

Profesiogram sociálního pedagoga v dětském domově

Nikola Kovářová

Bakalářská práce
2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Nikola Kovářová**
Osobní číslo: **H13044**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Profesiogram sociálního pedagoga v dětském domově**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti profesiografie, profese sociálního pedagoga a dětských domovů.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.



Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BAKOŠOVÁ, Zlatica. Teórie sociálnej pedagogiky: edukačné, sociálne a komunikačné aspekty. 1. vyd. Bratislava: Slovenská pedagogická spoločnosť Slovenskej akadémie vied, 2011, 182 s. ISBN 978-80-970675-0-2.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4.

KRAUS, Blahoslav. Základy sociální pedagogiky. Vyd. 1. Praha: Portál, 2008, 215 s. ISBN 978-80-7367-383-3.

MATOUŠEK, Oldřich. Ústavní péče. 1. vyd. Praha :: Sociologické nakl., 1996. 137 s. Studijní texty, Sv. 75. ISBN 8085850087.

VRONSKÝ, Jiří. Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 197 s. ISBN 978-80-7357-747-6.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Jana Martincová

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

9. prosince 2015

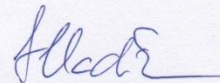
Termín odevzdání bakalářské práce:

27. dubna 2016

Ve Zlíně dne 9. prosince 2015



doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně14. 2016.....

or

Kovářová Nikola

¹⁾ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá problematikou možného uplatnění sociálního pedagoga v dětském domově, a to z důvodů legislativního neukotvení profese sociálního pedagoga. Teoretická část se zabývá metodou profesiografie a jejím praktickým využitím při řízení lidských zdrojů v organizaci, využíváním sestavených profesiogramů, metodami užívaných v profesiografii a praktickým významem profesiografie pro organizaci. Druhá kapitola je zaměřena na profesi sociálního pedagoga, jeho kompetence, legislativní ukotvení a možné uplatnění a také pracovní činnosti sociálního pedagoga. Kapitola třetí je věnována dětským domovům. Praktická část je zaměřena na vytvoření profesiogramu sociálního pedagoga v dětském domově. Je realizována kvantitativním výzkumem pomocí dotazníkového šetření.

Klíčová slova:

Profesiografie, profesiogram, sociální pedagog, kompetence, dětský domov

ABSTRACT

Bachelor thesis deals with problems of possible employment of social pedagogue in children's home due to legislative absence of social pedagogue's profession. The theoretical part is focused on method of professiography and its practical utilization in the management of human resource, use of compiled professiogram, methods used in professiography and practical importance of professiography for organization. The second chapter is focused on profession of social pedagogue, his competences, legislative anchoring and possible application and working activities of social pedagogue. The third chapter is devoted to children's homes. Practical part is focused on creation of professiogram of a social pedagogue. It is implemented by quantitative research through questionnaire survey.

Keywords:

Professiography, professiogram, social pedagogue, competence, children's home

Chtěla bych velmi poděkovat paní Mgr. Janě Martincové za odborné vedení, cenné rady a trpělivost, kterou mi poskytla během psaní mé bakalářské práce.

Poděkování náleží i všem respondentům, díky kterým mohla být práce realizována.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

| | |
|--|-----------|
| ÚVOD..... | 9 |
| I TEORETICKÁ ČÁST..... | 11 |
| 1 PROFESIOGRAFIE A JEJÍ PRAKTICKÉ VYUŽITÍ PŘI ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ | 12 |
| 1.1 PROFESIOGRAM A JEHO VYUŽITÍ..... | 15 |
| 1.2 METODY POUŽÍVANÉ PŘI ZPRACOVÁNÍ PROFESIOGRAFICKÝCH ANALÝZ..... | 18 |
| 1.3 PRAKTICKÝ VÝZNAM PROFESIOGRAFICKÉHO ŠETŘENÍ PRO FUNKCE PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ ORGANIZACE | 21 |
| 2 SOCIÁLNÍ PEDAGOG | 23 |
| 2.1 MOŽNÉ UPLATNĚNÍ A LEGISLATIVNÍ UKOTVENÍ SOCIÁLNÍHO PEDAGOGA | 26 |
| 2.2 PRACOVNÍ ČINNOSTI SOCIÁLNÍHO PEDAGOGA | 30 |
| 2.3 KOMPETENCE SOCIÁLNÍHO PEDAGOGA..... | 32 |
| 3 DĚTSKÉ DOMOVY | 37 |
| II PRAKTICKÁ ČÁST | 44 |
| 4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ..... | 45 |
| 4.1 VÝZKUMNÉ OTÁZKY | 45 |
| 4.2 CÍLE VÝZKUMU | 45 |
| 4.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR | 46 |
| 4.4 TECHNIKA SBĚRU DAT | 46 |
| 5 ANALÝZA DAT..... | 47 |
| 6 INTERPRETACE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ..... | 64 |
| 6.1 DOPORUČENÍ PRO PRAKTICKÉ VYUŽITÍ..... | 68 |
| 6.1.1 Profesiogram sociálního pedagoga v dětském domově | 69 |
| ZÁVĚR | 72 |
| SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY..... | 74 |
| SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK..... | 78 |
| SEZNAM OBRÁZKŮ | 79 |
| SEZNAM TABULEK..... | 80 |
| SEZNAM GRAFŮ | 81 |
| SEZNAM PŘÍLOH..... | 82 |

ÚVOD

V České Republice je sociální pedagogika relativně mladým oborem, i přes to, že se její počátky ve světě datují již začátkem 20. století. Samotný obor a zájem o něj se u nás začal projevovat až v 90. letech 20. století a to díky proměně české společnosti, která s sebou přinesla silný zájem o sociální vědy. V současné době lze sociální pedagogiku studovat na mnoha místech v České Republice. Studium tohoto oboru nabízí osm univerzit, a to: Univerzita Karlova v Praze, Univerzita Hradec Králové, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, Ostravská univerzita v Ostravě, Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Masarykova univerzita v Brně a Univerzita Palackého v Olomouci. I přes to, že zájem o sociální pedagogiku od konce minulého století značně vzrostl, dodnes se setkáváme se skutečností, že mnoho lidí z široké veřejnosti tento termín nezná nebo si jej mylně zaměňuje se sociální prací nebo speciální pedagogikou. Důvodem tohoto malého povědomí o sociální pedagogice může být i fakt, že i přes značné snahy nebyla profese sociálního pedagoga doposud uzákoněna jako svébytná profese v katalogu prací. Působení absolventů tohoto oboru je upraveno dvěma zákony a to zákonem č. 108/2006 Sb. o sociálních službách a zákonem č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících, podle kterých může absolvent oboru sociální pedagogiky působit jako sociální pracovník, vychovatel, asistent pedagoga a pedagog volného času. Jelikož jsou absolventi tohoto oboru vybaveni poznatky z mnoha vědních disciplín, jejich možnosti uplatnění jsou značně široké. Mohou se uplatnit jak ve státní, tak i nestátní sféře. O uplatnění sociálních pedagogů pojednává např. B. Kraus (2008), který zmiňuje uplatnitelnost sociálního pedagoga v jednotlivých resortech vlády. Jako dalšího odborníka můžeme uvést významnou slovenskou autorku Z. Bakošovou, která se sociální pedagogikou a uplatněním sociálních pedagogů taktéž zabývá.

Cílem bakalářské práce je vytvoření profesiogramu sociálního pedagoga v dětském domově. Dle výše zmíněných zákonů může sociální pedagog vykonávat profese, které se v dětském domově mohou uplatnit. Zajímalo by nás ale, jak by vypadal profesiogram přímo sociálního pedagoga v tomto zařízení, kdyby byla tato profese uzákoněnou svébytnou profesí. Díky poznatkům osvojených během studia oboru sociální pedagogiky se domníváme, že se dá profese sociálního pedagoga v dětském domově dobře uplatnit. K vytvoření profesiogramu využíváme metodu profesiografie, jejímž cílem je rozbor pracovních funkcí v organizaci. Proto, aby mohla organizace dobře fungovat, je nutné, aby byly popisy pracovních míst (profesiogramy) dobře zpracovány. Při vypracování profesiogramu se nejvíce

inspirujeme publikací J. Vronského – Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci. Metodou profesiografie se zabýváme v první kapitole teoretické části bakalářské práce. Uvádíme zde její využití při řízení lidských zdrojů, které s profesiografií úzce souvisí. Dále se zabýváme profesiogramem a jeho využitím, metodami používanými při zpracování profesiografických analýz a praktickým významem profesiografie pro funkce personálního řízení organizace. V kapitole druhé se věnujeme sociálnímu pedagogovi a jeho možnému uplatnění. Dále zmiňujeme legislativní vymezení této profese, pracovní činnosti sociálního pedagoga a jeho kompetence. U kapitoly druhé čerpáme z poznatků mnoha autorů jako např. B. Krause, Z. Bakošové, M. Procházky, J. Průchy, H. Grecmanové, V. Poláčkové, Š. Chudého a dalších. Ve třetí a zároveň poslední kapitole teoretické části se zabýváme dětskými domovy. Zde stručně nastiňujeme historii těchto zařízení, příslušnou legislativu, organizace orientující svou činnost na dětské domovy a pomoc dětem z dětských domovů a práci zaměstnanců dětských domovů.

V praktické části bakalářské práce se zaměřujeme na zjištění názorů kvalifikovaných a odborných zaměstnanců dětských domovů na možné uplatnění sociálního pedagoga v tomto zařízení, na jeho činnosti, kompetence, vzdělání a zodpovědnosti. Konečným výstupem praktické části je vytvoření profesiogramu sociálního pedagoga v dětském domově. Data získáváme kvantitativním výzkumem pomocí dotazníkového šetření.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PROFESIOGRAFIE A JEJÍ PRAKTICKÉ VYUŽITÍ PŘÍ ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Termín řízení lidských zdrojů je odvozený z anglického *human resource management* a používá se ve dvou významech. V prvním pojetí představuje personální práci, respektive personalistiku, ve významu druhém označuje současné a nejnovější pojetí personální práce. Obecně znázorňuje význam člověka a lidské pracovní síly jako nejdůležitějšího hybatele činnosti organizace. (Němec, Bucman, Šikýř, 2014, s. 9)

Armstrong (1999, s. 149) uvádí, že bez ohledu na to, zda mezi řízením lidských zdrojů a personálním řízením jsou nebo nejsou zásadní rozdíly, zůstává faktem, že řízení lidských zdrojů zapůsobilo na některé manažery a personalisty a ovlivnilo jejich přístupy k zaměstnávání a rozvoji lidí v organizaci. Ve své další publikaci (Armstrong, 2007, s. 39) zmiňuje, že rozdíly mezi řízením lidských zdrojů a personálním řízením sice existují, lze je však vidět spíše jako rozdíly v důrazu a přístupu než jako rozdíly podstatné.

Pojem řízení lidských zdrojů můžeme tedy považovat za synonymum k pojmům personální řízení anebo personální práce. V této kapitole budeme pracovat zejména s pojmem řízení lidských zdrojů.

Thomson (2007, s. 9) spatřuje řízení lidských zdrojů jako soudobou koncepci personální práce přenášející odpovědnost za řízení a kontrolu lidí z rukou personalistů do rukou zejména liniiových manažerů.

Armstrong (2007, s. 27) vymezuje řízení lidských zdrojů jako strategický a promyšlený racionální přístup k vedení nejhodnotnějšího jmění organizace, a to lidí, kteří v ní pracují a jednotlivě či společně se podílejí na dosahování hospodářských cílů.

Podle Koubka (2001, s. 16) charakterizují řízení lidských zdrojů především tyto znaky:

- strategické stanovisko k personální práci a všem personálním činnostem
- zaměření na vnější faktory formování a fungování pracovní síly organizace
- stává se součástí každodenní práce všech pracovníků na vedoucí pozici
- těsné propojení personální práce se strategiemi a koncepcemi organizace
- personální práce se stává nejvýznamnější a ústřední oblastí řízení organizace
- velký důraz na rozvoj lidských zdrojů jako nástroj flexibilizace organizace
- zaměření na kvalitu pracovního života pracovníků a jejich spokojenost
- zaměření na participaci a sounáležitost pracovníků v organizaci
- důraz na žádoucí organizační kulturu a příznivé pracovní vztahy

- orientace na dobrou zaměstnavatelskou reputaci organizace

Armstrong (2007, s. 32-33) zmiňuje, že charakteristické znaky koncepce řízení lidských zdrojů s ohledem na poznatky z prací mnohých průkopníků a později i autorů poukazují, že řízení lidských zdrojů je: pestré a rozmanité; zacílené na strategickou integraci; zaměřené na oddanost a angažovanost; vytvořené na mínění, že by se s lidmi mělo zacházet jako s bohatstvím (lidský kapitál); ve vztahu k zaměstnancům unitaristické než pluralistické a individualistické než kolektivistické; v praktické řízení záležitostí především liniových manažerů, orientované na podnikové hodnoty.

Šikýř (2014, s. 22) uvádí dílčí činnosti řízení lidských zdrojů, jež zahrnují: formulování a analýza pracovních míst, plánování lidských zdrojů, osazování volných pracovních míst, vedení pracovního výkonu a hodnocení zaměstnanců, odměňování zaměstnanců, vzdělávání a osobní růst zaměstnanců, péči o pracovníky a užívání personálního informačního systému.

Podle výše zmíněného můžeme řízení lidských zdrojů považovat za teorii, která nám doporučuje jak nejefektivněji řídit a vést lidi v zájmu organizace. V druhé části této kapitoly se budeme věnovat klíčové metodě pro personální práci, která s řízením lidských zdrojů úzce souvisí, a to profesiografii.

Vronský (2012, s. 40-41) ji definuje jako metodu, která se orientuje na rozbor jednotlivých profesí, pracovních míst a funkcí, tj. metodu pro dosahování systematických a komplexních poznatků. Dále uvádí, že cílem profesiografie by měly být především rozbor pracovních míst a funkcí, respektive profesí a také analýzy spojené s personálním řízením a chováním lidí v pracovním procesu. Stanovuje, co daná pracovní funkce vyžaduje, a odůvodňuje její existenci.

Palán (2002, s. 171) popisuje profesiografii jako metodu užívanou v psychologii práce, podnikové pedagogice, pedagogice práce k analýze a deskripci konkrétní pracovní pozice a organizačních a kvalifikačních podmínek nutných k jejímu výkonu.

Psychologický slovník (Hartl, Hartlová, 2009, s. 455) definuje profesiografii jako souhrn a úroveň psychických funkcí nezbytných pro úspěšné vykonávání konkrétní profese. Stupeň těchto funkcí se stanovuje dle studia a komparace úspěšných a neúspěšných představitelů profese.

Dle Jeřmáře (2012, s. 52) se analýza práce (profesiografická analýza) specializuje na dvě oblasti a to: deskripce práce a specifikace nároků a požadavků práce vzhledem

k vykonavateli. V popisu práce se zachycují následující informace: co vykonavatel profese dělá, jak to dělá, proč to tak dělá a za jakých podmínek to dělá.

Vronský (2012, s. 8-9) uvádí, že komplexnost profesiografie lze vnímat především ve schopnosti vidět problematiku funkčního zařazení lidí v organizaci z obou hledisek, tedy jak z hlediska organizace, tak i z hlediska pracovního místa a konkrétní pracovní funkce. Umožňuje pohled na pracovníka, jeho funkční, organizační i pracovní zařazení jako na souhrn požadavků na osobu, která se v příslušné pracovní funkci nachází.

Profesiografie využívá poznatky z jiných vědních oborů a odkazuje především na psychologii a sociologii, nicméně využívá i poznatky z pedagogiky. Dívá se na práci jedince z hlediska požadavků na dovednosti, vědomosti, výkon, návyky, zkušenosti, vzdělání, kooperaci a komunikaci a zároveň v něm vidí vykonavatele pracovních činností a technologických postupů, které je třeba nějak ohodnotit a odměnit. Aby tyto činnosti mohl člověk vůbec vykonávat, je nutné vytvořit mu odpovídající a vhodné podmínky na pracovišti. (Vronský, 2012, s. 14-19)

Profesiografie úzce souvisí v praktickém využívání s personálním řízením a organizací práce. Personální řízení můžeme chápat jako činnost, při níž pracovníci s řídicími pravomocemi vedou a motivují své kolegy k optimálnímu výkonu. Současně však musejí všichni pracovat v součinnosti tak, aby naplňovali zájmy, vize a cíle organizace. Armstrong (1999, s. 117) uvádí: „Podstatou personálního řízení je řízení lidí, které vede ke zvýšení organizovanosti.“

Koubek (2001, s. 14) definuje personální práci jako část řízení organizace, jež se zaměřuje na všechno týkající se člověka v pracovním procesu.

Byars a Rue (1991, s. 83) uvádějí, že analýzy pracovních pozic slouží jako základní kameny fungování lidských zdrojů. Jsou tu k tomu, aby bylo vynaloženo dostatečné a odpovídající snažení při výběru pracovníků/zaměstnanců. (cit. podle Vronský 2012, s. 15)

Takovéto analýzy však nemůže zpracovat pouze jedna osoba a proto je třeba při vypracování komplexního soupisu požadavků a praktického užívání profesiografie pracovat týmově. Koordinátorem profesiografických šetření by měl být manažer s personalistickým vzděláním a mnohými zkušenostmi. (Vronský, 2012, s. 15)

Řízení lidí je realizováno pomocí tří zásadních sociálních interakcí mezi řadovými pracovníky a těmi s řídicími kompetencemi, a to komunikací, ovlivňováním a kontrolou lidí v organizaci (Vronský, 2012, s. 43-44).

Z profesiografického hlediska jsou důležité i psychologické a sociologické aspekty. Je nutné brát ohled na individualitu jedince, tedy jeho charakter. V profesiografii se musíme zajímat o charakter jedince, osobnostní profil, temperament a vlastnosti, i o složení hodnotového žebříčku jedince. To jaký člověk je, určuje jeho motivaci k výkonu práce, aktivizaci jeho sil a tužby, kterých chce prostřednictvím práce v organizaci dosáhnout. Sociologické aspekty se vztahují zejména k rozdělení profesních kompetencí a s těmi spojenou zodpovědností konkrétních pracovníků s řídicími pravomocemi. Profesní kompetence s sebou nesou rozdělení sociálních rolí v hierarchii struktury organizace a s nimi prestiž a status pracovníků. (Vronský, 2012, s. 23-35)

Profesiografie uvádí informace o všech vazbách mezi jednotlivcem a organizací, výsledcích jeho pracovní aktivity, nutnostech rozvoje, a také se zabývá jeho subjektivními poznatky, postřehy, dojmy. Co se řízení lidských zdrojů týče, ukazuje se, že vysoce úspěšné organizace se vyznačují zejména schopností utvářet lidský potenciál a co nejvíce jej motivovat k vysokému výkonu a k pozitivnímu postoji k organizaci. Je tedy velmi důležité vytvářet u pracovníků aktivní postoj a to nejen ke svým úkolům, ale i k cílům celé organizace a prostředí podniku.

1.1 Profesiogram a jeho využití

Profesiogram je důležitým výsledkem mnohých kombinací pohledů na výkon pracovní funkce. Vronský (2012, s. 15) jej definuje jako: „Strukturovaný zápis požadavků a popis podmínek, za kterých bude konkrétní pracovní funkce vykonávána, včetně popisu standardů pracovního chování konkrétního pracovníka a způsobu, jak bude za svůj výkon hodnocen, odměňován a jak bude postaráno o jeho celkový rozvoj v organizaci, v kontextu s tím, jak intenzivně, kvalitně a rychle musí ve funkci pracovat“.

Palán (2002, s. 172) popisuje profesiogram jako výsledek analýzy práce, tedy popis nároků na určitou profesi, pracovních činností a žádoucích předpokladů nutných k jejímu výkonu. Stýblo (1994, s. 23) definuje analýzu práce (profesiogram) jako popis zkoumané pracovní pozice, která vyjadřuje pracovní činnosti, hlavní pracovní povinnosti a úkoly pracovníka, jeho zvláštní způsobilosti a očekávané přínosy pro podnik.

Šikýř (2014, s. 90) uvádí, že specifikace pracovního místa v organizaci obsahuje dva typy údajů, a to informace o pracovním místě (název, nadřízenost, podřízenost, úkoly, odpovědnosti apod.) a informace o nárocích pracovního místa na zaměstnance (dosažený stupeň vzdělání, praktické zkušenosti, zdravotní způsobilost atd.).

Armstrong (1999, s. 209-211) uvádí, že analýza pracovního místa poskytuje mnohé informace o pracovním místě jako: celkový záměr pracovního místa, jeho obsah, kritéria výkonu, odpovědnosti pracovníka, vztahy podřízenosti nebo nadřízenosti držitele pracovního místa, motivující faktory ovlivňující pracovníka, faktory osobního rozvoje a pracovní podmínky na pracovišti. Analýza pracovního místa má dle autora značný význam pro vytváření organizace a pracovních míst, při vybírání pracovníků, vedení pracovního výkonu a hodnocení pracovníků, vzdělávání a rozvoji manažerů, hodnocení, odměňování, a při určování mzdových struktur.

Vronský (2012, s. 99) uvádí, že pro nejobecnější rozdělení profesiogramů můžeme využít tuto klasifikaci:

- komplexní – vytvořený s ohledem na všechny zúčastněné disciplíny
- dílčí – např. psychologický profesiogram
- vyhrazené k čistě teoreticko-výzkumnému účelu
- určené výlučně pro profesionální orientaci
- vymezené pro profesionální poradenství
- určené pro výběr a rozmisťování pracovníků do různých profesí
- speciální – překračující běžné využití profesiogramu

Pro profesní informaci či orientaci se využívají tzv. profesiogramy klasifikační poskytující souhrn hledisek, podle nichž je možné jednotlivé profese seřazovat, jako např. dle nároků na paměť, pozornost, smyslové citění, rozumové schopnosti, citovou vyrovnanost, zdravotní stav apod. (Kohoutek, Štěpaník, 2000, s. 47)

Ve struktuře deskripce práce mohou být dle Jermáře (2012, s. 52) uvedeny následující informace: obecná charakteristika profese, přehled povinností pracovníka, informace o pracovních činnostech, vyžadované chování na pracovní pozici, nároky na výkon práce, které jsou výrazně ovlivněny pracovními podmínkami (technické, ekonomické, společenské apod.) a další charakteristiky jako např. interakce s druhými, využívaná technika, forma a míra dohledu a vedení atd.

Stýblo (2003, s. 45) udává, že na základě popisu pracovního místa se vytváří popis kvalifikace pracovníka. Ten znázorňuje soubor požadavků potřebných k úspěšnému vykonávání daného pracovního místa. Při jeho zhotovování je zapotřebí určit následující informace: fyzické a psychické požadavky, sociální a psychomotorické dovednosti, vzdělání a kvalifikaci nutnou k vykonávání dané profese, požadované předchozí pracovní zkušenosti a charakteristické znaky a rysy osobnosti.

Thomson (2007, s. 56-59) uvádí, že správný popis pracovního místa spočívá v následujících bodech: pojmenování, hlavní účel a zásadní úkoly pracovního místa, význam, smysl a dosah práce na pracovním místě.

Pokud máme vytvořený popis pracovního místa, měli bychom z něj vyvodit charakteristiku osoby, která by se nejlépe hodila pro výkon povolání právě na tomto pracovním místě. Měli bychom se zaměřit na její dovednosti, znalosti, zkušenosti a postoje, a podle toho vhodnou osobu vybrat.

Kohoutek, Štěpaník (2000, s. 47) v souvislosti s výběrem osob na danou pozici podotýkají, že srovnání profesiografického rozboru společně s konkrétním profilem osobnosti a psychiky žadatele o povolání značně pomáhá předvídat jeho úspěšnost na daném pracovním místě.

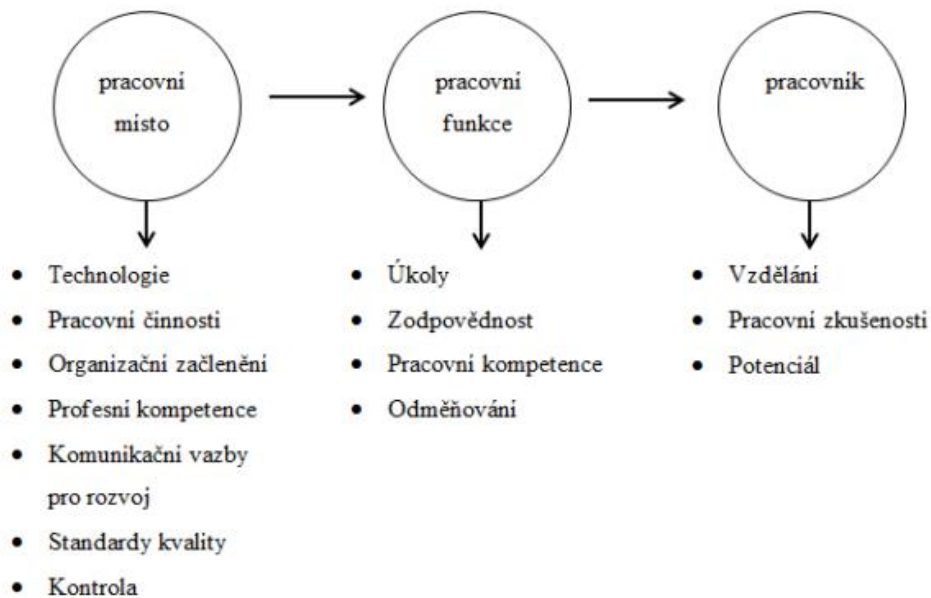
Stýblo (2003, s. 34-35) uvádí: „Lidé – dodejme dobří lidé – jsou skutečně tím nejcennějším kapitálem firmy. Produktivní pracovní místa v podniku umocňují pouze produktivní zaměstnanci schopní vysokého výkonu.“ Jak dále podotýká, je velmi důležité si pracovníky důkladně vybírat, protože je pro firmu mnohem výhodnější mít čtyři výborné zaměstnance a zaplatit jim tolik, kolik bychom jinak rozdělili mezi šest průměrných či dokonce podprůměrných.

Autoři Kohoutek a Štěpaník (2000, s. 35-36) se zabývají rozbořem osobních předpokladů výkonnosti člověka, kam řadí různé předpoklady jako např. fyzické a duševní schopnosti pro výkon práce, úroveň odborné připravenosti, morálně charakterový popis a orientace zájmů a pracovní motivace člověka, zdravotní situace, věk, pohlaví nebo stadium životní kariéry.

Výsledky profesiografického šetření zaznamenané do profesiogramů můžeme dělit na dvě fáze a to analytickou, tedy analýzu pracovní funkce a fázi klasifikační, která představuje seznam požadavků na zvolenou pracovní funkci. (Vronský, 2012, s. 98)

Vzniklé profesiogramy můžeme dělit na dvě základní části, a to na část obecnou, která popisuje, co pracovník v profesi činí; a část speciální určující přesné a převládající požadavky na psychické a tělesné funkce člověka. (Vronský, 2012, s. 98)

Následující obrázek nám vysvětluje základní strukturu profesiogramu:



Obrázek 1: Základní struktura profesiogramu (Vronský, 2012, s. 45)

Z profesiogramu lze vyvozovat kritéria pro určování významu funkce v organizaci, kritéria potřebná pro její hodnocení, ale také požadavky pro normování práce, pro výběr pracovníka včetně jeho hodnocení. Jedná se o ucelené posouzení pracovní funkce a její důležitosti v celkové organizaci konkrétního podniku nebo instituce. V současné době, kdy poptávka o různá povolání převyšuje nabídku, je odborný výběr pracovníků nutností. Takový výběr by měl zajistit, aby na všech pozicích pracovali lidé s odpovídajícími odbornými a osobnostními předpoklady a splňující požadavky potřebné pro tu kterou profesi.

1.2 Metody používané při zpracování profesiografických analýz

Stýblo (2003, s. 40-41) uvádí, že pro solidně zpracovanou analýzu práce je třeba nashromáždit dostačující množství údajů o jednotlivých pracovních činnostech. Tyto informace se získávají zejména z podnikových dokumentů, jako jsou organizační a spisové řády. Dále je možné získávat přímým pozorováním expertů či špičkových zaměstnanců na výkon dané činnosti, na základě rozhovorů nebo pomocí dotazníkového šetření. Smyslem dotazníkového zkoumání je získat informace o záměru dané práce, určit rozsah a profil pracovních povinností, pracovní podmínky, stanovit odpovědnosti a pravomoci zaměstnance, jeho charakteristické znaky a v neposlední řadě formulovat požadavky a hlediska posuzování pracovního výkonu.

Systematická a metodologicky dobře vypracovaná profesiografická analýza vychází z rozboru základní struktury vykonávané pracovní funkce. K tomu, abychom dokázali všechny poznatky zjistit nám profesiografie nabízí několik metod zkoumání:

- A. Volná deskripce pracovní funkce – zpracování objektivních i subjektivních poznatků osob, které práci dlouhodobě vykonávají a také těch, kteří ji nevykonávají, ale dobře ji znají a dokážou ji podrobně popsat
- B. Volná deskripce pracovní funkce z pohledu příbuzných anebo spolupracujících pracovních funkcí – pohled na profesi zvenčí
- C. záznam pracovního dne – jedná se o soustavné sledování, popřípadě vlastní záznam pracovníka
- D. rozbor kritických událostí – analýza toho, které vlastnosti a nedostatky vedou nejčastěji ke vzniku kritických událostí na pracovním místě (jako např. selhání, nezpůsobilost k vykonávání daného pracovního místa)
- E. dotazníková šetření – dotazník je určen pro všechny, jenž nároky na danou profesi dobře znají a s jeho pomocí se zjišťují detaily výkonu pracovní funkce a nároků na ni.
- F. metoda rozhovoru – využívá se pro ověření všech aplikovaných metod. Tato metoda umožňuje vyjasnění a pochopení sporných nebo pochybných údajů. (Vronský, 2012, s. 99-102)

Dále může profesiografie k rozboru situace využívat další metody, a to: rozhovor se zaměstnancem na určité pracovní pozici, srovnání nejlepších a nejhorších pracovních výkonů na konkrétních pozicích, rozbor výkonu a produktivity v závislosti na čase, vyhodnocení kvality práce u konkrétní pracovní funkce, zkoumání předpisů, norem a chování zaměstnance na určité pracovní pozici, charakteristika nároků na výkon dle technologických požadavků a teorie, posouzení rychlosti a kvality zapracování na určité pracovní pozici. (Vronský, 2012)

O metodách používaných při zpracování profesiografických analýz hovoří i Šikýř (2014, s. 90-91), který uvádí metody jako např. analýza dokumentů souvisejících s pracovními místy, pozorování pracovníků při provádění pracovních úkonů, vlastní výkon práce analytikem, dotazník pro pracovníky anebo rozhovor.

Armstrong (2015, s. 681-683) popisuje tři metody pro analýzu pracovních míst a to rozhovory, dotazníky a pozorování. Výhodou rozhovorů je dle autora poměrně snadná příprava, organizace a také jejich flexibilita, proto se také často využívají. Výhodou dotazníků je

rychlé a levné získání informací o velkém počtu zaměstnanců. Pozorování je naopak časově velmi náročné a proto se využívá jen zřídkakdy.

V souvislosti s metodami uvádějí autoři Kohoutek a Štěpaník (2000, s. 56), že rozhovor je pravděpodobně nejstarší a nejčastěji užívanou metodou pro získání údajů, jež umožňuje komplexnější zkoumání za předpokladu, že je užívána odborníky.

Koubek (2001, s. 82-84) hovoří o vztahu vytváření a analýzy pracovních míst k jiným personálním činnostem jako například k personálnímu plánování, získávání a výběru pracovníků, jejich hodnocení, odměňování, rozmisťování zaměstnanců a ukončování pracovního poměru, řízení personálního rozvoje pracovníků a pracovním vztahům na pracovišti. Obecně vzato má analýza pracovních míst důležitou hodnotu pro zefektivnění organizačních struktur organizace, reagování na potřeby trhu, plánování činností a technického rozvoje a pro další jiné okruhy.

Stýblo (2003, s. 41-42) doporučuje postupové schéma na vytvoření analýzy a z ní vyvozeného popisu práce. Jak podotýká, analýza vyžaduje soudržnost a kooperaci vedení i zaměstnanců. Jako první je nutné stanovit cíl a předmět popisu práce. Dále předložit návrh na realizaci popisu práce a projednat cíle se všemi zainteresovanými jako jsou: vedení, personální útvar, zaměstnanci, odbory. Dalším krokem je připravit tým lidí, kteří budou popis práce provádět. Na ověření analýzy resp. popisu práce bychom měli zapojit vybraný okruh pracovníků a to poté vyhodnotit – tento krok však není dle Stýbla nutností. Poté již můžeme začít s realizací analýzy pracovních míst ve stanoveném rozsahu a termínech. Posledním krokem je vyhodnocení výsledků a jejich využití při vytváření konkrétních opatření vedoucích ke zvýšení výkonnosti zaměstnanců, produktivity pracovních míst a zlepšení organizačních struktur.

Koubek (2001, s. 76-79) uvádí tři metody analýzy informací o pracovním místě a to: funkční analýzu, metodu PAQ a MPDQ. Funkční analýza je metoda pocházející z USA, původně sloužící pro potřeby trhu práce. Je považována za metodu univerzální, používající se ke standardizovaným deskripčním činnostem, odpovědnostem a požadavkům daného pracovního místa. Na základě těchto informací se tvoří obraz práce na pracovním místě, jenž se většinou opírá o katalog či nějakou klasifikaci zaměstnání. Nevýhodou této metody je jistá náročnost na přípravu. Metoda PAQ (z anglického Position Analysis Questionnaire) je taktéž metoda univerzální, založená na klasifikaci činností pracovníka. Metoda PAQ využívá k analýze poněkud dlouhý standardní dotazník. Poslední je metoda MPDQ (z anglického Management Position Description Questionnaire) která je příkladem metody analýzy

vhodné pro konkrétní kategorii pracovních míst a to speciálně pro analýzu manažerských pracovních pozic.

Zpracování profesiografických analýz se musí řídit danými pravidly a určitými postupy. Mezi nejrozšířenější a nejvíce používanější metody profesiografického šetření se řadí rozhovor a dotazníková šetření. Informace získané profesiografickou analýzou se účelně využívají při vypracování dokumentů sloužících ke zproduktivnění činnosti firem a zdokonalení pracovního výkonu zaměstnanců. Ze získané analýzy je možné vypracovat určité normy pracovního výkonu, dle kterých je poté pracovní úspěšnost nebo naopak neúspěšnost zaměstnanců na daném pracovním místě posuzována. Metody a jejich analýza tedy umožňují systematicky sledovat chod jakékoli organizace.

1.3 Praktický význam profesiografického šetření pro funkce personálního řízení organizace

V souvislosti s výše uvedenými skutečnostmi, shromažďujeme v rámci profesiografických šetření okruhy údajů tak, abychom optimálně nastavili profil pracovní funkce, pracovního místa i profilu pracovníka. Profesiografické šetření tedy napomáhá k nabývání optimálního vynaloženého úsilí ze strany organizace i pracovníka a dosahování žádoucích výsledků. Okruhy údajů jsou: organizační zařazení pracovního místa v rámci celé organizační struktury organizace, souhrn pracovních činností, obsah pracovních činností, dynamika pracovního výkonu, nároky na pracovníka, způsoby vedení, řízení, motivace a hodnocení pracovníka, pracovní podmínky, sociální vztahy v organizaci, problematika bezpečnostních a hygienických parametrů práce, způsoby přizpůsobení pracovníka na novou anebo po/změněnou pracovní funkci. (Vronský, 2012, s. 106)

Utváření lidských zdrojů a jejich fungování v organizaci musí reagovat na objektivní podmínky, jež tvoří vnější podnikatelské prostředí a legislativní rámec upravující pracovní vztahy. Cílem je zajištění jak kvalitativní (např. výkon), tak i kvantitativní stránky (počet, věk apod.) lidských zdrojů. (Veber, 2000, s. 168)

Prostřednictvím profesiografických šetření můžeme nastavovat organizační, pracovní i technologické prostředí pro pracovníky. Pokud má organizace docílit své vize, nestačí však zajistit pouze materiální podmínky jako technologie a provozovny. Pro zaměstnance se musí vytvořit zejména podmínky psychosociální, těsně navazující na celkové uspořádání činností v organizaci; tzn. motivovat pracovníky, starat se o ně, věnovat se komunikaci

s pracovníky a jejich řízení a kontrole. V této souvislosti obecně hovoříme o firemní kultuře. (Vronský, 2008, s. 174)

Veber (2000, s. 168) hovoří o nutnosti flexibility, přizpůsobivosti a efektivní reakci na jakékoliv změny v souvislosti s požadavky a nároky na profil nejen manažerů, ale i ostatních pracovníků. A právě profesiografická šetření napomáhají k výběru vhodných a schopných pracovníků.

Armstrong (2015, s. 48) uvádí několik cílů souvisejících s řízením lidských zdrojů, které můžeme aplikovat i na samotnou profesiografii a význam jejich šetření. Patří zde podporování strategických cílů organizace, zaměření na dosahování vysokého výkonu, zajištění talentovaných, kvalifikovaných a oddaných zaměstnanců v organizaci, snaha vytváření pozitivních pracovních vztahů a podporování etického přístupu k řízení lidí.

Co se týče využití profesiografických šetření v manažerské praxi, existují čtyři oblasti, ve kterých manažeři nejčastěji tyto poznatky využívají, a to při:

- řízení podřízených pracovníků – zadává a kontroluje plnění úkolů, řídí a dohlíží na činnosti jednotlivých zaměstnanců i pracovních kolektivů
- motivaci, hodnocení a odměňování pracovníků – sledují dosahované výsledky, motivuje pracovníky k dosahování co nejlepších výstupů a respektování pracovního chování a kvality práce
- vzdělávání pracovníků – manažeři musejí sledovat vývoj a změny v oboru, nároky na profesní zdatnost jednotlivých zaměstnanců
- vybírání pracovníků – manažeři mají možnost usměrňovat vybírání svých spolupracovníků a zejména spolu/vytváří kritéria pro tento výběr (Vronský, 2012, s. 126-127)

Význam profesiografických šetření pro řízení organizace vnímáme v detailním rozboru pracovního místa a ve stanovení vhodného profilu pracovníka, jenž by měl danou pracovní funkci vykonávat. Jak jsme již zmínili, pro poznání konkrétní pracovní funkce a pracovního místa je vždy potřebné vědět, co v ní pracovník vykonává, proč to vykonává a za jakých podmínek. Poskytováním informací o pracovních místech a funkcích nám umožňuje rozbor chování celé organizace. Jak jsme již uvedli, profesiografie úzce souvisí s řízením lidských zdrojů, jehož současné pojetí pokládá lidské zdroje (lidi) za nejdůležitější zdroj organizace a řízení lidských zdrojů za nejdůležitější oblast řízení organizace. Obecně vzato jsou informace získané profesiografickým šetřením klíčovými a stávají se základním zdrojem pro realizaci personálních procesů v organizaci a tím přispívají k jejímu fungování.

2 SOCIÁLNÍ PEDAGOG

Dle odborných publikací, které se sociální pedagogikou zabývají, může mít sociální pedagog velmi široké spektrum uplatnění, jelikož profese sociálního pedagoga se stává stále potřebnější, a to i z důvodu stoupajícího výskytu rizikového chování ve společnosti.

Nejprve k samotnému pojmu profese, kterým rozumíme specifické povolání založené na dlouhé teoretické přípravě pro výkon profesionálního působení. Povolání můžeme definovat jako „pojem pro činnost, ke které je určitá osoba zvláště přitahována, nebo pro niž má předpoklady, vzdělání či kvalifikaci.“ (Jandourek, 2012, s. 179)

Sociální pedagogika vzniká na počátku 20. století v Německu, odkud se rozšířil název Sozialpädagogik, překládaný do mnoha jazyků. První autor, který se o sociální pedagogice zmínil, byl roku 1848 německý pedagog Karol Mager. K výraznému rozvoji české sociální pedagogiky dochází až kolem roku 1990. K tomuto vývoji značně přispěl vznik Sociálně pedagogické společnosti ČR, která společně s dalšími začala vydávat časopis ETHUM s podtitulem Buletin pro sociální pedagogiku. V současné době má sociální pedagogika zřetelně stanovený svůj předmět zájmu, své cíle, funkce a tím i obsah. Často se však setkáváme s tím, že spousta lidí vůbec neví, co si má pod pojmem sociální pedagogika představit.

Základní úskalí sociální pedagogiky jako profese spočívá v tom, že její charakteristika je pouze modelová. Profese jako taková totiž v nomenklatuře prací chybí, a proto sociální pedagog nemá jednoznačné ani jednoduché vymezení. Často se setkáváme s nesprávným označením vychovatel anebo sociální pracovník anebo zaměňováním sociální pedagogiky s pedagogikou speciální či sociální prací.

Schilling (1999) vnímá sociální pedagogiku jako pomoc všem věkovým kategoriím v různých životních situacích (cit. podle Kraus, 2008, s. 41).

„Sociální pedagogika je disciplína, studijní obor i předmět individuálního zájmu, který je v současné době v České Republice stále více frekventovaným“ (Procházka, 2012. s. 9).

Kolář (2012, s. 98) uvádí, že sociální pedagogika je pedagogickou disciplínou zabývající se problematikou výchovy v souvislosti s rostoucí industrializací, technizací, rozvojem forem soužití a změnami právních norem. Značně se orientuje na vztah sociálního prostředí a výchovy.

Existuje také souvislost mezi sociální pedagogikou a oborem nazývaným sociální práce. Tento vztah popisuje Kaplánek (In Matoušek a kol, 2013, s. 506) takto: „Zatímco sociální pedagogika se začala v devadesátých letech rozvíjet jako pedagogická subdisciplína,

v začátcích sociální práce jako vědeckého oboru stáli psychologové a sociologové. Iniciativa k rozvoji tohoto oboru vyšla spíše z potřeb praxe a byla výsledkem hledání efektivních modelů pro oblast sociálních služeb.“

Obzvláště výrazná je spojitost mezi sociální pedagogikou a speciální pedagogikou. Příkladem toho je etopedie - obor teorie a praxe orientovaný na výchovu sociálně ohrožené, narušené a obtížně vzdělavatelné mládeže. To, zda je etopedie součástí sociální nebo speciální pedagogiky, záleží na tom, z jakých východisek se k subjektům, které jsou předmětem jejího zájmu, přistupuje. Z praktického hlediska je však cílem sociálních i speciálních pedagogů integrovat a začleňovat do společnosti jak sociálně ohroženou mládež, tak mládež zdravotně znevýhodněnou. (Průcha, 2015, s. 90-91)

Sociální pedagog je ve svém základě výslovně řazen mezi obory označované jako pomáhající profese. Specifikem této profese je značná humanistická orientace, založená na potřebě pomáhat druhým a respektovat jejich specifika. Dalším význačným znakem této profese je orientovanost na práci s klienty širokého věkového spektra. Sociální pedagogika je vědou transdisciplinární. Má vazby k mnoha dalším oborům jako např. k sociologii (sociologie rodiny, sociologie města a venkova, sociologie dětí a mládeže, sociologie životního způsobu), psychologii (obecná, vývojová, sociální psychologie), biologii člověka, sociální a kulturní antropologii, filozofii, ekonomii, politologii, právu, teologii, ekologii a sociální práci. Proto by měl absolvent oboru Sociální pedagogiky ovládat základní poznatky právě těchto oborů. Profese sociálního pedagoga tedy vyžaduje široké interdisciplinární poznatky a komplexní odborné znalosti, vědomosti a vzájemnou propojenost zmíněných oborů a disciplín. Německý sociální pedagog Schilling (1999) uvádí v souvislosti se sociálním pedagogem: „Sociální pedagogika se dotýká všech, začíná při problémech, snaží se o lepší kvalitu života, podporuje lidskost, zabývá se všemi věkovými skupinami, vytváří společenství. Všichni potřebujeme sociální pedagogy!“ (cit. podle Bakošová, 2008, s. 192)

Klíma (1993) popisuje sociálního pedagoga jako specializovaného odborníka vybaveného teoreticky, prakticky a koncepčně pro záměrné působení na osoby a sociální skupiny především tam, kde se životní způsob a praxe těchto jednotlivců či sociálních skupin vyznačuje rozvrtným či nekreativním způsobem uspokojování potřeb a vytváření vlastní identity. (cit. podle Kraus, 2008, s. 198)

Bakošová (2011, s. 37) definuje sociálního pedagoga jako odborníka v oblasti sociálně výchovného působení, vzdělávání, převýchovy, poradenství, intervenčních zásahů, prevence, ale také v oblasti výzkumu sociálních a edukačních věd.

Sociální pedagogika zahrnuje dvě dimenze – pedagogickou a sociální. Sociální dimenzi můžeme chápat jako prostředí, ve kterém probíhá výchovný proces. Je určena sociálním rámcem, společenskými podmínkami, situací konkrétní společnosti. Sociální pedagogika se zabývá hledáním optimálních podmínek a východisek pro zdravý rozvoj osobnosti jedince. Pedagogická dimenze se vyznačuje realizací a prosazováním společenských nároků, žádoucích cílů a nároků minimalizující rozpory v daných podmínkách. Sociální pedagogika pojednává o optimalizaci a usměrňování životní situace s důrazem na individualitu jedince. Ústředními tématy obsahu jsou kultivace, estetizace, rozvoj sociální kreativity a aktivizace sil jedince. (Kraus, Poláčková, 2001, s. 24)

Sociální pedagogika má dvojí podobu a to: praktickou realizaci a teoretickou a metodologickou základnu. Praktická realizace sociální pedagogiky je reprezentována zejména činností vychovatelů v zařízeních ústavní a ochranné výchovy. Jedná se o instituce vychovávající děti postrádající rodinu, děti a mládež s výchovnými problémy. Jsou to např. dětské domovy, výchovné ústavy, diagnostické ústavy; u některých těchto zařízení jsou zřízeny i školy. Patří sem ale i činnost sociálních kurátorů a pracovníků státní správy pečujících o sociálně-právní ochranu dětí a mládeže, působení nadací, organizací a sdružení pomáhajících ohroženým, týraným a zneužívaným dětem a aktivity zaměřené na prevenci užívání drog mezi mládeží. Teoretická složka sociální pedagogiky je velmi komplikovaná, jelikož se v ní propojují přístupy pedagogické s teoriemi a poznatky sociologie, vývojové psychologie, právních věd, metodiky zdravotní prevence aj. Obecně se však jedná o celou teorii sociální pedagogiky. (Průcha, 2015, s. 88-89)

Existují rozdílné přístupy k pojetí oboru sociální pedagogiky a k jeho vymezení. Procházka (2008, s. 61-62) uvádí jak je sociální pedagogika v aktuální perspektivě chápána; a to jako:

1. Nauka o vztazích prostředí a výchovy – příznivci tohoto přístupu (Wroczynski, Baláž, Přádka) dávají sociální pedagogiku do souvislostí s pedagogikou prostředí. Pozornost věnují např. mimoškolní výchově, přirozenému prostředí výchovy jako je rodina, funkci zájmových činností apod.

2. Normativní věda o výchově člověka – zastánci druhého přístupu (Lukas, Mees, Jacobi-Schmitz, Skiba) zdůrazňují významnost výchovy pro budoucnost dětí. Sociální pedagogika v tomto pojetí hledá konkrétní postupy reedukace, resocializace a integrace sociálně vyloučených jedinců a skupin.

3. Životní pomoc – zde nachází sociální pedagogika široké pole působnosti. Jejím účelem je poskytovat pomoc dětem, mládeži i dospělým z prostředí různého charakteru. Tento

směr má v současné době důležitý význam, protože dává šanci na zvládnutí negativních sociálních událostí ve společnosti a světě celkově. Představiteli toho směru jsou např. Schilling, Bauman.

4. Věda o deviacích sociálního chování – podle stoupců tohoto přístupu (Huppertz, Schnitzeler, Gabura) by se sociální pedagogika měla orientovat především na odchylky sociálního chování a poskytovat sociálně integrační pomoc.

Z výše uvedeného textu můžeme vyzorovat, že sociální pedagogika a profese sociálního pedagoga je ve společnosti čím dál více potřebná. I přes to, že se u nás jedná o obor poměrně mladý, není pochyb o nezbytnosti působení těchto odborníků ve společnosti. Vymezení autorů není zcela jednoznačné, shodují se však v tom, že sociální pedagog je specializovaný odborník se širokými poznatky z různých oborů hledající efektivní způsoby řešení komplikovaných výchovných situací. Poskytuje rady při nesnázích, dokáže činit rozhodnutí a udržuje individuální a tolerantní vztah ke klientům. V další kapitole se budeme zabývat možným uplatněním sociálního pedagoga a související legislativou.

2.1 Možné uplatnění a legislativní ukotvení sociálního pedagoga

Možnosti uplatnění sociálního pedagoga jsou značně široké a pestré. Jak jsme již uvedli na začátku druhé kapitoly, hlavní úskalí profese sociálního pedagoga spočívá v tom, že doposud nebyla umístěna v katalogu prací jako profesní disciplína. Sociálního pedagoga sice nalezneme v zákonu o sociálních službách a zákonu a pedagogických pracovnících, ale pouze v minimálním rozsahu.

Podle zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících ve znění pozdějších předpisů není absolvent oboru sociální pedagogiky řazen jako pedagogický pracovník. Pedagogickým pracovníkem je ten, kdo vykonává přímou vyučovací, výchovnou, speciálně pedagogickou, pedagogicko-psychologickou činnost, a to přímým působením na vzdělávaného. Tuto přímou pedagogickou činnost vykonává:

1. učitel,
2. pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků,
3. vychovatel,
4. speciální pedagog,
5. psycholog,
6. pedagog volného času,
7. asistent pedagoga,

8. trenér,
9. metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně²⁰),
10. vedoucí pedagogický pracovník.

I když sociální pedagog v tomto výčtu není, je kvalifikován k výkonu profese vychovatele, pedagoga volného času a asistenta pedagoga dle § 16, 17 a 20 tohoto zákona. (ČESKO, 2004, § 16, 17, 20)

Vychovatel vykonává pedagogickou činnost ve školském výchovném a ubytovacím zařízení, v zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy, střediscích výchovné péče. Pojímá tedy péči o děti a mládež ve škole i mimo školu. Kolář (2012, s. 166) popisuje vychovatele jako osobu výchovně působící na ostatní lidi, většinou na děti a mládež.

Pedagog volného času vykonává komplexní pedagogickou činnost v zájmovém vzdělávání ve škole a školských zařízeních - poskytuje nabídku různých volnočasových aktivit a činností. Kolář (2012, s. 97) dělí pedagogiku volného času na dvě oblasti a to: výchova pro volný čas – tedy snaha o to, aby dítě či mladý člověk trávil svůj čas smysluplně; a výchova ve volném čase – aktivity, které si dítě, dospívající, mladý člověk volí ve svém volném čase a pozitivně formují jeho návyky, dovednosti, chování.

Asistent pedagoga vykonává pedagogickou činnost ve třídě, kde se vzdělávají žáci se speciálními vzdělávacími potřebami anebo ve škole, která poskytuje vzdělávání dětí a žáků formou individuální integrace. Pedagogický slovník (Průcha, Walterová, Mareš, 2013, s. 20) popisuje asistenta pedagoga jako nově zavedenou profesi pedagogických pracovníků. Působí zejména ve školách a školských zařízeních, které navštěvují žáci zdravotně nebo sociálně znevýhodnění.

Všechny tři profese mají tedy za úkol pozitivně působit na mládež a dospívající. Jednou z činností sociálního pedagoga dle mnohých autorů je právě pozitivní ovlivňování nebo resocializace jedinců.

Dalším zákonem, který upravuje působnost sociálního pedagoga je zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách ve znění pozdějších předpisů vymezující sociální pedagogiku jako dostatečnou kvalifikaci pro výkon profese sociálního pracovníka. Zákon definuje sociálního pracovníka jako pracovníka, který zajišťuje sociální šetření, sociální agendy. Řeší sociálně právní problémy, poskytuje sociálně právní poradenství, služby sociální prevence, sociální rehabilitaci a zabývá se zjišťováním potřeb obyvatel obce a kraje. (ČESKO, 2006, § 109 – 110)

Většina absolventů sociální pedagogiky je řazena pod profesi sociálního pracovníka a to z praktických důvodů. Pracovníci v sociálních službách mají oproti pedagogickým pracovníkům nižší plat i méně dnů dovolené.

Kraus (2008, s. 203-204) zmiňuje, že by měl obsah vzdělávání respektovat jisté minimální standardy, jež se poté odrážejí ve stavbě a obsahu konkrétních disciplín, a to: Profesionální, které vycházejí z rozboru kompetencí a činností pracovníka; vzdělávací, jež představují úroveň potřebného vzdělání; zaměstnavatelské, což jsou předpoklady za jakých je pracovník zařazen do konkrétní profese; poslední jsou klientské, které představují požadavky a představy klientů.

Bakošová (2008, s. 191) přináší pohled na řadu autorů, kteří se tématem sociální pedagogiky zabývají. Každý z těchto autorů spatřuje funkci a uplatnění sociálního pedagoga v sociálně-výchovné, vzdělávací, poradenské anebo preventivní činnosti a působení. Jejich pohledy se ale různě liší. Sama Bakošová pojí činnost sociálního pedagoga s rezortem školství, práce a sociálních věcí, spravedlnosti, zdravotnictví, vnitra a také s rodinou. Hroncová (2004) spojuje činnost sociálního pedagoga s prevencí kriminality, Selická (2000, 2004) dává sociální pedagogiku do souvislosti s romskou rodinou, Jusko (2000, 2004) s prevencí závislostí na drogách, Miňová (2000) se syndromem CAN. Gregorová uvádí sociálního pedagoga ve spojení s pregraduální vysokoškolskou přípravou vzdělaných odborníků; Vyhnánková spatřuje činnost sociálního pedagoga v pomoci dětem z dětských domovů; Šereš (2004) řadí tuto profesi do personální oblasti pro motivaci zaměstnanců; Határ (2004) vidí možnosti uplatnění sociálního pedagoga v práci s agresivními dětmi ve školním prostředí; Emmerová (2004) chápe sociálního pedagoga jako koordinátora prevence na základních školách, v penitenciární sféře a práci s romským etnikem.

Z českých autorů jsou to např. Fišerová, která vidí úlohy sociálního pedagoga se zaměřením na osoby se zdravotním postižením a to zejména v pomoci těmto osobám uplatnit se v pracovním procesu, soukromém a společenském životě. Žumárová poukazuje na uplatnění sociálního pedagoga v jednání se sociálně narušenými dětmi a mládeží. Poukazuje zvláště na obsah vysokoškolské přípravy sociálního pedagoga se zaměřením na etopedii. (Bakošová, 2008, s. 191-192)

Kraus (2008, s. 205) uvádí předpokládané možnosti uplatnění v profesi sociálního pedagoga takto:

- a. V rezortu školství, mládeže a tělovýchovy - sociální pedagog může působit ve družinách a školních klubech, dětských domovech, centrech volného času, jako poradce ve

výchovných institucích, systémech preventivní výchovné péče nebo vykonávat sociálně výchovnou a osvětovou činnost se zaměřením na seniory.

- b. V rezortu spravedlnosti, ve kterém sociální pedagogika zasahuje do penitenciární a pospenitenciární péče.
- c. V rezortu práce a sociálních věcí, kde sociální pracovník může zaujímat pracovní pozici jako sociální asistent, sociální kurátor pro mladistvé. Může působit v zařízení sociálně výchovné péče o seniory nebo v ústavech sociální péče.
- d. V rezortu vnitra, které sociálním pedagogům umožňuje působit na okrskových službách, v uprchlických táborech nebo v rámci kriminální prevence.
- e. Ve sféře církevních, společenských a neziskových organizací, se může sociální pedagog uplatňovat v zařízeních péče o mládež, nadacích, charitativních a humanitárních organizacích a centrech křesťanské pomoci.

O uplatnění absolventů oboru sociální pedagogiky v rezortech hovoří i Bakošová, která podotýká kromě výše zmíněných, také rezort zdravotnictví. Sociální pedagog se zde může realizovat ve výchovně-vzdělávací a sociální činnosti např. na dětských klinikách, psychiatrických klinikách, v léčebných domech, rehabilitačních zařízeních anebo krizových centrech. Hovoří také o rezortu kultury, kde se sociální pedagog uplatňuje např. při osvětě a propagaci předsudkového chování, chrání děti a mládež před mediálním násilím, anebo podává podněty televizním, divadelním a filmovým tvůrcům na propagaci pozitivních modelů chování, přátelství, rodiny či partnerských vztahů. (Bakošová, 2008, s. 200-201)

Průcha (2015, s. 89) zmiňuje hlavní okruhy problémů naplňující sociální pedagogiku. Jsou to:

- Poruchy rodiny a rodičovství
- Náhradní rodinná výchova a ústavní výchova dětí a mládeže
- Vzdělávání dětí uprchlíků a imigrantů
- Týrané, zneužívané a zanedbávané děti
- Děti ohrožené návykovými látkami, sociokulturní deprivací
- Sociální klima školy, psychosociální deviace ve školním prostředí
- Školní fobie
- Delikvence a agrese mládeže
- Kriminogenní skupiny a subkultury mládeže
- Dětská prostituce a pornografie
- Dodržování práv dítěte

- Resocializace trestaných osob, reedukace

V této kapitole jsme zjistili, že absolvent oboru sociální pedagogiky má dostatečné vzdělání k vykonávání minimálně čtyř profesí, a to k výkonu povolání vychovatele, pedagoga volného času, asistenta pedagoga a sociálního pracovníka. Kompetence sociálního pedagoga a jeho možnosti uplatnění jsou však značně širší, čemuž odpovídá již zmíněné vymezení některých autorů. Za velmi problémové považujeme to, že dosud není sociální pedagog uzákoněn jako svébytná profese, i když snahy o vymezení sociálního pedagoga jako jedinečné, osobité profese jsou ve společnosti čím dál větší.

2.2 Pracovní činnosti sociálního pedagoga

Soubor činností sociálního pedagoga je velmi pestrý a široký. Stále se objevují nové a nové činnosti, které můžeme řadit do výkonu profese sociálního pedagoga.

Z hlediska věkových skupin jde o činnosti nasměrované zejména k mládeži a dětem, ale klienty se stávají i dospělí a staří lidé. Náplní sociálního pedagoga je taktéž komunikace a spolupráce s rodiči, pedagogickými pracovníky, sociálními pracovníky a jinými odborníky. Věnuje se rovněž organizačním a manažerským aktivitám. Účastní se různých projektů a podílí se na vytváření konceptů a tvorbě metodických materiálů. (Kraus, 2008, s. 199-200) Podle Krause (2008, s. 199) jsou obecné povahy pracovních činností ve třech oblastech:

1. Výchovné působení ve volném čase
2. Poradenské činnosti vykonávané na základě diagnostiky a sociální analýzy problému nebo výchovného prostředí, v němž se vychovávaný nachází
3. Reedukační a resocializační péče i terénní práce

Sociální pracovník na profesionální úrovni vede a organizuje výchovný proces, ovlivňuje a působí na subjekty. Hlavní funkce sociálního pedagoga lze v podstatě charakterizovat dvěma oblastmi, a to:

Integrační činnost – sociální pedagog se zaměřuje na klienty, kteří vyžadují odbornou pomoc a podporu

Rozvojová činnost – sociální pedagog napomáhá v podpoře a upevnění žádoucího rozvoje osobnosti, jenž spěje k správnému stylu života a smysluplnému trávení volného času. (Kraus, 2008, s. 198-199)

Bakošová (2008, s. 196-197) hovoří o důležitosti působení sociálních pedagogů na školách. V souvislosti s tím uvádí schéma činností sociálního pedagoga ve škole:



Obrázek 2: Schéma činností soc. pedagoga na škole (Bakošová, 2007, cit. podle Bakošová, 2008, s. 197)

Čornaničová (1999) uvádí komplexní přehled pracovních činností osvětových pracovníků, mezi které můžeme řadit i sociálního pedagoga. Jsou to: koncepční a strategická činnost, koordinační činnost, metodická činnost, organizační a realizační činnost, lektorská činnost, administrativní činnost, poradenství, technicko-zabezpečovací činnost, informační činnost, propagace, publikování a sběratelská činnost (cit. podle Šerák In Chudý, Jůvová, Neumeister a kol. 2011, s. 130-131)

Celková náročnost profese sociálního pedagoga se značně odráží v jeho psychice a zdravotní kondici. Mimo běžnou duševní a fyzickou únavu, se objevuje i únava sociální, jejímž zdrojem je nepřetržitý kontakt a komunikace s druhými. Pracovník je vystavován neustálým změnám životního rytmu, nepravidelné pracovní době, přímému styku s infekcí, námaze hlasového ústrojí. Stres u něj způsobuje taktéž nemožnost sebehodnocení, jež mnohdy vede k pesimismu a pocitům zbytečnosti a marnosti. Důsledkem všech těchto negativ-

ních faktorů a zátěží dochází velmi často k tzv. syndromu vyhoření. (Kraus, 2008, s. 202 – 203)

Činnosti sociálního pedagoga jsou velmi různorodé, stejně jako jeho uplatnění. Sociální pedagog se může orientovat na jakoukoliv věkovou skupinu, jednotlivce, skupiny i celou společnost. Výkon jeho pracovních aktivit je značně psychicky, ale i sociálně vyčerpávající, proto by měl být odolný vůči zátěžovým a stresovým situacím. Vykonávání činností sociálního pedagoga souvisí s jeho kompetencemi, kterými se budeme zabývat v další kapitole.

2.3 Kompetence sociálního pedagoga

Pro sociální pedagogiku, jakožto pomáhající profesi, jsou bezpochyby nejdůležitější hlediska psychologická a sociologická.

Kraus (2008, s. 197) uvádí, že psychologický aspekt sleduje osobností charakteristiky a individuální předpoklady sociálního pedagoga pro úspěšný výkon jeho povolání a také psychologické otázky přípravy na něj. Sociologický aspekt se zabývá otázkami kulturní, společensko-ekonomickou a politickou podmíněnosti vzniku, obsahem, působením, popřípadě i zánikem profese. Středem zájmu je oblast vztahů a společenských souvislostí, které ovlivňují přípravu na toto povolání.

Z výše uvedeného textu je samozřejmé, že sociální pedagog musí disponovat náležitými kompetencemi. Musí splňovat požadavky na komplex určitých znalostí a vědomostí, praktických dovedností a mít jistou profesionálně-etickou identitu. Co se vzdělání týče, musí být kontinuální, celoživotní a mělo by zahrnovat všechny potřebné oblasti s možností specializace. Palán (2002, s. 98-99) popisuje, že kompetence pracovníka bývají formulovány jako souhrn jeho znalostí, schopností, povahových rysů, postojů, dovedností a zkušeností.

Andragogický slovník (Průcha, Veteška, 2014, s. 157-158) definuje kompetence jako vědomosti, dovednosti, schopnosti, postoje a hodnoty, jejichž specifické kombinace v daném kontextu umožňují jedinci kompetentní výkon.

Veteška, Tureckiová (2008, s. 27) definují pojem kompetence jako specifickou schopnost člověka zdárně jednat a dále rozvíjet vlastní potenciál na základě integrovaného komplexu vlastních zdrojů, a to v konkrétním kontextu různých úkolů a životních okolností, spojenou s možností a ochotou činit rozhodnutí a nést za ně odpovědnost.

Susan Wallace (2008, s. 60) definuje pojem kompetence jako schopnost k výkonu vyhovující určitým specifickým standardům.

Nejvýznamnější charakteristické znaky kompetence jsou:

- Kompetence je vždy kontextualizovaná – tzn., že je vždy umístěna do konkrétního prostředí anebo situace
- Kompetence je multidimenzionální – je složena z různých zdrojů jako: informace, znalosti, dovednosti, představy, postoje, jiné dílčí kompetence atd.
- Kompetence je definována standardem – soubor vykonávaných kritérií, stejně jako předpokládaný stupeň zvládnutí kompetence je určen předem
- kompetence má potenciál pro akci a rozvoj – je získávána a rozváděna v procesech vzdělávání a učení. (Tremblay at al., 2002, cit. podle Veteška, Tureckiová, 2008, s. 31-32)

Za jednu z klíčových kompetencí sociálních pedagogů je považována kompetence sociální. Ta vzniká z individuálních schopností člověka a zahrnuje mnoho osobnostních schopností jedince. Ve výchovně vzdělávací praxi se charakter sociální kompetence sociálního pedagoga projevuje v jeho kooperaci, komunikaci, schopnosti pracovat s druhými, odolávat konfliktním situacím, schopnosti vyjadřovat své emoce a potřeby přiměřeným způsobem.

Dle Hupkové (in Chudý, Jůvová, Neumeister a kol. 2011, s. 29-30) je sociální kompetence tvořena z pěti oblastí a to: sociální motivace – sociální potřeby, které jsou motivem sociálního chování, sociální zájmy, přiměřená úroveň aspirace, etické hodnoty a ideály, sociální postoje; sociální vlastnosti a schopnosti – afiliace, průbojnost, kooperace, empatie, otevřenost, reflexe a sebereflexe; sociální způsobilosti – způsobilost sociální komunikace, sociální percepce, asertivní komunikace, zvládnání interpersonálních konfliktů a jiných zátěžových situací; sociální vědomosti a zkušenosti – na jejich základě se realizují a stabilizují sociální způsobilosti; sociální jednání – asertivní, prosociální a kooperativní chování.

Za velmi důležité jsou považovány u sociálních pedagogů také kompetence edukační. V současné době považujeme edukaci za zastřešující pojem pro socializační, výchovné, vzdělávací, osvětové hlediska rozvoje člověka v profesní i osobní sféře jeho života. Pojem edukace označuje situaci, při níž dochází k jakémukoliv druhu učení a vyučování (Průcha, Walterová, Mareš, 2013, s. 63).

Mužík (In Chudý, Jůvová, Neumeister a kol. 2011, s. 57) uvádí, že edukační kompetence jsou silně vázány na profesní cíle sociálního pedagoga vztahující se na komunikaci s klienty. Strukturu edukačních kompetencí sociálního pedagoga dělí do čtyř oblastí a to: organizační/manažerské kompetence, kompetence ke koučování, kompetence lektorské, kompetence supervizora.

Dalšími nepostradatelnými kompetencemi jsou kompetence komunikativní. Ty jsou pro interakce sociálního pedagoga (jako i jiných pracovníků pomáhajících profesí) s klienty nezbytné. Komunikativní kompetence se v souvislosti s dalšími kompetencemi rozvíjí. Ve spojení s kompetencí sociální tvoří souhrn schopností, dovedností a konkrétních technik komunikace, které sociální pedagog využívá k intervencím v sociálních interakcích s klienty a okolím.

Jůvová (In Chudý, Jůvová, Neumeister a kol. 2011, s. 68) uvádí, že by se pracovníci v sociálněpedagogické oblasti v rámci tréninku komunikace a komunikačních kompetencí měli orientovat zejména na: zkvalitňování vlastních verbálních i nonverbálních komunikačních dovedností, způsobilost řádně a přesvědčivě se prezentovat, trénink postupů při řešení konfliktních situací, možnosti sociálněpedagogických zásahů při řešení krizových stavů a situací, schopnost týmové kooperace, dovednost sebereflexe, schopnost vypořádat se s neúspěchem.

Je zapotřebí, aby si sociální pedagogové uvědomovali fakt, že veškeré chování a jednání je považováno za komunikační akci. Protože i mlčící člověk vysílá určité komunikační signály. Jak uvádí Watzlawick (2007, s. 53) „Člověk nemůže nekomunikovat.“

Kraus (2008, s. 200) uvádí tři oblasti kompetencí a to:

1. Vědomosti širšího společensko-vědního základu, které zahrnují znalosti jiných vědních oborů a jejich provázanost
2. Bohatá výbava v sociální komunikaci a diagnostice
3. Osobnostní vlastnosti a to nejen psychické, ale také předpoklady fyzické.

Profesor Dieter Mertensem (Belz, Siegrist, 2001, s. 28) hovoří o tzv. klíčových kompetencích sociálního pedagoga, ke kterým řadí: Základní kompetence (myšlenkové operace jako základ kognitivního zvládnutí situací a nároků), horizontální kompetence (získávání informací, jejich chápání a analýza), rozšiřující prvky (základní vědomosti a znalosti pro konkrétní povolání) a dobové faktory (doplnění chybějících mezer ve znalostech ve vztahu k novým poznatkům).

Hlavním tématem, který prolíná celým obsahem sociální pedagogiky, je „rozvoj sociální kreativity, aktivizace sil každého vychovávaného“ (Kraus, 2001, s. 24). Pedagogická dimenze sociálního pedagoga spočívá podle Krause (2001) v tom, jak prosazuje a realizuje společenské požadavky, žádoucí cíle, nároky, jak snižuje rozpory v daných podmínkách, a to pedagogickými prostředky. Sociální pedagogika vstupuje zejména v situacích, kde jsou

procesy výchovy rozhodující, a také tam kde standardní postupy výchovy selhávají anebo nefungují.

Bakošová (2008, s. 192-196) uvádí, že sociální pedagog je odborníkem, jehož kompetence tkví v pomoci a podpoře dětí, mládeže, dospělých, rodičů a v hledání možností zlepšení jejich kvality života pomocí výchovy, vzdělání, prevence a poradenství. Jako specifické kompetence sociálního pedagoga uvádí tyto:

Edukační kompetence sebevýchovy, sebevzdělávání – sociální pedagog je tvůrcem vzdělávacím projektů pro děti, mládež, dospělé, rodiče. Je zaměřený jak na jednotlivce, tak i skupiny a celé komunity. Ve sféře výchovy dětí a mládeže je vychovatelem a podporovatelem v jejich osobnostním růstu. Hledá příležitosti k sebezdokonalování své osobnosti, podporuje sebevzdělávání jak u sebe samotného, tak i u svých kolegů a lidí, se kterými pracuje.

Kompetence poradenství – sociální pedagog by měl být aktivně naslouchajícím odborníkem se schopností efektivní komunikace a empatie.

Kompetence prevence – sociální pedagog může realizovat svou činnost v tzv. univerzálním a sekundárním typu prevence.

Kompetence managementu – sociální pedagog se setkává s koordinováním činností, řešením schůzek s ostatními odborníky, administrativními postupy na úřadech apod. Pole působnosti sociálního pedagoga jsou např. i v samosprávě měst a obcí, kde je tato kompetence nepostradatelná.

Kompetence převýchovy – díky odborné připravenosti je schopen diagnostikovat odklon od normy v oblasti mravní, sociální nebo emoční narušenosti, kriminálních činů, drogové či jiné závislosti. Proces převýchovy je časově velmi náročný, proto vyžaduje i osobnostní předpoklady jako trpělivost, důslednost, důvěru a pevnou vůli.

Veteška, Tureckiová (2008, s. 119) popisují nejvýznamnější kompetence u zaměstnanců, tedy i sociálních pedagogů. Podle těchto autorů představují kompetence společně s odbornými vědomostmi značnou část pracovního úspěchu. Čím více se u zaměstnance tyto kompetence objevují, tím větší bude pravděpodobně jeho úspěch na pracovišti. Patří zde: Umění komunikace ve smyslu informování, poradenství, projednávání, samostatnost v myšlení a jednání formou organizování, plánování a kontrolování, ochota vyjít vstříc ostatním, učení se novým věcem, tvořivost a zkoušení nového ve smyslu zdokonalování opakujících se úkonů, odolávání a snášení zátěže, především časového a výkonnostního tlaku, ale také rozmanitých vyrušení při práci.

Sociální pedagog by měl vždy při práci s klientem jednat kompetentně a profesionálně. Na základě nezdravého a deformovaného přístupu sociálního pedagoga rozlišuje Kraus (2008, s. 201) čtyři varianty negativního typu sociálního pedagoga a to:

1. Velmi přísný pracovník – nemá rád kompromisy, je nesmlouvavý
2. Shovívavý pracovník – je lidmi často zneužíván
3. Lhostejný typ pracovníka – vykonává svou práci jen kvůli výdělku, je lhostejný
4. Pedantický pracovník – neustále všechny moralizuje, vyžaduje od druhých poslušnost

Grecmanová (1999, s. 168-170) uvádí, že u pedagogických pracovníků (mezi něž můžeme sociálního pedagoga řadit taktéž) jsou nutné tyto kvalifikace: všeobecné vzdělání a široký kulturní, vědecký a filozofický přehled, teoretické a praktické odborné vzdělání, pedagogické a psychologické vzdělání.

Z výše uvedeného textu je zřejmé, že na profesi sociálního pedagoga jsou kladeny značné nároky, a to jak v okruhu vědomostí a znalostí, tak v oblasti osobnostních předpokladů. Můžeme říci, že se má jednat o kompetentní osobu s profesionálním přístupem ke klientovi. Obecně autoři uvádějí, že sociální pedagog má být osobou s vysokým pracovním nasazením, zájmem o společenské dění, zájmem o svou profesi a své klienty. Měl by se především vyznačovat schopností vcítit se do druhých, akceptovat a přijímat klienty takové, jací jsou, ochotou učit se a vzdělávat. Potřeba působení sociálních pedagogů ve společnosti stoupá.

3 DĚTSKÉ DOMOVY

Žádné dítě na světě si nedokáže předem vybrat a určit komu by se chtělo narodit. Často proto dochází ke smutným a špatným životním podmínkám u mnoha dětí. Jedním z důvodů je i to, že lidé vstupují do vztahu s nezodpovědností, v příliš mladém věku a nejsou připraveni na soužití a už vůbec ne na výchovu a péči o děti. Pokud se k tomu přidají ještě nevhodné bytové podmínky, špatná ekonomická situace, chudoba, závislosti či špatný zdravotní stav, přicházejí na svět děti, které jejich rodiče zanedbávají, nebo se o ně nemohou, neumí či nechtějí postarat. K dalším příčinám proč děti končí v ústavní péči, mohou být např. smrt jednoho nebo obou rodičů, vážná choroba, nemoc či odnětí svobody rodičů.

Ke klasické formě náhradní rodinné péče o opuštěné, či ohrožené děti patří dětské domovy. Dětský domov je druhem školského zařízení pro výkon ústavní výchovy. V naprosté většině se jedná o zařízení státní. Během historie docházelo k transformaci jejich podoby. Za první předchůdce můžeme považovat sirotčince, které byly budovány na čistě charitativním základě, kde převládala křesťanská výchova. Později začaly vznikat sirotčince zakládané a udržované obcemi případně jinými zřizovateli jako byly např. charitativní a jiné spolky.

Jak uvádí Matoušek (1995, s. 26-29), první zmínky zvláštních útulků pro lidi s hendikepem a děti bez rodin se objevují až s křesťanstvím. V antice se totiž nechtěné anebo „nepodařené“ děti zabíjely, případně odkládaly. Je doloženo, že již první křesťanští vládcí Byzance budovali tzv. orfanotrofia, tedy sirotčince. Od 16. století s prosazením tzv. domovského práva (1552) se stávají obce vedle církve dalšími zřizovateli ústavů pro osoby postrádající zázemí rodiny nebo jiné prostředky k zachování života.

Na konci 19. století se v českých zemích ústavní výchova nařizovala dle rakouského občanského zákonu z roku 1877 a 1885. Podle tohoto ustanovení mohla být ústavní výchova soudem jen doporučena. O přijetí dítěte či mladistvého do ústavní výchovy rozhodovala příslušná komise zemského úřadu nebo ředitelství spolku, v jehož správě příslušný ústav byl. (Švancar, Buriánková, 1988, s. 14)

Ústavy neslouží a nesloužily pouze k ochraně lidí, kteří v něm žijí, ale také aby chránily společnost. To se však týkalo zejména ústavů pro duševně choré a nebezpečné osoby, či ústavy pro jedince, kteří překročili hranici zákona.

Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, se mimo jiné zabývá i ústavní výchovou. V zákonu se uvádí, že ústavní výchova je nařízená soudem a to jako nezbytné opatření pokud je výchova dítěte, jeho tělesný, rozumový či duševní stav anebo zdravý vývoj naru-

šeny či ohroženy. Soud by měl vždy jako první variantu zvažovat svěřeni dítěte do péče fyzické osoby, kterou může být poručník, opatrovník anebo pěstoun. Pokud tato možnost reálná není, umístí soud dítě do zařízení tak, aby bylo co nejbližší bydlišti jeho rodičů. Vždy by měl přihlížet k vyjádření orgánu sociálně právní ochrany dětí (OSPOD). Pokud je možné dítěti zajistit jiné vhodné zázemí a neexistují již důvody, proč by mělo v ústavní výchově dále pobývat, je soudem bezprostředně zrušena. Ústavní výchova se taktéž přerušuje a později je soudem zrušena v případě osvojení dítěte. (ČESKO, 2012, § 971 – 975)

Dalším zákonem, který o ústavní výchově pojednává je zákon č. 109/2002 Sb. o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů (novelizace tj. zákon č. 333/2012 Sb.). Zákon popisuje mimo jiné i dětské domovy a dětské domovy se školou. Rozdíl je v tom, že do dětského domova jsou umisťovány děti s nařízenou ústavní výchovou, které nemají žádné zvlášť závažné poruchy chování. Tyto děti se vzdělávají ve školách, které nejsou součástí dětského domova. Taktéž zde mohou být situovány nezletilé matky s dětmi. Do dětského domova se školou se umisťují děti s nařízenou ústavní výchovou, mají-li nějakou duševní poruchu či závažné poruchy chování, a uloženou ochrannou výchovou v případě, že se jedná o nezletilé matky s dětmi trpící vážnými poruchami chování či duševním onemocněním. Do dětského domova se školou se umisťují děti zpravidla od 6 roku života po ukončení povinné školní docházky, zatímco v dětském domově jsou děti od 3 do 18 let nebo do ukončení přípravy na povolání. (ČESKO, 2002, § 12, 13)

Jako další právní ustanovení týkající se dětských domovů bychom mohli zmínit předpis 56/2012 Sb. vyhláška o příspěvku na úhradu zaopatření dítěte a jeho průvodce v dětském domově pro děti do 3 let věku a předpis č. 436/2010 Sb. vyhláška, kterou se mění vyhláška č. 108/2005 Sb., o školských výchovných a ubytovacích zařízeních a školských účelových zařízeních. Těmito vyhláškami se dále zabývat nebudeme, chtěli jsme pouze upozornit na jejich existenci.

Dle Matouška (1995, s. 34-35) dnes ústavních forem ubývá ve prospěch forem neústavních. Upřednostňují se formy péče, ke kterým klienti nejsou nuceni. Od centrálního státního vedení ústavní péče se postupuje k přenášení zodpovědností na místní orgány. Zaměstnanci ústavů pracují s velkým osobním nasazením a atmosféra je zde přátelská a vstřícná. Celkově se ústavy polidšťují, ale ne všude a ne stejně rychle.

Matoušek (1995, s. 17-19) uvádí, že ústav je zajímavý fenomén. Zaměstnanci zde pracují stejně jako v jiných organizacích, pro klienty je však ústav prozatímní anebo trvalou ná-

hradou jejich domova. Ústředním problémem ústavní péče se proto stává rozdílné chápání v očekáváních a postojích. Zaměstnanci považují klienty za předmět své práce, ti však chtějí být individuálními subjekty. Autor podotýká: „Ústav je do jisté míry světem pro sebe, ostrovem soběstačného řádu, v němž je život omezenější a předvídatelnější než okolní sociální prostředí.“

Z institucionálního hlediska můžeme dětské domovy rozdělit na dětské domovy internátního typu a dětské domovy typu rodinného.

Dětské domovy internátního typu poskytují dětem do 18 let nebo do ukončení studia výchovnou, sociální, ekonomickou a zdravotní péči. Domovy rodinného typu poskytují tu samou péči, rozdíl je však v tom, že základní organizační jednotkou je rodinná buňka. Tato buňka se skládá z šesti až osmi dětí a způsob života stejně jako prostředí dětského domova, ve kterém žijí, by se mělo co nejvíce podobat životu v rodině. Pokud bychom měli tyto dva typy srovnat, dětský domov rodinného typu je nepochybně lepší, co se do kvality života a vývoje dětí týče. V současné době se většina dětských domovů snaží transformovat na rodinný typ.

Autoři Roháček a Matej (1995) podali první inovační návrh týkající se řešení situace institucionalizovaných dětí v několika bodech. Prvním je přímá pomoc v rodině, tedy pomoc v akutní krizi rodiny, která je zajišťována terénní sociální službou. Druhým bodem je náhradní rodinná péče a výchova, kde autoři zmiňují zejména institut profesionálních pěstounů. Třetí složkou je forma mezinárodní adopce, která má být dle autorů vždy ve prospěch dítěte a zaručovat jeho dobrou výchovu. Poslední složkou návrhu je přeměna institucí náhradní rodinné péče a výchovy právě na rodinný typ. (cit. podle Bakošová, 2008, s. 163-165)

Janský (2014, s. 119) v souvislosti s rodinnými skupinami v dětském domově uvádí, že mohou představovat autonomní jednotky, které poskytnou komplexní zázemí malé skupině dětí různého věku. V této skupině se uplatňují přirozené vztahy pomoci a ochrany a více se připodobňuje běžnému chodu a komunikaci v rodině.

Přiblížení se rodině v praxi dětských domovů dle Škoviery (2007, s. 104-105) znamená: vytvoření rodinné jednotky, zrušení služeb jako je kuchařka, uklízečka, švadlena apod. a přesunutí těchto prací na vychovatele a děti.

Praxe však ukazuje, že tento model rodiny v dětském domově není zcela možný. Děti v dětských domovech jsou sice v současné době většinou rozděleny na rodinné skupinky, avšak pořád jsou zde služby jako úklid, vaření apod. zajišťovány jinými lidmi a to proto, že

vychovatel by byl prací natolik vyčerpán, že by mu nezbyval čas ani energie na věnování se samotným dětem.

Výchovnou činnost v dětských domovech vykonávají vychovatelé, kteří se ve službách střídají. Pro děti je proto těžké a citově velmi náročné si vytvořit vztah k někomu, kdo se v jejich přítomnosti stále mění.

Bakošová (2008, s. 161) uvádí, že mezi současné problémy dětských domovů tradičního typu patří zejména: vysoký počet dětí na jednoho vychovatele, dostatečně nenaplněné potřeby dětí jejich rodiči, neexistence role ženy a muže v dětském domově (většinou chybí muži vychovatelé) a nedostatečná úroveň vzdělání pracovníků dětských domovů, nevyhovující prostory.

U dětí žijících v dětském domově dochází v důsledku nenaplněných potřeb a frustrace k různým projevům chování jako např. samotářství, nedůvěra, porušování norem, drogové a jiné závislosti, agresivita, nereálné očekávání a představy o jejich biologických rodičích, ale i životě celkově apod.

Podle Archerové (2001, s. 92) se u dětí, které byly týrány, zanedbávány nebo sexuálně zneužívány, velmi často objevují problémy s dotykem a blízkostí. Proto je třeba, aby vychovatel ale ostatní děti respektovali jejich ostražitost, jež jim až doposud pomáhala určitým způsobem přežít.

Dalším úskalím, na které si musí pracovníci dětských domovů dát pečlivý pozor, jsou vzájemné vztahy mezi sourozenci. Archerová (2001, s. 93) uvádí, že když se sourozenci dostanou do náhradní rodinné péče, velmi často si s sebou přináší problémy z původní rodiny. V původní rodině mohlo být některé z dětí upřednostňováno a z jiného dělán obětní beránek. Někdy se stává, že jeden ze sourozenců týrá anebo sexuálně zneužívá druhého. Pravděpodobně se tímto způsobem ztotožňuje s dospělým, jenž jej stejným způsobem v minulosti zraňoval. Proto je nutné včas tyto problémy rozpoznat a zasáhnout.

Odborní pracovníci dětských domovů by měli s každým dítětem jednat tak, aby na druhé nežárlilo a všem poskytovat stejnou péči. V žádném případě by neměli používat k docílení určitého stavu zastrasování, trýznění a týrání, fyzické a tvrdé slovní trestání, vydírání, zesměšňování apod.

Dle Bakošové (2008, s. 169-170) může sociální pedagog působit v oblasti náhradní péče na třech úrovních: na úrovni společnosti, rodiny a dítěte. Na úrovni společnosti se jedná zejména o prezentaci funkční rodiny v médiích. Iniciovat tvůrce filmového a divadelního umění k představování fungující rodiny. Taktéž vláda a parlament by měli ve svých pro-

gramech brát ohled na zlepšování kvality života a podporu rodinám, které si osvojili anebo vzali do pěstounské péče děti z ústavní péče. Na úrovni rodiny se může sociální pedagog angažovat v poskytování pomoci, podpory a poradenství, pěstounským rodinám či rodinám, které si dítě osvojily. Na úrovni dítěte může sociální pedagog působit ve vzdělávacích a poradenských centrech, spolupracovat se školou, učiteli nebo jinými odborníky.

Činnosti sociálního pedagoga v souvislosti s náhradní péčí, mohou být dle Bakošové (2008, s. 170) zaměřeny na: práci s dětmi, kam můžeme zařadit návštěvy v nových rodinách, individuální práci s dětmi, různé kluby pro děti, tábory, víkendové akce apod.; práci s budoucími rodiči, kde spadá výchovné poradenství, svépomocné schůzky rodičů, které přijali cizí dítě, přednášky a diskuze na různá témata; činnosti zaměřené na veřejnost, kam bychom mohli zařadit např. veřejné přednášky o rodičích, pěstounech a osvojitelích a práci orientovanou na biologickou rodinu, která se zaměřuje na poradenství a podporu dle potřeby, potřebnou úpravu podmínek v domově pro návrat dítěte.

Škoviera (2007, s. 101-118) se zamýšlí nad vzděláním vychovatelů a to zejména nad tím, zda potřebujeme vysokoškolsky vzdělaného vychovatele – sociálního pedagoga, anebo stačí méně vzdělaný vychovatel spolupracující s dalšími odborníky jako je psycholog anebo speciální pedagog. Výhody, které má ve vztahu k dítěti vysokoškolsky vzdělaný vychovatel (sociální pedagog) jsou dle autora následující: Může posoudit, jak se dítě ve specifických situacích opravdu chová; odborník „zvenku“ tuto možnost nemá. Je to on, kdo si ví s nějakým problémem rady, dokáže analyzovat situaci a rychle na ni reagovat, proto nemusí žádat o pomoc jiné odborníky. Jeho lidská i profesionální autorita tvoří kompaktní celek. Je schopný vytvořit si dobrou vazbu s dítětem a zároveň mu pomáhat v odpoutávání a osamostatňování. V žádném případě nesoutěží o přízeň či autoritu dítěte s jinými odborníky. Zodpovídá za veškeré své úspěchy, ale i neúspěchy. Je schopný stát se rovnocenným a odborným týmovým partnerem.

V současné době musejí mít vychovatelé v dětských domovech podle zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů buďto vysokoškolské vzdělání v oblasti speciální či sociální pedagogiky, vyšší odborné vzdělání zaměřené na speciální pedagogiku anebo vzdělání v programu celoživotního vzdělávání zaměřeném na speciální pedagogiku. Proto by v dnes již nemělo docházet k tomu, že se o děti v dětském domově stará člověk, který není plně vzdělaný či kompetentní.

Škoviera (2007, s. 109) podotýká, že pokud vychovatelé nedokáží rozpoznat co se ve výchovné skupině děje nebo naopak identifikovat co se děje v dítěti samotném, je jejich práce

s dětmi pouze povrchní. „Vysokoškolsky připravený sociální pedagog má takovou přípravu, která mu umožní vnímat tyto procesy, porozumět jim a cíleně a kompetentně dítě provázet.“

Co se týče socializace dětí po ukončení pobytu v dětském domově, ta není vždy jednoduchá. Jak uvádí Bakošová (2008, s. 168), děti odcházejí z ústavní péče ustrašené, nejisté, bez zkušeností potřebných pro běžný život. Nevědí jak si vyřídit nezbytné věci na úřadech, jak si zařídit osobní věci a tak lehce podlehnou nežádoucím společenským vlivům. Často se z nich stávají bezdomovci, děti ulice či nezaměstnaní. Mnozí z nich se vrací k vychovatelům v naději a očekávání, že ti jim pomohou. Jak autorka podotýká, najdou se ale i takoví, kteří se do života společnosti začlení bez problémů.

Obecně hrají velkou roli v začleňování těchto mladých lidí do života společnosti osobnostní předpoklady a úroveň vzdělání. Pokud si v dětském domově během pobytu vytvoří návyky pozitivního přístupu k životu, určité sebevědomí a schopnost prosadit se, proces osamostatnění a začleňování pro ně bude méně náročný. Stále se však setkáváme v praxi s takovými, kteří mají se začleněním a fungováním ve společnosti bohužel značné obtíže.

Existuje řada organizací specializující se na pomoc dětem z dětských domovů jak u nás, tak i v zahraničí. Jako jednu takovou můžeme zmínit občanské sdružení „Úsmev ako dar... aby každé dieťa malo rodinu“, jenž je nejstarší a největší organizací působící v oblasti náhradní rodinné péče a pomoci rodinám na Slovensku. Občanské sdružení mimo jiných aktivit organizuje výcvikový program PRIDE. Ten patří mezi akreditované programy zařazené do vzdělávání pracovníků zodpovídajících za děti v ústavní výchově. Do programu se mimo vychovatelů a jiných odborných pracovníků mohou přihlásit i zájemci o náhradní rodinnou péči. Časový rozsah výcviku se odvíjí od stupně vzdělání uchazečů. Obvykle se jedná o výcvik v rozsahu 30-60 hodin. Po ukončení výcviku je účastníkům předán certifikát o jeho absolvování. Poplatek za vzdělávací program se pohybuje v rozmezí od 100-200 €. (Usmev ako dar, 1991-2006)

U nás bychom mohli zmínit např. obecně prospěšnou společnost „Dejme dětem šanci“, která však nepodporuje dětské domovy, ale přímo konkrétní děti z dětských domovů. Na podporu a pomoc dětem pořádají řadu projektů. Jedním z nich je např. „Strom splněných přání“, jenž umožňuje lidem darovat vánoční dárek kterémukoliv dítěti či dětem z dětských domovů. (Dejme dětem šanci, 2011)

Jako další můžeme uvést organizace „Děti patří domů“, „Nadace naše dítě“ anebo „Fond ohrožených dětí“, které se podporou dětí z dětských domovů taktéž zabývají.

Téma týkající se dětských domovů je značně široké. Dětské domovy poskytují sociální a výchovnou péči dětem, které nemohou být vychovávány ve vlastní rodině. Co se týče vychovatelů v dětských domovech, mělo by se jednat o osoby plně kompetentní a pedagogicky vzdělané s osobní snahou a motivací dosáhnout co nejlepších výchovných výsledků u dětí. Vychovatel by měl k dětem vždy přistupovat profesionálně a pomáhat jim se vším, co potřebují. Výše zmínění autoři zmiňují mimo jiné i roli sociálního pedagoga ve vztahu k náhradní výchovné péči v ústavní výchově a to zejména jako práci s dětmi, ale popřípadě i s náhradními nebo biologickými rodiči a především zdůrazňují jeho schopnost poradit si ve vzniklých problémových situacích. I když se v současné době prosazuje trend ponechat dítě co nejdéle je to možné v jeho biologické rodině, úloha dětských domovů a lidí v nich je nezpochybnitelná a úctyhodná.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

V praktické části bakalářské práce se zabýváme možným uplatněním sociálního pedagoga ve školském zařízení ústavní výchovy - dětském domově. Cílem výzkumného šetření je vytvoření profesiogramu sociálního pedagoga právě v tomto zařízení. Výzkumné šetření je realizováno formou kvantitativního výzkumu pomocí dotazníkového šetření.

Teoretickým vymezením sociálního pedagoga a jeho možným uplatněním se zabývá spousta autorů a odborníků. V praxi se však setkáváme s malým povědomím široké veřejnosti o této profesi, navíc, jak jsme již uvedli v teoretické části, situaci znesnadňuje fakt, že profese sociálního pedagoga není chápána jako svébytná profese, protože doposud chybí v katalogu prací. Proto jsme se rozhodli zjistit názory kvalifikovaných pracovníků dětských domovů na možné uplatnění sociálního pedagoga, jeho činnosti, kompetence a zodpovědnosti a na základě zjištěných informací vytvořit profesiogram sociálního pedagoga v dětském domově. V následujících podkapitolách se zabýváme designem výzkumu.

4.1 Výzkumné otázky

Pro realizaci výzkumného šetření jsme stanovili výzkumné otázky, které rozlišujeme na výzkumnou otázku hlavní a výzkumné otázky dílčí.

Hlavní výzkumná otázka:

Jaký je názor respondentů na možnosti uplatnění sociálního pedagoga v dětském domově?

Výzkumné otázky dílčí:

1. Jaké by byly pracovní činnosti sociálního pedagoga v dětském domově?
2. Jaké by byly kompetence sociálního pedagoga nutné pro výkon práce v dětském domově?
3. Jaké by byly profesní požadavky na sociálního pedagoga nezbytné pro výkon jeho profese v dětském domově?
4. Jaký by byl profesiogram sociálního pedagoga?

4.2 Cíle výzkumu

Výzkumné cíle nám určují záměr výzkumného šetření. Stejně jako výzkumné otázky, rovněž výzkumné cíle rozlišujeme na výzkumný cíl hlavní a výzkumné cíle dílčí. Dílčí výzkumné cíle jsou stanoveny tak, aby vycházely z výzkumného cíle hlavního.

Hlavní výzkumný cíl:

Zjistit názory respondentů na možnosti uplatnění sociálního pedagoga v dětském domově.

Dílčí výzkumné cíle:

1. Popsat pracovní činnosti sociálního pedagoga v dětském domově.
2. Identifikovat kompetence sociálního pedagoga nutné pro výkon práce v dětském domově.
3. Identifikovat profesní požadavky na sociálního pedagoga nezbytné pro výkon jeho profese v dětském domově.
4. Vytvořit profesiogram sociálního pedagoga v dětském domově.

4.3 Výzkumný soubor

Pro realizaci výzkumného šetření jsme si zvolili dostupný způsob výběru výzkumného souboru. Výzkumný soubor tvoří kvalifikovaní pracovníci dětských domovů, kteří dobře znají chod dětského domova, a tudíž dokáží náležitě posoudit možnosti uplatnění sociálního pedagoga v tomto zařízení. Výzkumné šetření bylo provedeno na území Zlínského a Olomouckého kraje a to z důvodů časové a místní dostupnosti. Bohužel i přes opětovné zaslání dotazníků do dětských domovů se nám podařilo získat 84 respondentů. Z celkového počtu rozeslaných dotazníků se jedná o 49% návratnost. Dotazník vyplnili pracovníci z 11 dětských domovů. Ostatní oslovené domovy účast na výzkumném šetření odmítly, anebo přislíbily, ale dotazníky následně zpět nezaslaly.

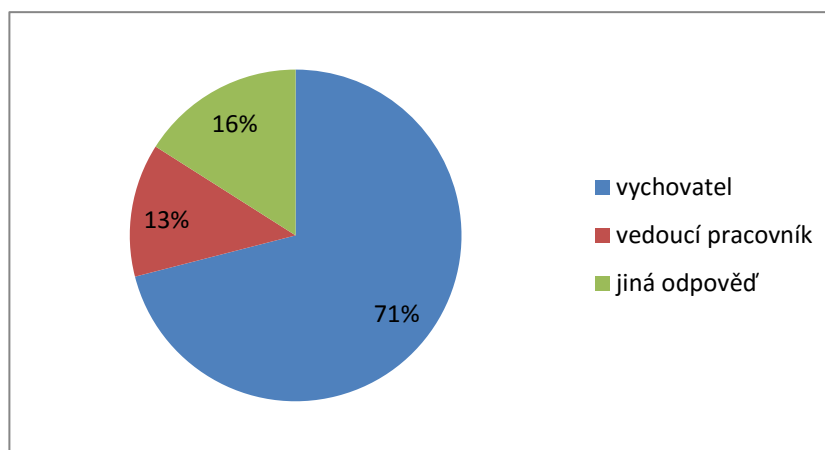
4.4 Technika sběru dat

Pro účely bakalářské práce byl vytvořen a použit dotazník, který zkoumá názory kvalifikovaných pracovníků na možnosti uplatnění sociálního pedagoga v dětském domově. Položky dotazníku byly vytvořeny na základě výzkumných otázek. Dotazník obsahuje otevřené a uzavřené (polouzavřené, škálové) položky. V úvodu dotazníku jsme se představili a respondentům sdělili, že dotazník je zcela anonymní a bude sloužit pouze pro účely zpracování praktické části bakalářské práce. Respondenti v dotazníku neuváděli žádné demografické nebo osobní údaje, jejich zodpovídání by je mohlo určitým způsobem znepokojit. Na konci dotazníku měli respondenti možnost vyjádřit své připomínky, dotazy či poznámky týkající se dotazníku. Dotazníky jsme respondentům předali v tištěné podobě osobně anebo rozeslali poštou. Jak jsme již zmínili, spousta dětských domovů účast na výzkumném šetření odmítla, anebo přislíbila, ale dotazníky zpět nezaslala. Dotazníkové šetření se konalo v průběhu měsíce února a března 2016.

5 ANALÝZA DAT

Při vytváření praktické části vycházíme z publikace Miroslava Chrásky – Metody pedagogického výzkumu. Co se týče profesiogramu, opíráme se o publikaci Jiřího Vronského – Profesiografie a její využití při řízení lidských zdrojů v organizaci. Pro vyhodnocení dat jsme využili čárkovací metodu. Vyhodnocená data zobrazujeme pomocí grafů a tabulek vytvořených v programu Microsoft Excel a Microsoft Word. U každé tabulky, stejně jako u každého grafu interpretujeme získaná data. K popisu dat využíváme deskriptivní formu popisu. Na základě výzkumných otázek nám nevyplývají žádné hypotézy.

Položka č. 1: V dětském domově pracujete na pozici:



Graf 1: Pracovní pozice respondentů

Otázka č. 1 zkoumá pracovní pozice respondentů v dětských domovech. Z uvedeného grafu lze vyčíst, že nejvíce respondentů pracuje na pozici vychovatele a to 71%, 13% respondentů působí na pozici vedoucího pracovníka a 16% z nich uvedlo jinou odpověď. Mezi jinými odpověďmi respondenti uváděli tyto pozice: bezpečnostní pracovník (noční vychovatel), asistent pedagoga, speciální pedagog, sociální pracovník a metodik prevence. Z těchto výsledků nám vyplývá, že se šetření zúčastnili pouze kvalifikovaní pracovníci, kteří chod dětského domova znají, a tudíž dokáží posoudit, jak by se v takovém zařízení sociální pedagog mohl uplatnit.

Otázka č. 2: Zaměstnanec, který je absolventem oboru sociální pedagogiky, pracuje ve Vašem zařízení jako:

| Možnosti | Pozorovaná četnost | Relativní četnost |
|--------------------------------------|--------------------|-------------------|
| Vedoucí pracovník | 3 | 4% |
| Vychovatel | 57 | 68% |
| Nepracuje zde žádný sociální pedagog | 16 | 19% |
| Jiná odpověď | 15 | 18% |

Tabulka 1: Pozice sociálního pedagoga v DD

Dle výše zmíněné tabulky se respondenti vyjadřovali na otázku č. 2. Respondenti měli možnost zvolit více odpovědí. 68% z nich uvedlo, že sociální pedagog pracuje v jejich zařízení na pozici vychovatele. Můžeme tedy předpokládat, že uplatnitelnost sociálního pedagoga bude zejména v práci s dětmi. 19% respondentů uvádí, že v jejich zařízení absolvent oboru sociální pedagogiky nepracuje. 4% respondentů uvedlo, že v jejich zařízení pracuje sociální pedagog na vedoucí pozici. 18% respondentů se přiklonilo k možnosti jiné odpovědi. Respondenti uváděli, že absolvent sociální pedagogiky pracuje v jejich zařízení jako sociální pracovník, provozní pracovník, asistent pedagoga, pracovník přímé obslužné péče.

Otázka č. 3: Jak by se podle Vás mohl sociální pedagog v dětském domově uplatnit?

| Kategorie | Pozorovaná četnost | Kategorie | Pozorovaná četnost |
|--|--------------------|--|--------------------|
| Vychovatel | 59 | Asistent pedagoga | 8 |
| Sociální pracovník | 36 | Metodik prevence | 7 |
| Výchovný poradce | 10 | Pedagog volného času | 5 |
| Pracovník zaměřující se na práci s odborníky | 10 | Administrativní pracovník | 5 |
| Vedoucí pracovník | 9 | Pracovník zaměřující se na práci s rodinou | 3 |

Tabulka 2: Uplatnění sociálního pedagoga v DD

Otázka č. 3 zjišťovala názor respondentů na možné uplatnění sociálního pedagoga v dětském domově. Respondenti měli možnost napsat více odpovědí. Nejvíce respondentů se přiklání k možnosti vykonávání pozice vychovatele a to 59 z nich. Další početnou odpovědí byla pozice sociálního pracovníka, kterou si zvolilo 36 respondentů. 10 responden-

tů si myslí, že by se mohl sociální pedagog uplatnit v dětském domově jako metodik prevence. Stejný počet respondentů se domnívá, že by mohl fungovat jako pracovník spolupracující s různými odborníky jako např. lékaři, úřady, soudy a podobně. 9 respondentů uvádí uplatnění na vedoucích pozicích dětského domova. 8 respondentů předkládá možnost uplatnění na pozici asistenta pedagoga. Tuto možnost můžeme chápat v souvislosti s uplatněním v dětských domovech se školou. Uplatnění na pozici metodika prevence si zvolilo 7 respondentů. 5 respondentů uvádí pracovní pozici pedagoga volného času a stejné množství respondentů si zvolilo pozici administrativního pracovníka. Nejméně hlasů získal pracovník spolupracující s rodinou, kterého uvedli pouze 3 respondenti.

Otázka č. 4: Práce sociálního pedagoga v dětském domově by se měla orientovat na:

| Možnosti | Pozorovaná četnost | Relativní četnost |
|------------------------------------|--------------------|-------------------|
| Práci s dětmi | 62 | 74% |
| Spolupráci s rodiči nebo odborníky | 71 | 85% |
| Vedení organizace | 8 | 10% |
| Úřednickou činnost | 22 | 26% |

Tabulka 3: Cílová skupina zaměření práce sociálního pedagoga

Výše zmíněná tabulka nám poskytuje přehled odpovědí na otázku zaměření práce sociálního pedagoga v dětském domově. Respondenti měli možnost zvolit více než jednu odpověď. Nejvíce respondentů – 85% se přiklání k možnosti orientace práce sociálního pedagoga na práci s rodiči nebo jinými odborníky jako lékaři, sociálními pracovníky, učiteli, úřady, soudy a podobně. 74% respondentů si myslí, že by se práce sociálního pedagoga měla orientovat zejména na práci s dětmi. 26% dotazovaných uvedlo zaměření práce sociálního pedagoga na úřednickou/administrativní činnost a 10% respondentů se domnívá, že by se práce sociálního pedagoga měla zaměřovat na vedení organizace. Žádný z respondentů si nezvolil možnost jiné odpovědi.

Položka č. 5: Prosím uveďte konkrétní činnosti, které by měl sociální pedagog vykonávat:

| Kategorie | Pozorovaná četnost | Kategorie | Pozorovaná četnost |
|-------------------------|--------------------|-------------------------------|--------------------|
| Přímá práce s dětmi | 47 | Výchovný poradce | 8 |
| Práce s rodiči | 40 | Práce s plnoletými dětmi | 6 |
| Spolupráce s odborníky | 28 | Spojka mezi kolegy | 2 |
| Pedagog volného času | 17 | Kontrola dodržování standardů | 2 |
| Administrativní činnost | 12 | Práce s problémovými dětmi | 2 |
| Metodik prevence | 9 | Práce s předškoláky | 1 |
| Vedení agendy dětí | 9 | Terapie | 1 |

Tabulka 4: Konkrétní činnosti sociálního pedagoga v DD

Položka č. 5 navazuje na otázku č. 4 a zkoumá konkrétní činnosti sociálního pedagoga v dětském domově. Jedná se o položku otevřenou a respondenti měli možnost zvolit více než jednu odpověď. Více jak polovina respondentů si myslí, že by měl sociální pedagog vykonávat přímou práci s dětmi. 40 respondentů uvádí práci s rodiči a rodinou. 28 respondentů si myslí, že by se měl zaměřovat na práci s odborníky jako učiteli, lékaři, úřady, soudy, sociálními pracovníky a podobně. 12 dotazovaných se domnívá, že by měl sociální pedagog vykonávat administrativní práci, čímž je myšleno vyřizování dovolenek, správa financí a dokumentů potřebných k chodu dětského domova. Stejný počet respondentů uvádí, že by se měla jeho práce orientovat na vedení sociální agendy dětí. 8 dotazovaných uvádí činnost výchovného poradce. 6 respondentů si myslí, že by měl sociální pedagog pracovat s plnoletými dětmi, které se chystají na odchod z dětského domova. Měl by jim pomáhat s budoucím bydlením, s hledáním zaměstnání a jinými věcmi, se kterými se budou po odchodu z domova denně setkávat. 2 dotazovaní si myslí, že sociální pedagog by měl fungovat jako spojka mezi kolegy, tedy zprostředkovávat mezi nimi informace a tím zaručovat harmonické fungování celého zařízení. 2 lidé se domnívají, že by měl zaručovat a kontrolovat dodržování stanovených standardů. 2 respondenti uvedli, že by se měla činnost sociálního pedagoga zaměřovat na práci s problémovými dětmi. 1 respondent uvedl zaměření činnosti na děti předškolního věku. 1 respondent si myslí, že by měl sociální pedagog provádět terapie s dětmi.

Otázka č. 6: Čím nebo jak, by zaměstnávání sociálního pedagoga mohlo přispět k chodu dětského domova?

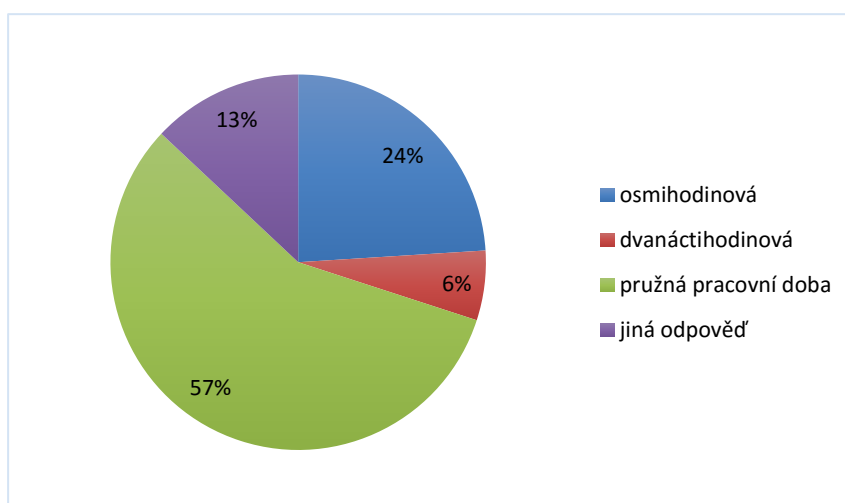
| Kategorie | Pozorovaná četnost | Kategorie | Pozorovaná četnost |
|-------------------------------|--------------------|--|--------------------|
| Odborné znalosti | 13 | Nový pohled na práci s dětmi | 5 |
| Více času na děti | 13 | Práce s plnoletými dětmi | 5 |
| Nepřispělo | 10 | Lepší znalost potřeb a mechanismů péče | 2 |
| Odlehčení práce vychovatelům | 9 | Integrace dětí | 2 |
| Styk a spolupráce s odborníky | 7 | Věnování se věcem do hloubky | 2 |
| Aktivní přístup | 7 | Zaměření na patologické jevy | 2 |
| Prevence | 6 | Volnočasové aktivity pro děti | 2 |
| Práce s rodiči dětí | 6 | Vedení agendy dětí | 2 |
| Znalost legislativy | 5 | Zaměření na multikulturu | 1 |

Tabulka 5: Obohacení zařízení zaměstnáním sociálního pedagoga

Otázka č. 6 zjišťuje názor respondentů na skutečnost, zda by zaměstnání sociálního pedagoga nějakým způsobem přispělo či obohatilo chod dětského domova a pokud ano tak čím. Respondenti měli možnost uvést více možností. 13 respondentů uvedlo, že by sociální pedagog mohl v zařízení přispět svými odbornými znalostmi. Taktéž 13 respondentů uvedlo, že by se sociální pedagog mohl více věnovat dětem, protože by neměl na starosti jiné věci. 10 respondentů si myslí, že zaměstnání sociálního pedagoga by chodu dětského domova ničím nepřispělo. 9 dotazovaných uvedlo obohacení ve smyslu odlehčení práce vychovatelům, tedy rozložení práce na více lidí. 7 respondentů uvádí, že by se sociální pedagog orientoval na styk a spolupráci s odborníky jako jsou lékaři, učitelé, soudy, sociální pracovníci, což by prospělo k lepšímu fungování mezi těmito experty. 7 respondentů uvedlo obohacení zařízení aktivním přístupem sociálního pedagoga. 6 dotazovaných se domnívá, že by sociální pedagog přispěl v zařízení komunikací a spoluprací s rodiči. 5 respondentů uvedlo obohacení znalostmi legislativy a schopností orientovat se v ní. 5 respondentů uvedlo obohacení ve smyslu nového pohledu na práci s dětmi. Stejný počet respondentů se domnívá, že by se měl sociální pedagog v dětském domově orientovat především na práci

s plnoletými dětmi, např. pomoc s hledáním zaměstnání, budoucího bydlení a podobně, což by pomohlo jak vychovatelům, kteří na tyto aktivity nemají čas, tak i dospívajícím dětem, jež budou muset dětský domov brzy či později opustit a tyto věci řešit. Následující možnosti uvedli vždy dva respondenti. Jedná se o obohacení zařízení ve smyslu lepších znalostí potřeb a mechanismů péče, lepší integrace dětí, možnost věnování se věcem více do hloubky, zaměření na patologické jevy, vymyšlení a realizace volnočasových aktivit s dětmi a vedení sociální agendy dětí. Pouze 1 respondent uvedl, že by sociální pedagog v zařízení přispěl tím, že by se zaměřoval na chápání multikultury.

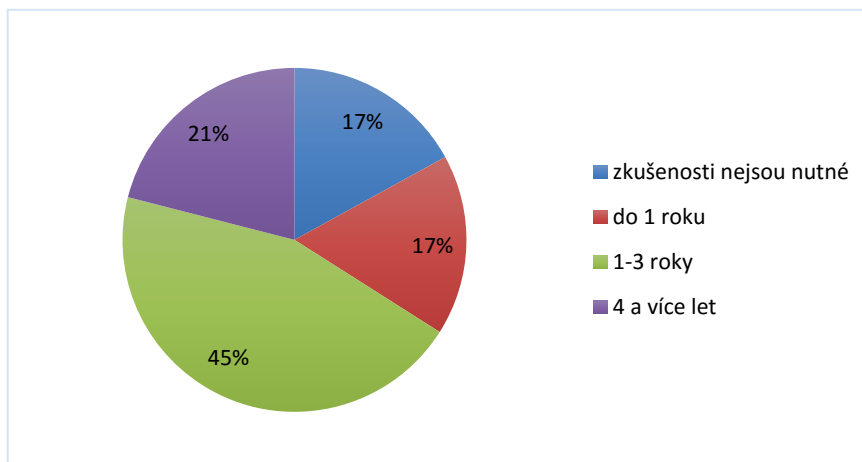
Otázka č. 7: Délka pracovní doby sociálního pedagoga v dětském domově by měla?



Graf 2: Pracovní doba sociálního pedagoga

Na otázku pracovní doby sociálního pedagoga působícího v dětském domově si více jak polovina respondentů, a to 57% myslí, že by měl mít pružnou pracovní dobu. 24% respondentů uvádí osmihodinovou pracovní směnu, a pouhých 5% se domnívá, že by pracovní směna sociálního pedagoga měla být dvanáctihodinová. 13% respondentů uvedli jinou odpověď. Dva z nich uvedli, že by měl sociální pedagog pracovat na zkrácený úvazek, jeden respondent si myslí, že nepřetržitě, další uvádí devítihodinové směny přes týden a o víkendy směny dvanáctihodinové a sedm dotazovaných uvedlo pracovní dobu odvíjející se od konkrétních potřeb zařízení.

Otázka č. 8: Pracovní zkušenosti pro výkon profese sociálního pedagoga v dětském domově by měly být:



Graf 3: Pracovní zkušenosti sociálního pedagoga

Dle výše uvedeného grafu můžeme pozorovat, že pracovníci dětských domovů, a to 45% z celkového počtu, by nejvíce uvítali, kdyby měl sociální pedagog praxi alespoň 1-3 roky. 21% respondentů by uvítalo pracovní zkušenosti dlouhé čtyři či více let. 17% respondentů se domnívá, že pracovní zkušenosti nejsou nutné a stejné množství respondentů si myslí, že by měl mít sociální pedagog zkušenosti do jednoho roku.

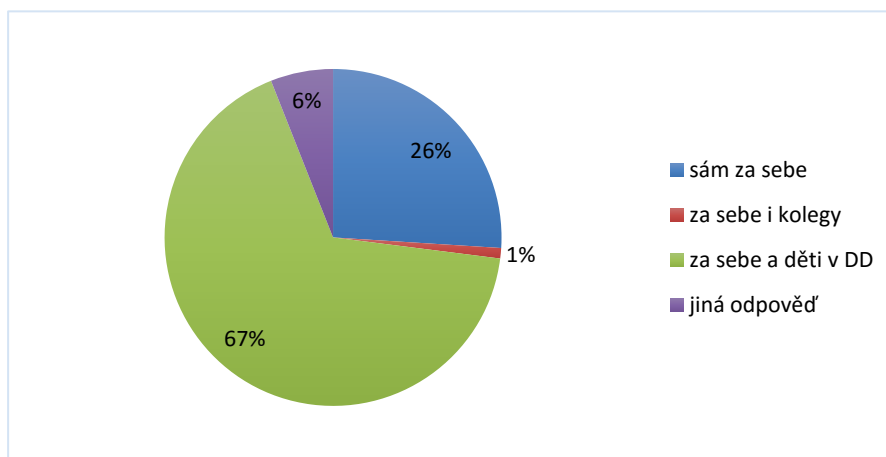
Otázka č. 9: Jaké jiné požadavky by podle Vás měl sociální pedagog působící v dětském domově splňovat?

| Kategorie | Pozorovaná četnost | Kategorie | Pozorovaná četnost |
|---------------------------------------|--------------------|--|--------------------|
| Pravidelná školení | 34 | Řidičský průkaz | 5 |
| Sebevzdělávání | 19 | Sportovní kurz | 4 |
| Komunikační a sociální kompetence | 13 | Flexibilita | 4 |
| Vysokoškolské vzdělání | 12 | Všeobecný přehled | 3 |
| Kladný vztah k dětem | 8 | Psychologické vyšetření | 3 |
| Vzdělání v oboru speciální pedagogiky | 5 | Hudební nebo výtvarné vzdělání | 3 |
| Praktické zkušenosti | 5 | Chůť pracovat a být svou prací prospěšný | 2 |
| Znalost legislativy | 5 | Zdravotnický kurz | 2 |
| Vzdělání v psychologii | 5 | Práce na PC | 2 |

Tabulka 6: Další požadavky na sociálního pedagoga pracujícího v DD

Dle výše uvedené tabulky pozorujeme odpovědi respondentů na otázku jiných požadavků, které by měl sociální pedagog působící v dětském domově splňovat. Respondenti mohli opět uvádět více odpovědí. Nejčastější odpovědí byla nutnost pravidelných školení a kurzů, kterou uvedlo 34 respondentů. Dalšími početně zastoupenými odpověďmi byly požadavky: sebevzdělávání (19 respondentů), komunikační a sociální kompetence (13 respondentů), ukončené vysokoškolské vzdělání (12 respondentů) a kladný vztah k dětem (8 respondentů). 5 dotazovaných uvedlo nutnost vzdělání v oboru speciální pedagogiky. Stejný počet respondentů uvedl požadavek praktických znalostí, znalostí legislativy, vzdělání v psychologii a vlastnictví řidičského průkazu skupiny B. 4 respondenti uvedli, že by měl mít sociální pedagog absolvován nějaký sportovní kurz. Taktéž 4 respondenti uvedli požadavek flexibility. Méně početnějšími odpověďmi na požadavky byly možnosti: všeobecný přehled (3 respondenti), psychologické vyšetření sociálního pedagoga (3 respondenti), hudební nebo výtvarné nadání (3 respondenti), chuť pracovat a být svou prací prospěšný (2 respondenti), absolvování zdravotnického kurzu (2 respondenti), znalost práce na PC (2 respondenti).

Otázka č. 10: Pracovník vykonávající profesi sociálního pedagoga v dětském domově by měl zodpovídat:

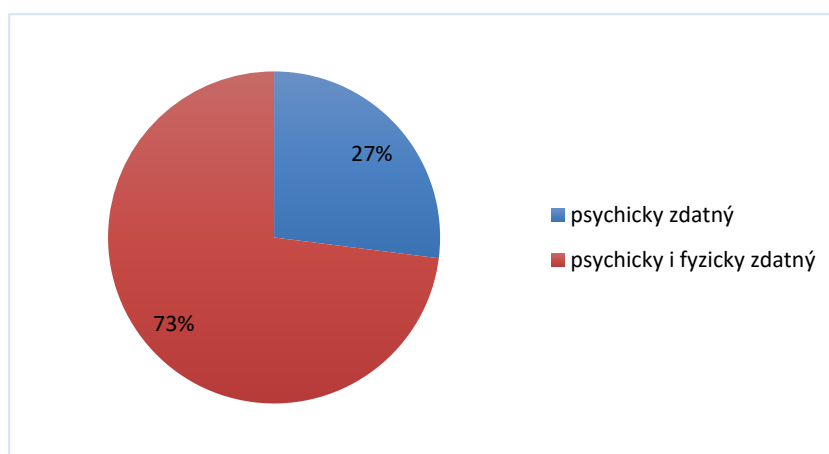


Graf 4: Zodpovědnost sociálního pedagoga v DD

Otázka č. 10 zkoumá názory respondentů na zodpovědnosti sociálního pedagoga působícího v dětském domově. Velká část respondentů - 67 % se domnívá, že by měl sociální pedagog zodpovídat sám za sebe a děti v dětském domově. Z této odpovědi můžeme usoudit, že práce sociálního pedagoga by měla být dle respondentů orientována na práci s dětmi. 26% respondentů se domnívá, že by měl sociální pedagog zodpovídat pouze sám za sebe a svou odvedenou práci. 1% respondentů se rozhodlo pro možnost zodpovídání sociálního

pedagoga za sebe sama a své kolegy. 6 % respondentů uvedlo jinou možnost odpovědi. V jiných odpovědích se vyskytovaly následující možnosti: sociální pedagog by měl zodpovídat za sebe a svou odvedenou práci, za své kolegy a jejich práci a také za děti v dětském domově, sociální pedagog by měl zodpovídat za osobní agendu dětí, zodpovědnost sociálního pedagoga by se odvíjela dle jeho pozice v zařízení.

Otázka č. 11: Sociální pedagog působící v dětském domově by podle Vás měl být:



Graf 5: Zdatnost sociálního pedagoga v DD

Tato otázka zkoumala názor respondentů na to, zda sociální pedagog vykonávající profesi v dětském domově by měl být psychicky, fyzicky, či psychicky i fyzicky zdatný. 27% respondentů se přiklonilo k možnosti psychicky zdatný. 73% respondentů si naopak myslí, že sociální pedagog by měl být pro své působení v dětském domově jak psychicky, tak i fyzicky zdatný. Žádný z respondentů nezvolil možnost, že by měl být sociální pedagog pouze fyzicky zdatný.

Otázka č. 12: Motivací k výkonu profese sociálního pedagoga v dětském domově má být:

| Možnosti | Pozorovaná četnost | Relativní četnost |
|----------------------------|--------------------|-------------------|
| Výše výdělku | 34 | 40% |
| Dobrý pocit z výkonu práce | 71 | 85% |
| Osobní postavení | 8 | 10% |
| Jiná odpověď | 7 | 8% |

Tabulka 7: Motivace sociálního pedagoga k výkonu profese v DD

U otázky č. 12 mohli respondenti zvolit více odpovědí. 84% z nich uvedlo, že motivací k výkonu profese sociálního pedagoga působícího v dětském domově má být dobrý pocit z výkonu své práce. 40% respondentů si myslí, že motivací má být výše výdělku. 10% uvádí možnost osobního postavení. 8% dotazovaných se přiklonilo k možnosti jiné odpovědi. Jako jiné odpovědi uváděli respondenti pozitivní vztah k dětem, vnitřní motivaci a možnost povýšení.

Otázka č. 13: Jaká by podle Vás měla být konkrétní náplň práce sociálního pedagoga v dětském domově?

| Kategorie | Pozorovaná četnost | Kategorie | Pozorovaná četnost |
|---------------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|
| Práce s dětmi | 52 | Práce s plnoletými dětmi | 7 |
| Spolupráce s rodinami dětí | 28 | Oblast poradenství | 5 |
| Spolupráce s odborníky | 26 | Péče s ohroženými dětmi | 4 |
| Administrativní činnost | 19 | Zaměření na patologické jevy | 3 |
| Oblast prevence | 14 | „Spojka“ mezi kolegy | 2 |
| Organizace volnočasových aktivit dětí | 14 | Vše co by bylo zapotřebí | 2 |

Tabulka 8: Náplň práce sociálního pedagoga v DD

Tato položka byla do dotazníku zařazena jako kontrolní otázka k položce č. 5. Respondenti odpovídali více méně podobně, nicméně objevily se tu i odpovědi odlišné, proto jsme se rozhodli výsledky této položky interpretovat. Respondenti měli možnost uvádět více odpovědí. Konkrétní náplň práce sociálního pedagoga by se měla dle respondentů orientovat především na práci s dětmi (uvedlo 52 respondentů), dále na spolupráci s rodiči a rodinami dětí (28 respondentů), spolupráci s odborníky (26 respondentů), oblast prevence (14 respondentů) a organizování volnočasových aktivit dětí (14 respondentů). Jako méně časté odpovědi uváděli respondenti práci s plnoletými dětmi (7 respondentů), oblast poradenství (5 respondentů), péči s ohroženými dětmi (4 respondenti), zaměření se na patologické jevy (3 respondenti), působení sociálního pedagoga jako „spojky“ (tedy zprostředkovatele) mezi kolegy v dětském domově (2 respondenti) a vykonávání všeho, co by bylo zrovna v dětském domově zapotřebí (2 respondenti).

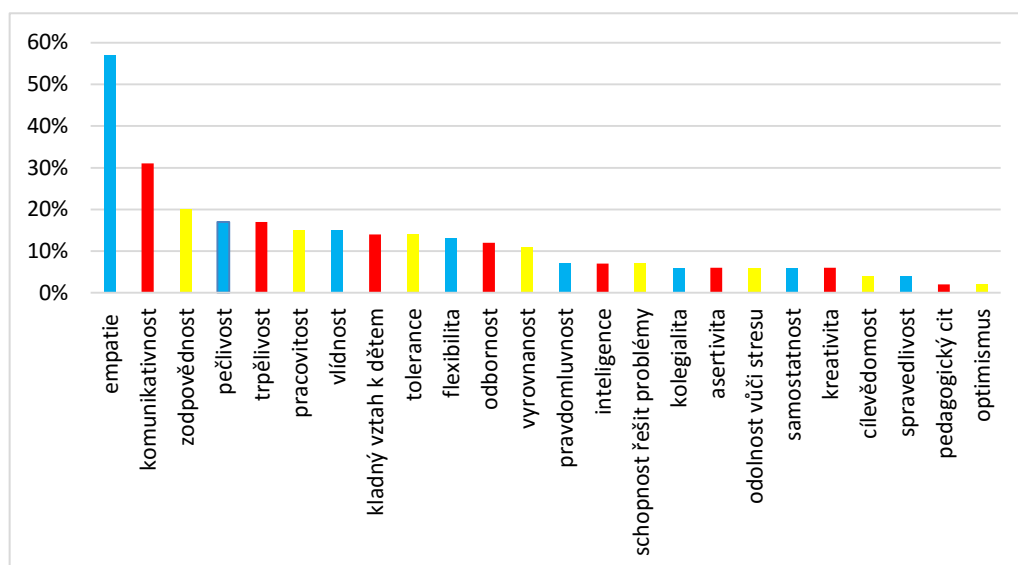
Položka č. 14: Uved'te 3 charakterové vlastnosti, které považujete za důležité pro výkon profese sociálního pedagoga:

| Kategorie | Pozorovaná četnost | Kategorie | Pozorovaná četnost |
|----------------------|--------------------|--------------------------|--------------------|
| Empatie | 48 | Pravdomluvnost | 6 |
| Komunikativnost | 26 | Inteligence | 6 |
| Zodpovědnost | 17 | Schopnost řešit problémy | 6 |
| Pečlivost | 14 | Kolegialita | 5 |
| Trpělivost | 14 | Asertivita | 5 |
| Pracovitost | 13 | Odolnost vůči stresu | 5 |
| Vlídnost | 13 | Samostatnost | 5 |
| Kladný vztah k dětem | 12 | Kreativita | 5 |
| Tolerance | 12 | Cílevědomost | 3 |
| Flexibilita | 11 | Spravedlivost | 3 |
| Odbornost | 10 | Pedagogický cit | 2 |
| Vyrovnanost | 9 | Optimismus | 2 |
| Celkem | 199 | Celkem | 53 |

Tabulka 9: Důležité charakterové vlastnosti pro profesi sociálního pedagoga

Otázka č. 14 zkoumala názory respondentů na charakterové vlastnosti sociálního pedagoga důležité pro výkon jeho profese v dětském domově. Každý z respondentů uvedl 3 odpovědi, což znamená, že celkem bylo odpovědí 252. Nejvíce respondentů uvádí empatii (48 respondentů), komunikativnost (26 respondentů), zodpovědnost (17 respondentů), pečlivost a trpělivost (obě možnosti 14 respondentů), pracovitost a vlídnost (obě možnosti 13 respondentů), kladný vztah k dětem a toleranci (obě možnosti 12 respondentů), flexibilitu (11 respondentů), odbornost (10 respondentů), vyrovnanost (9 respondentů). Méně zastoupené byly charakterové vlastnosti jako pravdomluvnost, inteligence nebo jak někteří dotazovaní uváděli tzv. „selský rozum“ a schopnost řešit problémy, které zmínilo 6 respondentů. 5 respondentů uvedlo kolegialitu, asertivitu, samostatnost a kreativitu. 3 respondenti považují za důležité charakteristiky cílevědomost a spravedlivost. Nejméně početně zastoupené vlastnosti jsou pedagogický cit a optimismus, které uvedli pouze 2 respondenti.

Pro lepší znázornění uvádíme k položce č. 14 mimo tabulku také graf znázorňující výše uvedené vlastnosti:



Graf 6: Důležité charakterové vlastnosti pro výkon práce sociálního pedagoga

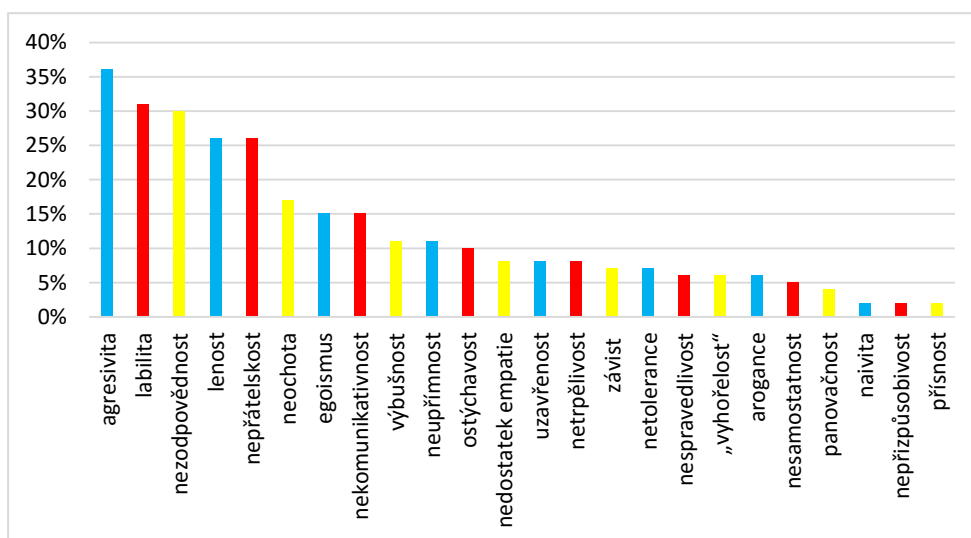
Otázka č. 15: Uved'te 3 charakterové vlastnosti, jimiž by sociální pedagog působící v dětském domově jistě disponovat neměl:

| Kategorie | Pozorovaná četnost | Kategorie | Pozorovaná četnost |
|--------------------|--------------------|------------------|--------------------|
| Agresivita | 30 | Uzavřenost | 7 |
| Labilita | 26 | Netrpělivost | 7 |
| Nezodpovědnost | 25 | Závist | 6 |
| Lenost | 22 | Netolerance | 6 |
| Nepřátelskost | 22 | Nespravedlivost | 5 |
| Neochota | 14 | „Vyhořelost“ | 5 |
| Egoismus | 13 | Arogance | 5 |
| Nekomunikativnost | 13 | Nesamostatnost | 4 |
| Výbušnost | 9 | Panovačnost | 3 |
| Neupřímnost | 9 | Naivita | 2 |
| Ostýchavost | 8 | Nepřízpůsobivost | 2 |
| Nedostatek empatie | 7 | Přísnost | 2 |
| Celkem | 198 | Celkem | 54 |

Tabulka 10: Nevhodné charakterové vlastnosti pro profesi sociálního pedagoga

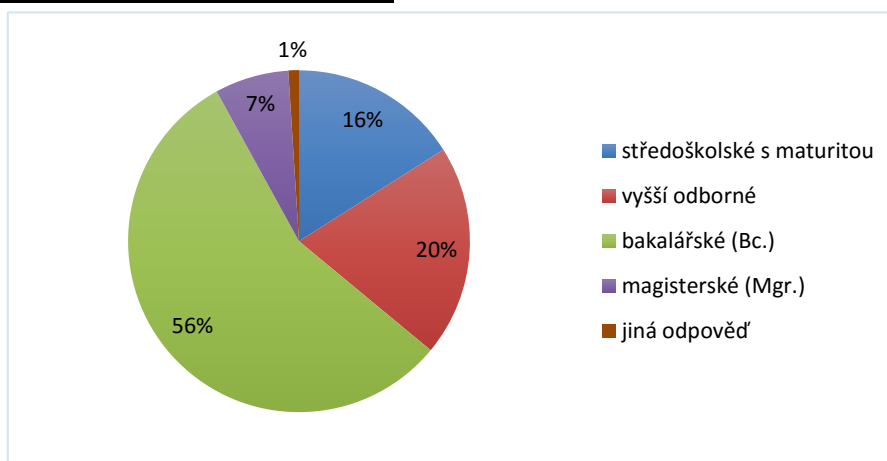
Otázka č. 15 zjišťovala názory respondentů na charakterové vlastnosti, jimiž by sociální pedagog jistě disponovat neměl. Každý z respondentů uvedl 3 vlastnosti, což znamená, že celkem bylo 252 odpovědí. Mezi odpovědi, které respondenti uváděli nejčastěji, můžeme zařadit agresivitu (30 respondentů), labilitu (26 respondentů), nezodpovědnost (25 respondentů), lenost a nepřátelskost (obě možnosti 22 respondentů), neochota (14 respondentů), egoismus a nekomunikativnost (obě odpovědi 13 respondentů), výbušnost a neupřímnost (obě možnosti 9 respondentů) a ostýchavost (8 respondentů). 7 dotazovaných uvádí nedostatek empatie, uzavřenost a netrpělivost. 6 respondentů zmiňuje závist a netoleranci, 5 dotazovaných nespravedlivost, „vyhořelost“ a aroganci. Nejméně respondenti zmiňovali nesamostatnost (4 respondenti), panovačnost (3 respondenti) a dále naivitu, nepřizpůsobivost a přisnost, které uvedli pouze 2 respondenti.

Pro lepší znázornění uvádíme k položce č. 15 mimo tabulku také graf znázorňující výše uvedené charakterové vlastnosti:



Graf 7: Nevhodné charakterové vlastnosti pro profesi sociálního pedagoga

Otázka č. 16: Minimální dosažené vzdělání nutné pro výkon profese sociálního pedagoga v dětském domově by mělo být:



Graf 8: Vzdělání sociálního pedagoga působícího v DD

Výše uvedený graf nám představuje odpovědi respondentů na otázku nutného minimálního dosaženého vzdělání sociálního pedagoga působícího v dětském domově. Více jak polovina respondentů – 56% odpovědělo, že minimální nutné vzdělání by mělo být vysokoškolské ukončené bakalářským titulem. 20% respondentů si myslí, že minimální vzdělání by mělo být vyšší odborné. 16% respondentů se přiklání ke středoškolskému vzdělání ukončenému maturitní zkouškou. 7% respondentů se domnívá, že minimální dosažené vzdělání sociálního pedagoga působícího v dětském domově, by mělo být vysokoškolské vzdělání zakončené magisterským titulem a 1% respondentů uvedlo jinou možnost, a to vysokoškolské vzdělání ukončené bakalářským titulem za předpokladu dodělení magisterského titulu v průběhu zaměstnání. Žádný z respondentů si nemyslí, že by minimální dosažené vzdělání sociálního pedagoga vykonávající svou profesi v dětském domově mělo být vysokoškolské vzdělání ukončené doktorandským titulem.

Otázka č. 17: Jaké kompetence by podle Vás měl mít sociální pedagog pracující v dětském domově?

| Kategorie | Pozorovaná četnost | Kategorie | Pozorovaná četnost |
|-----------------------------|--------------------|----------------------------------|--------------------|
| Komunikační schopnosti | 29 | Poradenské kompetence | 8 |
| Osobnostní předpoklady | 24 | Organizační kompetence | 8 |
| Profesně oborové kompetence | 16 | Schopnost diagnostiky | 6 |
| Schopnost empatie | 16 | Psychická odolnost | 4 |
| Výchovné kompetence | 14 | Manažerské kompetence | 4 |
| Sociální kompetence | 14 | Aktivní přístup | 3 |
| Schopnost spolupráce | 13 | Technické kompetence | 3 |
| Pedagogické kompetence | 13 | Zvládání administrativních úkonů | 2 |

Tabulka 11: Kompetence sociálního pedagoga působícího v DD

Položka č. 17 zkoumá názory respondentů na kompetence sociálního pedagoga působícího v dětském domově. Respondenti měli možnost uvést více odpovědí. Mezi nejčastějšími odpověďmi byly komunikační schopnosti (29 respondentů), osobnostní předpoklady (24 respondentů), profesně oborové kompetence a schopnost empatie (obě odpovědi uvedlo 16 respondentů), výchovné kompetence a sociální kompetence (obě možnosti uvedlo 14 respondentů) a schopnost spolupráce a pedagogické kompetence (obě odpovědi uvedlo 13

dotazovaných). Méně početně zastoupené byly odpovědi jako poradenské a organizační kompetence, které uvedlo 8 respondentů. 6 dotazovaných zmínilo schopnost diagnostiky. 4 respondenti uvedli psychickou odolnost a manažerské kompetence. 3 dotazovaní uvedli aktivní přístup a technické kompetence a 2 respondenti si myslí, že by sociální pedagog působící v dětském domově měl zvládat zadané administrativní úkony.

Položka č. 18: Posuďte na škále míru důležitosti následujících položek, podle toho jak jsou podstatné pro výkon práce sociálního pedagoga v dětském domově:

| | Napros- to důle- žité | Spíše důležité | Není rozho- dující | Spíše nedůle- žité | Napros- to nedů- ležité | Σ |
|--|-----------------------------|-------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|----|
| Empatie | 77 | 7 | 0 | 0 | 0 | 84 |
| Počítačové znalosti a dovednosti | 18 | 44 | 19 | 0 | 0 | 84 |
| Osobní flexibilita | 38 | 38 | 8 | 0 | 0 | 84 |
| Řidičský průkaz | 13 | 47 | 23 | 1 | 0 | 84 |
| Zdravotnický kurz | 15 | 33 | 29 | 7 | 0 | 84 |
| Tolerance a respekt k druhým | 68 | 15 | 1 | 0 | 0 | 84 |
| Aktivní přístup | 70 | 12 | 2 | 0 | 0 | 84 |
| Komunikační schopnosti | 78 | 6 | 0 | 0 | 0 | 84 |
| Spolupráce | 73 | 11 | 0 | 0 | 0 | 84 |
| Sociálně výchovné kompetence | 59 | 21 | 4 | 0 | 0 | 84 |
| Zvládání stresových a zátěžových situací | 75 | 7 | 2 | 0 | 0 | 84 |
| Schopnost řešení problémů | 74 | 10 | 0 | 0 | 0 | 84 |
| Organizační kompetence | 37 | 40 | 6 | 1 | 0 | 84 |
| Emocionální stabilita | 66 | 16 | 2 | 0 | 0 | 84 |
| Schopnost sebereflexe, sebekontroly | 63 | 19 | 2 | 0 | 0 | 84 |
| Asertivita a asertivní jednání | 45 | 36 | 3 | 0 | 0 | 84 |
| Manažerská kompetence | 10 | 43 | 27 | 3 | 1 | 84 |
| Kritické myšlení | 28 | 41 | 14 | 0 | 1 | 84 |
| Kompetence převýchovy | 32 | 37 | 11 | 2 | 2 | 84 |
| Kompetence poradenství | 45 | 35 | 4 | 0 | 0 | 84 |

| | | | | | | |
|---------------------|----|----|----|---|---|----|
| Kompetence prevence | 45 | 35 | 4 | 0 | 0 | 84 |
| Vedení druhých | 28 | 36 | 16 | 4 | 0 | 84 |
| Spravedlivý přístup | 68 | 12 | 4 | 0 | 0 | 84 |

Tabulka 12: Škála položek pro výkon profese sociálního pedagoga v DD

Výše uvedená tabulka nám uvádí, jaké položky jsou dle respondentů důležité pro výkon profese sociálního pedagoga v dětském domově. Při výběru položek jsme se inspirovali odbornou literaturou a také tím, co považujeme pro výkon profese sociálního pedagoga v dětském domově za důležité. Účelem otázky bylo zjistit, zda i respondenti vidí tyto položky za důležité či naopak. Ke každé položce respondent zaznačil, zda se mu jeví pro výkon práce sociálního pedagoga důležitá, spíše důležitá, spíše nedůležitá, rozhodně nedůležitá, anebo zda tato položka není pro výkon profese sociálního pedagoga rozhodující. Jednotlivým stupňům škály jsme připsali koeficienty od 1 do 5, kdy 1 = naprosto důležité, 2 = spíše důležité, 3 = není rozhodující, 4 = spíše nedůležité, 5 = naprosto nedůležité. Podle odpovědí jsme poté vypočítali průměr a podle něj seřadili položky do pořadí podle důležitosti, kterou jim respondenti připsali.

Pro lepší orientaci uvádíme k položce č. 18 druhou tabulku s pořadím položek a vypočítanými průměry.

| Pořadí (1-12) | Průměr | Pořadí (13-23) | Průměr |
|--|--------|----------------------------------|--------|
| Komunikační schopnosti | 1,07 | Kompetence poradenství | 1,51 |
| Empatie | 1,08 | Kompetence prevence | 1,51 |
| Schopnost řešení problémů | 1,12 | Osobní flexibilita | 1,64 |
| Spolupráce | 1,13 | Organizační kompetence | 1,65 |
| Zvládání stresových a zátěžových situací | 1,13 | Kompetence převýchovy | 1,87 |
| Aktivní přístup | 1,19 | Kritické myšlení | 1,87 |
| Tolerance a respekt k druhým | 1,20 | Vedení druhých | 1,95 |
| Emocionální stabilita | 1,24 | Počítačové znalosti a dovednosti | 2,08 |
| Spravedlivý přístup | 1,24 | Řidičský průkaz | 2,14 |
| Schopnost sebereflexe a sebekontroly | 1,27 | Manažerská kompetence | 2,3 |
| Sociálně výchovné kompetence | 1,35 | Zdravotnický kurz | 2,33 |
| Asertivita a asertivní jednání | 1,50 | | |

Tabulka 13: Pořadí škálových položek

Z druhé tabulky vidíme, že respondenti přisuzovali nejvyšší důležitost komunikačním schopnostem, dále poté schopnosti empatie, řešení problémů, spolupráci, zvládání stresových a zátěžových situací, aktivnímu přístupu, toleranci a respektu k druhým, emocionální stabilitě, spravedlivému přístupu, schopnosti sebereflexe a sebekontroly a sociálně výchovné kompetenci. Asertivita a asertivní jednání získalo od respondentů průměr 1,5, což znamená, že se tento koeficient nachází ve středu mezi „naprosto důležité“ a „spíše důležité“. Ostatní položky zobrazené v tabulce (kompetence poradenství, kompetence prevence, osobní flexibilita, organizační kompetence, kompetence převýchovy, kritické myšlení a vedení druhých) jsou pro respondenty spíše důležité. Nejméně důležité jsou pro respondenty počítačové znalosti a dovednosti, řídičský průkaz, manažerská kompetence a zdravotnický kurz, jejichž koeficient se nachází mezi hodnotami „spíše důležitý“ a „není rozhodující“. Z těchto odpovědí můžeme usuzovat, že respondenti odpovídali dle svých zkušeností. Domníváme se, že např. počítačové dovednosti budou mít větší hodnotu pro pracovníky mladšího věku než pro vychovatele věku staršího. Zda tomu tak opravdu je, bohužel kvůli anonymitě dotazníku nejsme schopni zjistit.

6 INTERPRETACE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

V této kapitole se zaměříme na interpretaci výsledků praktické části. Jako metodu získávání dat v empirické části jsme zvolili dotazníkové šetření. Hlavním výzkumným cílem naší bakalářské práce bylo zjistit možnosti uplatnění sociálního pedagoga v dětském domově. Dotazník jsme předali kvalifikovaným pracovníkům dětských domovů v tištěné podobě osobně anebo rozeslali poštou. Dotazník nám vyplnili vedoucí pracovníci dětských domovů, vychovatelé, asistenti pedagoga, speciální pedagogové, sociální pracovníci metodik prevence a bezpečnostní pracovníci (noční vychovatelé), což jsme zjistili první otázkou v dotazníku. Následně zodpovíme dílčí výzkumné otázky, které jsme si stanovili na počátku výzkumu. Otázky č. 2 a 6 v dotazníku neodpovídají na žádnou dílčí výzkumnou otázku. V otázce č. 2 jsme se chtěli informovat o tom, na jaké pozici v dětském domově pracuje absolvent oboru sociální pedagogiky. Nejvíce četnou odpovědí byla pozice vychovatele, 16 respondentů uvedlo, že v zařízení žádný sociální pedagog nepracuje, třetí nejvíce zastoupenou odpovědí byla pozice sociálního pracovníka. Z těchto odpovědí nám jasně plyne, že nejčastěji se sociální pedagog v dětských domovech uplatňuje jako vychovatel, čemuž také odpovídá současné legislativní vymezení jeho uplatnění. Otázka č. 6 zkoumá přínos sociálního pedagoga působícího v dětském domově. Nejčastěji zmiňovanými odpověďmi respondentů byl přínos v podobě odborných vědomostí a více času na děti. Přibližně jedna osmina respondentů žádný přínos nespatřuje. Dále respondenti uváděli odpovědi jako odlehčení práce vychovatelům, styk a spolupráce s odborníky, aktivní přístup, oblast prevence, nový pohled na práci s dětmi. Můžeme tedy konstatovat, že většina respondentů přínos spatřuje. Nyní zodpovíme jednotlivé dílčí výzkumné otázky.

1. Jaké by byly pracovní činnosti sociálního pedagoga v dětském domově?

Pracovníci dětských domovů v souvislosti s touto otázkou uváděli mnohdy více odpovědí. Nejčastěji zmiňovanými pracovními činnostmi sociálního pedagoga byla práce s dětmi, spolupráce s rodiči a činnosti orientující se na spolupráci s odborníky (lékaři, učiteli apod.). Na dílčí otázku nám odpovídá několik položek v dotazníku. Otázka č. 3 se respondentů tázala přímo na možné uplatnění sociálního pedagoga v dětském domově. Nejvíce respondentů a to 59 z nich uvedlo, že sociální pedagog by se mohl uplatnit v dětském domově jako vychovatel, další početnou odpovědí bylo uplatnění na pozici sociálního pracovníka (odpovědělo 36 respondentů). Mimo tyto dvě nejvíce zmiňované odpovědi, bychom neměli opomenout i jiné často uváděné odpovědi jako výchovný poradce a pracovník zaměřující

se na práci s odborníky anebo vedoucí pracovník. Z odpovědí na tuto otázku můžeme usoudit, že by se sociální pedagog měl zabývat činnostmi zaměřujícími se zejména na práci s dětmi. Následující položka dotazníku, otázka č. 4 se respondentů táže, na co by se práce sociálního pedagoga měla orientovat. Nejvíce hlasů zde překvapivě nezískala práce s dětmi, ale možnost spolupráce s rodiči, učiteli, psychology, lékaři, sociálními pracovníky a jinými odborníky, kterou označilo 71 respondentů. Možnost práci s dětmi označilo 62 z nich. Další položkou, která se na tuto dílčí otázku váže, je otázka č. 5 pobízející respondenty k uvedení konkrétních činností, jež by měl sociální pedagog v dětském domově vykonávat. Zde byla opět nejpočetnější odpovědí práce s dětmi, kterou uvedlo 47 respondentů. Druhou nejpočetněji uváděnou odpovědí byla přímá práce s rodiči. Třetí nejčastější odpovědí byla spolupráce s odborníky. Dále uváděli respondenti např. pedagoga volného času – tedy volnočasové aktivity dětí, administrativní činnost a metodika prevence – preventivní činnost. Druhá a třetí zmíněná odpověď souvisí s otázkou č. 4, kde tato možnost získala nejvíce hlasů. Respondenti uváděli i takové činnosti, které sice jsou specifické, avšak s nejvíce uváděnou odpovědí značně souvisí jako např. práce s problémovými dětmi, práce s dětmi předškolního věku, organizátor volnočasových aktivit dětí, pomoc dětem při jejich odchodu z dětského doma, preventivní činnost, poradenství a terapie. Otázka č. 13 byla do dotazníku zařazena jako otázka kontrolní. Můžeme konstatovat, že svůj účel splnila, protože nám potvrdila to, že respondenti spatřují konkrétní náplň práce sociálního pedagoga v přímé práci s dětmi. Šestá položka dotazníku, ve které se respondentů dotazujeme na jejich názor ohledně toho, jak by zaměstnávání sociálního pedagoga mohlo přispět k chodu dětského domova, sice s dílčí výzkumnou otázkou úplně nesouvisí, avšak zajímavé v této položce je, že nejčastější uváděnou odpovědí byl přínos v podobě více času na trávení s dětmi. Z této odpovědi můžeme vyvodit, že respondenti usuzují, že pracovní činnosti sociálního pedagoga budou spočívat právě v práci s dětmi.

2. Jaké by byly kompetence sociálního pedagoga nutné pro výkon práce v dětském domově?

Na tuto dílčí otázku nám odpovídaly otázky v dotazníku č. 17, 14, 15, 11 a částečně také otázka č. 18. Existuje celá řada autorů, kteří se kompetencemi sociálního pedagoga zabývají. V teoretické části bakalářské práce uvádíme např.: Krause, Bakošovou, Jůvovou a Grecmanovou. V položce č. 17 se respondentů přímo dotazujeme na kompetence, které by měl sociální pedagog v dětském domově mít. Nejčastěji zastoupenou odpovědí v této položce byly komunikační schopnosti. Pro pracovníka v dětském domově je tato schopnost

velmi důležitá, neboť pracuje denně s dětmi, ale také jinými lidmi jako jsou rodiče či lékaři a učitelé dětí, pracovníci OSPODU atd. Další značně zastoupenou odpovědí byly profesně oborové kompetence. Z této odpovědi lze usoudit, že respondentům záleží na vzdělání a odborné připravenosti pracovníků působících v dětském domově. Jako další důležité kompetence uváděli respondenti osobnostní předpoklady, výchovné a sociální kompetence, schopnost kooperace a kompetence pedagogické, poradenské, organizační. Nejméně zastoupené byly odpovědi manažerské a technické kompetence a zvládání administrativních úkonů. Z těchto odpovědí lze soudit, že respondenti neshledávají tyto kompetence pro sociálního pedagoga vykonávajícího práci v dětském domově jako příliš důležité. Co se týče osobnostních předpokladů sociálního pedagoga v dětském domově, odpovídá nám na ně otázka č. 14, kde respondenti uváděli charakterové vlastnosti důležité pro výkon jeho profese. Nejčastější odpovědi respondentů byly komunikativnost, schopnost empatie, zodpovědnost, pečlivost, trpělivost, pracovitost, vlídnost, kladný vztah k dětem, tolerance, flexibilita. Položka č. 15 se respondentů naopak dotazovala na charakterové vlastnosti, jimiž by sociální pedagog v dětském domově jistě disponovat neměl. Zde byly nejvíce zastoupenými odpověďmi agresivita, labilita a nezodpovědnost. Otázka č. 11 se respondentů ptala na to, zda by měl být sociální pedagog v dětském domově psychicky, fyzicky anebo psychicky i fyzicky zdatný. Značná většina respondentů a to 73% z nich se domnívá, že sociální pedagog by měl být jak psychicky tak i fyzicky zdatný. Můžeme z toho tedy vyvodit, že práce v dětském domově je nejenom psychicky, ale taktéž i fyzicky zdatná. Další otázkou v dotazníku, která se kompetencemi zabývá, je položka č. 18. Zde měli respondenti uvedeno několik položek, a označovali je dle důležitosti pro výkon práce sociálního pedagoga. Zde jsme uvedli např. kompetence dle Bakošové (2008), ale také jiné kompetence podle studia odborné literatury. Jako naprosto důležité označilo nejvíce respondentů možnosti - komunikační schopnosti, empatie, schopnost řešení problémů, schopnost spolupráce, zvládání stresových a zátěžových situací, aktivní přístup, tolerance a respekt k druhým, emocionální stabilitu, spravedlivý přístup, schopnost sebereflexe a sebekontroly. Mezi stupněm „naprosto důležitý“ a „spíše důležitý“ uvedli kompetence poradenství, prevence a převýchovy. Kompetence manažerské uvedli respondenti na rozmezí „spíše důležité“ a „není rozhodující“. Stejně tak jako tomu bylo v otázce č. 17 i zde jsou manažerské kompetence pro respondenty nejméně důležité. Z analýzy těchto otázek můžeme tedy usoudit, že pro sociálního pedagoga jsou značně důležité jak osobnostní tak i specifické kompetence. Do osobnostních kompetencí můžeme zahrnout komunikativnost, schopnost empatie, spolu-

práce a zodpovědnost a jiné výše zmíněné vlastnosti. Specifické kompetence jsou kompetence výchovné, sociální a pedagogické (vzdělávací), kompetence poradenství, prevence, převýchovy. Sociální pedagog působící v dětském domově by měl být taktéž fyzicky i psychicky zdatný.

3. Jaké by byly profesní požadavky na sociálního pedagoga nezbytné pro výkon jeho profese v dětském domově?

Na třetí dílčí otázku nám odpovídá otázka č. 16, 8, a také částečně otázka č. 9 a č. 18. Otázka č. 16 zkoumá názor respondentů na to, jaké minimální vzdělání by měl mít sociální pedagog působící v dětském domově. Více jak polovina respondentů – 56% se domnívá, že sociální pedagog působící v dětském domově by měl mít minimálně vysokoškolské vzdělání ukončené bakalářským titulem. 20% respondentů uvedlo jako minimální nutné vzdělání vyšší odborné vzdělání. Respondentů jsme se již nedotazovali na vzdělání v oblasti cizích jazyků, protože předpokládáme, že znalost jazyků vychází z dosažené úrovně vzdělání. V souvislosti s požadavky jsme se respondentů v otázce č. 8 dotazovali na délku předešlých pracovních zkušeností, kdy téměř polovina respondentů (45%) uvedla pracovní zkušenosti střednědobé, tedy 1-3 roky. Další otázkou zabývající se vzděláním a nutnými požadavky pro výkon profese sociálního pedagoga byla otázka č. 9. Zde uváděli respondenti jako nejčastější odpověď nutnost pravidelného školení, sebevzdělávání a také požadavek vysokoškolského vzdělání. Mezi méně zastoupenými odpověďmi, které však se vzděláním souvisí, byly odpovědi: znalost legislativy, vzdělání v psychologii, výtvarné nebo hudební vzdělání. Respondenti nám v požadavcích dále uváděli možnosti, které nesouvisely úplně se vzděláním, ale spíše s absolvováním určitých kurzů. Uváděli např. sportovní kurz, zdravotnický kurz a práce na PC. Tyto možnosti byly zahrnuty i ve škálové položce č. 18. Počítačové znalosti a dovednosti a řidičský průkaz označili respondenti jako „spíše důležité“, zdravotnický kurz byl pro respondenty na rozmezí „spíše důležitý“ a „není rozhodující“. Z těchto otázek nám vyplývá, že sociální pedagog vykonávající svou profesi v dětském domově by měl mít minimálně vysokoškolské vzdělání ukončené bakalářským titulem, střednědobou praxi v rozmezí 1-3 roky a také by se měl účastnit pravidelných školení a sebevzdělávat se.

4. Jaký by byl profesiogram sociálního pedagoga?

Na tuto dílčí otázku nám odpovídají položky dotazníku již zmíněné v předchozích dílčích otázkách a také otázka č. 7, 10 a 12. Položka č. 7 se respondentů táže na délku pracovní

doby sociálního pedagoga v dětském domově. Více jak polovina respondentů (57%) uvedlo, že pracovní doba sociálního pedagoga by měla být pružná. 24% respondentů uvádí osmihodinovou pracovní směnu. Můžeme tedy konstatovat, že práce v dětském domově vyžaduje jakousi osobní a časovou flexibilitu zaměstnance. Otázka č. 10 se respondentů táže na jejich názor ohledně zodpovědnosti sociálního pedagoga v dětském domově. 67% respondentů, tedy značná většina uvádí, že by měl zodpovídat za sebe a děti v dětském domově. Můžeme tedy usoudit, že respondenti předpokládají, že sociální pedagog se bude věnovat zejména práci s dětmi. Otázka č. 12 zjišťuje, jaká by měla být motivace k výkonu profese sociálního pedagoga v dětském domově. Nejvíce respondentů (71 z nich) uvedlo dobrý pocit z výkonu profese, 34 respondentů uvedlo výše výdělku, další možnosti byly početně málo zastoupeny. Z těchto odpovědí můžeme usoudit, že sociální pedagog by měl svou práci vykonávat nejen kvůli výši výdělku, ale zejména kvůli dobrému pocitu, pocitu prospěšnosti a měl by mít svou práci rád. Proto považujeme motivaci k výkonu práce za velmi důležitou. Jak jsme již uvedli, při tvorbě profesiogramu se opíráme o publikaci Jiřího Vronského – Profesiografie a její využití při řízení lidských zdrojů v organizaci. Profesiogram uvádíme v následujícím doporučení pro praxi.

6.1 Doporučení pro praktické využití

Naším hlavním výzkumným cílem bylo zjistit názory respondentů na možnosti uplatnění sociálního pedagoga v dětském domově. Na základě realizovaného výzkumného šetření jsme zjistily široké a dostatečné množství informací potřebných k zjištění možného uplatnění sociálního pedagoga v dětském domově. Získané informace jsme shrnuli v interpretaci výzkumného šetření. Tyto poznatky jsme využili pro sestavení profesiogramu sociálního pedagoga v dětském domově. Ten by mohl sloužit např. pro personalisty nebo vedoucí pracovníky v dětském domově, kteří mají v úmyslu sociálního pedagoga do svého zařízení zaměstnat.

Dále doporučujeme učinit další výzkumy zabývající se profesiogramem sociálního pedagoga v jiných, ať už školských či sociálních zařízeních, aby bylo zřejmé jaké pracovní činnosti, požadavky, úkoly a kompetence sociálnímu pedagogovi v konkrétním zařízení náleží. Tyto popisy pracovních míst by poté mohly sloužit nejen personalistům a vedoucím pracovníkům, ale například také učitelům sociální pedagogiky, kteří by tyto poznatky předdávali svým žákům.

6.1.1 Profesiogram sociálního pedagoga v dětském domově

| Profesiogram sociálního pedagoga v dětském domově | |
|--|---|
| <u>Údaje o pracovním místě</u> | |
| Název pracovní pozice | Sociální pedagog |
| Pracoviště | Dětský domov |
| Odměňování | - Na základě platové třídy |
| Délka pracovní doby | - Pružná pracovní doba - Osmihodinová pracovní doba |
| Náročnost pracovní činnosti | - Fyzicky i psychicky náročná |
| Cílová skupina | - Děti v dětském domově - Rodiče dětí - Odborníci (lékaři, učitelé, sociální pracovníci, soudy a jiní) |
| Pracovní činnosti | - Přímá práce s dětmi - Spolupráce s rodiči dětí - Spolupráce s odborníky - Vedení organizace - Volnočasové aktivity dětí - Preventivní působení - Administrativní činnosti |
| Zodpovědnost | - Za sebe a svou práci - Zodpovědnost za děti v dětském domově |
| <u>Profil pracovníka a profesní požadavky</u> | |
| Vzdělání | - Vysokoškolské ukončené bakalářským titulem |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Vyšší odborné vzdělání - Důraz na sebevzdělávání |
| Délka praxe | <ul style="list-style-type: none"> - 1-3 roky |
| Jiné požadavky ve vzdělání | <ul style="list-style-type: none"> - Pravidelná školení |
| Práce na PC | <ul style="list-style-type: none"> - Důležitá (není však striktně vyžadována) |
| Řidičský průkaz | <ul style="list-style-type: none"> - Důležitý (není však striktně vyžadován) |
| Zdravotnický kurz | <ul style="list-style-type: none"> - Důležitý (není však striktně vyžadován) |
| Osobnostní kompetence | <ul style="list-style-type: none"> - Komunikativnost - Schopnost empatie - Zodpovědnost - Pečlivost - Trpělivost - Pracovitost - Vlídlost - Kladný vztah k dětem - Tolerance - Flexibilita - Aktivní přístup - Respekt k druhým - Emocionální stabilita |
| Profesní a specifické kompetence | <ul style="list-style-type: none"> - Profesně-oborové kompetence - Kompetence poradenství - Vzdělávací kompetence - Sociálně-výchovné kompetence - Kompetence prevence - Kompetence převýchovy - Organizační kompetence - Manažerské kompetence (nejsou |

| | |
|-----------------------------------|--|
| | striktně vyžadovány) <ul style="list-style-type: none">- Dobré komunikační schopnosti- Schopnost řešení problémů- Schopnost spolupráce- Zvládání stresových a zátěžových situací- Spravedlivý přístup |
| <u>Speciální požadavek</u> | |
| Motivace k výkonu profese | <ul style="list-style-type: none">- Dobrý pocit z výkonu práce |

Tabulka 14: Profesiogram sociálního pedagoga v dětském domově

ZÁVĚR

Bakalářská práce se v teoretické části zabývala třemi kapitolami. První kapitola pojednávala o profesiografii a jejím praktickém využití při řízení lidských zdrojů. V této kapitole jsme přiblížili metody používané při zpracování profesiografických analýz, praktický význam profesiografických šetření a zejména profesiogram a jeho využití. Informace o profesiogramu jsme v empirické části zúročili k jeho samotné tvorbě. Druhá kapitola byla věnována sociálnímu pedagogovi, jeho možnému uplatnění a legislativnímu ukotvení, pracovním činnostem a kompetencím. Třetí kapitola se věnovala dětským domovům. Teoretická část nám posloužila jako podklad nastiňující základní informace nezbytné k tvorbě části praktické.

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zjistit názory respondentů na možnosti uplatnění sociálního pedagoga v dětském domově. Za účelem zjištění hlavního cíle jsme uskutečnili kvantitativní výzkum pomocí dotazníkového šetření ve Zlínském a Olomouckém kraji. Osloveni byli kvalifikovaní pracovníci dětských domovů.

Realizovaný výzkum ukázal, že v současné době se absolventi oboru sociální pedagogiky uplatňují v dětských domovech zejména na pozici vychovatele. Což potvrzuje současné možné vymezení uplatnitelnosti sociálního pedagoga dle zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících. Většina respondentů spatřuje přínos sociálního pedagoga působícího v dětském domově v mnoha možných činnostech. Největším přínosem jsou pro respondenty odborné znalosti sociálního pedagoga, možnost trávit více času s dětmi v zařízení, odlehčení práce vychovatelům, styk a spolupráce s odborníky, aktivní přístup nebo nový pohled na práci s dětmi. Musíme však podotknout, že někteří respondenti v zaměstnávání sociálního pedagoga v dětském domově žádný přínos nespatřují. Potěšujícím je ovšem fakt, že těchto respondentů nebylo mnoho. Pracovní činnosti by byly, dle názorů respondentů, orientovány zejména na přímou práci s dětmi. Dále by se sociální pedagog mohl věnovat spolupráci s rodiči dětí a spolupráci s různými odborníky jako jsou lékaři, učitelé, soudy a sociální pracovníci, kteří s dětmi z dětských domovů také pracují. Sociální pedagog by zde, podle respondentů, mohl vykonávat i řadu jiných činností jako např. vedení organizace, organizování volnočasových aktivit dětí, preventivní působení nebo administrativní činnosti. Z odpovědí respondentů také vychází, že sociální pedagog působící v dětském domově by měl být osobou plně kompetentní s kompetencemi nejen profesními a specifickými, ale taktéž kladnými osobnostními kompetencemi. Pracovníci dětského domova by uvítali vysokoškolsky vzdělaného sociálního pedagoga minimálně s ukončeným

bakalářským vzděláním, s jedním až třemi roky praxe, se zájmem o sebevzdělávání a pravidelná školení.

V rámci doporučení pro praktické využití jsme se rozhodli vytvořit profesiogram, který by mohl posloužit vedoucím pracovníkům a personalistům při výběru uchazečů o zaměstnání v jejich zařízení. Taktéž by mohl sloužit učitelům sociální pedagogiky, kteří by poznatky obsažené v něm mohli předávat svým žákům. Dále doporučujeme se problematikou možného uplatnění zabývat i nadále, učinit další výzkumy zabývající se profesiogramem sociálního pedagoga ať už v školských, či sociálních zařízeních, aby bylo zřejmé jaké pracovní činnosti, požadavky, úkoly a kompetence sociálnímu pedagogovi v konkrétním zařízení náleží.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní zdroje:

- [1] ARCHER, Caroline. *Dítě v náhradní rodině*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 119 s. ISBN 80-7178-578-4.
- [2] ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*: 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
- [3] ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1999. ISBN 8071696145.
- [4] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*: 10. vydání. 1. české vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [5] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*: 10. vydání. 1. české vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [6] BAKOŠOVÁ, Zlatica, 2008. *Sociálna pedagogika jako životná pomoc*. Public promotion, s.r.o. ISBN 978-80-969944-0-3
- [7] BAKOŠOVÁ, Zlatica. *Teórie sociálnej pedagogiky: edukačné, sociálne a komunikačné aspekty*. 1. vyd. Bratislava: Slovenská pedagogická spoločnosť Slovenskej akadémie vied, 2011. ISBN 978-80-970675-0-2.
- [8] BELZ, Horst a Marco SIEGRIST. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6.
- [9] GRECMANOVÁ, Helena, Drahomíra HOLOUŠOVÁ a Eva URBANOVSKÁ. *Obecná pedagogika I*. Vyd. 1. Olomouc: Hanex, 1999. ISBN 8085783207.
- [10] HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ-CÍSAŘOVÁ. *Psychologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-569-1.
- [11] CHUDÝ, Štefan a Alena JÚVOVÁ a Pavel NEUMEISTER. *Vybrané diskurzy teorie a praxe ve vzdělávání a uplatnění sociálních pedagogů v kontextu pomáhajících profesích [sic] II*. Brno: Paido, 2011. 154 s. ISBN 9788073152277.
- [12] JANDOUREK, Jan. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, 258 s. ISBN 978-80-247-3679-2.

- [13] JANSKÝ, Pavel. Dítě s problémovým chováním a náhradní výchovná péče ve školských zařízeních pro výkon ústavní a ochranné výchovy. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. ISBN 978-80-7435-534-9.
- [14] JERMÁŘ, Milan. Psychologie v organizační a ekonomické praxi. 1. vyd. V Plzni: Západočeská univerzita v Plzni, 2012. ISBN 978-80-261-0147-5.
- [15] KOHOUTEK, Rudolf a Jaroslav ŠTĚPANÍK. *Psychologie práce a řízení*. Brno: CERM, 2000. ISBN 8021415525.
- [16] KOLÁŘ, Zdeněk. Výkladový slovník z pedagogiky: 583 vybraných hesel. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3710-2.
- [17] KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001. ISBN 8072610333.
- [18] KRAUS, Blahoslav a Věra POLÁČKOVÁ. *Člověk - prostředí - výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido, 2001, 199 s. ISBN 80-7315-004-2.
- [19] KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2008, 215 s. ISBN 978-80-7367-383-3.
- [20] MATOUŠEK, Oldřich a Alois KŘIŠŤAN. Encyklopedie sociální práce. Vyd. 1. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.
- [21] MATOUŠEK, Oldřich. Ústavní péče. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. 137 s. Studijní texty, Sv. 8. ISBN 8085850087.
- [22] NĚMEC, Otakar, Petr BUCMAN a Martin ŠIKÝŘ. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2014. ISBN 978-80-7408-083-8.
- [23] PALÁN, Zdeněk. Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002. ISBN 8020009507.
- [24] PROCHÁZKA, Miroslav. *Sociální pedagogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, 203 s. ISBN 978-80-247-3470-5.
- [25] PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. Andragogický slovník. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.
- [26] PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. Pedagogický slovník. 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0403-9.

- [27] PRŮCHA, Jan. Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru. 4., aktualizované vydání. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0872-3.
- [28] STÝBLO, Jiří. Jak vybírat spolupracovníky. Ostrava: Montanex, 1994. ISBN 80-85780-06-2.
- [29] STÝBLO, Jiří. *Personální řízení v malých a středních podnicích*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-097-X.
- [30] ŠIKÝŘ, Martin. Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5212-9.
- [31] ŠKOVIERA, Albín. Dilemata náhradní výchovy: [teorie a praxe výchovné péče o děti v rodině a v dětských domovech]. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. ISBN 9788073673185.
- [32] ŠVANCAR, Zdeněk. Speciálně pedagogické problémy ústavní a ochranné výchovy. 1988
- [33] THOMSON, Rosemary. Řízení lidí: Managing people. Vyd. 1. české. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-267-9.
- [34] VEBER, Jaromír. *Management: základy, prosperita, globalizace*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2000. ISBN 80-7261-029-5.
- [35] VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. Kompetence ve vzdělávání. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.
- [36] VRONSKÝ, Jiří. *Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 197 s. ISBN 978-80-7357-747-6.
- [37] WALLACE, Susan. A dictionary of education. 1st pub. Oxford: Oxford University Press, 2008. ISBN 978-0-19-921207-1.
- [38] WATZLAWICK, Paul, Don D JACKSON a Janet Beavin BAVELAS. Pragmatika lidské komunikace: interakční vzorce, patologie a paradoxy. Vyd. 1. Hradec Králové: Konfrontace, 1999. ISBN 80-86088-04-9.

Internetové zdroje:

- [39] ČESKO. Zákon č. 89 ze dne 3. února 2012 Občanský zákoník. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

- [40] ČESKO. Zákon č. 109 ze dne 5. února 2012 o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-109>
- [41] ČESKO. Zákon číslo 563 ze dne 24. září 2004 o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563#cast1>
- [42] ČESKO. Zákon číslo 108 ze dne 14. března 2006 o sociálních službách. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13640/108_2006_2015.pdf
- [43] DEJME DĚTEM ŠANCI. Nabídky pro firmy. www.dejmedetemsanci.cz [online]. © 2011 [cit. 2016-03-04]. Dostupné z: <http://www.dejmedetemsanci.cz/0/nabidky-pro-firmy/660/strom-splnenych-prani-dobrovolnici.html>
- [44] USMEV AKO DAR. Vzdělávání. www.usmev.sk [online]. © 1991 – 2016 [cit. 2016-03-04]. Dostupné z: <http://usmev.sk/nahradna-rodina/program-pride/644-pride-zazitkovo-vzdelavaci-program-zamerany-na-prezivanie-dietata-v-nahradnej-starostlivosti>
- [45] VRONSKÝ, Jiří, 2012. Profesiografie jako nástroj zjišťování skutečné produktivity práce zaměstnanců. www.mzdovapraxe.cz [online]. © 2016 [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d39921v49948-profesiografie-jako-nastroj-zjistovani-skutecne-produktivity/?search_query=\\$index=769](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d39921v49948-profesiografie-jako-nastroj-zjistovani-skutecne-produktivity/?search_query=$index=769)

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

| | |
|----------|------------------------------------|
| Aj. | A jiné |
| Např. | Například |
| Apod. | A podobně |
| Cit. | Citováno |
| Kol. | Kolektiv |
| Atd. | A tak dále |
| Tzn. | To znamená |
| Tzv. | Takzvaný |
| DD | Dětský domov |
| Σ | Hromadný součet |
| OSPOD | Orgán sociálně právní ochrany dětí |

SEZNAM OBRÁZKŮ

| | |
|---|----|
| Obrázek 1: Základní struktura profesiogramu (Vronský, 2012, s. 45) | 18 |
| Obrázek 2: Schéma činností soc. pedagoga na škole (Bakošová, 2007, cit. podle Bakošová, 2008, s. 197) | 31 |

SEZNAM TABULEK

| | |
|---|----|
| Tabulka 1: Pozice sociálního pedagoga v DD | 48 |
| Tabulka 2: Uplatnění sociální pedagoga v DD | 48 |
| Tabulka 3: Cílová skupina zaměření práce sociálního pedagoga | 49 |
| Tabulka 4: Konkrétní činnosti sociálního pedagoga v DD | 50 |
| Tabulka 5: Obohacení zařízení zaměstnáním sociálního pedagoga | 51 |
| Tabulka 6: Další požadavky na sociálního pedagoga pracujícího v DD | 53 |
| Tabulka 7: Motivace sociální pedagoga k výkonu profese v DD | 55 |
| Tabulka 8: Náplň práce sociálního pedagoga v DD | 56 |
| Tabulka 9: Důležité charakterové vlastnosti pro profesi sociálního pedagoga..... | 57 |
| Tabulka 10: Nevhodné charakterové vlastnosti pro profesi sociálního pedagoga..... | 58 |
| Tabulka 11: Kompetence sociálního pedagoga působícího v DD | 60 |
| Tabulka 12: Škála položek pro výkon profese sociálního pedagoga v DD | 62 |
| Tabulka 13: Pořadí škálových položek | 62 |
| Tabulka 14: Profesiogram sociálního pedagoga v dětském domově..... | 71 |

SEZNAM GRAFŮ

| | |
|---|----|
| Graf 1: Pracovní pozice respondentů..... | 47 |
| Graf 2: Pracovní doba sociálního pedagoga | 52 |
| Graf 3: Pracovní zkušenosti sociálního pedagoga | 53 |
| Graf 4: Zodpovědnost sociálního pedagoga v DD..... | 54 |
| Graf 5: Zdatnost sociálního pedagoga v DD | 55 |
| Graf 6: Důležité charakterové vlastnosti pro výkon práce sociálního pedagoga..... | 58 |
| Graf 7: Nevhodné charakterové vlastnosti pro profesi sociálního pedagoga | 59 |
| Graf 8: Vzdělání sociálního pedagoga působícího v DD | 59 |

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P1: Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den,

jsem studentkou III. ročníku oboru Sociální pedagogiky na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Zabývám se problematikou možného uplatnění sociálního pedagoga v dětském domově a ráda bych Vás požádala o pravdivé vyplnění mého dotazníku. Dotazník je zcela anonymní a bude sloužit pouze pro účel zpracování praktické části mé bakalářské práce.

Předem Vám mnohokrát děkuji za Vaši ochotu a čas.

Nikola Kovářová

1. V dětském domově pracujete na pozici:

- a) vedoucí pracovník
- b) vychovatel
- c) jiné, uveďte.....

2. Zaměstnanec, který je absolventem oboru sociální pedagogiky, pracuje ve Vašem zařízení jako:

- a) vedoucí pracovník
- b) vychovatel
- c) nepracuje zde žádný sociální pedagog
- d) jiné, uveďte.....

3. Jak by se podle Vás mohl sociální pedagog v dětském domově uplatnit?

.....
.....
.....

4. Práce sociálního pedagoga v dětském domově by se měla především orientovat na:

- a) práci s dětmi
- b) spolupráci s rodiči, učiteli, psychology, lékaři, sociálními pracovníky a jinými odborníky
- c) vedení organizace
- d) úřednickou činnost
- e) jiné, uveďte.....

5. Prosím uveďte konkrétní činnosti, které by měl sociální pedagog vykonávat:

.....
.....
.....
.....

6. Čím nebo jak, by zaměstnávání sociálního pedagoga mohlo přispět k chodu dětského domova?

.....
.....
.....
.....

7. Délka pracovní doby sociálního pedagoga by měla být:

- a) osmihodinová pracovní směna
- b) dvanáctihodinová pracovní směna
- c) pružná pracovní doba
- d) jiné, uveďte.....

8. Pracovní zkušenosti pro výkon profese sociálního pedagoga v dětském domově by měly být:

- a) pracovní zkušenosti nejsou nutné
- b) krátkodobé do 1 roku
- c) střednědobé 1 – 3 roky
- d) dlouhodobé 4 a více let

9. Jaké jiné požadavky by podle Vás měl sociální pedagog působící v dětském domově splňovat? (kurzy, školení, jiné dovednosti)

.....
.....
.....

10. Pracovník vykonávající profesi sociálního pedagoga v dětském domově by měl zodpovídat:

- a) pouze sám za sebe a svou práci
- b) za sebe i své kolegy a jejich práci
- c) za sebe a děti v dětském domově
- d) jiné, uveďte.....

11. Sociální pedagog působící v dětském domově by podle Vás měl být:

- a) psychicky zdatný
- b) fyzicky zdatný
- c) fyzicky i psychicky zdatný
- d) jiné, uveďte.....

12. Motivací k výkonu profese sociálního pedagoga v dětském domově má být:

- a) výše výdělků
- b) dobrý pocit z výkonu práce
- c) osobní postavení
- d) jiné, uveďte.....

13. Jaká by podle Vás měla být konkrétní náplň práce sociálního pedagoga v dětském domově?

.....

.....

.....

.....

.....

14. Uveďte 3 charakterové vlastnosti, které považujete za důležité pro výkon profese sociálního pedagoga:

- a).....
- b).....
- c).....

15. Uveďte 3 charakterové vlastnosti, jimiž by sociální pedagog působící v dětském domově jistě disponovat neměl:

- a).....
- b).....
- c).....

16. Minimální dosažené vzdělání nutné pro výkon profese sociálního pedagoga v dětském domově by mělo být:

- a) středoškolské s maturitou
- b) vyšší odborné
- c) vysokoškolské ukončené bakalářským titulem
- d) vysokoškolské ukončené magisterským titulem
- e) vysokoškolské ukončené doktorandským titulem
- f) jiné, uveďte.....

17. Jaké kompetence by podle Vás měl mít sociální pedagog pracující v dětském domově?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

18. Posuďte na škále míry důležitosti následujících položek, podle toho jak jsou podstatné pro výkon práce sociálního pedagoga v dětském domově:

| | Naprostodůležité | Spíše důležité | Není rozhodující | Spíše nedůležité | Naprostonedůležité |
|----------------------------------|------------------|----------------|------------------|------------------|--------------------|
| Empatie | | | | | |
| Počítačové znalosti a dovednosti | | | | | |
| Osobní flexibilita | | | | | |
| Řidičský průkaz | | | | | |
| Zdravotnický kurz | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| Tolerance a respekt k druhým | | | | | |
| Aktivní přístup | | | | | |
| Komunikační schopnosti | | | | | |
| Spolupráce | | | | | |
| Sociálně výchovné kompetence | | | | | |
| Zvládání stresových a zátěžových situací | | | | | |
| Schopnost řešení problémů | | | | | |
| Organizační kompetence | | | | | |
| Emocionální stabilita | | | | | |
| Schopnost sebereflexe, sebekontroly | | | | | |
| Asertivita a asertivní jednání | | | | | |
| Manažerská kompetence | | | | | |
| Kritické myšlení | | | | | |
| Kompetence převýchovy | | | | | |
| Kompetence poradenství | | | | | |
| Kompetence prevence | | | | | |
| Vedení druhých | | | | | |
| Spravedlivý přístup | | | | | |

Děkuji za Váš čas a spolupráci ☺

Zde je prostor pro Vaše dotazy a připomínky:

.....

.....

.....

.....