intervence do osobnosti účastníků spontánní činnosti.

*„Jako podněcovatel umožňuje a podporuje komplexní a individuální rozvoj jednotlivců ve všech rovinách ( kognitivní, emocionální, senzomotorické), pomáhá uspokojování potřeb, osvojování kladných mravních a charakterových vlastností, dále rozvíjí individuální*

*schopnosti, vlohy a nadání, podporuje seberealizaci a sebevzdělávání člověka, v maximální míře využívá prostředků pozitivní motivace“* (Matějček, 1994). *„Pedagog volného času zastává také roli jako strůjce emocionálního zadostiučinění, přináší dětem a mládeži citové uspokojení z dobrovolně prováděné práce uprostřed neformální skupiny přibližně stejně naladěných osob, pomáhá prožívání úspěšnosti a libých pocitů a překonávání obtíží. Dále zastává roli organizátora činností, zajišťuje aktivity, při nichž svěřenci získávají vnitřní rozvahu, harmonii, relaxaci a zábavu a jako koordinátor a řídicí prvek odpovídá za skladbu a průběh volného času, za realizaci poznávací, rozhodovací, usměrňovací a regulační funkce výchovy“* (Vážanský, 2001).

### **2.3.1.3. Hodnocení pedagogů volného času**

Práce pedagogů volného času ve Střediscích volného času má svoje zvláštnosti a nelze jejich práci paušálně hodnotit podle stejných kritérií jako práci učitele. Pedagog volného času musí při své práci dodržovat nejen obecné pedagogické zásady, ale i požadavky pedagogiky volného času a v některých zařízeních ještě musí zohledňovat aspekty trhu volného času. U pedagoga volného času je hodnocen jeho vztah k dětem, ochotu jim naslouchat a empatií, jeho schopnost zájmovými aktivitami rozvíjet osobnost dítěte. Dále je nutné ocenit využívání příležitostí k individuální práci s dětmi, schopnost motivace na základě osobních zkušeností dětí, usměrňování spontánních aktivit, tvořivost, racionalizační úsilí, přístup k obtížně vychovatelným dětem a ochotu jim pomoci v momentálních životních situacích, stupeň obtížnosti práce s nimi apod.

Významné místo v činnosti pedagoga je jeho schopnost navození činnosti a její motivování, které má vyvolat potřebu dítěte vykonávat určitou činnost. Motivace má vyvolat potřebu a současně ukázat cestu jak ji uspokojit. Motivace činnosti má odpovědět dětem na otázku, proč

danou činnost budou vykonávat. Motiv má u dětí vyvolat určité jednání a udržovat jejich aktivitu daným směrem. Aktivita pro zájmovou činnost nemůže být vynucena, musí být navozena. Úspěšnost motivace je dána nejen důležitostí, kterou dítě samo činnosti přisoudí, ale také očekáváním úspěchu a ocenění. Motivace aktivizuje, reguluje a posiluje žádoucí chování. Motivaci ve výchově mimo vyučování můžeme rozdělit do dvou poloh: primární motivace má motiv v činnosti samé – tj. bezprostřední naplňování volného času. Pro sekundární motivaci je dítě vedeno k hlubšímu pochopení smyslu činnosti, vede k zvnitřnění motivace a dává základ k vytváření společensky žádoucích návyků k užívání volného času (tj. výchova k volnému času). Při motivování pedagogové využívají předchozí zkušenosti a zážitky dětí. Pokyn k činnosti nelze považovat za motivování.

Slýcháme, že děti jsou neaktivní, že je nic nebaví. Toto tvrzení vyvrací aktivity dětí mimo organizované činnosti. Nezáměr a nízká aktivita jsou projevem, že nabídka, její organizace, řízení či prostředí nebylo adekvátní zájmům dětí a nebyla ani motivací.

Máme-li hodnotit práci pedagoga volného času sledujeme:

- **Způsob navození činnosti.**

Jak pedagog zahájí svou činnost? Převažují kázeňské organizační příkazy, nebo zůstane prostor i na úsměv? Jak pedagog činnost motivuje? Motivaci je třeba ponechat dostatečný čas, aby si děti mohly činnost rozmyslet, zdali daný úkol přijmou za svůj, zda si o budoucí činnosti mohou popovídat s pedagogem i mezi sebou, zda se vnější motivace pedagoga volného času stane vnitřní motivací dětí. Následně se to projeví větším zaujetím dětí pro činnost i vyšším osobním nasazením dětí do činnosti. Pokud je zainteresovanost dětí malá, zadání splní spíše rychle než důkladně a tvořivě.

- **Průběžné podněcování a motivování.**

Pedagog v průběhu vedení činnosti děti sleduje a podle jejich zaujetí a se znalostí jejich schopností, podněcuje jejich kreativitu a výkonnost. Kritériem hodnocení u většiny činností volného času by nemělo být

hodnocení konečného výsledku, ale průběhu činnosti. Výsledek hodnotíme vzhledem k možnostem dítěte.

- **Zvolené činnosti.**

Činnost výchovy mimo vyučování není vázána závazným, výchovným či vzdělávacím programem. Ke zvolenému cíli může pedagog užívat prostředky dle svého uvážení, které jsou v souladu s obecnými pedagogickými zásadami a požadavky pedagogiky volného času. Při hodnocení práce pedagoga volného času, je dobré sledovat, jakým způsobem je zvolen obsah a případně další formy práce, Zdali jsou přiměřené věku dětí, jejich předchozím zkušenostem a dovednostem, jak činnost rozvíjí jejich osobnost, zda činnosti skutečně obohacují dítě a dávají základ pro samostatné využívání volného času. Zvolené činnosti by měly být na takové úrovni, aby je většina dětí zvládla sama bez výraznější dopomoci. Je třeba dbát na to, aby hry a náměty nebyly stereotypní a byly skutečně pro děti zajímavé je nutné také sledovat, jak je při činnostech zajištěna bezpečnost dětí.

- **Individuální práce s dětmi při skupinové činnosti.**

Pedagog při své činnosti s kolektivem musí věnovat i individuální pozornost některým dětem. Mělo by být hodnoceno, jak dokáže pedagog rozdělovat pozornost mezi jednotlivé děti či skupiny dětí, zda individuální péče je přiměřená potřebám jednotlivých dětí, zda pro jednotlivosti neuniká celkový cíl činnosti.

- **Vytváření atmosféry a důvěry.**

Vzájemná důvěra a vzájemné respektování by mělo být ve vztahu pedagog volného času - děti, děti – pedagog volného času, ale i ve vzájemných vztazích děti - děti.

Je sledována komunikace, tolerování, neprosazování se na úkor druhých, umění vzájemně si naslouchat, ocenit sdělení druhého. Umí pedagog svou kultivovanost a pozitivní myšlení přenést nenásilně i na děti? Zde již začínáme hodnotit i osobnost pedagoga volného času a jeho dispozice pro výchovně vzdělávací činnost. Jedním z ukazatelů jeho pozitivního

naladění je průběžné hodnocení činností dětí - více chválí, či více vytýká a varuje?

- **Organizační zvládnutí činností.**

Pedagogové zajišťují nejen bezpečnost dětí, popř. sociální služby, ale výchovně vzdělávací činnost, kterou však ostatní pracovníci škol často nedoceňují. Je sledováno a hodnoceno i zvládnutí organizace režimových momentů. Režimové momenty by měly probíhat klidně, v ustáleném pořadí a rytmu, neměly by zabírat v programu činnosti větší časový prostor než je nutné. Pokyny pedagoga mají být jasné a vnímané všemi dětmi, proto je hodnoceno, zda pedagog volí a má vypěstované komunikační mechanismy. Je sledováno, zda je vytvářen nejen prostor pro sdělení informací mezi dětmi, ale zda jsou také vedeny k vzájemnému naslouchání. Důležitá je i organizace jednotlivých činností a zdali uspořádání dětí pro jednotlivé činnosti dává dostatek příležitostí ke vzájemné komunikaci a podporování kamarádských vztahů.

- **Závěrečné hodnocení.**

Každá činnost by měla být ukončena zhodnocením. Motivační je pochvala, to co dětem pedagog pochválí, se budou snažit opakovat, aby byly příště opět oceněny. Záporné hodnocení většinou nevede ke zlepšení výkonu. Při hodnocení kázně může pedagog odmítnout některé projevy dítěte, hodnocení však nesmí vyznít jako odmítnutí dítěte samého. Pedagog má vytvořit prostor i pro ocenění jedinců a nejen hodnotit děti a mládež formálně. Jestliže má být hodnocení účinné, pak musí hodnotit odpovídajícími pojmy. Pouze pojmenování a ocenění konkrétních aktivit nemůže splnit očekávání. Povrchní hodnocení s užitím zástupných pojmů je formální a tím i neúčinné.

*„Pedagog volného času nebyl a není vázán podrobnými a závaznými ustanoveními, programy nebo osnovami, nýbrž pouze obecnými zásadami. Vůči dětem a mladým lidem mohl, ba musel postupovat daleko uvolněněji; měl tak možnosti svobodněji hledat a*

*tvořit, objevovat a konkretizovat nový pedagogický prostor*“ (Pávková, Hájek, Hofbauer 2002).

Hodnocení činnosti zařízení a tím i práce pedagoga nelze zúžit jen na hledisko, jak je zajištěna bezpečnost dětí a bezprostřední naplnění jejich volného času. Hodnocení výchovně vzdělávací práce má probíhat jako hodnocení specifické a náročné pedagogické činnosti s přihlédnutím k požadavkům na výchovu mimo vyučování a pedagogiku volného času, tedy jak odpovídají zvolené metody a formy činností podmínkám zařízení a zároveň požadavkům na specifičnost pedagogiky volného času (pedagogické ovlivňování volného času, dobrovolnost, přiměřenost, seberealizace, atraktivita činností, navozování kladných emocí atd.).

Ředitel má povinnost provádět kontrolní činnost práce pedagogů. Jednou z forem kontrolní činnosti jsou hospitace. Ředitel školského zařízení může mít zpracován interní plán kontrolní činnosti, který obsahuje i hospitační činnost, její formy ani četnost nejsou legislativně dány. Výstupy z kontrolní činnosti by měly být prokazatelné, např. zápisy z hospitací s projednáním výsledků s pedagogem, zápisem z porady pedagogů apod. Hospitace se nemá zaměřit jen na hledání nedostatků, má sloužit ke zlepšení pedagogického působení, má objektivně zhodnotit vedení dané činnosti. Je specifickou formou zpětné vazby. Při hospitaci u externích vedoucích zájmových útvarů postupuje hospitující se zvýšenou citlivostí a hodnocením posiluje především kladné rysy vedené činnosti. Pro hospitaci se doporučuje sledovat jednotlivé ukazatele, jejich úroveň hodnotit slovně nebo číselnou či abecední stupnicí.

### **2.3.2. Kluby**

Posláním klubu je především vytváření podmínek pro organizaci účelného využívání volného času dětí. Poskytnout dětem a dalším případným zájemcům prostor, podmínky, odborné vedení a další



předpoklady pro smysluplné trávení času v době mimo školního vyučování, pro naplňování jejich zájmů a potřeb. Klub by měl být rovněž nástrojem naplňování úkolů a cílů v oblasti zájmového vzdělávání, které vyplývají z nového školského zákona.

Klub by měl být otevřeným zařízením. Na činnosti klubu se má mít možnost účastnit každý zájemce, bez ohledu na to, zda se jedná o žáka školy, která klub zřizuje, či nikoliv. To vše odvisí od kapacitních, personálních, finančních a dalších možností klubu. Samozřejmě, že přednostní právo zapojit se do činnosti klubu by měli mít žáci školy nebo školského zařízení, kde klub působí.

Klub zřizuje se souhlasem svého zřizovatele škola nebo školské zařízení. Za optimální je považováno, pokud je klub vytvořen jako součást školy nebo školského zařízení.

Klub může pro svoji činnost získávat a využívat sponzorské dary a příspěvky jiných právnických i fyzických osob. Pokud takovéto prostředky získá, mělo by školské zařízení tuto skutečnost respektovat. O financování klubů se stará zřizovatel ze svých finančních prostředků, může tuto činnost podporovat i formou grantů.

Činnosti organizované v klubu, by až na výjimky, neměly být pro účastníky zdarma. Výše poplatků za činnost v klubu, pro účastníky by neměla přesáhnout současnou cenu, obvyklou pro srovnatelné zařízení a srovnatelné činnosti.

Jsou-li k dispozici vhodné prostory, lze s provozem klubu začít bez mimořádné vstupní finanční dotace a technicky a materiálně ji lépe saturovat postupně. Nicméně finanční zabezpečení je většinou alfa i omegou každé činnosti. V lokalitách, kde je vůle místního zastupitelstva ke spolupráci, je nastartování činnosti klubu velmi usnadněno. Je třeba přesvědčit ty, kteří rozhodují o financích města, obce, že investice do mladých lidí je sice dlouhodobá, ale z hlediska společenského nanejvýš potřebná. Je třeba ukázat, že tato práce přináší výsledky, a že postupem času se mohou z mnoha pasivních mladých lidí stát aktivní, tvořiví lidé, schopni samostatně a správně jednat a zapojit se do života obce. Pokud

není otevřený klub pouhým "shromaždištěm", hernou, debatním klubem apod., potom tak jako u jiných činností i některé aktivity spontánní činnosti, nabízené v rámci otevřeného klubu, by měly být ze strany účastníků alespoň částečně, či symbolicky hrazeny. Výše a forma účastnických poplatků se stanovují v rámci ekonomické rozvahy s ohledem na typ činnosti a možnosti účastníků. Na místě je také upozornit, jak důležité je vést mládež k samostatnému vyhledávání informací o dostupných finančních i materiálových zdrojích pro zabezpečení jejich činností, včetně toho, aby měli přímou participaci na vypracovávání případných grantů. Na finanční krytí k zavádění nových činností, je vhodné využívat všech možností dotační politiky státu, obcí, regionů i nadací, a to jak českých, tak i v rámci evropských struktur (např. ČNA Mládež, agentury Leonardo a Sokrates). Při získávání finančních zdrojů by se v žádném případě nemělo zapomínat na promyšlené a dobře cílené aktivity public relations, které nám mohou v rámci fundraisingu pomoci získat spolupráci sponzorů i z privátní sféry.

## **2.4. Cílové skupiny dětí a mládeže**

Činnosti střediska volného času i činnosti klubu jsou určeny pro děti a mládež školního věku. Dle místních podmínek a charakteru činnosti toho kterého střediska se jeho aktivit může zúčastnit každý občan, který o to projeví zájem, tedy i dospělí účastníci. Podmínky účasti s ohledem na možnosti střediska stanoví ředitel střediska. Pro přihlášení do činnosti ve středisku není rozhodující místo bydliště, příslušnost k určité škole, členství ve spolcích, ani žádné jiné omezení.

Na spontánní aktivity a různé jednorázové a příležitostné akce není nutná předchozí písemná přihláška. Naopak, v některých případech by mohla zbytečně omezovat neformální účast dětí.

V rámci účasti dětí a mládeže na činnosti v klubu, nebo na jeho akci, je školské zařízení povinno zajistit odpovídající míru bezpečnosti a ochrany účastníků, respektovat jejich základní fyziologické a psychické

potřeby a minimalizovat možnosti jejich ohrožení sociálně patologickými a dalšími negativními jevy. Školské zařízení zodpovídá za účastníky činnosti klubu v době od jejich příchodu do jejich odchodu

## **2.5. Spontánní činnosti**

Spontánní činnost je jednou z oblastí činnosti středisek pro volný čas dětí a mládeže, která je dána vyhláškou 72/2005 Sb., a tato činnost v posledním období nabývá na významu, je na ni kladen zvláštní důraz. Je totiž možností, jak zaujmout velkou část, tzv. neorganizované mládeže, a rozšířit tím i dosah působení středisek pro volný čas. Zároveň je formou zájmové činnosti, preferovanou většinou dnešní dětské a především mladé generace. Mladým lidem zvláště vyhovuje její neformálnost a volnost. Děti a mladí lidé mohou vyzkoušet různé druhy činností, rozpoznat své vlohy pro danou činnost a poté si zvolit, čemu by se chtěli soustavněji věnovat. Spontánní činnost je průběžná nabídka různých činností, která je využívána individuálně, nebo skupinami účastníků neorganizovaně, dle jejich aktuálního zájmu. Je volně přístupná všem zájemcům a časově je vymezena pouze provozní dobou zařízení. Je organizačně a pedagogicky ovlivňována pedagogy nepřímo. Nejdůležitějšími rysy nabídky spontánní činnosti jsou: přizpůsobení se časovým možnostem dětí a především mládeže, "bezprahový" přístup k nabídce činností SVČ.

V neposlední řadě jsou to i podmínky v dané lokalitě (nabídka dalších organizací a institucí) a variabilita nabídky aktivit v návaznosti na zájem (přání) účastníků. V některých SVČ existují tzv. otevřené kluby, které jsou jednou z forem spontánní činnosti.

## 2.5.1. Popis a význam spontánní činnosti

### Základ spontánní činnosti spočívá ve dvou krocích:

- a) vytvořit místo, kde by se mládež mohla a chtěla sejít a popovídat si, případně kde by se mohla něčím zabavit, tzn. jakési "srazové místo" či "shromaždiště" (jednou z variant jsou v řadě SVČ již realizované tzv. otevřené kluby), které by bylo volně přístupné a otevřené pokud možno co nejdéle (v čase, kdy mají mladí lidé volno), místo, jehož vybavení (atmosféra) by odpovídalo životnímu stylu mladých.
- b) nabídnout na tomto místě alespoň jednu aktivitu a informovat přehledně a aktuálně o tom, co lze kdy dělat jiného v dalších prostorách zařízení (další aktivity průběžné, případně kombinace s pravidelnou činností), popřípadě denně obměňovat nabídku činnosti.

Už tato stručná charakteristika ovšem napovídá, že zdánlivě jednoduchá věc má mnoho úskalí. Limitujícím faktorem je zde především prostorové vybavení zařízení, částečně materiální zajištění činnosti a nutnost přerozdělení organizace práce. Vymezení místa pro setkávání mladých (shromaždiště) předpokládá mít k dispozici vhodnou místnost, nejlépe ve vstupním prostoru zařízení. Lze však využít i chodbovou niku, či v letním období venkovní prostory. Přístup na toto shromaždiště by neměl být nikým a ničím omezován např. zvonky na dveřích nebo procházením přes šatnu či vrátnici. K základnímu vybavení by mělo patřit malé stolové zařízení a sezení, příp. police. V tomto prostoru by měl být informační panel, který podává návštěvníkovi aktuální přehled nabídky dalších činností v SVČ. K vytvoření příjemné atmosféry je doporučováno, umožňuje-li to daný prostor, přidat reprodukovanou hudbu (magnetofon), vhodné je i případné umístění nápojového automatu. Je dobré propojení tohoto shromaždiště s malým "informačním centrem" pro děti a mládež (v minimalizované podobě) - **nabídka informací se stává základní aktivitou v nabídce spontánní činnosti.** Pojem "informační centrum" je možné chápat v tomto případě

jako nabídku základních celorepublikově platných informací z oblasti vzdělávání, zaměstnání apod. Základní aktivitou se v tomto shromaždišti, nebo v bezprostřední návaznosti na něj, může stát i využití jiných prostor a jakýchkoli dalších činností – knihovny, čítárny, stolní hry, nebo venkovních prostor - hřiště, hřišťátka pro menší děti; možností je bezpočet. Na tuto "vstupní zónu" pak navazuje další řada aktivit. Mohou to být opět průběžně nabízené činnosti, např. využití kulečnicku, hudební zkušebny či počítačů, posilovny, hřiště či některé výtvarné činnosti, nebo se další nabídka vymezuje časově (využití odborných pracoven jako je keramická dílna, modelářská pracovna, posilovna, kdy v těchto pracovnách neprobíhá pravidelná zájmová činnost). Prostorové a materiální zajištění této části nabídky spontánní činnosti se jeví jako bezproblémové, protože přirozeně navazuje na pravidelnou zájmovou činnost. Nutno podotknout, že variabilita nabídky činností by měla být značně proměnlivá a musí vycházet a přizpůsobit se aktuálnímu zájmu potenciálních účastníků. Valná většina středisek pro volný čas ovšem využívá budov se stavebními dispozicemi velmi omezenými, ať už co do velikosti či využitelnosti prostor. V této situaci nelze než přistoupit k "minimálním" variantám spontánní činnosti.

### **2.5.2. Metody hodnocení spontánní činnosti**

Hodnocení je systematickým sbíráním, tříděním, vyhodnocováním a ohodnocováním dat, podle předem daných kritérií, za účelem dalšího rozhodování.

Podstatou hodnocení je srovnávání, kdy zjištěné údaje odrážející stav dané reality porovnáváme s určenými standardy. Účelem hodnocení je klasifikace výkonů, efektivnost vzdělávání, efektivnost práce a poskytování cílů. Řízení pracovního výkonu je trvalá průběžná činnost s cílem trvalého zlepšování výkonu a jeho kvality, rozvoje dovedností a nepřetržitého zdokonalování metod a postupů jako reakce na stále se

měnící a vyvíjející se okolí. Při hodnocení zaměstnanců je důležitá specifikace výkonu a rozvojového potenciálu výkonu. Výsledky hodnocení zaměstnanců slouží jako základ pro odměňování a ocenění pozitivních vlastností zaměstnance. Řídící pracovník může určit rezervy ve výkonu a schopnosti dalšího rozvoje pracovníka, popřípadě ho seznámit s další perspektivou jeho pracovní aktivity. Cílem hodnocení pracovního výkonu a chování pedagoga je určit úroveň pracovního výkonu a kvality práce zaměstnance a rozpoznat potenciál jeho výkonu, určit silné a slabé stránky každého zaměstnance, umožnit zaměstnanci zlepšení výkonu, zjistit má-li zaměstnanec rezervy ve výkonu a předpoklady k dalšímu rozvoji. V neposlední řadě slouží hodnocení k informaci i k využití pro odměňování podle individuálního výkonu. Hodnocením se dá identifikovat potřeby zvyšování kvalifikace a možnosti dalšího postupu, získat informace o názorech zaměstnanců, faktorech spokojenosti nebo nespokojenosti. Hodnocení provádí vždy přímý nadřízený, který vychází z výsledků průběžného sledování výkonu a realizuje jej podle jednotných metodických zásad. Hodnocení se opakuje v cyklech a je součástí stanoviska z předcházejícího hodnocení. Volba metod hodnocení musí odpovídat podmínkám organizace. Mezi hlavní zásady organizace hodnocení zaměstnanců patří :

- provádí vždy přímý nadřízený
- vychází z výsledků průběžného sledování výkonu
- realizuje se podle jednotných metodických zásad
- volba metod hodnocení odpovídá podmínkám organizace
- forma hodnotícího rozhovoru na základě předcházející přípravy hodnotitele
- v opakovaných cyklech hodnocení je součástí stanovisko z předcházejícího hodnocení

Hodnocení by mělo být oběma jeho účastníky – hodnoceným i hodnotitelem chápáno jako příležitost k řešení vzájemných problémů,

jako nástroj podpory a dalšího profesionálního rozvoje obou zúčastněných stran. Součástí strategie musí být také odstranění typických slabých stránek hodnocení, jakými je formálnost, povrchnost a subjektivnost.

Hospitační činnost je jednou ze základních povinností vedoucích pracovníků ve střediscích volného času. Tato činnost má velký význam pro těsnější vztahy mezi ředitelem a interními i externími pedagogy. Je jedinečnou příležitostí jak okamžitě ohodnotit výsledky práce pedagogů. Na hodnocení spontánní činnosti lze samozřejmě obecně aplikovat výše zmíněné postupy, ale je natolik specifickou činností, že všechny metody hodnocení musí být přizpůsobeny jejímu charakteru.

## **3. Výzkumná část**

### **3.1 Výzkumná sonda**

Cílem výzkumné sondy v této práci je zjistit současný stav spontánní činnosti v SVČ v oblasti personální a srovnat jednotlivé metody hodnocení spontánní činnosti ve střediscích volného času. Zároveň se snažím přispět k určení optimální formy organizace a hodnocení spontánní činnosti.

Vzhledem k tomu, že v literatuře není zatím výrazněji zpracována tato problematika, snažila jsem se tak svojí prací poskytnout shrnutí současných aktuálních forem a metod hodnocení v oblasti spontánní činnosti ve střediscích volného času.

Hodně dětí tráví svůj volný čas ve veřejných prostranstvích, na ulici, venku bez dohledu a zájmu dospělých. Na profesionalitě pedagogů volného času je jak dokázkou děti s mládeží organizovat, zaujmout a získat pro smysluplné využití jejich volného času. Na řediteli školského zařízení je potom jak dokáže tuto nelehkou práci ohodnotit.

Stanovení hypotéz:

**Hypotéza č. 1: Ve všech střediscích volného času existuje nabídka spontánní činnosti.**

**Hypotéza č. 2: Převážná forma spontánní činnosti je Otevřený klub.**

**Hypotéza č. 3: Na spontánní činnosti spolupracují všichni interní a externí pedagogové.**

**Hypotéza č. 4: Spontánní činnost se hodnotí podle počtu účastníků.**

**Hypotéza č. 5: Ředitel střediska volného času podporuje další vzdělávání pedagogů vzhledem k jejich práci v otevřených klubech.**

**Hypotéza č. 6: Ředitelé středisek volného času považují práci pedagogů v otevřeném klubu za jednu z hlavních součástí jeho hodnocení a odměňování.**



## **3.2. Popis zkoumaného vzorku, použitá metoda a organizace výzkumu**

Pro získání potřebných informací jsem použila metodu dotazníku. Dotazníky jsem poslala emailem, nebo jsem je osobně rozdala ředitelům SVČ.

Byla použita metoda polostrukturovaného dotazníku, který jsem vytvořila celkem z 12 otázek. Použila jsem z toho i dvě otevřené otázky, kterými jsem chtěla zjistit nejnovější způsoby hodnocení práce v klubu a zjistit jaké metody v této době ředitelé nejčastěji používají.

Oslovila jsem 107 respondentů. Prováděla jsem kvantitativní výzkum, který se snaží přistupovat ke zkoumanému jevu objektivně, nestranně, s cílem potvrzovat nebo vyvracet hypotézy vytvořené na základě existující teorie.

Vycházela jsem z hypotéz, které se při výzkumu buď potvrdily, částečně potvrdily, nebo byly popřeny.

Pilotní dotazník jsem použila ve třech Střediscích volného času. V Domě dětí a mládeže Praha 10, Pod Strašnickou vinicí 23 jsem na základě připomínek upravila formulaci otázky číslo 10 – „*Vyjmenujte kritéria hodnocení úspěšnosti práce pedagogů v klubu?*“. Po rozhovoru s ředitelem jsem otázku upravila na níže uvedené znění. Ve dvou dalších střediscích pro volný čas, které jsem navštívila žádné připomínky nebyly vzneseny. Z tohoto důvodu jsem otázky použila i ve výzkumné části.

### **Pilotní dotazník:**

1. Jak je velké vaše školské zařízení ?
2. Jaká je velikost obce, ve které působí vaše zařízení?
3. Kolik máte interních pedagogů?
4. Kolik máte externích pedagogů?
5. Kolik máte dobrovolníků?

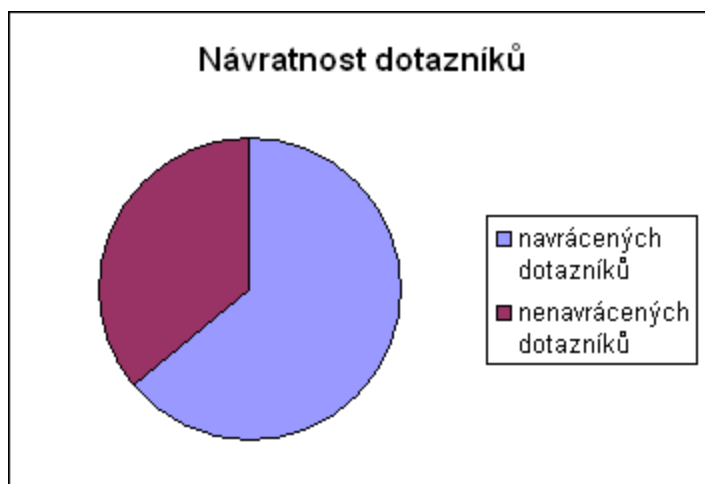
6. Nabízí Vaše zařízení spontánní činnost?
7. Pokud ano, jakou formou?
8. Kolik pracovníků se podílí na práci v otevřeném klubu?
9. Kolik pracovníků absolvovalo program dalšího vzdělávání pro pracovníky otevřených klubů?
10. Podle jakého kritéria je hodnocena úspěšnost práce pedagoga v klubu?
11. Používáte nějaké metody hodnocení spontánní činnosti, pokud ano, vyjmenujte je:
12. Jak velký podíl hodnocení činnosti pracovníka souvisí s jeho prací v Otevřeném klubu?

### 3.3. Výsledky výzkumné sondy

Dotazník byl zaslán celkem 107 ředitelům SVC z celé České republiky. Odpovědělo 68 dotázaných , návratnost byla 63,55% .

*Tabulka číslo 1 : Návratnost dotazníků*

POČET ODESLANÝCH DOTAZNÍKŮ	POČET NAVRÁCENÝCH DOTAZNÍKŮ
107	68



## Výsledky:

### Otázka č. 1

#### 1) Jak velké je Vaše zařízení ?

Tento údaj jsem získala rozdělením do skupin podle počtu účastníků pravidelné činnosti. Střediska volného času jsem rozdělila do čtyř skupin : skupina 1 – malá do 200 účastníků pravidelné činnosti, 2 - středně velká s počtem do 500 účastníků, velká - s počtem účastníků do 1000 a velmi velká - s počtem účastníků nad 1000.

Výsledky jsou uvedeny v tabulce i grafu

***Tabulka číslo 2 Velikost středisek volného času***

VELIKOST	POČET	%
malá	14	20,59
střední	12	17,65
velká	32	47,06
velmi velká	10	14,7



V ČR převažuje typ velkých středisek volného času s počtem 500 až 1000 účastníků pravidelné činnosti. Ostatní typy jsou zastoupeny přibližně stejným procentem.

**Otázka č. 2**

**2) Jaká je velikost obce ve které působí Vaše zařízení ?**

Velikost obcí je rozdělena podle obecných pravidel dělení tj. do 10 000 obyvatel, do 50 000 obyvatel, do 100 000 obyvatel a nad 100 000 obyvatel.

*Tabulka číslo 3: Velikost obce*

<b>do 10 000 OBYVATEL</b>	<b>do 50 000 OBYVATEL</b>	<b>do 100 000 OBYVATEL</b>	<b>nad 100 000 OBYVATEL</b>
11	12	14	31



Z výsledků je patrné, že většina z diskutovaných středisek volného času (45,5%) je ve velkých městech nad 100 000 obyvatel. Zároveň je však z výsledků zřejmé, že střediska volného času jsou i ve všech ostatních typech obcí.

### **Otázka č. 3**

#### **3) Kolik interních pedagogů ve středisku volného času ?**

Velikost střediska volného času je charakterizována nejen počtem účastníků pravidelné činnosti, ale i počtem interních a externích pedagogů. Ve zkoumaném vzorku byl nejmenší počet interních pedagogů 1 (2 případy), největší počet 32. Pro rozdělení do skupin jsem použila toto dělení :

- do 5ti interních pedagogů,
- 5 až 10 interních pedagogů,
- 10 až 15 interních pedagogů,
- více než 15 interních pedagogů.

*Tabulka číslo 4 : počet interních pedagogů ve střediscích volného času*

<b>1 AŽ 5 PEDAGOGŮ</b>	<b>6 AŽ 10 PEDAGOGŮ</b>	<b>11 AŽ 15 PEDAGOGŮ</b>	<b>VÍCE NEŽ 15 PEDAGOGŮ</b>
22	19	17	10



Počet interních pedagogů nemusí odpovídat počtu úvazků pedagogických pracovníků. Ve střediscích volného času je pravidlem, že zde pracují i pedagogové, kteří jsou zaměstnáni ještě v jiných zařízeních. Pro tuto práci je však podstatný počet fyzických osob které v zařízení pracují. Tento údaj je důležitý pro posouzení zapojení interních pedagogů do spontánních činností SVČ. Hodnota slouží jako výchozí pro posouzení důležitosti spontánní činnosti pro práci jednotlivých pedagogů. Z hlediska řízení a hodnocení spontánní činnosti je důležité zjistit kolik pracovníků se této činnosti věnuje a to bez ohledu na výši úvazku

#### Otázka č. 4

#### 4) Kolik externích pedagogů pracuje ve středisku volného času ?

Střediska volného času mají různé koncepce svých činností, které odráží místní podmínky, materiálně technickou základnu, filozofii jednotlivých zařízení i představy zřizovatelů. I poměrně velké středisko volného času může mít menší počet interních pedagogů, kteří pracují především jako koordinátoři a větší část přímé pedagogické práce mohou zajišťovat pedagogové externí. I zde je nutné zjistit kolik externích pedagogů se práci ve středisku volného času věnuje. I u kategorie externích pedagogů je třeba zjistit jejich míra zapojení do spontánní činnosti. Pokud se externí pracovníci označují jako pedagogové měla by tomu odpovídat i jejich pracovní náplň. Nelze je tedy chápat jen jako příležitostné vedoucí zájmových útvarů. Cílem je aby se i oni aktivně podíleli na co největším počtu aktivit střediska volného času. Vzhledem k tomu, že spontánní činnost je jednou ze základních činností střediska volného je zjištění zapojení těchto pracovníků zásadní.

**Tabulka číslo 5 : Počet externích pracovníků**

POČET EXTERNÍCH PEDAGOGŮ	1 - 10	11 - 19	20 - 29	30 A VÍCE
ČETNOST	16	25	19	8



Z uvedených výsledků je patrné, že počet externích pedagogů je v průměru i absolutně větší než počet interních pedagogů. Ani v jednom případě nebyl počet externích pedagogů menší nebo roven počtu interních pedagogů. Potvrzuje se tím předpoklad, že část interních pedagogů je pověřena řízením externích pedagogů. Velké početní zastoupení externích pedagogů souvisí s šíří nabídek trávení volného času. Pro některé specifické nabídky je nutná velká odbornost a specializovanost (radiové modelářství, digitální fotografie, paličkování, dětská televize .....). Je důležité aby tyto aktivity byly vedeny na profesionální úrovni. Zároveň je nutné je ve střediscích volného času podporovat a rozvíjet tak, aby nabídka činností byla co možná nejširší a pro mládež přitažlivá. I tuto skupinu pedagogických pracovníků lze do spontánních aktivit zapojit. Nebude se samozřejmě jednat o pravidelné zapojení v denním provozu klubu. Lze je však velmi výhodně zapojit do příležitostných akcí probíhajících v rámci činnosti klubu. Tato aktivita může fungovat i zpětně jako forma „náboru“ pro pravidelnou činnost.



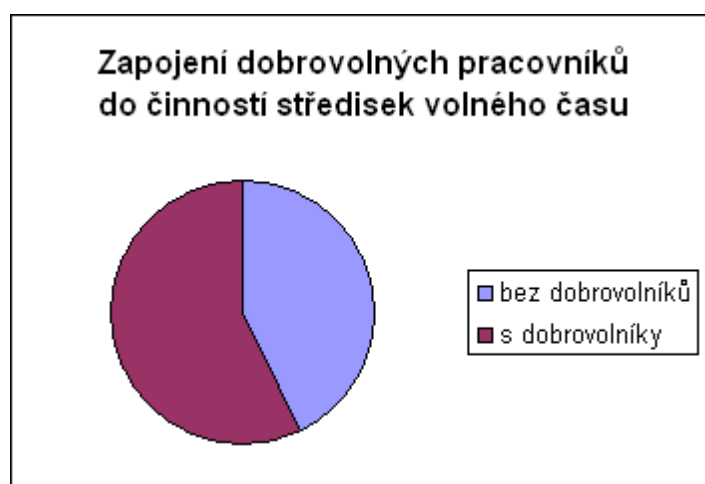
## Otázka č. 5

### 5) Kolik pracuje ve vašem zařízení dobrovolníků ?

Tato otázka měla zjistit zapojení neplacených dobrovolných pracovníků do činností středisek volného času. Z uvedených výsledků je patrné, že zdaleka ne ve všech střediscích volného času působí dobrovolní spolupracovníci. Také počet dobrovolných pracovníků je poměrně nízký ( 0 až 6). V tabulkách i grafech je vyhodnoceno zapojení dobrovolníků do činnosti jednotlivých středisek volného času.

**Tabulka číslo 6 : Zapojení dobrovolných spolupracovníků do činnosti střediska volného času**

STŘEDISKA VOLNÉHO ČASU S DOBROVOLNÍKY	STŘEDISKA VOLNÉHO ČASU BEZ DOBROVOLNÍKŮ
39	29



**Tabulka číslo 7 : Počet dobrovolných spolupracovníků ve střediscích volného času.**

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>DOBROV.</b>	<b>DOBROV.</b>	<b>DOBROV.</b>	<b>DOBROV.</b>	<b>DOBROV.</b>	<b>DOBROV.</b>	<b>DOBROV.</b>
29	19	10	4	2	3	1



Jedná se o poměrně překvapivá zjištění. Zapojení dobrovolníků do aktivit středisek volného času je nízké. Je zřejmé, že tento fakt odlišuje střediska volného času od dalších subjektů zabývajících se volnočasovými aktivitami. Jejich činnost je postavena na dobrovolných spolupracovnících. Je otázkou co tyto rozdíly způsobuje. Může se jednat o fakt, že dobrovolníci ochotní věnovat svůj volný čas dětem a mládeži, hledají uplatnění především v neziskových organizacích, které jsou vnímány jako centra dobrovolnictví. Může to být způsobeno i jistou obavou středisek volného času z této formy spolupráce. Stále je poměrně

zakořeněná představa, že práce dobrovolníka se poměrně špatně řídí a koordinuje. Navíc je sporné i jejich postavení vzhledem k vnitřním předpisům zařízení. Tyto argumenty však v žádném případě neobstojí. V nízkém zapojení dobrovolníků do činnosti středisek volného času vidím jednu z největších personálních rezerv a to i vzhledem k spontánním činnostem. Zahraniční zkušenosti ukazují, že dobrovolník pracující v rámci střediska volného času může být velkým přínosem. Velmi přitažlivé je zapojení dobrovolníků z jiných zemí. Jejich odlišnost může být prvním stimulem pro návštěvu otevřeného klubu. Otevřené programy organizované cizincem jsou vždy velmi zajímavé a často přinášejí mnohé nové impulsy k další činnosti střediska.

#### **Otázka č. 6**

##### **6) Nabízí vaše zařízení spontánní činnosti ?**

Všichni dotazovaní ředitelé odpověděli na tuto otázku kladně. Znamená to, že spontánní aktivity jsou v souladu s právní úpravou (vyhláška č.74/2005 o zájmovém vzdělávání) součástí práce všech diskutovaných středisek volného času. Zároveň je zřejmé, že spontánní činnosti jsou nedílnou součástí práce všech středisek volného času. Zjištěný fakt jasně dokazuje trend otevírat činnost těchto zařízení neorganizovaným dětem a mládeži.

#### **Otázka č. 7**

##### **7) Pokud nabízí SVČ spontánní činnost, jakou to činí formou ?**

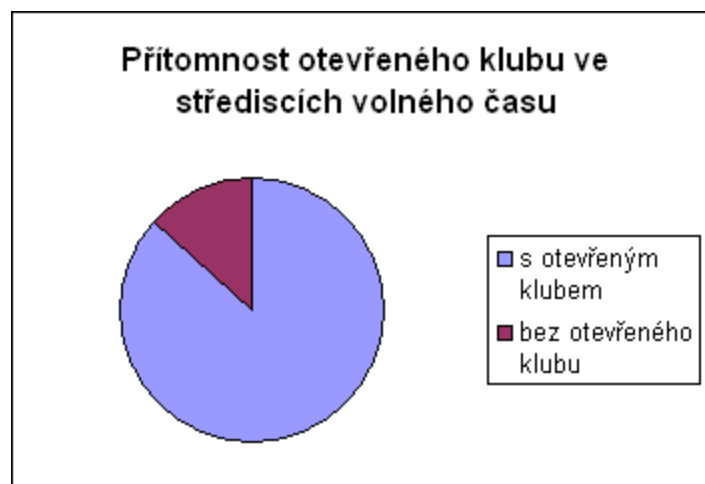
V této otázce měli ředitelé na výběr ze dvou možností

- a) otevřený klub
- b) jinou

Výsledky jsou opět zpracovány v tabulkách i graficky. Četnost otevřených klubů je porovnávána s velikostí střediska volného času i s jeho umístěním podle velikosti obce.

*Tabulka číslo 8 : Přítomnost otevřeného klubu ve středisku volného času*

STŘEDISKA VOLNÉHO ČASU S OTEVŘENÝM KLUBEM	STŘEDISKA VOLNÉHO ČASU BEZ OTEVŘENÉHO KLUBU
59	9



*Tabulka číslo 8 : Absence otevřeného klubu podle velikosti zařízení*

VELIKOST STŘEDISKA	MALÉ SVČ	STŘEDNÍ SVČ	VELKÉ SVČ	VELMI VELKÉ SVČ
<b>BEZ OTEVŘENÉHO KLUBU</b>	7	2	0	0

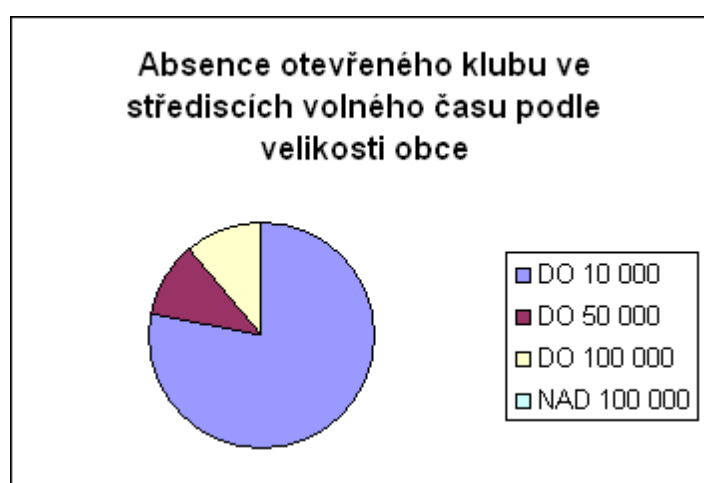


Je patrné, že otevřený klub je hlavní formou spontánní činnosti střediska volného času. Všechna velká a velmi velká střediska volného času mají vlastní otevřené kluby. Kluby nejsou pouze ve dvou středně velkých střediscích. V obou těchto případech však klub na stejné adrese funguje, provozuje ho však jiný subjekt. V menší obci je tento model vhodný a z hlediska výchovné práce i plně vyhovující. Spolupráce několika subjektů je výsledkem přístupu obce, která vyhradí jednotlivým subjektům část svého nemovitého majetku k činnosti. Vzhledem k velikosti cílové skupiny by nebylo vhodné si nabídkou konkurovat. Skutečně tak otevřené kluby nepracují pouze v sedmi malých střediscích volného času. Všechna však nabízí spontánní aktivity jinou formou. Pokud tato situace vyhovuje z hlediska nabídky činností pro cílovou skupinu mládeže není forma klubové činnosti nutná. V menších střediscích volného času působících v menších obcích bude vždy forma spontánní činnosti záviset na konkrétní situaci a místních podmínkách. Porovnání absence otevřeného klubu vzhledem k velikosti obce je uvedena v tabulce i grafu. I z těchto výsledků je patrná závislost na četnosti cílové skupiny. Zvláště v malých obcích se může stát, že pro pravidelnou činnost otevřeného klubu není v daném regionu dostatečně

početná cílová skupina. Souvisí to i s nabídkou dalších subjektů. Pokud ve stejné obci nabízí otevřené aktivity i další organizace, je mnohdy účelnější se zabývat doplněním chybějících spontánních činností.

**Tabulka číslo 9 : Absence otevřeného klubu ve střediscích volného času podle velikosti obce**

VELIKOST OBCE	DO 10 000 OBYVATEL	DO 50 000 OBYVATEL	DO 100 000 OBYVATEL	NAD 100 000 OBYVATEL
STŘEDISKA VOLNÉHO ČASU BEZ OTEVŘENÉHO KLUBU	7	1	1	0



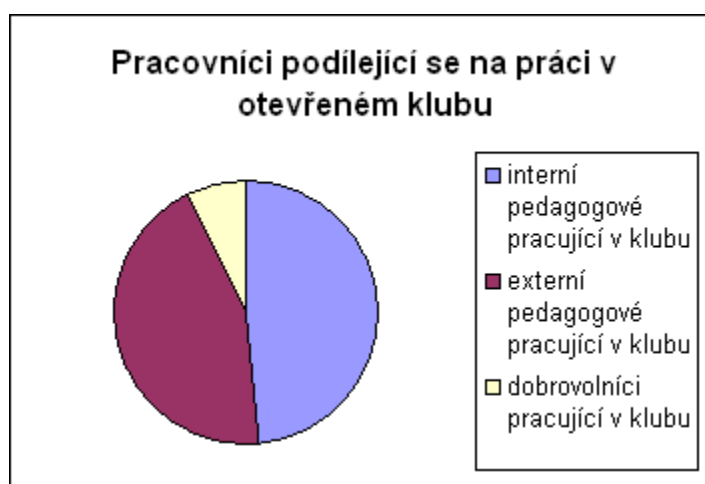
### Otázka č. 8

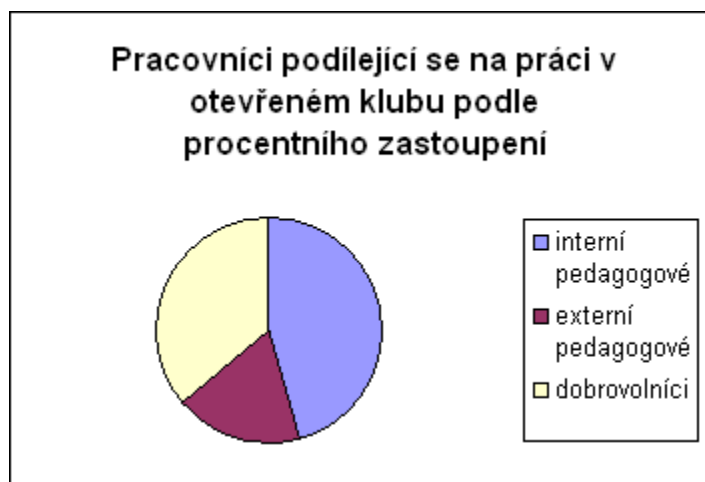
#### 8) Kolik pracovníků se podílí na činnosti otevřeného klubu ?

V této otázce byla hodnocena jen střediska volného času v nichž pracuje otevřený klub. Byly porovnány počty jednotlivých skupin pracovníků a jejich zapojení do práce v otevřeném klubu. Výsledky jsou patrné z tabulek a grafů.

*Tabulka číslo 10 : Počet pracovníků podílející se na činnosti otevřeného klubu*

	INTERNÍ PEDAGOGOVÉ	EXTERNÍ PEDAGOGOVÉ	DOBROVOLNÍCI
<b>Celkový počet pracovníků</b>	436	984	80
<b>Pracující v otevřeném klubu</b>	231	214	34
<b>Procentuální zastoupení</b>	52,98 %	21,75 %	42,5 %





Z těchto výsledků je patrné, že na práci v klubu se z velké většiny podílí interní a externí pedagogové. Počet dobrovolných pracovníků je řádově nižší. Vzhledem k počtu pedagogů se na práci v klubu podílí více než polovina interních pedagogů, přes čtyřicet procent dobrovolných pracovníků a jen přes dvacet procent externích pedagogů. Zajímavým poznatkem je poměrně vysoký podíl dobrovolníků pracujících v klubech. Celkově využívají střediska volného času dobrovolníky poměrně málo, pokud však ve střediscích volného času pracují tak se poměrně často podílí na práci v otevřeném klubu. V této oblasti je asi největší rezerva. V klubu by měli být vytvářeny aktivity dobrovolných spolupracovníků. Lze předpokládat, že v klubech pracují zaměstnanci, kteří jsou pro svoji činnost odborně připraveni a svoji práci dělají se zájmem. I přes to však objektivně nemůže být v jejich silách zvládnout celou škálu činností, které jsou v klubech organizovány, nebo by organizovány mohly být.



### Otázka č. 9

#### 9) Kolik pracovníků absolvovalo program dalšího vzdělávání pro pracovníky otevřených klubů?

Další vzdělávání pedagogických pracovníků je nedílnou součástí činnosti střediska volného času. Všichni pracovníci klubů by se měli trvale vzdělávat ve svém oboru. Pro profesní vzdělávání mohou pracovníci klubů využít akreditované školicí programy, kurzy a další vzdělávací akce, které organizují například řízené organizace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a organizace, které získaly akreditaci k těmto školením.

*Tabulka číslo 11 : Počet pedagogů, kteří absolvovali další vzdělávání pedagogických pracovníků pro pracovníky otevřených klubů.*

INTERNÍ PEDAGOGOVÉ	EXTERNÍ PEDAGOGOVÉ	CELKEM
121	98	219



Vzhledem k celkovému počtu pracovníků otevřených klubů je tento počet poměrně nízký. V následující tabulce je uvedeno procentuální zastoupení absolventů dalšího vzdělávání vzhledem k celkovému počtu pracovníků klubů.

*Tabulka číslo 12 : počty interních a externích pedagogů, kteří absolvovali další vzdělávání pracovníků klubů.*

	<b>INTERNÍ PEDAGOGOVÉ</b>	<b>EXTERNÍ PEDAGOGOVÉ</b>
Pracující v klubu	231	214
Absolventi dalšího vzdělávání	121	98
%	54,38	45,79





U obou kategorií pracovníků je počet absolventů dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků kolem 50 %. Bylo by žádoucí, aby toto číslo bylo vyšší. Hlavním důvodem jsou specifika této výchovné práce a zároveň absence specializovaného studia pedagogiky volného času v minulých letech. Je nutno říci, že se nejedná o neochotu pedagogických pracovníků se dále vzdělávat nebo dokonce o neochotu řídicích pracovníků jim další vzdělávání umožnit ale že je tento stav způsoben poměrně chudou nabídkou vzdělávacích institucí.

#### **Otázka č. 10**

##### **10) Podle jakého kritéria je hodnocena úspěšnost práce pedagoga v klubu?**

Toto je otázka v dotazníku označovaná jako „otevřená“. Ředitelé zde měli možnost vypsát jaká kritéria jsou podle nich důležitá k hodnocení úspěšnosti práce v klubech. Nebyla dána žádná nabídka, protože jsem nechtěla odpovědi jednotlivých ředitelů nijak ovlivňovat. Je zajímavé, že většina dotazovaných (73%) zvolila jen jeden parametr. Z 68 dotázaných zvolila většina jako hlavní kritérium návštěvnost klubu (36 dotázaných) ,

dále následovaly: spokojenost zřizovatele nebo obce (19), programová pestrost a úroveň klubových akcí (11), informovanost a propagace (8), vzhled a prostředí v klubu (4), reakce rodičů (3), reakce okolí (3), mediální ohlas(2), využití finančních prostředků(1), vliv na činnost střediska (1). Z výsledků je patrné, že hlavní důraz je v hodnocení kladen na to zda otevřený klub funguje a je využíván cílovou skupinou a zda je pozitivně vnímán zřizovatelem nebo obcí. Z toho plyne potřeba především vyhovět poptávce a splnit stanovená zadání. Jde o pochopitelný fakt, otevřené kluby nepůsobí příliš dlouho a jejich účelnost a oprávněnost je stále třeba dokazovat. V budoucnu se jistě kritéria úspěšnosti posunou a místo četnosti účastníků, se více budou prosazovat i kvalitativní kritéria.

#### **Otázka č. 11**

**11) Používáte nějaké metody hodnocení spontánní činnosti, pokud ano, vyjmenujte je:**

Toto je moje druhá otevřená otázka. Touto otázkou jsem chtěla zjistit jaké metody hodnocení ředitelé používají v praxi v současné době a jaké trendy převládají v oblasti hodnocení v této činnosti. Zjistila jsem že část ředitelů (13) žádné zvláštní metody hodnocení nepoužívá a hodnotí spontánní činnost jako součást střediska. U většiny ředitelů se metody hodnocení shodují s kritérii úspěšnosti. Je zde však kladen důraz na zlepšování výsledků. Logickým důsledkem je, že nejčastější metodou hodnocení(31) je hodnocení dle nárůstu návštěvnosti. Je diskutabilní zda se jedná o metodu. Navíc tento způsob hodnocení nelze uplatňovat dlouhodobě, protože po nějaké době dojde k naplnění kapacity zařízení nebo k vyčerpání potenciálu cílové skupiny. Svoji roli zde může hrát i nabídka jiné aktivity nabízená ve stejný čas jiným subjektem. V tomto případě nemůže být brán ani pokles návštěvnosti jako negativum. Druhou nejčastější metou hodnocení(28) je zjišťování návratnosti účastníků spontánních aktivit.

Tato metoda se jeví celkově jako vhodnější. Vypovídá o tom, zda se jednotliví účastníci do klubu vrací a zda je klub tedy pro ně skutečným vyplněním volného času. Třetí nejčastější metodou (26) jsou dotazníkové akce. To je velmi pozitivní zjištění. Znamená to, že více než 30% ředitelů nesnaží aktivně hledat kritéria hodnocení spontánní činnosti. Tato část by si zasloužila podrobné hodnocení – srovnání dotazníků, vyhledání nejvhodnějších otázek. To však daleko přesahuje rámec této práce. Bylo by to však vhodným tématem pro jiné práce s tematikou spontánní činnosti.

### **Otázka č. 12**

#### **12) Jak velký podíl hodnocení činnosti pracovníka souvisí s jeho prací v Otevřeném klubu?**

V této otázce jsem se snažila zjistit jak velkou důležitost přikládá ředitel střediska volného času zapojení zaměstnanců do spontánních aktivit. Na výběr byly tři hodnoty a to do 20 %, do 50% a nad 50%. Důležitost činnosti se samozřejmě projevuje intenzitou jejího hodnocení nadřízeným pracovníkem. Platí že pracovník se svěřeným úkolům věnuje tím intenzivněji čím více je za ně hodnocen. Výsledky jsou uvedeny v tabulce a grafu

***Tabulka číslo 13 : podíl hodnocení spontánní činnosti na celkovém hodnocení pracovníka***

<b>DO 20 %</b>	<b>DO 50 %</b>	<b>NAD 50 %</b>
9	51	8



Z uvedených výsledků plyne, že převážná většina ředitelů hodnotí spontánní aktivity 21 až 50 % z celkového hodnocení pracovníka. To je logické a odpovídá to celkovému rozložení jednotlivých aktivit v práci pedagoga. Jednotlivé odlišné výsledky jsou patrně důsledkem specializace pracovníka na spontánní činnost ( například interní pedagog s úvazkem 20% - pracovník klubu.). V tomto případě je zřejmé, že jeho hodnocení spontánních aktivit bude činit více než 50 % celkového hodnocení. Opačným případem může být pedagog s celým úvazkem, který pracuje v klubu každý lichý týden od 16 do 18 hodin. I to je reálný příklad a opět je pořádku že v celkovém hodnocení bude hrát hodnocení spontánní činnosti jen marginální roli. Zjištění v tomto bodě jasně dokazuje, že ředitelé věnují spontánní činnosti dostatečnou pozornost a že se výsledky dosažené v této činnosti významnou měrou podílí na celkovém hodnocení pracovníků.

### **3.4. Potvrzení hypotéz**

#### **Hypotéza č. 1:**

**„Ve všech střediscích volného času existuje nabídka spontánní činnosti“** se potvrdila. Potvrdil se, rozvoj spontánní činnosti ve střediscích volného času.

#### **Hypotéza č. 2:**

**Převážná forma spontánní činnosti je Otevřený klub.**

Tato hypotéza se vcelku potvrdila, absolutní platnost má však jen v obcích nad 100 000 obyvatel nebo ve střediscích volného času většího rozsahu.

#### **Hypotéza č. 3:**

**Na spontánní činnosti spolupracují všichni interní a externí pedagogové.** Tato hypotéza se nepotvrdila, míra zapojení je u jednotlivých zařízení různá. Nikde se však na spontánní činnosti nepodílí absolutně všichni pedagogové.

#### **Hypotéza č. 4:**

**Spontánní činnost se hodnotí podle počtu účastníků.**

Hypotéza se splnil částečně, počet účastníků tvoří nejčastější kritérium úspěšnosti i hodnocení spontánní činnosti.

#### **Hypotéza č. 5:**

**Ředitel střediska volného času podporuje další vzdělávání pedagogů vzhledem k jejich práci v Otevřených klubech.**

Hypotéza se potvrdila, další vzdělávání pedagogů je řediteli podporováno. Ne všichni pedagogové další stupně vzdělávání absolvovali. Důvodem je většinou nedostatečná nabídka vhodných kurzů.

### **Hypotéza č. 6**

**Ředitelé středisek volného času považují práci pedagogů v Otevřeném klubu za jednu z hlavních součástí jeho hodnocení a odměňování.**

Tato hypotéza se zcela naplnila, ředitelé skutečně považují spontánní činnosti za důležitou součást pracovní náplně pedagoga a také tuto práci náležitě hodnotí.

### **3.5. Shrnutí výzkumné sondy, závěr a doporučení**

Projevy kvality pedagogické práce lze tedy pozorovat na aktuální činnosti pedagogického pracovníka, jak mluví s dětmi a mládeží, jak organizuje práci v Klubu atd., na aktuální činnosti a chování dětí a mládeže, jak pracují, tvoří, na výtvorech pedagogického pracovníka, přípravy, publicistická činnost a v neposlední řadě na samotných výtvorech dětí a mládeže.

Ze závěrů výzkumu jsem si potvrdila, že ve Střediscích volného času existuje nabídka spontánní činnosti. V SVČ, která jsou v Obcích nad 100 000 obyvatel nebo ve střediscích volného času většího rozsahu je převážná forma spontánní činnosti Otevřený klub. Dále se splnila hypotéza, že ředitelé SVČ považují práci v Otevřeném klubu za jeden z hlavních součástí hodnocení pedagogů. Většinou se nyní jako měřítko úspěšnosti používá počet účastníků Otevřených klubů – jejich návštěvnost. Kvalita programů, nápaditost pedagogů, jejich kvalifikovanost ani jaké metody jsou využívány zatím nejsou směrodatné pro míru ohodnocení pedagogických pracovníků.

Je jistě zajímavým faktem, že míra zapojení interních a externích pedagogů je ve spontánní činnosti u jednotlivých zařízení různá. Z výzkum je také zřejmé, že se spontánní činnost u nás začíná teprve rozvíjet, a to v různých formách. Napovídá zároveň i o tom, že je obtížné získat a udržet pedagogy pracující v Otevřených klubech.



Je potřeba si uvědomit, že jednou z podmínek vzniku a existence středisek volného času dětí a mládeže jako přirozeného centra společenského dění v obci, je zvyšování úrovně volnočasových aktivit, kvalita, pestrost, širší nabídka, moderní trendy a v neposlední řadě podpora spontánních činností.

Středisko volného času musí trvale usilovat o spolupráci a komunikaci s radnicí (práce v zastupitelstvu, radě, výborech a komisích, společné akce s městem, programy, apod.).

Střediska volného času můžeme obecně chápat jako křižovatku komunikace institucí a organizací pracujících s dětmi a mládeží v obci (např. středisko volného času pověřit obcí, městem koordinací volnočasových, společenských, kulturních a sportovních aktivit). V mnohých městech se tak již děje. SVČ (někde pod názvem Dům dětí a mládeže) je pověřen k realizaci spontánních činností ve městě formou „Klubů otevřených dveří“ určených pro neorganizovanou mládež.

V SVČ jsou realizovány kluby otevřených dveří, které jsou určeny pro děti a mládež, ale většinou nejsou koncipovány jako nízkoprahové. Pojem či termín „nízkoprahovost“ ( nízkoprahová centra, kluby, pracoviště), se v souvislosti s rozvojem novějších přístupů v psychosociální pomoci a péči objevuje již dlouhodobě. Převážně však v oblasti služeb cílených na definované psychosociální problémy a obtíže – zejména drogová problematika, prostituce apod. I zde je však používán jaksi automaticky, jako něco co je samozřejmě srozumitelné. Nejobecněji lze říci, že nízkoprahová zařízení jsou ta, která jsou určena pro ty jedince či sociální skupiny, které se z různých důvodů vyhýbají organizovaným pravidelným aktivitám, nebo mívají standardní síť institucionální nabídky pomoci a péče , anebo jsou pro ně nedostupná pro své požadavky a nároky (tím může být samotný fakt uznání problému či způsobu jeho řešení). „Nízkoprahovost“ je možné v této souvislosti chápat jako metodický přístup k překonání vzdálenosti k adresátům služeb. Nízkoprahové kluby tedy patří spíše do práce sociálních pracovníků.

Střediska volného času mají v rejstříku nabídky služeb poskytnutí podmínek pro seberealizaci určitých skupin, minimalizace socializačních a mezikulturních konfliktů, pomoc a podporu při prosazování práv a zájmů určitých skupin, doprovodnou a podpůrnou pomoc, podporu využití laického a dobrovolnického způsobu pomoci a samozřejmě reakce na běžné, každodenní a instrumentální potíže. Kluby otevřených dveří v SVC nabízejí druhy služeb jako pořádání zájmových programů, aktivizace životního způsobu, materiální podpora spontánních činností, naplnění volného času, klubová činnost, naučené a informativní programy. Zároveň umožňuje rekvalifikace a doučování, situační jednorázové intervence, informační servis a zprostředkování informací a kontaktů.

Spontánní aktivity, a tedy i činnosti provozované v otevřeném klubu, probíhají sice bez přímého pedagogického vedení, ale pedagog je v klubu přítomen. Permanentním úkolem pedagoga volného času je organizace a koordinace volného času svěřených osob, konzultativní a animativní didaktika, spolupráce s institucemi, zabývajícími se poskytováním služeb ve volném čase, analýza a usměrňování vztahu výchovných institucí k sociálnímu a životnímu prostředí, realizace průzkumů a výzkumů racionálního trávení volného času. I když by co možná největší nabídka aktivit měla být víceméně "samoobslužná", osoba pedagoga je i tady nezastupitelná. Jeho funkce však zaznamenává značný posun. Působí zde především jako rádce, informátor, příp. pomocník. Pedagog v Otevřeném klubu by měl být myšlením blízký kategorii mládeže, přičemž nezáleží ani tak na biologickém věku, i když tento aspekt nelze zcela ignorovat, ale spíše na schopnosti empatie a hlavně na zájmu o skupinu, s jejímiž problémy a životním stylem je schopna se ztotožnit. Musí umět jednat s lidmi, s úřady a institucemi, měl by umět mládeži naslouchat, poradit jí v osobním trápení, ale i se školní úlohou. Při výběru správné osoby je důležité vzít v úvahu fakt, že otevřený klub je i útočištěm pro problematickou mládež, a tak by pracovníkem klubu měl být současně člověk i s přirozenou autoritou.

Osvědčeným řešením je tandem žena, muž. Tento způsob práce je poměrně náročný. Pedagog musí vědět, kdy aktivně vystoupit a zasáhnout (např. při řešení konfliktů) a kdy se naopak stáhnout do pozadí, aby účastníci činnosti neztráceli pocit samostatnosti a svobody rozhodování. Proporcionálně, podle aktuální potřeby, by měl pedagog střídát role rádce, organizátora a soudce a zároveň dohlížet i na dodržování pravidel bezpečnosti a organizačního řádu. Otevřený klub je po obsahové stránce nepravidelná neorganizovaná činnost. Přesto je ale třeba, aby klub měl svá pravidla, svůj řád, stanovující podmínky, za jakých je možno aktivity realizovat. Např. vymezení bezpečnostních pravidel činností, způsoby zapůjčování materiálu (sportovních potřeb), podmínky případné finanční spoluúčasti apod. Řád by měl být viditelně umístěn ve všech využívaných prostorách. Provozní doba musí odpovídat schématu denního rozvrhu mladého člověka, tzn. těžiště otevírací doby by mělo být v odpoledních hodinách a zavírací hodina by měla být co nejvíce posunuta do večerních hodin. (Pokud je tato provozní doba personálně neproveditelná, měla by být zvolena varianta přibližující se k ní, např. mít takovou otevírací dobu, alespoň několik dnů v týdnu). Pokud z personálních důvodů nemůže být klub otevřen po celý pracovní týden, je nanejvýš vhodné pevně stanovit neměnnou týdenní otevírací dobu.

Časové vymezení spontánních aktivit je limitováno především časovými možnostmi dětí a mládeže a provozem zařízení. Pro SVČ to znamená zpřístupnit své prostory nejen v pozdějších odpoledních a podvečerních hodinách, ale i večer, příp. otevřít i v poledních pauzách mezi vyučováním. To samozřejmě vyžaduje u některých SVČ změnu v organizaci práce, například v posunech pracovní doby zaměstnanců, zavedení dělené pracovní směny apod. Jak už bylo řečeno, realizace nabídky spontánní činnosti má celou řadu limitujících faktorů. Proto doporučuji odpovědně zvážit všechny možnosti daného zařízení a pokusit se zavést alespoň některou z následujících možností:

1. Vyčlenit prostor pro shromaždiště s nabídkou aktivit.
2. Pokud nelze vyčlenit prostor pro shromaždiště, kompenzovat tento handicap alespoň úpravou vstupního prostoru zařízení a vybavit ho informačním panelem o možných aktivitách pro příchozí, případně odstranit bariéry bránící volnému přístupu zájemců z ulice (zvonky, šatny, apod.).
3. Pro nabídku spontánní činnosti využít také venkovních prostor zařízení zahrady a jiných volných prostranství, nabízet zde sportovní aktivity (nabídka spontánní činnosti omezená roční dobou).
4. Nabídku spontánní činnosti časově vymezit určenými dny v týdnu.
5. Zpřístupnit dle možnosti zařízení zájmové útvary pravidelné činnosti volně příchozím.
6. Upravit provozní dobu v prostorách SVČ tak, aby co nejvíce vycházela vstříc časovým možnostem dětí a mládeže.

Tyto navrhované úpravy mohou pedagogům přispět k lepší organizaci práce ve spontánní činnosti. Umožňují jim využívat nové formy spontánní činnosti a mohou i ovlivnit počet pedagogických pracovníků v otevřených klubech (např. úprava provozní doby v otevřených klubech).

Obecně je třeba říci, že pravidelné hodnocení pedagoga by mělo obsahovat:

- hodnocení výsledků práce
- hodnocení pracovního chování na základě dohodnutých kritérií
- stanovení nových eventuálně doplnění stávajících cílů na příští období
- celkové zhodnocení, sumarizovat výsledky z pohledu dynamiky vývoje pracovního výkonu a chování pedagoga

Je asi účelné využít „Záznamové hodnotící listy“, které by obsahovaly kritéria hodnocení jako – profesní znalosti a dovednosti, kvalita

práce, výkonnost, samostatnost, stabilita, zodpovědnost, vyjadřovací schopnosti a společenské vystupování.

K posouzení pracovního výkonu pedagogického pracovníka je potřeba vyjít z klíčových pedagogických kompetencí a pracovní náplně. Na jejich základě ve spolupráci a za účasti partnerů, tedy členů pedagogického kolektivu, dětí a mládeže dosáhnout konsensu a stanovit kritéria včetně stanovení jejich váhy. Ta se pak stanou závaznými pro hodnocení pedagogické práce pedagoga volného času ve středisku volného času.

## **4. Závěr**

Cílem bakalářské práce bylo zjistit formy organizace spontánní činnosti ve střediscích volného času, a zároveň ověřit jakými metodami jsou hodnoceni pedagogové volného času při spontánní činnosti v Klubech otevřených dveří. Snažila jsem se pročíst všechnu dostupnou literaturu k volnému času, pročetla jsem články v odborných časopisech. Zjistila jsem, že metody hodnocení práce spontánní činnosti nejsou dosud příliš zpracované téma v odborné literatuře.

Svoji práci jsem chtěla přispět v rámci kapitoly „využití volné času“, k zjištění jaké metody organizace a hodnocení spontánní činnosti využívají v současné době ředitele SVC. Provedla jsem dotazníkovou metodou šetření u 68 středisek volného času. Zjistila jsem, že se tímto tématem ještě nikdo výrazněji nezabýval a že by v rámci další kvalitní nabídky spontánní činnosti bylo dobré sjednotit alespoň v některých bodech jednotlivé metody hodnocení. Z dotazníků vyplynuly některé návrhy metod hodnocení pedagogů volného času.

Moje práce by mohla být přínosem i pro zřizovatele středisek volného času, a to ať už pro zástupce Krajů nebo Obcí. Vzhledem ke své dosavadní praxi vím, že se zhruba dvakrát ročně setkávají pracovníci jednotlivých Krajů, pracující v oblasti volného času dětí a mládeže a snaží se hledat co možná nejobjektivnější způsoby rozdělování peněz na činnosti, které jsou vymezené nejen vyhláškou č. 74/2005. V mnoha Krajích a Obcích začínají spontánní činnost finančně podporovat formou grantů z vlastních prostředků. To ovšem předpokládá jisté zobecnění hodnocení metod organizace spontánní činnosti, kde je pro budoucnost zásadní přiměřené ohodnocení lidí pracujících v Otevřených klubech.

Ředitelé SVC se mohou informovat v Metodickém listu k problematice otevřených klubů při střediscích pro volný čas dětí a mládeže v Národním institutu dětí a mládeže v Praze o nových zkušenostech v této oblasti. Národní institut dětí a mládeže je účelovým

odborným zařízením Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy v oblasti státní podpory a ochrany mládeže. Jednou ročně se koná ve větším městě v Čechách nebo na Moravě setkání ředitelů středisek volného času. V jednotlivých sekcích ředitelé pod vedením pozvaných odborníků (inspektoři, metodici, zástupci ČRDM, ostatní) diskutují a radí se o nových právních předpisech, získávání finančních prostředků z grantů, nebo o čerpání z fondů EU atd. Zde by mohl být obsah a shrnutí mé práce určitým přínosem pro ostatní ředitele SVČ.

Permanentním úkolem pedagoga volného času je organizace a koordinace volného času svěřených osob, konzultativní a animativní didaktika, spolupráce s institucemi, zabývajícími se poskytováním služeb ve volném čase, analýza a usměrňování vztahu výchovných institucí k sociálnímu a životnímu prostředí, realizace průzkumů a výzkumů racionálního trávení volného času.

Pedagogové, pociťující nutnost vzájemné informovanosti, hledají cesty ke spolupráci. Vzhledem ke společenskému vývoji, který povede k odstraňování konzumního způsobu a celkové humanizaci života, doufají, že výchovu k práci postupně nahradí výchova k životu. Jsou si vědomi toho, že dojde na preferování hodnot člověka, k ochotě ke spolupráci, sociální pomoci a empatii.

## **Použitá literatura**

1. Brabec, J. Návrh koncepce výchovy mimo vyučování. Speciální pedagogika. 1991/92, mimoř.č., s. 41-48. ISSN 1211-2720
2. Campbell, R. Hledám svou cestu. Praha: Návrat, 1993. ISBN 80-85495-22-8.
3. Čáp, J. Psychologie mnohostranného vývoje člověka. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1990. ISBN 80-04-22967-0.
4. Fišerová, L. Kde se děti nenudí. Rodina a škola, 2002, roč. 49, č. 1, s.9.
5. Fottová, M. Péče o děti mimo vyučování v zemích Evropské unie. Informatorium 3-8, 1997, roč. 4, č.3, s. 10 – 11. 1 tab.
6. Gavora, P. Úvod do pedagogického výzkumu. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.
7. Hendl, J. Kvalitativní výzkum – Základní metody a aplikace. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2
8. Hofbauer, B. Děti, mládež a volný čas. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-927-5.
9. Juračková, I; Čechlovský, J. Klub pro mládež Agora – místo k setkávání. Vychovávatel. 2002, č.5, s. 33 – 35. ISSN 0139-6919
10. Jůva, V; Spousta V; Fukač, J. Metody a formy výchovy ve volném čase: kultura a umění ve výchově. Brno : MU, 1998. ISBN 80-210-1275-7.
11. Kopecká, V.;Vaňková, J. Školní kluby na základních školách v Praze. Moderní vyučování. 2002, roč. 8, č. 6, s. 26-27. ISSN 0323-0449
12. Kotásek, J.; Bacík, F.; Coufalík, J. aj. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – Bílá kniha. Praha: Tauris, 2001. ISBN 80-211-0372-8.
13. Kraus, B.; Poláčková, V. Člověk- prostředí – výchova:k otázkám sociální pedagogiky. Brno : Paido, 2001. ISBN80-7315-004-2.
14. Macek, P. Adolescence. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-348-X.



15. Matějček, Z. Co děti nejvíc potřebují. Praha: Portál, 1994. ISBN 80-7178-006-5.
16. Matoušek, O. Slovník sociální práce. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.
17. Naimji, K.R. Kompas - Manuál pro výchovu mládeže k lidským právům. Praha: Argo, 2006. ISBN 80-7203-827-3.
18. Pávková, J.; Hájek, B; Hofbauer, B. aj. Pedagogika volného času. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-295-5.
19. Petrášová, K. Zkuste to jinak. Moderní vyučování. 2002, č. 3, s. 24 – 25.
20. Pieper, J. Volný čas, vzdělávání, moudrost. Praha: Křesťanská akademie Praha, 1992. ISBN 80-9000615-6-7.
21. Průcha, J. Moderní pedagogika. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-170-3.
22. Průcha, J. Pedagogický výzkum. Uvedení do teorie a praxe. Praha: Karolinum, 1995. ISBN 80-7184-132-3.
23. Průcha, J.; Walterová, E.; Mareš, J. Pedagogický slovník. Praha: Portál, 1995. ISBN 80-7178-029-4.
24. Přadka, M. Kapitoly z dějin pedagogiky volného času. Brno: Paido, 1999, ISBN 80-210-20333-4.
25. Racek, J. Nízkoprahový klub jako součást komunitního centra Krok. Ethum. 1999, č.22, s.46-53.
26. Spousta, V. Teoretické základy výchovy ve volném čase: úvod do studia pedagogiky volného času. Brno: MU, 1997, ISBN 80-210-1007-X.
27. Synek, M.; Sedláčková, H.; Svobodová, I. Jak psát diplomové a jiné písemné práce. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 880-7079-131-4.
28. Šimek, J. Lidské pudy a emoce. Praha: Lidové noviny, 1995. ISBN 80-7106-121-2.
29. Štern, P. Profesionální způsoby kontroly- vždyť já to s tebou myslím dobře. Ethum. 1999, č.22, s. 55 – 69.

30. Taxová, J. Vrstevnické vztahy v adolescenci. Praha: Universita Karlova, 1972.

31. Trajhanová, L. Jak zajímavě zabavit školáky. Děti a my, 1997, roč. 27, č. 5, s. 20. ISSN 0323-1879.

32. Tuček, J; Štefflová. Čím se řídí školní družiny a kluby. Učitelství, 2005, roč.108, č.7, s. 8-9. ISSN 0139-5718.

33. Tuček, J.;Dolejš, J.; Doubrava, L. Vyhláška o zájmovém vzdělávání vymezuje hřiště: pravidla hry však do značné míry určuje ředitel. Učitelství. 2005, roč. 108, č.20, s. 12 – 13. ISSN 0139-5718.

34. Vážanský, M. Základy pedagogiky volného času. 2. uprav. a doplněné vyd. Brno:Print- Typia, 2001. ISBN 80-86384-00-4

Právní předpisy:

Zákon 561/2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákon č 563/2004 o pedagogických pracovnících

Vyhláška č. 74/2005 o zájmovém vzdělávání

Nařízení vlády č. 75/2005 o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické-psychologické činnosti pedagogických pracovníků.

Usnesení vlády České republiky ze dne 14.prosince 2004, ke Zprávě o plnění úkolů vyplývajících z Koncepce státní politiky pro oblast dětí a mládeže do roku 2007

## **5. Přílohy**

Vážená paní ředitelko,  
vážený pane řediteli,

pracuji na Odboru uměleckých škol, mládeže a tělovýchovy na Magistrátu hlavního města Prahy. V rámci mého studia oboru: Školský management na Univerzitě Karlově, Vás prosím o pomoc při zpracování mé závěrečné diplomové práce na téma „Metody, organizace a hodnocení spontánní činnosti ve střediscích volného času,“. Cílem mé práce je srovnat jednotlivé metody hodnocení spontánní činnosti ve střediscích volného času. Určit optimální formu organizace a hodnocení spontánní činnosti.

Ráda bych Vás požádala o pečlivé vyplnění „Dotazníku pro ředitele“. **Dotazník je anonymní. Vaše odpovědi budou použity pouze pro potřeby této bakalářské práce, nebudou využity žádným jiným způsobem.**

Vyplněné dotazníky, prosím, zašlete poštou na adresu:

**Radka Patrasová  
Irvingova 691/5  
198 00 Praha 9**

nebo e-mailem na adresu:

[radkapatrasova@seznam.cz](mailto:radkapatrasova@seznam.cz)  
[radka.patrasova@cityofprague.cz](mailto:radka.patrasova@cityofprague.cz)

*Děkuji Vám za vyplnění dotazníku, za Vaši ochotu a čas.*

# **DOTAZNÍK**

## **1. Jak je velké vaše školské zařízení ?**

(počet dětí v pravidelné činnosti)

- a) do 200 dětí
- b) do 500 dětí
- c) do 1000 dětí
- d) nad 1000 dětí

## **2. Jaká je velikost obce, ve které působí vaše zařízení?**

- b) do 10 000 obyvatel
- c) do 50 000 obyvatel
- d) do 100 000 obyvatel
- e) nad 100 000 obyvatel

## **3. Kolik máte interních pedagogů**

## **4. Kolik máte externích pedagogů?**

**5. Kolik máte dobrovolníků?**

**6. Nabízí Vaše zařízení spontánní činnost?**

ano

ne

**7. Pokud ano, jakou formou?**

a) otevřený klub                      ano                      ne

b) jiné ( prosím uveďte)

**8. Kolik pracovníků se podílí na práci v otevřeném klubu?**

1. interních
2. externích
3. dobrovolníků

**9. Kolik pracovníků absolvovalo program dalšího vzdělávání pro pracovníky otevřených klubů?**

1. interních
2. externích
3. dobrovolníků

**10. Podle jakého kritéria je hodnocena úspěšnost práce pedagoga v klubu?**

**11. Používáte nějaké metody hodnocení spontánní činnosti, pokud ano, vyjmenujte je:**

**12. Jak velký podíl hodnocení činnosti pracovníka souvisí s jeho prací v Otevřeném klubu?**

- a) do 20%
- b) do 50%
- c) více než 50%