ZPRAVODAJ
pro mateřské školy

Milé paní ředitelky a učitelky,

~~máme tu květen a školní rok 2011/2012 míří milovými kroky do finiše.~~ ~~Školní rok, který~~ přinesl řadu významných změn týkajících se předškolního vzdělávání. Věříme, že se náš Zpravodaj stal ~~platným~~ pomocníkem pro zvládání nových úkolů ve Vaší náročné práci.

V aktuálním příspěvku se dozvíte, v čem spočívá dvojí úloha ředitele školy v oblasti ~~BOZP? Jaké jsou jeho konkrétní povinnosti na úseku BOZP dle zákoníku práce?~~ Jaké změny přináší od 1. dubna 2012 nový zákon č. 373/2011, o specifických zdravotních službách?

První část příspěvku s tematikou Sebehodnocení učitelky MŠ Vám ~~dá odpověď na celou řadu otázek jako např.: proč provádět hodnocení vlastní práce? Co znamená „profesní růst“?~~ Co může pomoci vidět se objektivněji? Jakým způsobem realizovat sebehodnocení učitelky mateřské školy? Jaká jsou jeho úskalí? Jak můžeme využít výsledků hodnocení pro zkvalitnění práce nejen učitelky, ale celé mateřské školy?

Díky praktickým kontrolním listům získáte rychlý přehled a jistotu v oblastech finanční kontroly, efektivní spolupráce MŠ s rodiči, nebo dodržování pracovněprávních předpisů.

Pevně doufám, že i v květnovém ~~Zpravodaji~~ naleznete užitečné informace pro Vaši práci.

S pozdravem

Mgr. Jan Fišar
vedoucí projektu

Z OBSAHU

- Povinnosti ředitele školy v oblasti BOZP – část I.
- Sebehodnocení učitelky mateřské školy a její profesní rozvoj – I. část
- Novela školského zákona – vlastní hodnocení školy, zrušení rozborů hospodaření a odklady povinné školní docházky
- Kontrolní listy pro Váš rychlý přehled a jistotu
- Legislativní poradna

LEGISLATIVA

Povinnosti ředitele školy v oblasti BOZP – ~~část I.~~

V čem spočívá dvojí úloha ředitele školy v oblasti BOZP? Jaké jsou konkrétní povinnosti ředitele školy na úseku BOZP dle zákoníku práce? Jaké změny přináší od 1. dubna 2012 nový zákon č. 373/2011, o specifických zdravotních službách?

Z ustanovení školského zákona vyplývá **dvojí úloha ředitelů škol v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**. Ve školském zákoně bylo poprvé v našem právním řádu jasně definováno postavení ředitele školy nebo školského zařízení jako statutárního orgánu právnické osoby vykonávající činnost školy nebo školského zařízení. Ředitel je statutárním orgánem této právnické ~~osoby (a to jak školy veřejné, tak soukromé)~~.

Ředitel rozhoduje ve všech věcech týkajících se poskytování vzdělávání a školských služeb, pokud tento zákon nesvěří rozhodování jinému orgánu. Tím je přesně vymezen rozsah rozhodovacích pravomocí ředitele na jedné straně a zřizovatele na straně druhé. Ředitel školy z tohoto pohledu vystupuje ve smyslu pracovněprávních předpisů jako **statutární orgán zaměstnavatele**.

Školský zákon obsahuje taxativní **výčet minimálních povinností ředitele školy** a školského zařízení. Podle něj ředitel školy a školského zařízení nejen, že rozhoduje ve všech záležitostech týkajících se **poskytování vzdělávání a školských služeb**, ale také odpovídá za to, že škola poskytuje vzdělávání a školské služby v souladu se školským zákonem a vzdělávacími programy.

Pokračování na straně 2.

LEGISLATIVA

Novela školského zákona – vlastní hodnocení školy, zrušení rozborů hospodaření a odklady povinné školní docházky

Jak řeší novela školského zákona vlastní hodnocení školy? Víte, že již nemáte povinnost zpracovávat rozbory hospodaření s finančními prostředky státního rozpočtu? Jaké novinky přinesla novela v odkladech povinné školní docházky?

VLASTNÍ HODNOCENÍ ŠKOLY

Novela školského zákona obsahuje dvě změny týkající se vlastního hodnocení školy. Tyto změny jsou promítnuty jednak v **§ 12 odst. 2** školského zákona, jednak v **§ 28 odst. 1 písm. e)** školského zákona.

Pokračování na straně 5.

LEGISLATIVA

Finanční kontroly v praxi škol – II. část

Pokračování ze strany 1.

Ředitel školy **má kompetenci rozhodnout ve všech záležitostech, které se týkají vzdělávání a školských služeb** podle školského zákona, pokud nejsou výslovně svěřeny jinému orgánu (např. zřizovateli), přestože tyto kompetence nemusí být v zákoně výslovně specifikovány. Školský zákon tímto výrazně posílil postavení ředitele školy a školského zařízení, především v oblasti pedagogické a odborné.

Dvojí role ředitele školy

Ředitel školy tedy v praxi plní dvojí roli. **Z pohledu zákoníku práce je statutárním orgánem**, neboť **vůči pedagogickým pracovníkům vystupuje z pozice zaměstnavatele** a zajišťuje jejich bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Druhou roli – **stejně významnou – plní vůči dětem nebo žákům**.

POVINNOSTI ŘEDITELE ŠKOLY NA ÚSEKU BOZP dle ZP

Zákoník práce v **§ 103 vymezuje povinnosti zaměstnavatele na úseku BOZP**.
V **§ 103 odst. 1** zákoníku práce jsou vyjmenovány povinnosti zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V **§ 103 odst. 1 pod písm. a) až e)** zákoníku práce se zaměstnavateli ukládají **povinnosti** ve vztahu ke zdravotnímu stavu zaměstnance. Tyto povinnosti si v našem příspěvku připomeneme.

Zásadní a prvořadá povinnost zaměstnavatele spočívá v tom, aby **nepřipustil zařazení zaměstnance na pracovní pozici, která neodpovídá jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti**. Tento princip má spolu s ostatními opatřeními v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jediný cíl, a to **ochranu před pracovními úrazy a nemocemi z povolání a ochranu zdraví zaměstnanců** v nejširším slova smyslu, jak je chápe i naše Ústava (viz článek 31 Listiny základních práv a svobod, který mimo jiné stanoví, že každý má právo na ochranu zdraví).

Vstupní lékařská prohlídka

Tato zásada plně koresponduje s **§ 32** ZP, podle kterého je **zaměstnavatel povinen v případech stanovených zvláštními předpisy zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce**. Nakonec zaměstnavatel si sám z důvodu prevence a ujištění, že dotyčný uchazeč o zaměstnání je z hlediska zdravotního schopen výkonu konkrétní práce, může **stanovit jako podmínku uzavření pracovní smlouvy, že uchazeč o zaměstnání mu předloží potvrzení od lékaře** o jeho zdravotní způsobilosti vykonávat určitou práci. Tím zaměstnavatel zároveň sám sebe jistí pro případ, že by došlo např. k pracovnímu úrazu nebo byla u zaměstnance zjištěna nemoc z povolání (riziková pracoviště) a bylo by prokázáno, že zaměstnavatel dotyčnému zaměstnanci přiřadil práci, která neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti.

Posuzování zdravotní způsobilosti jak **při nástupu do práce**, tak v souvislosti **s výkonem práce** a při změně práce upravovala až do letošního roku stará směrnice MZd ČSR č. PP-265-20.11.67, o posuzování zdravotní způsobilosti k práci ve znění směrnic Ministerstva zdravotnictví ČSR č. 17/1970 Věstníku MZd ČSR, o změnách v posuzování zdravotní způsobilosti k práci, ze dne 21. května 1970. Tuto oblast upravuje **od 1. dubna 2012 zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách** (plné znění tohoto zákona naleznete v **chráněné sekci** na **www.raabe.cz**).

Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce zakázané. Zákaz prací, který platí pro ženy, je obsažen v **§ 238 odst. 1** zákoníku práce. V tomto odstavci se uvádí, že je zakázáno zaměstnávat ženy v takové práci, která ohrožuje jejich mateřství. Dále je zakázáno zaměstnávat těhotnou ženu, matku, která kojí své dítě, a matku do konce devátého měsíce po porodu pracemi, pro které podle lékařského posudku nejsou zdravotně způsobilé.

Kategorie prací

V **§ 103 odst. 1 písm. b)** se ukládá zaměstnavateli **povinnost informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena**. Jedná se o povinnost vyplývající pro zaměstnavatele z **§ 37** zákona **č. 258/2000 Sb.**, o ochraně veřejného zdraví. Práce se podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovosti pro zdraví zařazují do **čtyř kategorií**.

Kritéria, faktory a limity pro zařazení prací do kategorií stanoví vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli.

DŮLEŽITÉ

Do první kategorie se zařazují práce vykonávané za podmínek, při nichž podle současné úrovně poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví zaměstnance.

Do druhé kategorie se zařazují práce, při nichž ukazatele faktorů, jimž jsou zaměstnanci vystaveni, sice nepřekračují hygienické limity, ale nelze vyloučit, že při této míře expozice se neprojeví u vnímavých jedinců nepříznivé účinky na zdraví.

Do třetí kategorie se zařazují práce, při nichž expozice zaměstnanců faktorům není spolehlivě snížena technickými opatřeními na úroveň stanovenou hygienickými limity, a pro zajištění ochrany zdraví zaměstnanců je proto nezbytné používat osobní ochranné prostředky, organizační a jiná opatření.

Do čtvrté kategorie se zařazují práce a pracovní procesy spojené s vysokým rizikem ohrožení zdraví, které nelze zcela vyloučit ani při používání dostupných použitelných ochranných opatření.

Kritéria kategorizace prací uvádí přílohy vyhlášky jako seznam příkladových prací,

jejichž povaha neumožňuje zařazení do kategorií.

V roce 2003 přehodnotily orgány ochrany veřejného zdraví zkušenosti z průběhu prací při zařazování prací do kategorií a v rámci novely zákona o ochraně veřejného zdraví navrhly změnit i přístup zákona ke kategorii druhé. Do budoucna by se pak i zařazení prací do druhé kategorie, kde nejsou překračovány hygienické limity, ponechávalo na zaměstnavateli a jeho odpovědnosti s tím, že pokud by orgán ochrany veřejného zdraví zjistil, že práce není správně zařazena, může rozhodnout o změně kategorizace. To s sebou přineslo i **rekodifikaci vyhlášky**. Tato povinnost byla převzata do novely zákoníku práce z původního znění zákoníku práce ve znění po první euronovele provedené zákonem č. 155/2000 Sb. a ani formulačně nebyla nyní měněna.

Další ustanovení, konkrétně **§ 103 odst. 1 písm. c)** zákoníku práce, ukládá zaměstnavateli **zajistit, aby v případech stanovených zvláštním předpisem vykonávali práce pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz** nebo kteří se podrobili **zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze, což je důležité zejména pro školní jídelny apod**. Zde právní úprava odkazuje na **§ 19 zákona č. 258/2000 Sb.**, o ochraně veřejného zdraví, podle kterého platí, že za činnosti epidemiologicky závažné se považuje provozování stravovacích služeb, výroba potravin, uvádění potravin do oběhu, výroba kosmetických prostředků, provozování úpraven vod a vodovodů, provozování holičství, kadeřnictví, pedikúry, manikúry, kosmetických, masérských, regeneračních nebo rekondičních služeb, provozování živnosti, při níž je porušována integrita kůže, a provozování živnosti, ve které se používají k péči o tělo speciální přístroje (například solária, myostimulátory).

Povinnost zaměstnavatele

Podle **§ 103 odst. 1 písm. d** zákoníku práce je zaměstnavatel **povinen sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovnělékařskou péči**, jakým druhům očkování a jakým pracovnělékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit.

I tato zásada byla do novely zákoníku práce převzata z předchozího znění zákoníku práce ve znění po euronovele provedené zákonem **č. 155/1965 Sb**. Při aplikaci tohoto ustanovení se vycházelo z **§ 18a zákona č. 20/1966 Sb.**, o péči o zdraví lidu, podle kterého závodní preventivní péče neboli pracovnělékařská péče zabezpečuje ve spolupráci se zaměstnavatelem prevenci včetně ochrany zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými poškozeními zdraví z práce a prevenci úrazů. V počátcích veřejného zdravotního pojištění byly podle nařízení vlády **č. 216/1992 Sb.** z veřejného zdravotního pojištění hrazeny všechny pracovnělékařské prohlídky, včetně prohlídky vstupní.

Od doby novely tohoto nařízení nařízením vlády **č. 149/1994 Sb.**, jsou z veřejného zdravotního pojištění hrazeny pouze prohlídky periodické a mimořádné. Tato povinnost byla převzata ze starého zákoníku práce a ani formulačně nebyla nyní měněna. **Vše se radikálně změnilo od 1. dubna 2012, kdy nabyl účinnosti zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.**

NOVÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ PÉČE

Zákon o specifických zdravotních službách definuje pracovnělékařské služby jako zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby.

Zákon výslovně stanoví, že **pracovnělékařské služby pro zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání zajišťuje zaměstnavatel za podmínek stanovených zákonem** o specifických zdravotních službách a jinými právními předpisy. **Poskytovatelem pracovnělékařských služeb je poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství nebo poskytovatel v oboru pracovní lékařství.**

Pokud se jedná o práce zařazené pouze do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a podle **vyhlášky č. 432/2003 Sb.** a pokud součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, může zaměstnavatel zajišťovat **provádění pracovnělékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u všeobecného praktického lékaře**, který je registrujícím poskytovatelem zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání. Tato možnost se týká většiny učitelů.

Ostatní pracovnělékařské služby

Ostatní pracovnělékařské služby, jako je např. hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, poradenství zaměřené na

DŮLEŽITÉ

Vydání zdravotního průkazu nenahrazuje vstupní lékařskou preventivní prohlídku. I v posledních letech došlo pouze k tomu, že vymezení okruhu prací, při kterých je zapotřebí zdravotní průkaz, bylo zakomponováno přímo do zákona a řada předpisů různé právní síly, která to stanovila, v minulosti byla zrušena.

DŮLEŽITÉ

Z tohoto ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům podrobit se požadovaným očkováním, prohlídkám a vyšetřením. Zaměstnavatel tedy nemůže zaměstnance nutit, aby navštěvovali lékaře ve svém volnu. Z těchto důvodů se v § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce výslovně stanoví zaměstnavateli povinnost nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování, případnou ztrátu na výdělku. Tato povinnost v předchozím znění zákoníku práce výslovně zakotvena nebyla a dovozovalo se výkladem, že vzhledem k tomu, že veškeré náklady na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nese zaměstnavatel, nese samozřejmě i náklady spojené lékařskou prohlídkou zaměstnance.

DŮLEŽITÉ

Každý zaměstnavatel bez ohledu na počet zaměstnanců (přestože zaměstnává pouze jednoho či dva zaměstnance) má povinnost zajistit svého lékaře pracovnělékařské péče a musí s ním uzavřít smlouvu o pracovnělékařské péči podle § 103 ZP – jak je uvedeno výše.

Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnancům, které zařízení závodní preventivní péče jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit.

Podle výslovného ustanovení zákona je zaměstnavatel ~~– tedy i každá škola pro výkon práce na svých pracovištích – povinen uzavřít~~ písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby **zaměstnavatel zajišťuje prostřednictvím poskytovatele pracovnělékařské péče, s nímž uzavřel písemnou smlouvu.**

Jestliže se na pracovištích zaměstnavatele vyskytují výhradně práce zařazené do kategorie ~~první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a vyhlášky č. 432/2003 Sb., pracovnělékařské prohlídky, tedy prohlídky vstupní a prohlídky periodické, vykonávají~~ registrující lékaři zaměstnanců nebo uchazečů o zaměstnání, a to vždy na žádost zaměstnavatele nebo budoucího zaměstnavatele. **Ostatní práce, zejména pak práce zařazené do kategorie ~~druhé~~** – již není možné svěřit do režimu pracovnělékařských prohlídek u všeobecných praktických lékařů/ a je nezbytné, aby pracoviště, na nichž se takové práce vykonávají, **posuzoval lékař se znalostí pracovních podmínek a obecné problematiky BOZP**. Důvodem toho je i fakt, že každoročně roste počet nemocí z povolání právě u osob zařazených do kategorie druhé. Podíl nemocí z povolání osob zařazených do kategorie druhé na celkově přiznaných nemocech z povolání činí asi 25 %.

Prováděcí vyhláška

Podle zmocnění obsaženého v zákoně o specifických zdravotních službách se připravuje prováděcí právní předpis, který se má týkat postupů při zajišťování lékařských prohlídek, druhů, četnosti a obsahu lékařských prohlídek nezbytných pro zjištění zdravotního stavu posuzované osoby a posuzování zdravotní způsobilosti včetně rozsahu odborných vyšetření, organizace, obsahu a rozsahu pracovnělékařských služeb a obsahu dokumentace o pracovnělékařských službách prováděných pro zaměstnavatele, rizikových faktorů pracovního prostředí a nemocí, stavů a vad, které při výskytu těchto faktorů vylučují nebo omezují zdravotní způsobilost k práci nebo službě, náležitostí žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti k práci a náležitostí lékařské posudku ve vztahu k posuzované činnosti.

Koncem února tohoto roku byla v připomínkovém řízení **vyhláška o náležitostech lékařského posudku** a **vyhláška, kterou se stanoví organizace, obsah a rozsah pracovnělékařských služeb** a postup při posuzování zdravotní způsobilosti k vzdělávání a jeho průběhu a posuzování zdravotní způsobilosti k práci nebo službě (vyhláška o pracovnělékařské péči). Vyhláška však **zatím nebyla publikována ve Sbírce ~~zákonů~~ a není jasný termín její účinnosti.**

Stanovisko Mzd a MPSV

Koncem března 2011 bylo na webových stránkách MPSV zveřejněno následující Stanovisko MZd a MPSV k zajištění pracovnělékařských služeb v souladu s přechodnými ustanoveními **§ 98 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb.**, o specifických zdravotních službách, z něhož uvádíme nejdůležitější část:

Dnem 1. 4. 2012 nabývá účinnosti zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách. Hlava IV zákona nově upravuje kromě jiného posudkovou péči, lékařské posudky, pracovnělékařské služby a posuzování nemocí z povolání.

S ohledem na rozsah nové právní úpravy pracovnělékařských služeb, včetně nově stanovených podmínek, a krátkost legisvakanční lhůty, je pro jejich zajištění a poskytování v uvedeném zákoně vymezeno přechodné ustanovení § 98 odst. 1, které stanoví „časový" prostor pro uvedení pracovnělékařských služeb do souladu se zákonem. Zákon v § 98 výslovně stanoví, že pracovnělékařské služby lze poskytovat podle dosavadních právních předpisů upravujících poskytování závodní preventivní péče nejdéle po dobu 1 roku ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

Ustanovení § 98 odst. 1 tak umožňuje, aby zaměstnavatel, který zajišťuje pracovnělékařské služby pro své zaměstnance, nebo poskytovatel pracovnělékařských služeb, měl dostatek času zajistit pracovnělékařské služby v mezích ustanovení § 53 až 59, s výjimkou § 58 (přechodné období neplatí pro povinnost úhrady pracovnělékařských služeb podle § 58; tato povinnost vzniká pro zaměstnavatele dnem nabytí účinnosti zákona, tj. 1. 4. 2013).

Mezi nově stanovené podmínky patří zejména povinnost zajistit pracovnělékařské služby na základě písemné smlouvy, povinnost zaměstnavatelů při odeslání zaměstnance k pracovnělékařské prohlídce vybavit jej žádostí obsahující údaje o druhu práce, režimu práce a pracovních podmínkách, ke kterým je posouzení zaměstnance požadováno, odeslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, pokud o to zaměstnanec požádá, nebo povinnost poskytovatele pracovnělékařských služeb vykonávat pravidelný dohled na pracovištích zaměstnavatele a nad pracemi vykonávanými zaměstnanci, vést dokumentaci o pracovnělékařských službách prováděných pro zaměstnavatele, nebo povinnost osob ucházejících se o zaměstnání podrobit se před vznikem pracovněprávního nebo obdobného vztahu vstupní lékařské prohlídce.

Z uvedeného vyplývá, že pracovnělékařské služby lze poskytovat podle dosavadních právních předpisů upravujících poskytování závodní preventivní péče **nejdéle po dobu 1 roku ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona**. Tím není dotčena povinnost zaměstnavatele hradit závodní preventivní péči v rozsahu stanoveném pro pracovnělékařské služby podle tohoto zákona, a to ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. **Ustanovení § 98 zákona o specifických zdravotních službách není ani blíže okomentováno v důvodové zprávě a ani v průběhu legislativního procesu nebylo takto vykládáno**. Tento výklad se však objevil až těsně před účinností zákona, v průběhu legislativního procesu nebyl znám. Evidentním důvodem je finanční zátěž z lékařských posudků vyplývající pro zaměstnavatele při uzavírání dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti na práce v I. kategorii a v II. nerizikové kategorii. Bude tedy otázkou příštích dnů, jakým způsobem bude MPSV a MZd tuto otázku řešit.

JUDr. Eva Dandová

LEGISLATIVA

Novela školského zákona – vlastní hodnocení školy, zrušení rozborů hospodaření a odklady povinné školní docházky

Pokračování ze strany 1.

Již ne jako samostatný dokument

Předně je třeba zdůraznit, že povinnost provádět vlastní hodnocení zůstává zachována, a to všem právnickým osobám vykonávajícím činnost školy (včetně mateřské školy). **Zrušuje se** však **povinnost zpracovávat výstup z vlastního hodnocení školy jako samostatný dokument**. Vlastní hodnocení školy bude nadále prováděno, ale jeho výstupy se stanou především východiskem pro zpracování výroční zprávy o činnosti školy, kterou zpracovává ředitel základní školy, střední školy a vyšší odborné školy podle ustanovení **§ 10 odst. 3** školského zákona. Vzhledem k tomu, že ředitelka mateřské školy nemá zákonem stanovenou povinnost zpracovávat výroční zprávu o činnosti školy, nemusí se výstupy z vlastního hodnocení mateřské školy odrazit v žádném povinně zpracovávaném dokumentu mateřské školy.

Zákonné zmocnění

Vzhledem k tomu, že z **§ 12 odst. 2** školského zákona bylo **vypuštěno také zákonné zmocnění k úpravě termínů, pravidel a struktury vlastního hodnocení prováděcím právním předpisem**, staly se dnem 1. ledna 2012 neaplikovatelnými také ustanovení **§ 8 a § 9 vyhlášky č. 15/2005 Sb.**, kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů, výročních zpráv a vlastního hodnocení školy, ve znění pozdějších předpisů.

Za současného právního stavu si tak **mateřská škola (její ředitelka) stanoví termíny, struktury i obsah vlastního hodnocení sama**. Nic však nebrání tomu, aby ředitelka mateřské školy i nadále zpracovávala z vlastního hodnocení školy i samostatný dokument, pokud k tomu bude mít důvod.

V této souvislosti došlo také k vypuštění zprávy o vlastním hodnocení školy z **povinné dokumentace školy**, neboť to již nadále nebude povinně zpracovávaný dokument.

ZRUŠENÍ ROZBORŮ HODNOCENÍ

Novela školského zákona zrušila s účinností **od 1. ledna 2012** rozbory hospodaření s finančními prostředky státního rozpočtu přidělovanými podle školského zákona, a to na všech stupních řízení.

DŮLEŽITÉ

To znamená, že ředitelky mateřských škol zřizovaných státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí již nemají nadále zákonem stanovenou povinnost zpracovávat rozbory hospodaření s finančními prostředky přijatými ze státního rozpočtu podle školského zákona (a to ani s finančními prostředky přijatými v kalendářním roce 2011). Stejně tak došlo ke zrušení souvisejících kompetencí a povinností obecních úřadů obcí s rozšířenou působností, krajských úřadů a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

ODKLAD POVINNÉ ŠKOLNÍ DOCHÁZKY

Byť se změna podmínek pro povolení odkladu povinné školní docházky nedotýká přímo činnosti mateřských škol, je nezbytné, aby ředitelky mateřské školy o této změně věděly a byly schopny tuto změnu vysvětlit také zákonným zástupcům dětí ve „své" mateřské škole.

V rámci projednávání vládního návrhu novely školského zákona v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky došlo k další změně zákonných podmínek pro povolení odkladu povinné školní docházky. Nově se stanoví, že žádost zákonného zástupce dítěte o odklad povinné školní docházky musí být doložena doporučujícím posouzení **příslušného školského poradenského zařízení a odborného lékaře nebo klinického psychologa.**

Posudek školského poradenského zařízení a posudek odborného lékaře a klinického psychologa

To znamená, že ode dne nabytí účinnosti novely školského zákona může ředitel základní školy povolit odklad povinné školní docházky dítěte pouze v případě, že jeho zákonný zástupce doloží svou žádost opět **dvěma vyjádřeními**.

1. / Vždy doporučujícím posouzením příslušného školského poradenského zařízení – nově tedy musí být každá žádost o odklad povinné školní docházky vždy doložena doporučujícím posouzením příslušného školského poradenského zařízení. Pro úplnost lze zdůraznit, že v tomto případě se jedná o příslušnost věcnou, tedy o vymezení toho, který typ školského poradenského zařízení ve smyslu **§ 5 a 6 vyhlášky č. 72/2005 Sb.**, o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, bude v daném případě příslušný k posouzení školní zralosti konkrétního dítěte. Z **§ 6 odst. 4 písm. a) vyhlášky č. 72/2005 Sb**. vyplývá, že ke zjišťování speciální připravenosti žáků se zdravotním postižením na povinnou školní docházku je věcně příslušné speciálně pedagogické centrum, v ostatních případech je pak v souladu s **§ 5 odst. 3 písm. a)** vyhlášky **č. 72/2005 Sb.** v této věci věcně příslušná pedagogicko-psychologická poradna.

V této souvislosti lze předpokládat, že v důsledku uvedené změny dojde k nárůstu požadavků na poradenskou činnost školských poradenských zařízení, a tím k možnému prodloužení lhůt, ve kterých dojde k započetí poskytování poradenské služby po podání žádosti zákonným zástupcem dítěte. Upozorňuji tedy na **§ 1 odst. 4 vyhlášky č. 72/2005 Sb.**, o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve

DŮLEŽITÉ

Příslušnost školského poradenského zařízení nelze v žádném případě posuzovat jako příslušnost místní. Z žádného právního předpisu nevyplývá povinnost zákonného zástupce dítěte obrátit se s žádostí o zjištění školní připravenosti dítěte na školské poradenské zařízení v určitém územním obvodu. Je tedy na rozhodnutí zákonného zástupce, na které věcně příslušné školské poradenské zařízení zapsané v rejstříku škol a školských zařízení se obrátí.

znění **vyhlášky č. 116/2011 Sb.**, podle kterého je s účinností od 1. září 2011 školské poradenské zařízení povinno začít s poskytováním poradenské služby nejpozději do tří měsíců ode dne přijetí žádosti.

2. / Posouzením odborného lékaře nebo klinického psychologa – v případě druhého posudku má zákonný zástupce dítěte na výběr mezi posouzením ze strany ~~odborného lékaře nebo~~ klinického psychologa.

Odborný lékař

V souladu s platnou právní úpravou v oblasti poskytování zdravotní péče lze konstatovat, že **odborným lékařem způsobilým posoudit zdravotní stav dítěte pro účely odkladu povinné školní docházky může být v konkrétním případě též dětský lékař nebo praktický lékař** pro děti a dorost, a to zejména v situacích, kdy k doporučení odložení začátku povinné školní docházky dojde z důvodu celkové tělesné nezralosti, častého onemocnění apod. V případě, že je dítě v lékařské péči především z důvodu jiných zdravotních obtíží, je vhodné, aby takové posouzení provedl ten odborný lékař, který se na tuto konkrétní oblast specializuje, tedy např. alergolog, neurolog, kardiolog atd.

Klinický psycholog

Vedle toho posouzení ze strany klinického psychologa je řešením, které dosud nebylo v této souvislosti ve školské legislativě využito. **Klinický psycholog je tzv. nelékařský zdravotnický pracovník**, přičemž podmínky získání a uznání způsobilosti k výkonu tohoto nelékařského povolání jsou stanoveny v **§ 22 zákona č. 96/2004 Sb.**, o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). Odborná a specializovaná způsobilost k výkonu povolání klinického psychologa se získává absolvováním nejméně pětiletého akreditovaného magisterského jednooborového studijního oboru psychologie a specializačního vzdělávání v oboru klinická psychologie, pokud bylo studium v akreditovaném magisterském studijním oboru zahájeno nejpozději ve školním roce 2008/2009. Za výkon povolání klinického psychologa se považuje činnost preventivní, diagnostická, léčebná, neodkladná, rehabilitační a dispenzární v oboru klinická psychologie, prováděná bez indikace lékaře, a dále činnost **posudková** a revizní.

V současné době je tedy nezbytné především **zajistit informovanost** ředitelů mateřských a základních škol, výchovných poradců a následně jejich prostřednictvím také informovanost zákonných zástupců dětí o této změně, která se **uplatní již při povolování odkladů povinné školní docházky o školní rok 2012/2013**.

Mgr. Pavla Ka[illegible]

TÉMA

Sebehodnocení učitelky mateřské školy a její profesní rozvoj – I. část

Proč provádět hodnocení vlastní práce? Co znamená „profesní růst“? Co může pomoci vidět se objektivněji? Jakým způsobem realizovat sebehodnocení učitelky mateřské školy? Jaká jsou jeho úskalí? Jak můžeme využít výsledků hodnocení pro zkvalitnění práce nejen učitelky, ale celé mateřské školy?

V důsledku změn spojených s kurikulární reformou se **mění role učitelky mateřské školy**. Z učitelky, která řídila činnosti dětí, předávala jim informace dané obsahem výchovných složek, zadávala jim úkoly a kontrolovala jejich plnění, se má stát **manažer** práce ve třídě a **facilitátor**, který vytváří podmínky pro spontánní činnosti dětí a stává se průvodcem dítěte na cestě za poznáním.

Reforma postavila před učitelky mateřských škol hned několik cílů najednou – spoluvytvářet školní vzdělávací programy, z nich vytvářet třídní vzdělávací programy, individualizovat vzdělávání, být dítěti partnerem, rozvíjet jeho osobnost a kompetence, hodnotit nejen svoji práci, ale i práci mateřské školy atd.

Plnění všech těchto úkolů může být pro některé učitelky velice stresující a může to být za hranicemi jejich možností. Výsledkem je potom pouze **formální zavádění změn**, které vede u některých učitelek k udržování „osvědčených postupů“. Požadované změny jsou totiž spojeny s vysokou mírou samostatnosti, odpovědnosti i rizika. Především však vyžadují jiné osobnostní a profesní předpoklady. **Nestačí tedy rozšířit rejstřík profesních postupů, ale je třeba změnit postoj k sobě samé, k dětem i k cílům vzdělávání.**

Z širšího hlediska ztěžuje proměnu učitelské profese také proměna rodiny a rozpad jejích tradičních hodnot, stejně tak relativizace morálních, kulturních a duchovních hodnot postmoderní společnosti. *„V dnešní době se na bedra učitelů nakládají další a nové úkoly, s nimiž si společnost a leckteří rodiče neumějí poradit a očekávají jejich řešení od nebohých učitelů.“* (Průcha, 2002, s. 7)

Učitelky mateřských škol stojí před velkým tlakem měnit svoje poslání, role a způsoby práce. Jak uvádí Helus (2008), ještě nikdy před ně nebyly postaveny tak

vysoké nároky jako nyní. Pokud se učitelkám nepodaří ujasnit si svoje postavení a nestanou se **aktérkami změn**, bude jejich profesionalita i nadále zpochybňována.

Otázkou je, zda jsou učitelky na takové změny připraveny a zda si vystačí se středoškolskou kvalifikací, která je v současné době pro výkon profese dostačující. Touto problematikou se však v následujícím textu nebudeme zabývat. Následující příspěvek je zaměřen především na změny v přístupech k předškolnímu vzdělávání, které by se měly stát předmětem učitelčiny sebereflexe.

Pokusíme se podívat na sebehodnocení učitelky tak, aby příspěvek **pomohl učitelkám překonávat problémy, se kterými se setkávají při své práci, a motivoval je ke zkvalitňování vlastní práce a implementaci požadavků Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání.**

CO TO JE SEBEHODNOCENÍ A PROČ SE PROVÁDÍ?

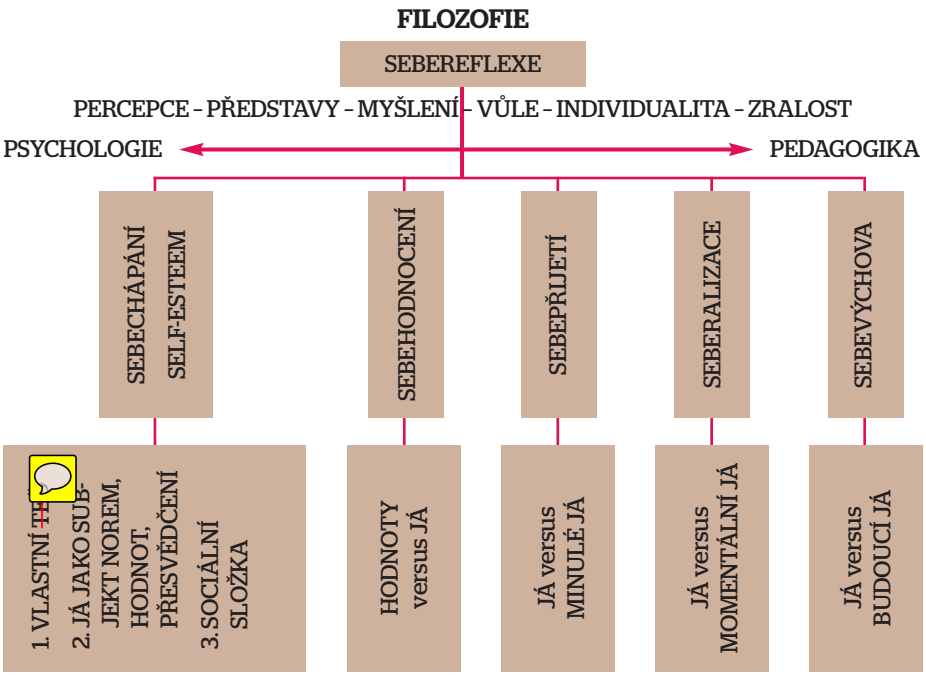
V praxi se běžně používá termín sebehodnocení, ve skutečnosti se však jedná **o pouhou součást procesu sebereflexe**. Přestože teorie vnímá pojmy odlišně, budeme dále používat pojmy sebehodnocení a sebereflexe jako synonyma.

Sebereflexe

Tématem sebereflexe se zabývá mnoho autorů, přičemž každý z nich akcentuje její různé stránky. Z hlediska **psychologického** je sebereflexe velmi složitě strukturovanou oblastí, při které se uskutečňuje vývoj osobnosti. Jde při ní o uvědomování si svého vědomí, jednání a charakteru osobnosti v konfrontaci s morálními hodnotami a s ideálním „já". Tvoří jádro sebeobrazu (jáství) a lze ji považovat za nástroj výstavby osobnosti. To, jak vnímáme sami sebe ve svých reálných a budoucích možnostech, ovlivňuje naše chování a ambice. Na sebepojetí se podílí **sebepoznání** (našich vlastností, schopností, předpokladů), **sebecit** (jaké city k sobě chováme – např. hanba, sebelítost, ale také sebedůvěra, sebeúcta, sebejistota). S vytvářením sebepojetí úzce souvisí také **sebehodnocení**. Při něm posuzujeme a oceňujeme vlastní „já" v rozmezí dvou pólů – od spokojenosti se sebou až po nespokojenost.

Z hlediska **pedagogického** považují autoři pedagogického slovníku profesionální sebereflexi učitelů za nutnou podmínku jejich odborného růstu a přijetí odborné i lidské odpovědnosti. Pokládají ji za vnitřní proces, který učiteli pomáhá analyzovat a hodnotit své pedagogické aktivity, názory a postoje a tohoto hodnocení využívat ke zdokonalování vzdělávací práce.

Schéma č. 1: Obsah vědomé sebereflexe



Zdroj: ŘEHULKA, E.: Sebereflexe náročných životních a profesionálních situací u učitelek ZŠ. Pedagogická orientace, 1997, č. 4, s. 7–11. ISSN 1211-4669.

Účinná sebereflexe předpokládá umění vést se sebou dialog, při kterém jde o rozdvojení ve smyslu „já pozorovaný" a „já pozorující".

Švec (1995, s. 31) považuje sebereflexi za *„uvědomění si svých zkušeností, pedagogických poznatků, způsobů řešení pedagogických situací a srovnání tohoto ~~sebepohledu~~ s pohledy jiných osob a se svým ideálním „Já"*. Nezvalová (1994) chápe sebereflexi jako proces, v jehož průběhu získává učitel cíleně a systematicky informace o své práci od ředitele, kolegů či žáků; v našem případě dětí docházejících do mateřské školy.

Můžeme si tedy shrnout, že **sebereflexe je získávání poznatků o sobě samém (na základě vnitřního dialogu, ale také systematickým sběrem informací o sobě od okolí) za účelem zkvalitňování své práce a přístupů k dětem, ale i k sobě samému.**

Sebereflexe neuvědomělá a záměrná

Sebereflexe se může projevovat buď jako **neuvědomělá**, spontánní, přirozená součást učitelské profese, nebo jako **záměrná**, cílevědomá a systematická činnost, která učitelce umožňuje poznat důkladně její vzdělávací činnost a hledat možnosti její inovace. Neuvědomělá sebereflexe je součástí každodenního života člověka, tedy i pracovních aktivit učitelky mateřské školy. V současné době se však **klade mnohem větší důraz na sebereflexi záměrnou**.

Souvisí to se snahou měnit zaběhnuté způsoby vzdělávací práce směrem k individualizaci a aktivizaci dítěte. Současný přístup k dítěti je odlišný od přístupů totalitního režimu. Klade mnohem větší důraz na aktivní zapojení dítěte do vzdělávání, možnost jeho spontánního projevu, možnost seberealizace a realizace jeho potenciálu. Sebereflexe by měla pomoci k hlubšímu uvědomění, jak a čím ovlivňuje ~~učitelka~~ sebepojetí a rozvíjející se osobnost dítěte a následně ~~měnit svoje~~ postoje k dítěti a přijímat odpovědnost za to, že svým přístupem podmiňuje prožití dětství každého dítěte s celoživotními následky. Buď ho lze ovlivnit pozitivně, ale také – byť v dobrém přesvědčení – celoživotně poškodit.

Toto uvědomění může učitelce pomoci stát se profesionálkou v současném decentralizovaném způsobu vzdělávání, který klade požadavky na samostatnost, zodpovědnost, spolurozhodování, participaci, autoevaluační dovednosti atd. Učitelka se tak může rozvíjet a pracovat na tom, aby se stala vysoce kvalifikovanou profesionální učitelkou, ne „pečovatelkou" či „náhradní matkou".

Propojení psychologického a pedagogického hlediska

Propojení psychologického a pedagogického hlediska ~~si můžeme znázornit v následujícím schématu~~, které postihuje utváření osobnosti prostřednictvím tzv. sebeřízení neboli sebevýchovy.

Autodiagnostika

Je zřejmé, že cesta ke zkvalitňování (zavádění změn) práce učitelky vede přes **poznání sebe sama**, přesněji řečeno přes autodiagnostiku pedagogické činnosti. Švec považuje autodiagnostiku pedagogické činnosti *„za proces, v jehož průběhu učitel cíleně a systematicky získává a zpracovává (analyzuje, zobecňuje a hodnotí) zpětnovazební informace“* (Švec, 1994, s.105). Za důležité pak považuje, aby učitel na základě těchto informací zkvalitnil svoje pedagogické působení. V odborné literatuře jsou pojmy sebereflexe a autodiagnostika pojímány jako synonyma. Autodiagnostika je však pouze prvním krokem v procesu sebereflexe, který můžeme chápat také jako sebepoznání. Druhým krokem je sebehodnocení. Při něm jde o vyřknutí hodnoticího soudu mezi realitou a požadovaným výsledkem (kritériem). Následuje stanovení autodiagnózy a následné prognózy neboli plánu dalšího rozvoje. Těmito kroky je dán systém sebereflexe, který nikdy nekončí, neboť plán dalšího rozvoje je nutné realizovat, vyhodnotit, upravit atd.

VÝZNAM A CÍLE SEBEHODNOCENÍ

Sebehodnocení učitelky je jeden z nástrojů vlastního hodnocení školy. Význam spočívá především v tom, že **zabraňuje ve stereotypnosti práce** a umožňuje **ověřovat nové metody**. Umožňuje učitelce naučit se **předvídat možné důsledky**, ale přispívá také k **neformálnímu a systematickému sebevzdělávání a stimuluje profesní růst učitelky**.

Změna přístupu učitelek

Cílem sebehodnocení v mateřské škole je **aktivizovat učitelku k sebeřízení**. Jeho základem je naučit se získávat a zpracovávat informace o vlastní pedagogické činnosti, přemýšlet o tom, kam a jakým způsobem se chceme dostat, co pro to můžeme udělat sami, a jakým způsobem k tomu může přispět organizace, respektive ředitelka mateřské školy. Prostřednictvím záměrné sebereflexe může dojít k postupné proměně v přístupu učitelek ke vzdělávání v mateřských školách a k **zavádění kvality jako trvalého jevu v práci učitelky** mateřské školy.

Pokud chceme, aby bylo sebehodnocení kvalitní, **vytváříme v mateřské škole otevřenou pracovní atmosféru a komunikaci**. Uplatňujeme participační styl řízení ~~postaveného~~ na pozitivních vztazích mezi všemi zaměstnanci. Znamená to, že s učitelkami diskutujeme o záležitostech, které se jich týkají. Proces vytváření vhodného klimatu pro sebehodnocení ztěžuje negativní zkušenosti s hodnocením v minulosti, kdy bylo hodnocení bráno jako čistě kontrolní a velmi formální záležitost.

Role ředitelky MŠ

Záleží na vedení organizace (v našem případě na řediteli nebo ředitelce mateřské školy), zda učitelce pomůže vymezit reálné cíle a bude nápomocno v korekci vnímání sebe sama. V procesu realizace vytyčených cílů by mělo vedení **dávat učitelce zpětnou vazbu** o její práci a jejím pokroku. Pro rozvoj organizace je důležité, aby cíle, které si učitelka stanovuje, byly v souladu s cíli této organizace, tedy s cíli mateřské školy. Učitelka by se s těmito cíli měla ztotožňovat a měla by být motivována k jejich naplňování. V následující ukázce si můžeme všimnout, že všechny učitelky si ve své práci vyhodnocovaly cíle, které si kladly v tomto školním roce – *připravovat podnětné prostředí a nabídku řízených činností tak, aby umožnily seberealizaci všech dětí v souladu se sedmi typy inteligence* (Gardner, 1999) a *využívat partnerské komunikace* (Kopřiva a kol. 2008).

Fáze sebereflexe

Sebereflexe má několik **fází,** které vycházejí ze dvou nejznámějších koncepcí – Schönovy (1987) a Smythovy (1989). Můžeme si je shrnout do následujících čtyř fází:

- **startovací** – vychází ze zájmu učitele či jeho motivace k reflexi vlastní práce,
- **shromažďovací** – zaměření na detaily své práce, posouzení její efektivity,
- **interpretační** – vyvození závěrů ze zjištěných informací,

PŘÍKLAD

Učitelka 1	Nejvíce se mi daří zařazovat hudební, jazykovou a tělesně-pohybovou inteligenci. Méně se mi daří zařazovat interpersonální a intrapersonální inteligenci. Mnohem více se musím zaměřit na logicko-matematickou a prostorovou inteligenci.
	Snažím se být pro děti herním partnerem. Při komunikaci se mi daří být empatická, snažím se dávat možnost výběru, už méně se mi daří zpětná vazba popisem. Snažím se dávat dětem prostor pro samostatné řešení problémů, ale velmi často se mi stává, že problémy řeším za ně.
Učitelka 2	Daří se mi plánovat různorodou řízenou činnost tak, aby se uplatnilo všech sedm typů inteligence.
	Daří se mi komunikace – empatie, možnost výběru, já-výroky, přirozené důsledky, prostor pro samostatné řešení různých situací.
Učitelka 3	Vytvářím podnětné prostředí tak, aby se ve všech činnostech uplatnilo všech sedm typů inteligence (hudební, pohybová, intrapersonální…), méně individuálně plánuji.
	Více zařazovat zpětnou vazbu popisem, sledovat řešení konfliktů mezi dětmi a udělat si zpětnou vazbu pro sebe.
Učitelka 4	Snažím se uplatňovat všechny typy inteligence.
	V komunikaci používám empatii, výběr, popis, já-výroky, přirozené důsledky, zpětná vazba pro mě je, že u dětí slyším svoje komunikační modely. Dávám málo prostoru pro samostatné řešení problémů.
Učitelka 5	Vzhledem k velké nabídce her, pohybovému a hudebnímu vyžití ve třídě se domnívám, že byl naplňován i požadavek uplatnění všech sedm typů inteligence.
	Děti mají vždy možnost výběru a také možnost řešit problémy, které se vyskytnou. Pokud děti potřebují při sebeobslužných činnostech pomoc, vyžaduji od nich požádání s „kouzelným slovíčkem“ a také u starších popis konkrétní činnosti, se kterou si nevědí rady.

- **projektovací** – plánování další pedagogické činnosti na základě výsledků sebereflexe.

Charakteristickými rysy učitelů s dobrými reflektivními praktikami jsou podle Švece (1999, s. 78):

- orientace zaměřená více na porozumění lidem než na technické aspekty problémů;
- spontánnost, zvídavost, přizpůsobivost a otevřenost novým událostem a změnám;
- orientace na vlastní hodnoty, ale i hodnoty druhých;
- tendence adaptovat se lépe na změněné situace.

PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY SEBEHODNOCENÍ A JEHO ÚSKALÍ

Sebehodnocení souvisí se **sebepojetím** a k těmto pojmům se vztahují také pojmy **sebedůvěra**, **sebeocenění** atd. Všechny tyto pojmy jsou předmětem studia psychologie, pro nás je důležité si uvědomit, že učitelky jsou odkázány při sebehodnocení především samy na sebe. Proces sebehodnocení bude u každého člověka probíhat jinak, a to zejména v souladu s individuálními rozdíly mezi jednotlivci. Každý člověk má určitý postoj k životu, k lidem kolem sebe, ale i sám k sobě. Závisí to především na jeho zkušenostech, na motivaci a možnosti se realizovat. Podle toho se pak v hodnocení sebe sama **mohou vyskytovat u jednotlivých učitelek různá zkreslení či chyby**.

Objektivní poznávání

Základní problém, který s sebou sebehodnocení přináší, je schopnost **objektivního poznávání**, což souvisí s tím, do jaké míry k sobě dokáže být člověk při sebepoznávání otevřený a pravdivý. Jednou z příčin nedostatečné objektivnosti je citový postoj k sobě samému. Velmi vysoké sebevědomí je překážkou práce na sobě. **Zdravé sebevědomí** umožňuje pravdivou sebereflexi a menší sebevědomí přináší zkreslené informace o sobě.

Pozorování „vnitřního prostoru" označuje Říčan (2010) za **introspekci**, která je považována za subjektivní. Poukazuje při tom na nemožnost rozdvojit se a popisovat prožívání toho „druhého". Na druhé straně je to cenný materiál, kterým se při porovnání např. s pohledem druhých dá přiblížit ke skutečnosti.

Podhodnocování

Mezi úskalí, která s sebou může sebehodnocení přinášet, můžeme považovat **podhodnocování**. Lidé často nejsou schopni hodnotit sebe sama objektivně, mají tendenci se podceňovat. Helus (2007) hovoří o tzv. *sebehodnocení negativním, všeobecném a stabilním*, při kterém se jednotlivec hodnotí vždy jako neschopný (podceňování), čímž vyjadřuje, že si nevěří. Často selhává, což zpětně oslabuje jeho sebehodnocení a seberegulaci.

Nadhodnocování

Druhým extrémem může být **nadhodnocování**, tedy *sebehodnocení pozitivní, všeobecné a nepřiměřené*. Člověk se hodnotí vysoko, za svoje selhávání obviňuje okolí, neumí za sebe přijmout zodpovědnost. Stává se, že člověk chce být považován za lepšího, než ve skutečnosti je. V sebehodnocení může být skrytý také záměr o manipulaci s nadřízeným – snaha vyhnout se náročnější práci, vypadat lépe apod.

Specifickým ~~pro~~ ~~y~~ sebehodnocení je tzv. **sebeklam**. Většina z nás chce vypadat ve vlastních očích lépe. Málokdo snese negativní informace o své osobě. Proto je snahou vysvětlovat svoje jednání přijatelnými důvody a hledat pro ně polehčující okolnosti.

Existují lidé, kteří se nechávají ovlivňovat okolnostmi. Tito lidé jsou snadno manipulovatelní, podplatitelní, ovlivnitelní reklamou atd. Na druhé straně existují lidé s pevným charakterem, citlivým svědomím. Jde o tzv. **individuálně odlišné procesy kauzálních atribucí**, které se také podílejí na tom, jakým způsobem jsme schopni podívat se na sebe a hodnotit svoje jednání.

Při sebereflexi jde o diskuzi se sebou samým a existuje zde nebezpečí, že se staneme **obětmi svých nevědomých tužeb**, které se spojují s hodnotami, na kterých nám záleží. Největším nebezpečím je **nesoulad** (rozpor) mezi reálným a ideálním „já". Často se stává, že nám chybí „ideál", to v našem případě znamená popis kvalit učitelky mateřské školy (standard), se kterým by se učitelky mohly srovnávat a hodnotit své kvality. Ve skutečnosti se však málokdo snaží **realizovat ideální „já"**. Někdy je nesouladem mezi reálným a ideálním „já" člověk deprimován a může dojít k **hluboké vnitřní krizi**. Velká míra nespokojenosti, stejně jako spokojenosti, může v některých případech vést až ke **stagnaci**.

Aktivizace hodnoceného

K významným kladům sebehodnocení patří aktivizace hodnoceného, jeho zamyšlení se nad sebou samým, přijetí odpovědnosti za hodnocení a motivaci. Pokud člověk dosahuje stanovených cílů, sám sebe si víc cení, zvyšuje se jeho **sebeocenění**. Stejně tak platí, že lidé, kteří mohou realizovat svoje představy, mají větší sebedůvěru. Právě **seberealizace** stojí v Maslowově pyramidě lidských potřeb na nejvyšším stupni. **Seberealizující se pracovník je v zaměstnání pro organizaci ideální!**

Proces záměrného rozvíjení sebereflektivních dovedností je podmíněn:

- ochotou jedince zabývat se sám sebou,
- ochotou a připraveností ke korekci vlastních postojů,
- osvojením si sebereflektivních technik,
- charakterem sebepojetí,
- úrovní ideálního já,
- specifičností osobnostních vlastností a kauzálních atribucí,
- dostatečným množstvím a charakterem podnětů k sebereflexi.

Toto vše by měl mít na paměti především ředitel/ka mateřské školy. Při vedení lidí a zejména při jejich motivaci by měl/a vycházet z jejich individuálních možností a pomoci jim vnímat sebehodnocení jako nedílnou součást jejich profesních dovedností. K základním úkolům vedoucích pracovníků patří vedení zaměstnanců k postupnému přebírání zodpovědnosti za vlastní profesní růst. Nejprve je však nutné **pozitivně je k sebereflexi podněcovat, naučit je používat sebereflektivní techniky, ale také nastavit jim úroveň „požadovaného já"**, tzn. jakéhosi modelu ideální učitelky, ke kterému by měly směřovat.

PhDr. Zora Syslová, Ph.D., PdF Brno

Chcete se na stránkách
Zpravodaje pro mateřské školy
dočíst o tématu, které Vás zajímá? Napište nám, váš námět rádi zpracujeme.
Své podněty posílejte na e-mail:
j.fisar@raabe.cz

Kontrol. listy pro Váš rychlý přehled a jistotu

6. kontrolních kroků k efektivní spolupráci mateřské školy s rodiči

Následující kontrolní seznam obsahuje nejdůležitější body, které se týkají efektivní spolupráce mateřské školy s rodiči.

1. První setkání se zákonnými zástupci realizujeme před nástupem dítěte do MŠ. Během setkání si vyjasníme vzájemné představy o výchově a vzdělávání dítěte, o smyslu a způsobu spolupráce.	✓
2. Vstupní rozhovor s rodiči vedeme na základě předem stanovených zásad.	✓
3. Po vstupním rozhovoru zahájíme „adaptační program“.	✓
4. Máme stanovený způsob předávání informací rodičům (schůzky s rodiči, nástěnky, webové stránky apod.). Rodiče jsou se všemi způsoby předávání informací seznámeni.	✓
5. Informace týkající se vývoje dětí by měla mateřská škola rodičům předávat prostřednictvím tzv. konzultačních (hovorových) hodin. Konzultační hodiny vedeme na základě předem stanovených zásad.	✓
6. Při komunikaci postupujeme podle předem stanovených zásad. Jsou zveřejněny hodiny, ve kterých mohou rodiče volat do školy a čas, kdy je možné konzultovat osobně.	✓

7 kontrolních kroků k dodržování pracovněprávních předpisů

1. Rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce: započítává se také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce, v dohodě musí být uvedena doba, na kterou se uzavírá, zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce, jejichž započitatelný příjem činil více než 10 tisíc korun, budou účastni nemocenského a důchodového pojištění.	✓
2. S účinností od 1. ledna 2012 se rozšířila povinnost zaměstnavatelů k vyhotovování potvrzení o zaměstnání i na další případy. Kromě toho došlo i k podstatným změnám v jeho obsahu.	✓
3. Zaměstnavatel je povinen písemně informovat o právech a povinnostech zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru, jestliže je pracovní smlouva neobsahuje.	✓
4. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce přesčas místo příplatku.	✓
5. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.	✓
6. Mzda za přesčasovou práci u vedoucích zaměstnanců může být zahrnuta po vzájemné dohodě do mzdy, u ostatních zaměstnanců to může být jen do 150 hodin celoroční přesčasové práce.	✓
7. Zastřený pracovněprávní vztah (pracovněprávní úkon) umožňuje finančním orgánům, aby zjišťovaly základ daně jinak než z účetnictví zaměstnavatele (firmy).	✓

Vážené paní ředitelky,

děkujeme Vám za účast na konferenci **Vaše škola – Bludištěm paragrafů bez obav**, která se konala 24. dubna 2012 v Paspově sále pivovaru Staropramen. Současně se těšíme na další setkání v rámci podzimních konferencí a seminářů pro předškolní vzdělávání.

Více informací naleznete na **www.raabe.cz.**

Pedagogická rady v MŠ

Podle čeho se řídí plánování pedagogických rad v MŠ? Kdy je možné svolat mimořádnou poradu a jak dopředu se musí oznámit datum konání a program?

Činnost a postavení pedagogické rady upravuje **§ 164 odst. 2 školského zákona**. V souladu s tímto ustanovení ředitel školy **zřizuje pedagogickou radu jako svůj poradní orgán**, projednává s ním všechny zásadní pedagogické dokumenty a opatření týkající se vzdělávací činnosti školy. Ředitel/ka školy při svém rozhodování přihlíží k názorům pedagogické rady. **Pedagogickou radu tvoří všichni pedagogičtí pracovníci školy.**

To se v plném rozsahu vztahuje i na mateřské školy, které jsou v souladu s **§ 7 odst. 3** školského zákona druhem školy. To znamená, že ředitel/ka mateřské školy je povinen/povinna zřídit pedagogickou radu, kterou tvoří všichni pedagogičtí pracovníci mateřské školy. S touto pedagogickou radou je pak ~~**povinna**~~ **projednávat všechny zásadní pedagogické dokumenty a opatření** týkající se vzdělávací činnosti mateřské školy (školní vzdělávací program a jeho změny, školní řád a jeho změny apod.). Důležité však je, že pedagogická rada je pouze poradním orgánem ředitelky mateřské školy, k jejímž názorům má být přihlédnuto, ale konečné rozhodnutí (a z toho vyplývající odpovědnost) je v kompetenci ředitele/ředitelky mateřské školy.

Žádné další podrobnosti o způsobu jednání pedagogické rady, četnosti jejích zasedání apod. platné právní předpisy neřeší. Vše je zcela v **kompetenci ředitele/ředitelky mateřské školy**. Záleží na něm/ní, jak často budou zasedání pedagogické rady svolávána (zda pravidelně či ad hoc pouze v případě, že je nezbytné projednat určitý zásadní pedagogický dokument či opatření týkající se vzdělávací činnosti mateřské školy). Stejně tak je na rozhodnutí ředitele/ředitelky mateřské školy, s jakým časovým předstihem bude termín a program pedagogické rady oznamován jejím členům. Z důvodu určité právní jistoty všech zúčastněných však **lze doporučit, aby ředitel/ka mateřské školy v této věci vydal/a vnitřní předpis, který by uvedené záležitosti upravoval.**

Přijetí předškoláka

V současné době řešíme problém s nedostatkem míst pro děti i v naší jednotřídní mateřské škole, proto bych se chtěla zeptat, zda mám povinnost přijmout dítě v posledním roce předškolní docházky i v případě, že nemá trvalé bydliště v obci zřizující MŠ (děti trvale žijící v obci mají podle stanovených kriterií přednost před dětmi z okolních obcí, ty jsou přijímány pouze v případě, že nedojde k naplnění kapacity MŠ).

V souladu s **§ 34 odst. 4** školského zákona se k předškolnímu vzdělávání vždy přednostně přijímají děti v posledním roce před zahájením povinné školní docházky, a to v mateřských školách všech zřizovatelů (tedy nikoliv pouze v mateřských školách zřizovaných státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, ale i v mateřských školách soukromých a církevních). Za dítě v posledním roce před zahájením povinné školní docházky je nutné považovat dítě, které by v souladu s **§ 36 odst. 3** školského zákona mělo zahájit povinnou školní docházku ve školním roce následujícím po školním roce, pro který je k předškolnímu vzdělávání přijímáno, a dítě, kterému byl povolen odklad povinné školní docházky podle **§ 37 odst. 1** nebo **odst. 3** školského zákona.

Žádostem těchto dětí je tedy nezbytné v rámci „zápisu" k předškolnímu vzdělávání v mateřské škole pro následující školní rok vyhovět **vždy přednostně**, a to bez ohledu na to, kde má dítě místo trvalého pobytu, či bez ohledu na to, kdo je zřizovatelem dané mateřské školy. Skutečnost, že se jedná o předškoláka, je tedy bez dalšího vždy přednostním kritériem pro přijetí k předškolnímu vzdělávání. **Pokud by právo na přednostní přijetí předškoláka bylo vázáno na místo trvalého pobytu v obci**, která zřizuje mateřskou školu, bylo by toto právo v celé řadě případů v praxi nenaplnitelné (v případě obcí, které nezřizují vlastní mateřskou školu či se kterými není žádná sousední obec ochotna uzavřít veřejnoprávní dohodu o přijímání dětí k předškolnímu vzdělávání apod.).

Zároveň se stanoví povinnost obce, v níž má dítě místo trvalého pobytu, zajistit zařazení dítěte do jiné mateřské školy v případě, že do mateřské školy, ve které o přijetí žádalo, nemohlo být přijato z kapacitních důvodů. Tato povinnost již vzniká pouze obci, v níž má dítě místo trvalého pobytu, nikoliv obci, v níž dítě fakticky žije apod. Obec tuto povinnost plní způsoby uvedenými v **§ 179 odst. 2** školského zákona.

Je nutné zdůraznit, že právo dítěte v posledním roce před zahájením povinné školní docházky na přednostní přijetí k předškolnímu vzdělávání se vztahuje pouze na přijímání pro následující školní rok za podmínek stanovených **§ 34 odst. 2 až 4** školského zákona. Pokud takové dítě požádá o přijetí k předškolnímu vzdělávání v průběhu daného školního roku, postupuje se podle **§ 34 odst. 7** školského zákona, neboť naplnění práva na přednostní přijetí i v průběhu daného školního roku by nebylo v řadě případů z objektivních důvodů možné.

Právo na přednostní přijetí podle **§ 34 odst. 4** školského zákona se v souladu s **§ 34 odst. 8** školského zákona **nevztahuje pouze na tzv. firemní mateřské školy**, tedy mateřské školy, resp. odloučená pracoviště, které byly určeny ke vzdělávání pouze dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele.

Mgr. Pavla Ka[illegible]

PŘIPRAVUJEME

V příštích číslech se dočtete:

- Sebehodnocení učitelky mateřské školy, její profesní rozvoj – II. část
- Alergie a astma u dětí v MŠ
- Fundraising v praxi MŠ
- Kontrolní listy pro Váš rychlý přehled a jistotu

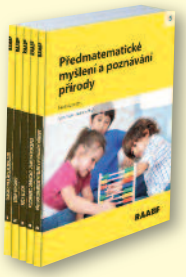
DOBRÁ ŠKOLKA

Příklady dobré praxe a praktické náměty!

RAABE NAHLÍŽET – NACHÁZET

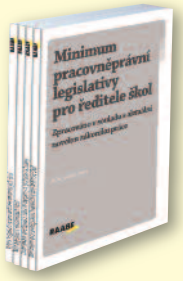
Tvoříme, poznáváme a hrajeme si

Nebojme se pohybu



Školní zralost

English for Kids



Legislativa a management pro MŠ

Komplexní metodiky

Kuliferda - Pracovní sešit pro posilování školní zralosti

E-Zpravodaj

Hrajeme si

Didaktické hry

Více informací naleznete www.raabe.cz

RAABE NAHLÍŽET – NACHÁZET

Nakladatelství
Dr. Josef Raabe, s. r. o.
Rumunská 18/22, 120 00 Praha 2

Tel.: 284 028 940, 941, 942
Fax: 266 310 660
E-mail: j.fisar@raabe.cz

ZPRAVODAJ pro mateřské školy
Vedoucí projektu: Mgr. Jan Fišar
Sazba: Agama poly-grafický ateliér, s. r. o.
Registrace: MK ČR E 18800
ISSN 1803-6694

Copyright © Nakladatelství Dr. Josef Raabe, s. r. o., Praha 2012
Všechna práva, zejména právo na titul (název), licenční právo a průmyslová ochranná práva, jsou výhradním vlastnictvím Nakladatelství Dr. Josef Raabe, s. r. o., a jsou chráněna autorským zákonem. Všechna práva jsou vyhrazena, zejména právo na rozmnožování šíření a překlad.

raabe@raabe.cz www.raabe.cz

GARANCE KVALITY RAABE NAHLÍŽET – NACHÁZET

Objednávka předplatného ZPRAVODAJE pro mateřské školy

Škola:	Jméno a příjmení:	**Předplatné:**
Adresa:	PSČ:	**1 sešit za 763,- Kč**
Tel.:	E-mail:	Podpis:
IČO:	Datum:	

Objednávky posílejte na fax: 266 310 660, e-mail: raabe@raabe.cz nebo na adresu: Nakladatelství Dr. Josef Raabe, s. r. o., Rumunská 18/22, 120 00 Praha 2.