

Pedagogický pracovník v dětském volnočasovém centru v Nizozemsku.

(Z pohledu pracovního úvazku a pracovního nasazení.)

Bc. Jitka Bednaříková



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Bc. Jitka BEDNAŘÍKOVÁ

Studijní program: B 7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální pedagogika

Téma práce: Pedagogický pracovník v dětském volnočasovém centru v Nizozemsku.

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti volného času, dětských center, osobnosti pracovníka a organizace.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu vlivu délky pracovní doby na pracovní nasazení pracovníka.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

JONGEPIER, N. Het gaat om jou! Leidsters als spil van pedagogische vernieuwing. Utrecht: NIZW, 2000. ISBN 90-8560-023-5.

WENDELGELST, M., HUIJZER, M., FRANSSSEN, F. Zo word je leidster in de kinderopvang. Groningen: Noordhoff, 2009. ISBN 978-90-0176-524-8.

VAN HOESEL, A., STIGTER, B. Leren en werken in de kinderopvang. Maarssen: Elsevier/De Tijdstroom, 1998. ISBN 90-352-1964-3.

DIJKE VAN, A., TERPSTRA, L. Het spel en de spelers. Kindercentra in gesprek met hun partners. Utrecht: NIZW, 2000. ISBN 90-5050-862-6.

MAŇÁK, J., ŠVEC, V. (ed.) Cesty pedagogického výzkumu. Brno: Paido, 2004. ISBN 80-7315-078-6.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jarmila Šťastná**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **21. ledna 2010**

Termín odevzdání bakalářské práce: **7. května 2010**

Ve Zlíně dne 21. ledna 2010



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

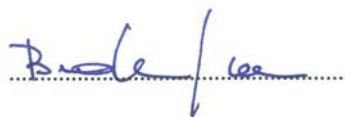
Beru na vědomí, že

- 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 Zlíně 2. 5. 2010



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 nevydělečně 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 nahlížení 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). *Odpírá-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 přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Nizozemsko má specifický systém dětských volnočasových center, který se v posledních letech rozšířil, aby plně pokryl poptávku ze strany rodičů. Každá z jednotlivých institucí klade o něco odlišné požadavky na pedagogické pracovníky. Cílem této práce je zjistit, nakolik tyto nároky ovlivňují pedagogy a jejich přístup k pedagogické činnosti, zejména nakolik je pracovní nasazení ovlivněno délkou pracovního úvazku. Zkoumá vliv typu pracovního úvazku na vztahy s dětmi, komunikaci s rodiči a vztahy se spolupracovníky. Zároveň zkoumá vliv pracovního tlaku a stresu, společně s motivací na pracovní nasazení, a zda zde jsou odlišnosti mezi pracovníky na plný úvazek a pracovníky na zkrácený úvazek. Ve zkoumaném vzorku dotazovaných nebyl prokázán vliv pracovního úvazku na pracovní výkon.

Klíčová slova: pedagogický pracovník, dětská volnočasová centra, pracovní doba, pracovní úvazek, děti, rodiče, spolupracovníci, pracovní tlak, stres, motivace

ABSTRACT

The Netherlands has a specific system of after school clubs which extended in last few years. Every institution make different demands on playworkers. The aim of this work is to find how these demands affect playworkers and their attitude towards their pedagogic work, particularly how important the duration of working hours is on labour performance. I researched the influence from different working hours on the relationship with children, communication with the parents and colleagues. I also did research of the influence of workload, stress and motivation on the labour performance and if there is a difference between fulltime and parttime employees.

The research has proven that there is no influence of the working hours on the labour performance.

Keywords: playworker, after school clubs, motivation, working hours, labour performance, children, parents, colleagues, stress, fulltime, parttime

Děkuji za spolupráci a cenné rady Mgr. Jarmile Šťastné.

Motto:

Het gaat niet alleen om wat zij doet, maar ook omwie zij is.

Nejde jenom o to, co dělá, ale i o to, kdo je.

Netty Jongepierová

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

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 SYSTÉM DĚTSKÝCH VOLNOČASOVÝCH CENTER V NIZOZEMSKU	13
1.1 NIZOZEMSKÉ ŠKOLSTVÍ.....	13
1.2 DĚTSKÁ VOLNOČASOVÁ CENTRA.....	15
1.2.1 Kinderopvang.....	16
1.2.2 Kinderdagverblijf.....	18
1.2.3 Peuterspeelzaal.....	18
1.2.4 Gastoudersopvang.....	19
1.2.5 Tussenschoolse opvang a naschoolse opvang.....	20
1.2.6 Buitenschoolse opvang.....	21
2 PEDAGOGICKÝ PRACOVNÍK A JEHO ÚLOHA VE VOLNOČASOVÉM CENTRU	24
2.1 PROGRAMOVÁ NÁPLŇ A JEJÍ SESTAVOVÁNÍ	24
2.2 VÝCHOVA K SAMOSTATNOSTI A V BEZPEČÍ	27
2.3 SPOLUPRÁCE S RODIČI	28
2.4 NÁRODNOSTNÍ MENŠINY	30
3 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ PRACOVNÍ NASAZENÍ PEDAGOGICKÉHO PRACOVNÍKA	33
3.1 MOTIVACE A STIMULACE	33
3.2 PRACOVNÍ STRES A PRACOVNÍ TLAK.....	34
3.3 VZTAHY SE SPOLUPRACOVNÍKY	37
4 PRACOVNÍ DOBA	39
4.1 PLNÝ ÚVAZEK	40
4.2 ZKRÁCENÝ ÚVAZEK	41
II PRAKTICKÁ ČÁST	45
5 VÝZKUM	46
5.1 PŘÍPRAVA VÝZKUMU	46
5.2 REALIZACE VÝZKUMU.....	48
5.3 VÝSLEDKY VÝZKUMU	49
5.3.1 Profil pedagogického pracovníka.....	49
5.3.2 Vztahy s dětmi.....	52
5.3.3 Vztahy s rodiči	53
5.3.4 Vztahy se spolupracovníky	54
5.3.5 Motivace.....	55
5.3.6 Pracovní tlak a stres	56
5.3.7 Závěr	60

6 DOPORUČENÍ.....	62
ZÁVĚR.....	64
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	65
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	68
SEZNAM TABULEK.....	69
SEZNAM PŘÍLOH.....	70

ÚVOD

Když jsem se rozhodovala o tématu bakalářské práce, rozhodla jsem se vyjít ze svých zkušeností, a to jak pracovních, tak soukromých. Několik let jsem v České republice pracovala jako pedagog volného času v domě dětí a mládeže a v centru volného času. Pracovala jsem na odlišných pozicích, od stážistky až po vedoucí oddělení akcí a vzdělávání. V náplni mé práce byla organizace akcí pro veřejnost, vedení zájmových útvarů, provoz mateřského centra a otevřeného klubu pro děti. Při práci na BP jsem tedy ve srovnávání se situací v České republice vycházela zcela ze svých zkušeností. Dalším ovlivňujícím faktorem byl můj vztah k Nizozemsku, se kterým mám vazbu už 15 let a od začátku roku 2009 zde trvale žiji. V letech 2002 a 2003 jsem zde byla v rámci studia na stáži na základní škole v pobytovém táboře pro žadatele o azyl. Rozhodla jsem se proto využít své znalosti nizozemštiny a svých předchozích zkušeností a podívat se na práci mých nizozemských kolegů v oboru. Posledním faktorem, který mě ovlivnil, byla velká míra práce na zkrácený úvazek, se kterou jsem se zde setkala a to zejména u žen. Výsledkem těchto rozhodnutí bylo napsat bakalářskou práci, ve které bych se zabývala pracovníkem v dětských volnočasových zařízeních a jak jeho práci ovlivňuje délka úvazku, tedy délka pracovní doby.

Nizozemsko má ve vzdělávání a to jak primárním a sekundárním, tak volnočasovém řadu specifík odlišných od České republiky. Pokládám tedy za důležité na úvod zmínit charakteristické rysy místního školství a volnočasových center pro děti. Nejvíce prostoru je věnováno volnočasovému zařízení pro děti od 4 do 12 let tzv. BSO. V tomto typu centra jsem dělala i výzkum. Pro BSO jsem se rozhodla především proto, že se nejvíce blíží typu zařízení, ve kterých jsem pracovala a mohla jsem tak částečně srovnávat.

V druhé kapitole jsem se věnovala náplni práce pedagogického pracovníka ve volnočasovém centru. Za nejdůležitější je v Nizozemsku považována výchova, volnočasové aktivity a komunikace s rodiči. Výchovou se rozumí především výchova k samostatnosti, což v praxi může narážet na přesvědčení některých etnických menšin žijících v Nizozemsku. Volnočasové aktivity a režim dne je zde také odlišněji chápán než v České republice. České volnočasové aktivity jsou organizovanější, zaměřené často na skupinu, nizozemské dávají větší prostor pro individualitu a vlastní rozhodování se o volném čase. Rodiče jsou zde důležitými partnery a jednou z priorit každé volnočasové organizace je dobrá komunikace s nimi.

Třetí kapitola je o faktorech, které práci pedagogického pracovníka v dětském volnočasovém centru ovlivňují. Z celé škály faktorů jsem za nejpodstatnější – i z hlediska výzkumu – pojala motivaci pracovníka, stres a pracovní tlak, vztahy se spolupracovníky. Ty působí na pracovníka a mohou ovlivňovat jeho pracovní výkon.

Čtvrtá kapitola je věnována pracovní době a především dvěma druhům pracovního úvazku – plnému úvazku a zkrácenému úvazku. Jsou zde popsány výhody a nevýhody, důvody vedoucí k výběru některého z nich a specifika místního pracovního trhu.

Ve výzkumu jsem se zaměřila na pracovníky dětských volnočasových center BSO. Snažila jsem se srovnat jejich postoje k práci, faktory, které mohou ovlivňovat jejich pracovní nasazení, a to vše z hlediska jejich pracovního úvazku. Za nejdůležitější faktory ovlivňující jejich práci považuji vztahy s dětmi, rodiči a spolupracovníky. A dále míru pracovního tlaku a motivace, které mohou mít pozitivní i negativní vztah na pracovní nasazení pracovníků. Výsledky jsem vzájemně porovnávala u dvou skupin – u pracovníků na plný úvazek a u pracovníků na zkrácený úvazek.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 SYSTÉM DĚTSKÝCH VOLNOČASOVÝCH CENTER NIZOZEMSKU

V

K pochopení úlohy pedagogického pracovníka v dětském volnočasovém centru v Nizozemsku je potřeba znát systém, ve kterém funguje a který ho ovlivňuje. Systém volnočasových center a zařízení pro děti je v Nizozemsku odlišný od České republiky. Je to dáno především historickým pozadím a tradicí této země a velmi úzce souvisí s nizozemským školstvím. To prochází v posledních letech řadou reforem a změn, které mají vliv i na volnočasová centra. V úvodní části proto zmíním i několik podstatných rysů zdejšího školství a budu se věnovat veškerým zavedeným i nově zřizovaným institucím pro volný čas dětí.

1.1 Nizozemské školství

Už ve třech letech dítěte se rodiče začínají rozhodovat, jakou základní školu bude dítě navštěvovat. Nizozemské školství totiž umožňuje začít chodit do školy už ve čtyřech letech a od pěti let je školní docházka povinná. Některé školy umožňují dokonce už od tří let a deseti měsíců chodit na několik dní v měsíci do školy – jedná se o takzvané seznamovací období. I přesto, že od pěti let je školní docházka povinná, může dítě až do šesti let 5 hodin týdně zůstat doma. Do školy dítě nenastupuje 1. září jako v České republice, ale v měsíci následujícím po 5. narozeninách, tedy kdykoliv během školního roku. Samotný školní rok zde také není jednotný, školy začínají v rozmezí od půlky srpna do začátku září podle části země a regionu (severní, střední a jižní regiony). Školní rok také odlišně končí, tak aby děti měly vždy 6 týdnů letních prázdnin na základní škole a 7 týdnů na střední škole. Zbývající školní prázdniny během roku už jsou v celé zemi jednotné.

Kromě rozhodování kdy dítě začne navštěvovat školu, se rodiče rozhodují i jaký typ školy bude navštěvovat. Mimo školy veřejné (*openbaar school*), kterou navštěvuje přibližně třetina dětí, existují soukromé školy (*bijzondere school*), do kterých chodí téměř dvě třetiny dětí¹. Veřejné školy jsou zřizovány obcí, vládní komisí nebo sdružením. Většina soukromých škol jsou školy církevní (římskokatolické, protestantské, islámské apod.) a jejich

¹ *Primair onderwijs 2009 - 2010* [online] str. 9

zřizovatelem je sdružení nebo církevní instituce. Dále se mohou rodiče rozhodnout pro některou z mnoha alternativních škol (daltonská, montessoriovská, jenská škola apod.), které jsou buď veřejné nebo soukromé. Pro děti s různými postiženími jsou určeny školy se speciálním vzděláváním, které v současnosti spolupracují s běžnými školami, a jsou buď veřejné nebo soukromé.

V rámci města nebo městské části může škola spolupracovat s jinými institucemi – zejména s volnočasovými centry (*kinderopvang* nebo BSO), kulturními zařízeními, knihovnami nebo sportovními kluby, ale také s jinými školami. Pro takovou školu se používá jednotný pojem – *brede school* neboli rozšířená škola. Nabídka se liší podle potřeb školy a jejího okolí – jinou nabídku a spolupráci je možné nalézt ve čtvrtích s vysokou koncentrací etnických menšin a jinou ve čtvrti s vysokým podílem rodin s vyšším socioekonomickým statutem. Rozšířená škola může být situována v jedné budově nebo na několika místech v rámci města nebo městské části.

Délka školního vyučování je rozdílná podle školy. Až do roku 2006 platilo, že děti na základní škole mohly mít maximálně 5,5 hodiny vyučování denně². Nově je na rozhodnutí školy, jak dlouhé bude školní vyučování, a zda bude na nižším stupni (*onderbouw*) kratší než na vyšším stupni (*bovenbouw*), jak to bylo v minulosti. Jedním z tradičních rysů školního dne v Nizozemsku je polední přestávka na svačinu, kterou děti tráví doma, na školách neexistují školní jídelny, tak jak je známe z České republiky. Rodiče proto děti vyzvedávají a přibližně po hodině je vracejí zpátky do školy. Tento tradiční způsob pomalu ustupuje větší zaměstnanosti matek, na kterou musí zpětně reagovat školy. Proto se stále více prosazuje zůstávání dětí ve škole i během polední přestávky, kterou děti tráví ve speciálním volnočasovém centru (*tussenschoolse opvang*).

Základní škola trvá 8 let a děti navštěvují tzv. *groep*³ (skupina). Groep 1 – 4 je nižší stupeň, groep 5 – 8 je vyšší stupeň. V praxi to znamená, že děti ve věku od 4 do 8 let jsou na nižším stupni, od 9 do 12 let jsou na vyšším stupni. Není však výjimkou, že školy rozdělují

² *Primair onderwijs 2009 - 2010* [online] str. 17

³ V minulosti byly i v Nizozemsku třídy (*klas*), ty však během školních reforem zanikly. Skupiny oproti třídám umožňují i smíšené (vertikální) skupiny dětí různého věku.

děti do skupin ne podle věku, ale podle schopností, nebo jsou děti ve věkově smíšených skupinách. V posledním roce docházky se skládá tzv. CITO test, který má dětem a rodičům pomoci při výběru střední školy. Jedná se v podstatě o test studijních předpokladů. Na základě výsledku testu a prospěchu během celé základní školy dostávají rodiče písemné doporučení (*onderwijskundig rapport*), pro jakou střední školu je u dítěte nejvhodnější se rozhodnout. Rodiče se nemusí doporučením řídit, je na nich a dítěti pro jakou školu se rozhodnou. Naopak pro střední školy je to jediné kritérium při rozhodování o přijetí nebo nepřijetí dítěte ke studiu.

System středních škol je obdobný – *praktijkonderwijs* (učiliště), *vmbo* (střední odborná škola), *havo* (všeobecná střední škola), *vwo* (gymnázium). První dva ročníky (nižší stupeň) jsou na všech školách srovnatelné co se týče náplně, ke specializaci dochází později. Není to tedy tak, jak by se na první pohled mohlo zdát, že si děti musí už ve 12 letech zvolit své budoucí povolání – k tomu dochází až v průběhu střední školy, i když určité nasměrování už zde je. Na konci střední školy pak žáci skládají 2 zkoušky – školní a státní. Státní zkouška je stejná pro všechny školy stejného zaměření. Po střední škole mohou žáci *havo* nebo *vwo* pokračovat na vyšší odborné škole (*hbo*), vysoké škole (*wo*) nebo univerzitě (*ou*). Z *vmbo* je to možné jen přes rozšiřující specializační vzdělávání.

1.2 Dětská volnočasová centra

Vznik dětských (volnočasových) center úzce souvisí se změnou pohledu na dítě. Pohled na dítě a jeho výchovu se postupně měnil v průběhu doby – z dítěte jako „malého dospělého“ přes přísnou hranici mezi světem dítěte a světem dospělých až po dnešní orientaci na dítě. V minulosti byla matka posuzována podle toho, jak dobře bylo dítě oblečeno a jak slušné bylo vůči ostatním dospělým. V současnosti stojí centrálně rozvoj schopností a dovedností dítěte, tak aby se z něj stala samostatně jednající a myslící osobnost. S postupem času byl prokázán i pozitivní vliv dětských zařízení na rozvoj dítěte. Dítě se neučí jen od matky a svých nejbližších v rodině a okolí, ale i od svých vrstevníků a dospělých, se kterými se setkává v dětských centrech.

Podle Van Dijkové a Terpstrové (2000, str. 62) existují v současném Nizozemsku tyto typy dětských center:

- dětská centra, ve kterých je kladen důraz na výchovu a péči na jedné straně a volnočasové aktivity na straně druhé – tato centra jsou nejvíce navštěvována dětmi, jejichž rodiče mají dobrý socioekonomický status
- dětská centra, kde je důraz kladen na zmenšování rozdílů ve vzdělání – navštěvována nejvíce dětmi z etnických menšin a dětmi ze socioekonomicky chudých čtvrtí
- dětská centra, kde je důraz kladen na hru a volnočasové aktivity – tato centra mají nejvíce dětí z rodin s průměrnými příjmy

Současně se jednotlivá centra mohou různě profilovat – ať už podle různých škol nebo se více zaměřují na určité oblasti (rozvoj kognitivních, motorických schopností).

1.2.1 Kinderopvang

Kinderopvang znamená v doslovném překladu dětský útulek. V přeneseném významu, a tak jak je v současnosti v běžné mluvě používán, znamená dětské volnočasové zařízení. V praxi má dva významy: 1. *kinderopvang* jako typ centra, 2. *kinderopvang* jako zařízení zastřešující více typů center.

Dětská volnočasová centra plní několik společenských funkcí. Umožňují skloubit práci mimo domov a rodinu, čímž plní důležitou ekonomickou funkci. Některá centra mají zvláštní výukové zaměření – pracují s programy, které dětem s jazykovým handicapem umožňují lepší začátek na základní škole. Dále je to preventivní funkce – řada center je součástí preventivní sítě a nabízí rodičům nízkoprahovou výchovnou podporu. „Centra mají i sociálně společenskou funkci, jsou místem setkávání a společenského začlenění rodičů a dětí“⁴. Což je významné zejména u rodin z etnických menšin.

Od 1. ledna 2005 je v platnosti zákon o dětských volnočasových centrech (*Wet kinderopvang*). Jeho obsahem je zřizování, financování a kvalita dětských center. Dohled nad dět-

⁴ SINGEROVÁ, E., KLEERKOPEROVÁ, L. *Pedagogisch kader kindercentra*, str. 28

skými centry má ministerstvo školství (OCW). Financování je rozděleno mezi rodiče, zaměstnavatele a vládu. Pod vlivem zákona se řada center „komerčně zprofesionalizovala a jejich orientace na přání rodičů se posílila“⁵.

Samotný zákon o dětských centrech považuje za důležité tyto aspekty: 1. spolupráci s rodiči, 2. pocit bezpečí a soudržnost, 3. předávání norem a hodnot, 4. získávání sociálních a osobních kompetencí (Singerová, Kleerkoperová, 2009, str.26)

Počet dětských volnočasových center se v minulých 20 letech značně rozrostl. V roce 1990 byla celková kapacita míst v centrech pro přibližně 20.000 dětí, v roce 2005 to pak bylo už 200.000 míst⁶. V roce 2006 bylo v Nizozemsku registrováno přibližně 1.300 organizací provozujících dětská volnočasová centra na přibližně 4.000 místech⁷. Bohužel se mi nepodařilo nalézt současná data, ale snad poslouží pro informaci i tato čísla z registru dětských volnočasových center na www.kinderopvang-spot.nl⁸, kde bylo k datu 9. dubna 2010 zaregistrováno celkem 2.806 organizací. Provincie s největším počtem dětských center jsou provincie Zuid Holland s 566 centry a Noord Holland s 526 centry. V těchto dvou provinciích je také největší hustota obyvatel. Naopak nejméně center nabízí provincie Zeeland, to je z velké části dáno geografickou polohou, neboť tato provincie je rozdrobena na řadě ostrůvků a poloostrovů. Městem s největším počtem center je Amsterdam (186 center), následován hlavním městem Den Haag (119 center). Další ekonomicky velmi významné město Rotterdam mělo zaregistrováno (pro mě překvapivě) jen 45 center. Průměrný počet center na provincii je tak téměř 234 center. V tomto součtu jsou zahrnuty všechny typy center.

Ani tento počet center není schopen plně pokrýt poptávku ze strany rodičů a každé centrum má své poradníky pro umístění. Je to částečně zapříčiněno i politikou státu. V roce 2007 se shodly odbory, zaměstnavatelé a vláda na potřebě stimulace větší zaměstnanosti občanů. „Každý, starší občané, příslušníci národnostních menšin, částečně invalidní obča-

⁵ SCHIPPEROVÁ, A., ESHUIISOVÁ, J. *Buitenschoolse opvang*, str. 44

⁶ SCHIPPEROVÁ, A., ESHUIISOVÁ, J. *Buitenschoolse opvang*, str. 43

⁷ SCHIPPEROVÁ, A., ESHUIISOVÁ, J. *Buitenschoolse opvang*, str. 43

⁸ Kinderopvang [online].

né a ženy musí být stimulováni jít pracovat.“⁹ Vláda se proto snaží tento sektor finančně podporovat, aby tak co nejvíce rodičů a zejména žen, mohlo plně fungovat na pracovním trhu, realitou ale přesto zůstává, že dětská centra mají nedostatečné kapacity a ne vždy mohou vyjít rodičům (naplno) vstříc. Na druhou stranu však musím uvést, že řada žen ani nechce pracovat na plný úvazek a více jim vyhovuje pracovat na zkrácený úvazek nebo zcela vůbec nepracovat. (Více v kapitole 4.)

V následující části uvedu nejrozšířenější typy dětských volnočasových center, se kterými je možno se v Nizozemsku setkat. Jen stručně uvedu centra pro nejmenší děti a zaměřím se především na centra pro školní mládež (4 – 12 let).

1.2.2 Kinderdagverblijf

Kinderdagverblijf by se nejlépe dalo přirovnat k zařízení, které známe v České republice jako jesle a mateřská školka. Tato centra jsou určena pro nejmenší děti do 4 let. Jednotlivá centra se liší ve věku, od kterého přijímají děti – některá centra přijímají děti už od 6 týdnů, některá až od 2 měsíců. Děti do centra mohou docházet až do 4. narozenin, poté už mohou navštěvovat základní školu.

Děti mohou v centru trávit buď část dne nebo celý den. Jsou rozděleny podle věku do skupin horizontálních (děti stejného věku) nebo vertikálních (děti různého věku). Program se liší podle věku dětí a je obdobný programům v českých jeslích a mateřských školkách. Řada center má programy založené na alternativních školách (Freinet, Montessori).

1.2.3 Peuterspeelzaal

Tento typ dětského centra se svou náplní podobná nejvíce mateřskému centru, tak jak ho známe v České republice. Legislativně nespadá pod Zákon o dětských centrech (*Wet kinderopvang*), přesto však svou náplní a funkcí patří mezi dětská volnočasová centra. Je určen dětem od dvou do čtyř let a ve srovnání s výše uvedeným typem centra si zde předškolní děti přicházejí hlavně hrát a výchovná funkce je tu zastoupena v menší míře. Důle-

⁹ SCHIPPEROVÁ, A., ESHUIISOVÁ, J. *Buitenschoolse opvang*, str.17

žitou funkcí je zde socializace – děti si zvykají před vstupem na základní školu na vrstevníky, na učitele a částečně i na pravidelnost a řád.

Peuterspeelzaal funguje jen několik dní v týdnu a to buď dopoledne nebo odpoledne na 2 až 3 hodiny. I zde mohou být děti rozděleny do skupin podle věku a mít tak vyhrazeny jen určité dny v týdnu. V tomto typu zařízení pracují kvalifikovaní pedagogičtí pracovníci často spolu s rodiči nebo stážisty.

1.2.4 Gastoudersopvang

Gastouder je profesionální rodič působící v jedné nebo více rodinách. Nabízí se přirovnání k au-pair, chůvě a podobně. Tím, že se stará o děti jen z jedné nebo dvou rodin, tak je i vztah mezi tímto profesionálem a dítětem, o které se stará, zcela jiný než v dětských centrech, kde se jeden profesionál stará o podstatně více dětí a vzájemné vztahy tak mohou být méně osobní a důvěrné. V praxi to funguje tak, že se tento rodič o děti stará ve (vlastním) domě, vyzvedává je ze školy a pečuje o ně do té doby, než o ně mohou pečovat vlastní rodiče. Oproti jiným dětským centrům je naprosto flexibilní, nejsou zde žádné pevné otevírací a zavírací doby, přístup je individuální a vše probíhá tak, aby bylo rodičům dítěte co nejvíce umožněno v klidu pracovat. Takovouto možnost také nejčastěji volí rodiny, kde pracují oba rodiče, mají náročné povolání, vyžadující vysoké pracovní nasazení a flexibilitu, a nabídka běžných dětských center jim nevyhovuje, případně jim není schopna plně vyjít vstříc.

Na první pohled by se mohlo zdát, že se takovým rodičem může stát prakticky kdokoliv. Opak je pravdou, kandidáti jsou pečlivě vybíráni a musí splňovat různé podmínky, kladené jak organizací, pod kterou působí, tak zákonem. Tento typ organizace, nebo spíše služby je legislativně podřízen zákonu o dětských centrech (*Wet kinderopvang*). V minulých letech proběhla řada změn a opatření v souvislosti se zavedením zákona o dětských centrech, největších změn se však tento typ centra dočkal od 3. dubna 2008, kdy platí zpřísněná pravidla pro tento typ center a od 1. ledna 2010, kdy vstoupily v platnost některé dodatky. O tom, že ne všechny změny se setkaly s kladnými reakcemi svědčí vysílání veřejnoprávní televize Nederland 1 (VARA), dne 3. dubna 2010 v programu De Ombudsman V tomto pořadu poukázali na to, že od tohoto roku mohou pracovat rodiče jen na jedné adrese a to pro řadu z nich znamená, že se musí vzdát fungování v jedné, případně více rodinách, do kterých v minulosti docházeli. A to je provázáno emocemi na obou stranách. Na jedné

straně si tito profesionální rodiče musí vybrat, pro které děti zůstanou „rodičem“ a které opustí. A na druhé straně stojí rodiče dětí, kteří byli zvyklí na pravidelné hlídání s důvěrně známou osobou, a nyní jsou v situaci, kdy si musí hledat jiného profesionála (nebo jiné možnosti) a budovat znovu vztahy a důvěru.

Pro mě osobně byl tento typ zařízení zcela nový a nevím, k jakému obdobnému zařízení v ČR bych ho nejlépe přirovnala.

1.2.5 Tussenschoolse opvang a naschoolse opvang

Tyto dva typy center jsou si velmi podobné a v náplni se překrývají, proto o nich pojednám souhrnně v jedné části.

Před rokem 2006 probíhaly v politických kruzích a v médiích velké diskuse o tzv. *voorschoolse opvang* a *naschoolse opvang* – tedy o centru, kde mohou být děti před a po vyučování. V České republice existuje srovnatelné zařízení a to je školní družina. V Nizozemsku podobné zařízení do té doby prakticky neexistovalo. Při jednání o rozpočtu pro rok 2006 přišel předseda politické strany VVD s návrhem, aby školy povinně nabízely možnost centra pro děti, kde by mohly trávit čas před a po školním vyučování – a to od 7.30 ráno do 18.30 večer, tak aby si mohli rodiče vyřizovat své záležitosti a pracovat. To vyvolalo velkou vlnu reakcí, souhlasných i nesouhlasných. Kritici především upozorňovali na to, že škola nemůže suplovat úlohu rodiny, většina škol nedisponuje dostatečnými prostory pro podobná centra a ani dostatečným personálním zázemím. Opozice kritizovala návrh s tím, že školy jsou zodpovědné za vzdělávání a neměly by fungovat jako dětská centra. Přesto změna prošla hlasováním a od 1. srpna 2006 jsou školy zodpovědné za provoz centra, kde mohou být děti mimo vyučování.

Nově se pro tento typ zařízení souhrnně používá pojem *tussenschoolse opvang* (dále jen TSO) – doslova meziškolní centrum. Ve srovnání s následujícím centrem (BSO) fungují tyto mimoškolní centra jen během oběda¹⁰, před nebo těsně po vyučování a nefungují v době školních prázdnin. Je nejatraktivnější pro věkovou skupinu 4 až 9 let, starší děti si více chtějí o svém čase rozhodovat samy nebo být v zařízení typu BSO. Už v roce 2005

¹⁰ V Nizozemsku je hlavním dne večere. Během dne je zvykem jíst jen obložený chleba a ovoce.

využívalo jedno ze tří dětí¹¹ možnost strávit dobu oběda ve škole nebo v centru. Kromě možnosti si v klidném prostředí sníst svačinu, mají děti možnost se uvolnit v atmosféře odlišné od pedagogického klimatu školy.

TSO nespadá v současnosti pod zákon o dětských centrech (*Wet kinderopvang*), ale pod zákon o primárním vzdělávání (*Wet op het primair onderwijs*). V tomto zákoně je také uvedeno, jak by se měl do budoucna tento typ centra profilovat. Velkým problémem je zde kvalifikace pracovníků působících v těchto centrech. Řada z těchto pracovníků jsou (nekvalifikovaní) dobrovolníci. Do budoucna se počítá s větší profesionalizací. Od srpna 2011 bude muset mít alespoň 50 % zaměstnanců minimálně vzdělávací kurz zaměřený na tento typ zařízení¹². Schipperová a Eshuisová (2008, str. 36) vidí zatím řešení v kombinování funkcí mezi TSO a BSO. Pracovníci by tak mohli pracovat částečně v obou zařízeních.

1.2.6 Buitenschoolse opvang

Z mého pohledu nejdůležitější zařízení, kterému jsem se věnovala ve svém výzkumu. *Buitenschoolse opvang* (dále jen BSO) je novým typem zařízení, který se začíná pomalu prosazovat na poli dětských volnočasových center. I když první podobná zařízení byla v Nizozemsku i před rokem 2005, byly to spíše průkopnické pokusy inspirující se v jiných západních zemích. BSO se podle mého názoru svým zaměřením a postupným rozšiřováním odkloňuje od typu centra, které známe v ČR jako školní družina, a začíná se více podobat zařízením typu center volného času.

Na podzim 2005 navrhli přední politici Jozias van Aartsen a Wouter Bos, aby se školy staly zodpovědné za dětská volnočasová centra – konkrétně za BSO a TSO. Škola je povinna udělat vše pro vznik centra, tak aby měly děti možnost ve vazbě na školu toto centrum navštěvovat. Školy v praxi aplikují dva způsoby řešení této situace: 1. převádí zodpovědnost za BSO na místní dětské organizace, 2. ponechávají si provoz BSO ve vlastní re-

¹¹ SCHIPPEROVÁ, A., ESHUISOVÁ, J. *Buitenschoolse opvang*, str. 35

¹² Netwerkbureau kinderopvang [online].

zii. V tom případě musí zřídit právnickou osobu a tuto zaregistrovat jako dětské volnočasové centrum.

Umístění BSO. Podle zákona se musí centrum nacházet v bezpečném a pro děti přátelském prostředí. Bezpečné prostředí je interpretováno jako „rodinné prostředí s volnočasovými aktivitami a především s možnostmi pro děti si volně hrát“¹³.

Provoz BSO. Ze zákona by BSO měl fungovat od pondělí do pátku od 7.30 hodin ráno do začátku vyučování a od konce vyučování do 18.30 hodin. Ve srovnání s TSO je otevřeno podstatně déle, včetně prázdnin. I v BSO jsou děti rozděleny do skupin podle věku a to maximálně 20 dětí ve věku 4 až 7 let a maximálně 30 dětí ve věku 8 až 12 let¹⁴. V každé skupině je minimálně jeden pedagogický pracovník s podporou jiného dospělého (stážisty).

Funkce BSO. „Cílem BSO je trávení volného času a s ním spojené rozvíjení sociálních kompetencí a rozvíjení, rozšiřování a prohlubování zájmů a talentu“¹⁵.

Meijvogelová (1996, str. 38) uvádí jako nejdůležitější v BSO:

1. výchovu dětí
2. spolupráci s rodiči
3. profesionalitu pedagogických pracovníků
4. atmosféru zařízení

Za nejdůležitější ve výchově se považuje vedení k samostatnosti. Meivogelová (1996, str. 40) zdůrazňuje svobodu volby, kterou by děti měly mít. Rozhodovat a učit se rozhodovat je důležitou součástí výchovy k samostatnosti. Děti by v něm měli mít možnost stejné volby jakou mají mimo centrum a to především ve volbě volnočasových aktivit

Kohnstamm intitut (in Schipperová, Eshuisová, 2008, str. 63) zkoumal požadavky rodičů a dětí samotných na BSO a zjistil, že obě strany mají zcela odlišná očekávání. Rodiče od

¹³ SCHIPPEROVÁ, A., ESHUIOVÁ, J. *Buitenschoolse opvang*, str. 64

¹⁴ SCHIPPEROVÁ, A., ESHUIOVÁ, J. *Buitenschoolse opvang*, str. 61

¹⁵ SCHIPPEROVÁ, A., ESHUIOVÁ, J. *Buitenschoolse opvang*, str. 46

BSO tak dle výzkumu očekávají: 1. pružnou otevírací dobu a provoz i o prázdninách, 2. kvalitní pedagogy, 3. malou fyzickou vzdálenost od školy, přesto zřetelné oddělení od školní atmosféry, 4. možnost pro hraní, různé kluby, přitažlivé prostředí, 5. zaplatitelnost. Děti by rády v BSO našly: 1. různorodé aktivity a pravidelné výlety, 2. svobodu samy rozhodovat co budou dělat, 3. větší prostor na hraní, 4. větší skupinu vrstevníků, 5. vhodné hry včetně počítačů a herních konzol a venkovních herních prvků¹⁶.

Více o fungování BSO a roli pedagoga v tomto typu centra v následujících kapitolách.

Kromě těchto typů zařízení spadajících pod Zákon o dětských centrech, případně formou jim blízkých, existují v Nizozemsku i různé sportovní kluby, kulturní střediska a hudební školy, které se specializují na rozvoj dovedností, zájmu a talentu u dětí. Neexistují zde však zařízení, které to poskytují pod „jednou střechou“, tak jak například české domy dětí a mládeže¹⁷ nebo střediska volného času, které nabízejí různorodé kroužky pro různé věkové kategorie.

¹⁶ Venkovní herní prvky jsou prolézačky, skluzavky, hrady apod.

¹⁷ I když většina domů dětí a mládeže změnila název organizace na středisko nebo centrum volného času, v Praze ještě stále fungují pod tímto starším názvem.

2 PEDAGOGICKÝ PRACOVNÍK A JEHO ÚLOHA VE VOLNOČASOVÉM CENTRU

Pedagogický pracovník je pilířem volnočasového centra. „Pedagog je režisérem“¹⁸, který má vliv na výchovné situace v centru: na vztahy pedagog – dítě, vztahy dítě – dítě, prostředí, atmosféru a program.

2.1 Programová náplň a její sestavování

Pedagogický plán. Jedním ze zásadních dokumentů každého centra je pedagogický plán. Ten si sestavuje každé centrum samo. Plán obsahuje výchovné cíle, nabídku aktivit, programovou organizaci, formu komunikace s rodiči a školou, je zde popsáno, co se očekává od pedagogických pracovníků, a to vše je zpracováno do právního a finančního rámce.

Hra. Pro většinu zařízení je hra a herní aktivity nejdůležitější. Nejdůležitější je, aby se děti nenudily. Je vždy na centru a na pedagogovi samotném, jak velká bude svoboda rozhodování dětí při výběru aktivit. Z mé zkušenosti vyplynulo, že mladší děti více očekávají organizovanou aktivitu a starší děti si více chtějí samy určovat jak čas stráví, s kým a jakou aktivitou. Rozdíly ve věku a rozdíly v zájmech dětí by pak měla reflektovat široká nabídka aktivit. Z vlastní zkušenosti vím, že je důležité znát zájmy dětí a tomu přizpůsobit programovou nabídku. To je samozřejmě možné až v momentě, kdy jsme s dětmi strávili nějaký čas. Protože není v možnostech jednoho pedagoga ovládat všechny typy aktivit, je ideální pokud je tým tvořen pedagogy s různými zájmy (sportovní, výtvarné, divadelní apod. zaměření). Ani možnosti jednotlivých center nejsou neomezené a tak je na pedagogovi, aby navazoval kontakty s knihovnou, sportovními zařízeními, hudební školou a podobnými zařízeními v okolí, aby tak rozšířil co nejvíce možnosti dětí.

Jak vypadá běžný den v BSO. Po škole jsou děti vyzvednuty ze školy (škol) a přepraveny do BSO (na kole, taxi, veřejnou dopravou). To probíhá většinou v doprovodu pedagogického pracovníka centra. Po příchodu je svačina (mléko, čaj, sušenky, obložený chleba) a poté následují různé aktivity. Na konci dne následuje společný úklid a rodiče přicházejí pro dítě. Zároveň je to příležitost pro pracovníka pohovořit si s rodičem.

¹⁸ JONGEPIEROVÁ, N. *Het gaat om jou!: Leidsters als spil van pedagogische vernieuwing*, str. 28

Většina autorů považuje za podstatné atmosféru zařízení. Děti se musí v centru cítit bezpečně, svobodně, vítány. Každé centrum má své rituály a zavedené zvyklosti, týkající se především uvítání dětí, svačiny a loučení se. Je kladen důraz na vřelé uvítání a loučení. Svačina pak může probíhat společně až jsou přítomny všechny děti nebo individuálně po příchodu. Dobrý pedagog by měl mít na mysli vždy individuální potřeby dětí a tomu přizpůsobit v rámci možností i tento moment. Některé děti mají potřebu jíst hned po příchodu, jiné si chtějí nejprve hrát a dovádět a jiné chtějí mít chvíli klid a odpočinout si od rušného školního dne. Ve společném jídle však můžeme najít i sociální aspekt, během jídla děti mohou vyprávět své zážitky ze školy, zároveň se ale učí i naslouchat ostatním.

Jak při jídle, tak při hrách balancujeme mezi svobodnou volbou dětí a organizovanou strukturou. Podle Meivogelové (1996, str. 112) se až příliš často objevuje v BSO organizovaná svačina a organizované hry. Uvádí, že rodiče a pedagogové upřednostňují deskové hry, puzzle, výtvarné aktivity (stříhání, lepení, malování) a čtení, zatímco děti si nejraději hrají venku a pokud to není možné, tak je baví velká hra. Nizozemské děti nejvíce baví stavět venku domečky (*hutjes*)¹⁹, hrát míčové hry nebo se převlékat do různých kostýmů. Deskové hry, skládání puzzle a výtvarné aktivity přicházejí na řadu, až když jsou děti unavené nebo se nudí.

Pokud děti chodí ze školy rovnou do BSO, mají rodiče menší možnost být v každodenním kontaktu se školou – v takovém případě by měli informace ze školy předávat pracovníci BSO. Ti k tomu mají nejlepší příležitost při vyzvedávání dětí ze školy. Je velmi důležitá dobrá komunikace všech zúčastněných stran: škola, zastoupená učitelem – BSO, zastoupené pracovníkem – rodič. Ideální je, pokud jsou informace předávány i od rodiče opačným směrem, ke škole. Na školních výsledcích dítěte se totiž podílí i rodinná situace.

Program pro starší děti. Klíčovou roli při sestavování programu i pedagogického plánu je věk dětí. Jinak je potřeba zařídit a vybavit centrum pro nejmenší, jinak pro starší děti a jinak pro všechny věkové kategorie. Většina center je zaměřena na širší věkové spektrum, pokud to však podmínky umožňují, je podle mého názoru ideální zřídit alespoň dvě samostatná oddělení – jedno například pro děti od 4 do 8 let a druhé pro děti od 9 do 12 let. Řa-

¹⁹ Dalo by se přirovnat k českému stavění „bunkrů“.

du starších dětí odrazuje být celé odpoledne s mladšími dětmi a raději proto do centra nechodí.

Starší děti vyžadují více prostoru pro vlastní nápady a vlastní určení si programu. Z toho můžeme vycházet a jejich samostatnost a zodpovědnost podporovat. Možností je řada. Od samostatného docházení do centra (tj. bez doprovodu dospělého), volný pohyb v areálu zařízení, samostatný odchod do kroužků, chystání svačiny, po trávení času v herně nebo u počítače. Mimo těchto aktivit je možné organizovat aktivity a hry (divadlo, pečení cukroví, taneční vystoupení). Pedagog zde plní funkci dohledu a pomoci. Dohlíží na dodržování pravidel, nabízí pomoc, pokud je to potřeba, je k dispozici dětem, naslouchá, povídá si s nimi.

Takováto volnost a svoboda vyžaduje od organizace několik aspektů: vhodné zařízení a areál, možnost klubů a kroužků v okolí, dobrou komunikaci s rodiči, jasně daná pravidla, komunikaci s dětmi o tom, co chtějí dělat, jaké zařízení a hry by uvítaly.

Pokud bych toto řešení mohla přirovnat k nějakému českému typu zařízení, pak by to zcela jistě byl otevřený klub. Do otevřeného klubu mají děti možnost kdykoliv přijít, kdykoliv odejít, samy rozhodují o tom, jak zde stráví čas, zda hrou, povídáním s kamarády, s pedagogem. Mohou využívat všechno vybavení (deskové hry, herní konzole, hudební nástroje) a účastnit se organizovaného programu (soutěže, turnaje, výtvarná odpoledne, výlety). A pedagog zde je proto, aby byl dětem k dispozici, pokud potřebují poradit, pomoci, popovídat si, sestavuje program a dohlíží na dodržování pravidel. Všechny aktivity jsou dobrovolné a většina klubů je zdarma.

2.2 Výchova k samostatnosti a v bezpečí

Výchova k samostatnosti. To je nejdůležitější rys nizozemské kultury. Podle Van Hoeselové a Stigterové (1998, str. 70) je veškerá činnost pedagogického pracovníka posílením a zvětšením výchovných možností rodičů. V rámci svého působení jsou rodiče, stejně jako pedagog odborníky. Rodiče znají své dítě a pedagog má odbornou znalost. Rozdíl je především v tom, že rodiče mají celoživotní vazbu s dítětem, zatímco pedagog jen dočasnou. Největší míru zodpovědnosti také nesou rodiče.

Mezi dětským centrem a situací v rodině je ale velký rozdíl. V dětském centru jsou děti vychovávány uvnitř jasné struktury s pevnými pravidly, v kolektivu ostatních dětí. Na dru-

hé straně je zde kladen i důraz na rozvoj schopností a dovedností a samostatnosti každého dítěte.

Ve výchově dětí hrají roli i kulturní rozdíly. Jiné potřeby mají holandské děti, jiné potřeby děti z etnických menšin. Turečtí a maročtí rodiče považují za důležitou poslušnost, vyjadřování respektu rodičům a dospělým a autoritativní vedení. Podle Van Hoeselové a Stigterové (1998, str. 68) můžeme podobné prvky nalézt i u silně věřících holandských rodin. Aby nedocházelo k problematickým situacím v centru je důležité, aby pedagog znal výchovný styl, jaký sám uplatňuje, a také výchovný styl rodičů. Zároveň by neměl zapomínat na to, že i on sám jde svým chováním příkladem. (Více o výchově u etnických menšin v kapitole 2.4).

Sociální prostředí, ve kterém dítě vyrůstá, má také vliv na výchovu. Roli hraje úplnost – neúplnost rodiny, vztahy v rodině, další sourozenci, vlastní zázemí dítěte (prostor pro hru, učení), rizikové faktory v okolním prostředí a podobně.

Pro nizozemské autory píšící o dětských centrech platí jedno společné – všichni zdůrazňují pojem bezpečí. Dítě se musí cítit v centru v bezpečí a pedagogický pracovník musí dělat vše pro to, aby se tam tak cítilo. A to jak svým chováním, tak regulací chování ostatních dětí.

2.3 Spolupráce s rodiči

Kromě pocitu bezpečí, které musí dětské volnočasové centrum navozovat, se nizozemští autoři shodují ještě na jednom zásadním bodu a to je komunikace a spolupráce s rodiči. Ta může probíhat na několika úrovních. Na té nejzákladnější je to každodenní komunikace. Rodiče chtějí slyšet, jestli se stalo něco zvláštního během dne a co dítě dělalo v centru a ve škole.

Další úroveň je podpora rodičů při výchově. Pedagog může rodičům nabízet různé formy podpory. Cílem *emocionální podpory* je podpora sebedůvěry rodičů ve vlastní schopnosti a důvěra v práci pedagogických pracovníků v dětském centru. *Hodnotící podpora* nastává v momentě, kdy pedagog spolu s rodiči analyzuje chování dítěte v domácí situaci a v centru. Jde o srovnávání chování a zvyků. Může se jednat například o fixaci na vlastní hračku u malých dětí, ale i o zachycení známek odchylek ve vývoji. Zvláště pro rodiče, kteří dobře neovládají nizozemštinu, je těžké rozpoznat logopedické problémy. Při *poradní podpoře*

jde o vyžádanou i nevyžádanou radu v záležitostech, které považují rodiče nebo pedagog za podstatné. Rodiny, které se do Nizozemska přistěhovaly, často neznají místní instituce a neví, na kterou se mají obrátit v případě potřeby. *Sociální podpora* může mít formy formálního i neformálního setkávání rodičů, při kterých si mohou vyměňovat zkušenosti a navzájem radit. Dětská volnočasová centra organizují často rodičovské večery. *Modelační podporou* je pro rodiče chování pedagoga k dítěti, které mohou pozorovat při vyzvedávání dítěte. Na druhé straně i pedagog může pozorovat chování rodiče k dítěti a nechat se jím inspirovat. *Instrumentální podpora* přichází na řadu při praktických záležitostech. Pokud si rodiče potřebují urgentně zařídit nějaké záležitosti, může být dítě po tuto dobu mimořádně v centru.

Při komunikaci s rodiči je důležitá znalost i jejich kulturního a náboženského pozadí. Jak uvádí Verpaalenová (1997, str. 39), pokud pedagog hovoří s muslimsky založenými rodiči, měl by hovor směřovat k otci, i přesto, že výchovu má tradičně na starosti matka. Podle muslimských tradic je muž ten, kdo zastupuje rodinu navenek, a takovéto jednání by mohl považovat za svou urážku. Stejně pravidlo platí, pokud chce pedagog navštívit rodinu. I v tomto případě je žádoucí tuto návštěvu domlouvat s otcem rodiny a na návštěvě hovořit prvně s otcem, s matkou je možné navázat hovor až v okamžiku, kdy se sama zapojuje a otec ji nepřerušuje. Jak dále Verpaalenová (1997, str. 75) uvádí, je vždy dobré pozorovat chování obou rodičů, verbální komunikaci (jak se žena zapojuje do rozhovoru, jak ji muž naslouchá), stejně jako neverbální komunikaci mezi oběma. Z toho by potom měl pedagog vycházet a uzpůsobit své vlastní jednání směrem k oběma rodičům. Více o specifikách ve výchově a jednání s rodiči u příslušníků etnických menšin v následující kapitole.

V Nizozemsku je i rozšířená zvyklost návštěvy pedagogických pracovníků domácího prostředí dětí. Pedagog tak může na vlastní oči vidět v jakém prostředí dítě vyrůstá, jaké tam má zázemí, vidí, jak se dítě chová doma. A také je to jeden z nástrojů, jak rodiče přitáhnout k zájmu o vzdělávání dítěte. Pro řadu rodičů z první generace imigrantů je škola místo, kam děti každý den chodí, ale jinak „jim to nic neříká“²⁰.

²⁰ KRIKKE, J. *Je moet wel van ze houden!: dertig adviezen voor kleurrijk onderwijs*, str. 57

Ve vztazích s rodiči mohou nastat negativní situace a konflikty zapříčiněné především²¹:

- nedostatečnou komunikací
- předsudky
- rozdíly v hodnotách a normách

Nepochopení vzniká z nedostatečné nebo špatné komunikace. Při nedostatku informací může dojít k tomu, že rodiče neznají dostatečně pravidla centra, neví, co se o nich očekává a co naopak oni mohou očekávat. V takové situaci dojde snadno ke konfliktu. K nepochopení dochází také, pokud pedagog očekává určité chování na základě etnického původu a zapomíná na to, že i mezi příslušníky různých menšin jsou individuální rozdíly. Bez ohledu na původ se pedagog musí s rodičem dobře poznat, aby pochopil jeho chování. Stejně tak musí pochopit hodnoty a normy, které rodiče vyznávají. Jiná pravidla platí v dětském centru a jiná v rodinném prostředí dítěte. Tento rozdíl může dojít až k opravdu velkým odlišnostem a to především kulturním. V extrémních případech na sebe mohou různé kultury doslova narážet. Je v zájmu centra, aby se snažilo najít kompromisní cestu vyhovující všem zúčastněným stranám.

2.4 Národnostní menšiny

Současné Nizozemsko je multikulturní společností. Děti jsou tak odmalička konfrontovány s jinými kulturami a tato konfrontace je na jedné straně obohacující, na druhé straně může vyvolávat konfliktní situace. K vyhoceným situacím může docházet mezi majoritní skupinou a etnickou menšinou, ale i mezi jednotlivými etnickými menšinami. K největším etnickým menšinám patří v současnosti turecká a marocká minorita. Další velké skupiny tvoří obyvatelé surinamského²² původu a dále přistěhovalci z různých částí Afriky a Asie. Přesná čísla neexistují, protože řada příslušníků etnických menšin zde žije už po několik generací a hlásí se k nizozemské národnosti, případně si řada imigrantů požádá o nizozemský pas a občanství. Situace se různě mění i podle probíhajících válečných konfliktů

²¹ VAN HOESELOVÁ, A., STIGTEROVÁ, B. *Leren en werken in de kinderopvang*, str. 94

²² Republika Surinam se nachází v severní části jihoamerického kontinentu a do roku 1975 byla nizozemskou kolonií.

v jednotlivých zemích světa. Změny nastaly i po vstupu východoevropských zemí do Schengenského prostoru a možnosti volného pohybu pracovních sil. Podle různých zpráv v médiích této možnosti nejvíce využívají polští a také čeští obyvatelé.

Tyto neustálé změny kladou nároky i na pracovníky ve školách a dětských volnočasových centrech. Pedagog by měl mít alespoň základní znalost jednotlivých kultur. Podle mého názoru nemůže nikdy znát dokonale všechny zvyklosti jednotlivých národnostních menšin, které projdou dětským volnočasovým centrem, ve kterém působí. Ve většině nizozemských dětských center působících ve velkých městech je naprostou nezbytností znát specifika marocké a turecké kultury a to jak jejich hodnoty a normy, tak jejich zvyklosti, kulturní a náboženské svátky, zvyklosti při oslavě narozenin a podobně.

Postoje rodičů ke vzdělávání a k výchově jako takové se díky kulturním rozdílům mohou dostávat do konfliktu s nizozemským stylem výchovy. Jejím cílem je individuální osoba, což se dostává do konfliktu s tradičními hodnotami islámských rodin. Pedagog by měl mít povědomí o případných rozdílech v normách a hodnotách a měl by je respektovat. Při své práci se nesetkává jen s dětmi z etnických menšin, ale také s jejich rodiči.

V islámských kulturách existuje jasná hranice mezi světem muže a světem ženy. Muži jsou orientováni navenek rodiny, rodinu reprezentují a starají se o její čest. Jejich prostřednictvím rodina komunikuje se světem. Žena je naopak orientována na vnitřní svět rodiny. Stará se o výchovu dětí a o domácnost. Okruh jejích přátel tvoří pouze muslimské matky. Řada z nich je sociálně izolovaná od nizozemské kultury a hovoří jen velmi špatně nebo zcela vůbec nizozemsky.

Řada etnik si zachovává svou kulturu a preferuje jistou míru separace. Čím větší jsou kulturní rozdíly, tím je asimilace menší. Zcela odlišně dochází k přejímání nové kultury u národů z okolních států Nizozemska (asimilace je větší), jinak u národů z Blízkého východu (asimilace je menší). Rozdíl je také u nově příchozích imigrantů a u příslušníků etnik, kteří se zde již narodili a žijí tu po několik generací (především potomci *gastarbeiterů*²³ a

²³ V poválečných letech přišli zaplnit mezeru v pracovních silách způsobenou 2. světovou válkou pracující ze středomořských oblastí (Italové, Španělé, Řekové, Portugalci a Jugoslávci). Z počátku jim byla vydávána pracovní povolení jen na krátkou dobu (6 – 12 měsíců), to se však ukázalo jako velmi drahé řešení (zaměstnavatelé platili cestu do a z Nizozemska) a dělníci tak zůstávali stále déle. Ti, kteří pracovali v zemi déle než

obyvatelé z někdejších nizozemských kolonií). Uchovávání vlastní kultury podporují vlastní obchody, restaurace, náboženská shromaždiště, kluby, vlastní pořady v televizi (včetně veřejnoprávní televize²⁴), vlastní televizní kanály a další.

Nizozemsko klade stále větší důraz na co nejsnazší integraci příslušníků minorit a imigrantů do společnosti. Nově příchozí imigranti mají povinný kurz občanství²⁵ (*inburgeringscursus*), aby se co nejlépe seznámili s nizozemskou společností, kulturou, zvyklostmi a jazykem. Děti mají ve škole hodiny nizozemštiny navíc, na některých školách mají zároveň i možnost hodin v původním jazyce, tak aby nezapomněly svou mateřštinu. Tato možnost se týká zejména marockých a tureckých dětí. Případně jsou na školách asistenti z etnických menšin, kteří dětem pomáhají se zvládnutím učiva.

Nizozemská společnost začíná stále více chápat, že většina etnických menšin si chce ponechat svou kulturu a tradice, stejně jako své hodnoty a normy. Některé menšiny nedoceňují ani význam vzdělání pro své děti. To zapříčiňuje horší školní výsledky během primárního a sekundárního vzdělávání a tím pádem konečnou nižší úroveň vzdělanosti mladých lidí. Faktický dopad to má i na nezaměstnanost mladých lidí. Jak uvádí Průcha (2000, str.101) nejvyšší nezaměstnanost je mezi mladými Maročany a Turky, na prostřední pozici jsou mladí Surinamci a nejnižší nezaměstnanosti dosahují mladí Nizozemci. Jedním z řešení této situace může být větší zapojení těchto menšin do vzdělávání a toho lze dosáhnout i znalostí jejich kultur. V Nizozemsku během posledních pár let vyšlo několik publikací zaměřených především na tyto velké etnické skupiny a byla vytvořena řada učebních materiálů, jak pro výuku, tak pro vzdělávání budoucích pedagogů.

1 rok a měli dostatečně velké ubytování měli podle mezinárodních dohod právo na sloučení s rodinou. Toho zejména v 70. letech využila řada dělníků marockého a tureckého původu.

²⁴ Veřejnoprávní televize vysílá některé pořady v arabštině. Většina rodin zde také vlastní satelitní přijímače, kterými přijímá vysílání ze své původní země. V některých rodinách to vede k tomu, že děti nastupující do školy hovoří z domova jen arabsky, jednak proto že tak hovoří rodiče, jednak proto že se rodina dívá jen na arabské televizní kanály.

²⁵ Od 1. ledna 2007 je ze zákona povinný pro všechny imigranty ze zemí vně Evropské unie. Do budoucna se uvažuje o tom, že jeho úspěšné složení bude podmínkou povolení pobytu.

Nikdy nelze generalizovat o jakémkoliv etniku. U Maročanů a Turků, se kterými se v Nizozemsku nejčastěji setkáváme, jsou velké rozdíly mezi první generací, která se zde přistěhovala, a pozdějšími generacemi. Dále jsou rozdíly ve víře, Maročané jsou většinou muslimové, Turci jsou muslimové nebo křesťané. Rozdílné jsou i jednotlivé rodiny a jejich výchovné vzorce. Některé rodiny přijaly více prvků nizozemské kultury, jiné zůstaly tradičnické. U nově příchozích imigrantů hraje řada faktorů roli: původní socioekonomický status, vzdělání, výchova, jazykové znalosti, víra, zda pochází z venkova nebo města a další.

Ke stejným situacím k jakým dochází ve školách, dochází v dětských volnočasových centrech. Zde je možná situace ještě dramatičtější, protože řada rodičů na tyto instituce pohlíží jako na další zdroj asimilačního působení a tomu se chtějí bránit. Stejně tak je v řadě rodin zakořeněna role matky jako hlavní vychovatelky dětí. Pokud dětské centrum navštěvují i děti z etnických minorit, je především na pedagogovi samotném, jak se k této problematice postaví. I přesto, že bude ovlivněn svou výchovou a svým sociálním původem, měl by respektovat kulturní odlišnosti a seznamovat se s nimi, jednak v odborné literatuře, jednak ve svém okolí, tak aby pochopil jednání dětí i rodičů z různých etnických skupin.

3 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ PRACOVNÍ NASAZENÍ PEDAGOGICKÉHO PRACOVNÍKA

Pracovní nasazení je produktivita, tedy míra práce, kterou pracovník v určeném čase zvládne. Synonymum může být pracovní výkon jako kvalitativní a kvantitativní zvládnutí pracovních úkolů v určeném čase.

U pedagogických pracovníků v BSO za pracovní úkoly považujeme dobrý vztah s dětmi, dobrou komunikaci a vztahy s rodiči, výchovu dětí, vytváření bezpečné prostředí a spolupráci s kolegy.

Pracovní nasazení je ovlivněno řadou faktorů. Prvním faktorem je samotná osoba. Roli hraje pohlaví, věk, barva pleti, charakterové vlastnosti, kulturní původ, víra, zkušenosti, vzdělání, původ (z města / venkova), výchova, rodinné prostředí, z kterého pochází, zdravotní stav, životní styl a další.

Dalším faktorem je sociální prostředí, ve kterém se nalézá. Roli hraje pracovní prostředí, životní podmínky, socioekonomický status, sociální síť a další.

Já se dále zaměřím jen na 3 faktory, které jsou součástí mého výzkumu.

3.1 Motivace a stimulace

Při **motivaci** se zaměřujeme na dosažení určitého cíle, vydáváme na to svou energii a to do té doby, dokud nedosáhneme cíle nebo nevznikne jiný důležitější cíl v danou chvíli. V pracovní sféře to může být motivace ke splnění určitých pracovních úkolů. U pedagogického pracovníka v dětském centru to pak může být: 1. vychovat z dítěte samostatnou osobnost, 2. budování dobré pověsti centra, 3. dobré vztahy s rodiči / školou / spolupracovníky, a z krátkodobého hlediska: 4. splnění administrativních úkolů, 5. naplánování a realizace programu, 6. příprava rodičovského večera, 7. konkrétní pomoc rodičům, apod.

Stimulace. Pracovník může být stimulován k odvádění pracovních úkolů a to finanční odměnou (mzda), nehmotnými odměnami (zaměstnaneckými výhodami). Za stimulující je považováno i uznání a pochvala nadřízeného. Takovéto stimulace se pracovníkovi dostává ze strany zaměstnavatele.

V povolání pedagoga se mu navíc dostává stimulace i ze strany dětí – z jejich kladné zpětné reakce (nadšení dětí, zaujetí dětí při programu, rozhovory s dětmi) i z méně kladné re-

akce (děti program nebaví, jsou příliš divoké), která vede k zamyšlení, přehodnocení a vylepšování. Je motivací k tomu, aby pedagog pracoval na svých dovednostech a schopnostech.

Motivaci tak můžeme zaměřit na zvládání jak praktických cílů, tak výchovných i sebevýchovných cílů.

3.2 Pracovní stres a pracovní tlak

Stres chápeme jako psychickou zátěž. Jedná se jednak o situaci a jednak o stav, který zátěžová situace vyvolává. Tato situace může být nepříjemná (distres) nebo naopak příjemná (eustres). Zvládání stresu znamená zvládnutí stresové situace i jejích psychofyzilogických projevů a dopadů na člověka. Konečný (2004, str. 257) považuje v takové situaci za podstatné tyto faktory: 1. osobní vlastnosti člověka, zvláště míru odolnosti vůči stresu, 2. strategii řešení dané situace, 3. vliv sociálního zázemí, a to především podpora nebo nedostatek podpory nejbližších.

Stres je zpříčiněn stresory, vlivy, které působí na člověka, a to jak pozitivně, tak negativně. Konečný (2004, str. 259) uvádí tyto druhy stresorů:

- vztahové – konflikty s partnerem, dětmi, rodiči, přáteli
- pracovní – hrozba nezaměstnanosti, konflikty s nadřízenými nebo kolegy, pracovní přetížení, časová tíseň při plnění zadaných úkolů, nevyhovující pracovní podmínky
- zdravotní – vážná onemocnění, trvalé následky úrazů nebo onemocnění
- nárokové – nevyhovující bydlení, dluhy, vysoké hypotéky, nedostatek financí, nedostatek volného času, nedostatek možností k uspokojení svých zájmů

Stres se projevuje úzkostí, strachem, vztekem, pocitem bezmoci, děláním si starostí. Jak se člověk se zátěžovou situací vyrovná, je velmi závislé nejen na něm samotném, ale i na reakci jeho okolí. Nemalou míru vlivu má i víra člověka, jeho duchovní život, a psychohygienu.

Pracovní tlak. Pod pracovním tlakem se rozumí situace, kdy člověk není schopen nebo jen s vynaložením velkých sil splnit své pracovní úkoly v daném čase. Pracuje tak dlouhodobě pod časovým tlakem nebo ve vysokém tempu. Pracovní tlak může vést k pracovnímu stresu.

Pracovní stres. Mezi příčiny vedoucí k pracovnímu stresu mohou patřit (podle Franck, 2003, str. 6): pracovní tlak, napnuté vztahy mezi vedením a pracovníky, konflikty v práci (s kolegy, rodiči), emocionální zátěž způsobená radikálními změnami, problémy se skloubením práce a péče o děti, nežádoucí formy chování, nejistota zaměstnání z důvodů reorganizace, změny v pracovní době, vysoké požadavky v soukromém životě v kombinaci s náročnou prací. Ještě bych k tomu dodala: více práce z důvodu odchodu nebo nemocnosti zaměstnance (zejména citlivé u malých organizací), očekávání zaměstnavatele, očekávání rodičů a rostoucí počet úkolů.

Zda a jak se stresem člověk vyrovná je u každého odlišné. Každý pracovník subjektivně posuzuje míru požadavků. Zatímco jeden vidí požadavky na něho kladené jako příliš vysoké, druhý vidí stejné požadavky jako zvládnutelné. Stejně tak každý člověk disponuje jinou fyzickou a duševní silou. Pokud je člověk psychicky a fyzicky vyrovnaný, vyrovnává se stresem lépe, než člověk jež má v těchto oblastech problémy.

Reakce na pracovní stres mohou být

- emocionální (strach, napětí, úzkost)
- tělesné (bolesti hlavy, břicha, zvýšený krevní tlak, zrychlená srdeční činnost)
- změny v chování (podráždění, ztráta koncentrace)
- dlouhodobé (syndrom vyhoření, nespavost, přepětí)

Pokud nemá pracovník možnost dostatečného uvolnění a klidu, rizika se zvyšují. Důsledkem dlouhodobě nezvládnutého stresu jsou různá psychosomatická onemocnění.

Kromě dopadu na zdravotní stav jedince, má pracovní stres a tlak dopad i na pracovní výkonnost. Pracovníci dělají více chyb, produktivita klesá, pracovní atmosféra se zhoršuje, zvětšuje se napětí mezi pracovníky a z dlouhodobého hlediska to má negativní dopady na organizaci. V práci pedagoga to může znamenat napětí, které se může přenášet na děti, nedostatečnou soustředěnost a bdělost (čímž se zvyšuje riziko úrazu u dětí), chyby v administrativě, nedostatečná komunikace s rodiči, spolupracovníky, školou. Tyto všechny faktory ovlivňují i provoz samotného centra. Zvláště u malých organizací je tím ovlivněno fungování center.

Možnosti, jak předcházet pracovnímu tlaku v rámci organizace:

- detailně popsaná náplň práce – odsouhlasená pracovníkem

- různorodá práce (střídání se s kolegy v plnění úkolů)
- dobrá komunikace a předávání informací mezi pracovníky a vedením a mezi pracovníky navzájem
- úkoly navíc rovnoměrně rozdělit mezi pracovníky
- dostatek pracovníků – možnost nárazových pracovníků²⁶
- pružná pracovní doba – v BSO je nutnost dodržovat otevírací dobu, pedagogové však mohou pracovat jen několik dní v týdnu a tím snadněji skloubit pracovní povinnosti a péči o rodinu
- klidné pracovní prostředí – místnost, kde mohou pedagogové nerušení strávit přestávku nebo zpracovávat administrativní úkoly
- pravidelné porady, na kterých se pracovníci mohou vyjádřit k fungování organizace
- sebezpůsobovací kurzy – v Nizozemsku velmi oblíbené (a částečně požadované)
- pracovní náplň vytvořit tak, aby co nejvíce vycházela z pracovníkových možností a schopností – sportovně založený pedagog nalezne nejlepší uplatnění ve sportovním BSO nebo jako pedagog zodpovědný za sportovní program

Podle průzkumu, který si nechalo udělat Ministerstvo práce a sociálních věcí (*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*) v roce 2007²⁷, má 35% pedagogických pracovníků problémy s pracovním tlakem a stresem. Jako nejčastější důvody jsou uváděny problémy v soukromí a skloubení práce a péče o rodinu. K dalším patří obsah a organizace práce a množství pracovních úkolů.

²⁶ Jednou z možností zkráceného úvazku je v Nizozemsku pracovat jako *invalkracht*, tedy jako nárazová výpomoc v rozsahu několika hodin nebo dní v měsíci.

²⁷ *Arboplusconvenant Kinderopvang* [online].

3.3 Vztahy se spolupracovníky

„Ráda bych dětem nabídla větší možnost výběru, například jestli si chtějí hrát uvnitř nebo venku, jestli si chtějí teď nebo jindy tvořit, ale moje kolegyně považuje za důležité držet se pevně denního programu, tak jak ho nyní máme. (...)“²⁸

„Jako tým jsme se dohodli v pedagogickém plánu, že poskytneme co možná největší prostor dítěti k vlastnímu rozvoji. V praxi ale vidím, jak je jedna kolegyně velmi korigující, zatímco druhá naopak nechává dětem až přílišnou volnost.“²⁹

Jongepierová (2000, str. 39) tvrdí, že ve vycházení s kolegy platí v podstatě stejná pravidla jako pro vycházení s dětmi: zásadní jsou podpora, respekt a prostor.

Velikost jednotlivých dětských center je velmi odlišná. Některá jsou velmi malá a kromě vedení, tam pracují většinou jen dva pedagogové se stážisty nebo pracovníky na zkrácený úvazek. V takovém případě mají pedagogové v pracovní náplni i veškerý administrativní provoz centra. Na druhé straně spektra jsou velké organizace, které provozují několik typů center (BSO, TSO, kinderdagverblijf) na několika místech – často i v několika městech, a zde už je struktura podstatně více podobná profesionálním firmám. Kromě vedení a pedagogů, jsou zde ještě administrativní pracovníci, recepční a také větší počet stážistů a pracovníků na částečné úvazky. Od velikosti organizace se pak odvíjí i mezilidské vztahy mezi spolupracovníky. V malých centrech, s menším počtem pracovníků, dochází k užším kontaktům, lepší vzájemné znalosti a větší podpoře a důvěře. Na druhé straně zde mohou rychleji vznikat konflikty, pokud na sebe navzájem naráží odlišné osobnosti. Velké organizace bývají více anonymnější, pracovníci se mohou jen míjet či potkávat se jen na formálních setkáních a vztahy nejsou tak úzké. Velikost organizace může mít tedy vliv na utváření vzájemných vztahů, je to však jen jeden z možných faktorů.

Vztahy mezi kolegy mezi spolupracovníky mohou být ovlivněny řadou faktorů. A to jak vnitřními (osobnost a povahové vlastnosti zúčastněných, kulturní a náboženské pozadí, věk a pohlaví), tak vnějšími (pracovní prostředí a jeho atmosféra, pracovní tlak a stres). Při

²⁸ JONGEPIEROVÁ, N. *Het gaat om jou!: Leidsters als spil van pedagogische vernieuwing*, str. 32

²⁹ JONGEPIEROVÁ, Netty. *Het gaat om jou!: Leidsters als spil van pedagogische vernieuwing*, str. 32

seznámení mohou hrát roli i různé efekty (haló efekt, pygmalion efekt) a předsudky (náboženské, kulturní). V jiné pozici jsou také pracovníci pracující 4 – 5 dnů v týdnu a jiné pracovníci pracující jen 1 den v týdnu, pracující jen nárazově nebo stážisté. Každý pracovník je však osobnost a vyniká v jiné oblasti. A to může být pro ostatní kolegy inspirující.

Obecně by se dalo říci, že nejdůležitější je komunikace, zejména pak upřímnost a otevřenost diskutovat, a podpora a spolupráce. Jak už bylo řečeno v úvodu kapitoly, je potřeba, aby se spolupracovníci vzájemně respektovali (a to včetně svých kulturních a výchovných vzorců), podporovali se ve své práci, a to jak v pedagogické práci, tak v ostatních úkolech centra a navzájem si poskytovali prostor pro vlastní ideje a nápady, týkající se programu, výchovy a fungování centra. Pedagogická práce není jednoduchá a o to důležitější jsou důvěrné vazby mezi kolegy. Při dobré spolupráci ví kolegové o sobě, kdo co od koho může očekávat, v čem se mohou na sebe spolehnout. Je to umožněno zavedenými pravidly, domluvami a zvyky. Tuto rovnováhu může snadno narušit stážista nebo nárazový pracovník. Práce v dětském volnočasovém centru je týmovou prací a jejím výsledkem je kvalita centra. Fungování, případně nefungování vzájemných vztahů, může mít vliv na provoz centra.

4 PRACOVNÍ DOBA

Vliv na současnou situaci v Nizozemsku má zcela jistě i vývoj ve 20.století. Vysokou nezaměstnanost, se kterou se potýkalo Nizozemsko během hospodářské krize ve 30.letech, chtěla tehdy vláda řešit zákazem práce pro provdané ženy, tak aby byl dostatek práce pro muže. Tak daleko to nakonec nedošlo a výsledkem pouze bylo, že úřednice a učitelky ztratily práci v den uzavření sňatku. Po válce došlo k obratu a role muže jako hlavy rodiny byla oslabena ve prospěch ženy a jejího vlivu na rozhodování o výchově dětí. V 50.letech získaly ženy další výhody a mimo jiné mohly uzavírat pracovní smlouvy. Stále více se stíraly rozdíly mezi muži a ženami. Ženy začaly považovat za důležité vzdělání, vlastní koníčky, vlastní kariéru mimo domov. Výchova dětí se postupně přenesla na oba rodiče. Až do 60.let však byla stále ideálem „žena v domácnosti, pilíř rodinného života, vždy k dispozici manželovi a dětem“³⁰. S větší zaměstnaností žen rostla i poptávka po dětských zařízeních. Pro řadu žen však bylo zaměstnání pouze řešení zhoršené finanční situace rodiny a různá dětská zařízení byla jen východiskem z nouze a nutným zlem v jejich očích. Jakmile se tedy zlepšily příjmy rodiny, zůstávaly opět ženy doma, aby děti vychovávaly, tak „jak se to sluší v lepších kruzích“³¹. K pozitivnějšímu pohledu na dětská zařízení přispěly vysokoškolsky vzdělané ženy, které v tom naopak viděly příležitost. Díky existenci těchto zařízení mohly začít pracovat, budovat kariéru, studovat a věnovat se svým zájmům. V 60.letech také vzrostla pracovní poptávka po ženách pracujících na zkrácené úvazky. Ke změně smýšlení ve společnosti docházelo postupně během 70.let, i když stále ještě platilo, že muž je živitelem rodiny. V 80. a 90.letech počet pracujících žen vzrostl. Van Dijková a Terpstrová (2000, str.15) uvádí, že v letech 1988 až 1997 vzrostl počet zaměstnaných vdaných žen s nezletilým dítětem z 27% na 45% a počet zaměstnaných svobodných žen s nezletilým dítětem z 26% na 42%, což je téměř dvojnásobek v obou případech.

³⁰ VAN DIJKOVÁ, A., TERPSTROVÁ, L. *Het spel en de spelers: Kindercentra in gesprek met hun partners*, str. 14

³¹ VAN DIJKOVÁ, A., TERPSTROVÁ, L. *Het spel en de spelers: Kindercentra in gesprek met hun partners*, str. 14

Vliv na tom má zcela jistě i fakt, že v roce 1990 začala v Nizozemsku platit pracovní povinnost pro ženy od 18 let. V současnosti tráví matky s malými dětmi průměrně 25 hodin týdně³² v práci. Počet hodin, které tráví muži v práci se však za celý vývoj prakticky nijak výrazně nezměnil. Dalo by se očekávat, že muži by mohli pracovat kratší dobu a spolupodílet se tak na výchově větší měrou, to se ale nestalo.

Z hlediska pracovní doby jsem se zaměřila především na ženy, protože ty tvoří drtivou většinu pedagogických pracovníků v dětských volnočasových centrech. Muži, kteří zde působí, jsou především ve vedoucích funkcích.

Nabízí se zde malé srovnání s Českou republikou. Pokud opomenou zařízení typu mateřských školek, školních družin a zaměřím se pouze na typ zařízení odpovídající BSO, tedy různé volnočasové kluby, nízkoprahová zařízení a centra volného času, musím ze své vlastní zkušenosti říct, že zde působí řada mužů. A to jako pedagogičtí pracovníci, sociální pracovníci, vedoucí nebo ve vedení jako ředitelé. Je to však částečně dáno i více zájmovým charakterem některých klubů a zařízení.

Ve volnočasovém centru je možno pracovat, stejně jako v České republice, na plný nebo zkrácený úvazek.

4.1 Plný úvazek

Práce na plný úvazek znamená, pokud pracovník pracuje plný počet hodin, které mu stanovuje zaměstnavatel. Počet hodin, které musí odpracovat, se liší podle země. V Nizozemsku je za práci na plný úvazek obecně považována práce v rozmezí 40 hodin týdně. Může to však být i 35 nebo 42 hodin týdně.

³² VAN DIJKOVÁ, A., TERPSTROVÁ, L. *Het spel en de spelers: Kindercentra in gesprek met hun partners*, str. 15

V profesi pedagogického pracovníka v dětském volnočasovém centru to mohou být 4 nebo 5 pracovních dní. Z části je to závislé i na otevírací době centra. Ne všechny jsou otevřeny 5 dní v týdnu, některé jsou dokonce otevřeny jen 3 dny v týdnu.

V Nizozemsku je nejrozšířenější mezi ženskou populací práce na zkrácený úvazek. Vláda se v současnosti snaží podporovat práci na plný úvazek, mimo jiné proto, aby se zmenšily ztráty, které tak má na zdravotním pojištění a daních. Podporuje proto vznik dětských volnočasových center, zejména mimoškolních typu – BSO a TSO (viz kapitoly 1.2.5 a 1.2.6). Chce tak zvýšit zaměstnanost především žen, ale i příslušníků etnických menšin, částečně invalidních a starších lidí.

Výhody a nevýhody. Mezi výhody práce na plný úvazek patří:

- vyšší platové ohodnocení (ve srovnání s prací na zkrácený úvazek) a tím pádem finanční nezávislost na partnerovi
- možnost pracovního postupu a povýšení
- plné využití vzdělání a znalostí
- placené dny volna
- zaměstnanecké výhody – zaměstnavatel přispívá na zdravotní pojištění, penzijní připojištění a další
- v případě péče o děti je možno zkrátit pracovní týden na 38 hodin nebo na 4 pracovní dny

Mezi nevýhody je počítáno:

- obtížnější skloubení práce a péče o děti a domácnost
- dopad na soukromý život – méně volného času na zájmy
- méně času na výchovu dětí

Pro práci pedagogického pracovníka se lidé rozhodují z různých důvodů, mezi nejčastější však patří láska k dětem a k práci s nimi. Tu mohou dětem dávat bez ohledu na délku pracovní doby. Mezi faktory, které mohou ovlivnit rozhodnutí pro délku úvazku, nebude

v tomto případě pravděpodobně patřit kariérní růst, který je zde omezenější než v ostatních odvětvích, ale spíše finanční ohodnocení.

4.2 Zkrácený úvazek

Za zkrácený úvazek je pak považována práce v menším rozsahu než 40 hodin (případně 38 hodin). V tomto ohledu patří Nizozemsko k předním zemím v Evropě. Na zkrácený úvazek zde pracuje $\frac{3}{4}$ pracujících žen. Je to pravděpodobně zapříčiněno stále trvajícím povědomím o ženě jako o nezastupitelném elementu ve výchově dětí. A práce na plný úvazek neumožňuje naplno se výchově věnovat. Stejně jako tradiční vyzvedávání dětí na oběd ze školy, nelze skloubit s prací na plný úvazek.

Zároveň je tato skutečnost dána i velkým počtem pracovních míst na zkrácený úvazek na nizozemském pracovním trhu. Zatímco v jiných zemích, včetně České republiky, se ženy s mateřstvím musí rozhodnout mezi prací (a umístěním dítěte do jeslí) a přerušením práce na několik let, v Nizozemsku mohou už od 6 týdnů dítě svěřit do péče centra (viz kapitola 1.2.2) a jít na několik hodin nebo dnů týdně pracovat.

A nejedná se přitom jen o ženy s dětmi, ale i svobodné ženy. Svobodné ženy po studiu si ještě chtějí částečně užívat studentského stylu života a práce na plný úvazek zatím odkládají³³. Podobné je to se staršími ženami. Ty pracovaly většinu doby, kdy pečovaly o děti, na zkrácený úvazek a změna je neláká. Raději se ve zbývajícím čase věnují svým zájmům, dobrovolnické práci, péči o domácnost nebo hlídání dětí. V roce 2008 měla podle průzkumu Sociálního a kulturního plánovacího úřadu (*Sociaal en Cultureel Planbureau*) jen polovina žen nad 40 let placené zaměstnání a jen desetina žen pracovala na plný úvazek³⁴.

³³ Je potřeba podotknout, že na druhé straně velká část studentů pracuje už během studia na střední škole. Jednou z možností je kombinace studia a zaměstnání (tzv. BBL) – v praxi to znamená 4 dny práce (mohli bychom to přirovnat k praxi, tak jak ji chápeme v ČR) a 1 den školní docházky. Nebo BOL – 2x půlroční placená stáž během studia na střední škole.

³⁴ *Nederland deeltijdland (maar alleen voor vrouwen)* [online].

V Nizozemsku se jedná se o několik forem úvazku:

- poloviční úvazek – 4 hodiny 5 dní v týdnu
- poloviční flexibilní úvazek – 20 hodin týdně
- zkrácený úvazek v podobě několika dní v týdnu – většinou 1 až 3 dny týdně
- sdílení pracovního místa (2 pracovníci se dělí o jednu pozici)
- flexibilní práce na zavolání (*oproepkracht*)
- flexibilní úvazek na určitou dobu (např. práce na určitých projektech po dobu 3 měsíců)
- nárazová výpomoc (*invalkracht*) – podle aktuální potřeby – zejména pokud někdo nečekaně onemocní nebo je potřeba rychle výpomoc

Všechny tyto formy mohou fungovat i v dětských volnočasových centrech.

V Nizozemsku je velmi rozšířené pracovat přes pracovní agentury (*uitzendbureau*). Řada pracovníků pracujících na zkrácený pracovní úvazek má smlouvu u pracovní agentury a pro dětské centrum pracuje zprostředkovaně. Tato praxe je velmi rozšířená na celém nizozemském pracovním trhu a v praktickém životě nemá velký dopad na pracovní stránku. Rozdíl je pouze v případě nejasností týkajících se například mzdy. Ty řeší pracovník s agenturou. Pracovní problémy se řeší na pracovišti (v tomto případě v centru) přímo s nadřízenými. Práce přes agenturu umožňuje pracovat velmi flexibilně – např. pracovat zároveň pro několik dětských center nebo v dobu, která pracovníkovi nejvíce vyhovuje.

Výhody a nevýhody. Práce na zkrácený úvazek má řadu výhod:

- umožnění skloubení práce a výchovy dětí
- nepřerušování kariéry
- snazší zastoupení v době nepřítomnosti nebo nemoci
- umožňuje skloubení práce a volnočasových aktivit

Zároveň i nevýhod:

- menší finanční ohodnocení (což nepřímo vede k větší finanční závislosti na muži)
- vyžaduje vyšší flexibilitu

- vyšší administrativní náklady pro zaměstnavatele

V Nizozemsku je stále – i přes řadu změn v druhé polovině minulého století – zakořeněn do určité míry ideál muže jako živitele rodiny a ženy jako vychovatelky dětí. Ne vždy však jeho platové ohodnocení pokryje náklady rodiny a v takovém případě začíná řada žen pracovat, alespoň na zkrácený úvazek, a hlavním důvodem je finanční faktor.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 VÝZKUM

Ve výzkumné části jsem se zaměřila na pedagogické pracovníky BSO. Důvodů bylo několik:

- mé vlastní zkušenosti, které mi měly pomoci při zkoumání a vyhodnocování
- dětské volnočasové centrum BSO jako nový fenomén v Nizozemsku
- zatím relativně málo výzkumů v oblasti dětských volnočasových center BSO
- minimum výzkumů na téma pedagogický pracovník BSO (většina výzkumů se zaměřuje na děti v těchto zařízeních)

Ve výzkumu jsem se zaměřila na to, jak délka pracovního úvazku a tedy délka pracovní doby ovlivňují pracovní nasazení pedagogického pracovníka. Pracovní úvazek může být dvojího druhu – plný úvazek a zkrácený úvazek. Zkrácený úvazek dále může mít odlišné formy realizace. Ve volnočasovém centru BSO se jedná většinou o práci v rozsahu několika dní v týdnu nebo měsíci. Pracovní nasazení je souhrnem vnitřních a vnějších faktorů, které pracovníka vedou k výkonu. Měřitelnost výkonu pedagogického pracovníka v práci s dětmi ve volnočasovém zařízení je podstatně složitější než měřitelnost výkonu pracovníka v administrativní pozici. Změřit výstupy ve výchově dětí nebo v komunikaci s rodiči se mi zdály v mé pozici nezměřitelné. Rozhodla jsem se proto zaměřit na faktory, které mohou jeho výkon ovlivňovat a z nich odvodit míru pracovního nasazení. Míra pracovního nasazení může být objektivní a subjektivní. Ve výzkumu jsem se pokusila o zachycení obou.

5.1 Příprava výzkumu

V přípravné fázi jsem se snažila zjistit, které jsou hlavní faktory ovlivňující pracovní výkon pedagogických pracovníků. Z odborné literatury a vlastních zkušeností jsem se rozhodla pro zkoumání vlivu motivace, stresu, vztahů s dětmi, rodiči a vztahů s kolegy na pracovišti. Ty jsem se rozhodla srovnat s délkou pracovního úvazku a prozkoumat vzájemný vliv.

Jako výzkumný problém jsem si stanovila vztah mezi délkou pracovní doby (pracovním úvazkem) a pracovním nasazením pedagogického pracovníka. Otázka tedy zněla: Jaký je vztah mezi délkou pracovní doby a pracovním nasazením pedagogického pracovníka?

Ve srovnání s pracovníky na zkrácený úvazek jsou pracovníci na plný úvazek denně ve styku s dětmi, znají je dobře, mají spolu vytvořený vztah, ví, jaká mají děti očekávání týkající se programu, znají jejich schopnosti a dovednosti. Denně jsou také v kontaktu s jejich rodiči a navzájem si předávají informace o dítěti. Se svými spolupracovníky se znají, ví, v čem se na sebe mohou vzájemně spolehnout, v čem kdo z nich vyniká, a navzájem si tak mohou vypomoci. Tím, že jsou v zaměstnání denně, mohou více ovlivňovat dění v něm a prosazovat své nápady. Své pracovní úkoly si mohou rozprostřít do více dnů a tak být pod menším pracovním tlakem.

Z toho vyplynula základní hypotéza: Pracovní nasazení pedagogického pracovníka na plný úvazek je vyšší než pedagogického pracovníka na zkrácený úvazek.

K základní hypotéze jsem si ještě vytvořila pomocné hypotézy, které mi měly pomoci základní hypotézu potvrdit nebo vyvrátit.

Pomocné hypotézy:

Pracovníci na zkrácený úvazek čelí většímu pracovnímu tlaku.

Pracovníci na plný úvazek mají bližší vztahy s dětmi a lépe vycházejí s rodiči.

Pracovníci na zkrácený úvazek mají menší vazby se spolupracovníky.

V přípravné fázi jsem vytvořila dotazník, který jsem roznesla k připomínkám do dvou organizací v Dronten. Zároveň jsem ho poslala i svým bývalým kolegům (pracujícím na oba typy úvazku) v České republice ke komentáři. Následně jsem podle reakcí obou stran vypracovala nový dotazník. Při jeho sestavování jsem vycházela z komentářů nizozemských pedagogů, které se týkaly hlavně formulace otázek a obsahu. Zpětně mohu říci, že se mi tento postup osvědčil, protože ze všech zpětných reakcí, které jsem dostala, považovali pouze dva lidé otázky za příliš subjektivní a proto se výzkumu nezúčastnili. Zároveň jsem se pokusila dotazník technicky zpracovat tak, aby byl co nejrychleji vyplnitelný, a tím se zvýšila jeho návratnost.

5.2 Realizace výzkumu

Ve svém výzkumu jsem se zaměřila na pedagogické pracovníky v dětských volnočasových zařízeních typu BSO (*buitenschoolse opvang*). Při výzkumu jsem chtěla získat co možná nejpestřejší obrázek o situaci a rozhodla jsem se proto oslovit širší skupinu pedagogů, jež v těchto zařízeních pracují. Vzhledem ke svým možnostem jsem zvolila pro sběr dat dotazník. Jeho výhodou je rychlejší sběr dat od větší skupiny, nevýhodou nižší návratnost. Té jsem se pokusila předejít adresným směřováním a částečnou kombinací elektronické a klasické pošty.

Zkoumaný vzorek jsem vybírala na základě těchto kritérií:

- a. z každé provincie 10 zařízení provozujících BSO, s výjimkou provincie Noord Holland a Zuid Holland, kde je nejvyšší hustota obyvatelstva díky ekonomicky významným městům (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag), zde to bylo vybráno 20 zařízení
- b. samotné zařízení bylo vybráno náhodně, tak aby byla reprezentativnost co nejvyšší – stejné podmínky tak měly malé i velké organizace

Osloveno tak bylo celkem 160 organizací. Výzkumu samotného se zúčastnilo 102 center a ke zpracování jsem dostala zpět 123 vyplněných dotazníků. Zbývajících 58 organizací se nezúčastnilo z těchto důvodů:

- ve 13 případech - přílišná pracovní zaneprázdněnost pedagogických pracovníků
- ve 2 případech se neúčastní jiných výzkumů než přímo se týkajících jejich organizace
- v 1 případě se jednalo o velkou organizaci (s 1000 pracovníků), která se podílí jen na výzkumech týkajících se organizace samotné nebo výzkumech majících vliv na dětská volnočasová centra obecně
- v 1 případě - s tím vedení nechtělo zaměstnance zatěžovat
- ve 2 případech považovali otázky za příliš subjektivní
- a ve zbývajících 39 případech jsem nedostala žádnou odpověď

Musím dodat, že podobný výzkum jsem nikdy nerealizovala v České republice, nemohu tedy srovnávat, ale osobně jsem velmi ocenila, pokud se mi organizace (případně pracovníci) omluvila, že se výzkumu nezúčastní a z jakých důvodů. Ve většině případů to byly velmi milé zprávy.

Zároveň jsem byla překvapená návratností, vzhledem k některým výzkumům, které jsem četla, i k mé pozici zahraniční studentky (a tedy ne renomovaného výzkumného ústavu) jsem očekávala nižší návratnost. V Nizozemsku se v oblasti dětských volnočasových center dělají stále různé výzkumy a šetření, což na jedné straně vede k tomu, že jsou pracovníci zvyklí vyplňovat různé dotazníky, na druhé straně jsou však často zavaleni výzkumy různých institucí, škol, studentů atd., že už se opravdu účastní jen vybraných výzkumných projektů. Což je patrné i z omluvných odpovědí, které jsem dostala.

5.3 Výsledky výzkumu

5.3.1 Profil pedagogického pracovníka

Výzkumný vzorek tvořilo 123 respondentů. Z tohoto vzorku byly všechny zkoumané osoby ženy. To odpovídá i poznatkům, které jsem uvedla ve 4. kapitole, že na pozici pedagogického pracovníka ve volnočasovém centru pro děti pracují v Nizozemsku většinou ženy. Z toho 46 žen pracovalo na plný úvazek a 77 žen na zkrácený úvazek, převedeno je to 37,1% respondentů s plným úvazkem a 62,1% se zkráceným úvazkem. Z toho je patrné, že více než 50% zkoumaných pracuje na zkrácený úvazek, a to částečně odpovídá i jiným průzkumům, podle kterých až $\frac{3}{4}$ žen upřednostňuje práci na zkrácený úvazek.

Ve zkoumaném vzorku byly v úvodu zkoumány následující faktory.

Délka praxe. Nejvíce respondentů pracuje jako pedagogický pracovník 2 roky. Ženy pracující na plný úvazek tak odpověděly v 41,3% a jejich kolegyně se zkráceným úvazkem ve 40,2%. Dále následuje praxe v délce 3 let – 26,1% pracovníků s plným úvazkem a 36,4% se zkráceným úvazkem. Nejmenší zastoupení má u pracovníků s plným úvazkem praxe kratší než 1 rok (4,3%) a u pracovníků se zkráceným úvazkem pracovní zkušenosti delší než 3 roky (1,3%). Tato skutečnost může vést k závěru, že zaměstnanci na plný úvazek zůstávají ve své pozici déle, zatímco pracovníci se

zkráceným úvazkem více mění pracovní pozice, věnují se ostatním zájmům, včetně dobrovolnické práce. BSO je relativně nově zavedené zařízení (jeho rozvoj se počítá od roku 2006) a teprve v současnosti vznikají specializované obory a kurzy pro tyto pracovníky. Je tedy možné, že řada z nich jsou mladí absolventi s menší praxí než jejich kolegové v ostatních typech volnočasových center pro děti. Srovnání je viditelné i v tabulce (Tab. I.)

Délka pracovního týdne. Délkou pracovního týdne u pracovníků s plným úvazkem je obecně rozuměno 40 hodin a 5 pracovních dnů v týdnu. Některá volnočasová centra jsou ale otevřena jen 3 nebo 4 dny v týdnu, v závislosti na tom pak mohou být za práci na plný úvazek považovány i 4 pracovní dny. V jiných zařízeních jsou už 4 pracovní dny považovány za práci na zkrácený úvazek. Vždy záleží na organizaci a pracovní smlouvě. V tabulce (Tab. II.) jsou tak 4 dny jako délka pracovního dne zastoupeny jak u pracovníků na plný úvazek (10,9%), tak u pracovníků na zkrácený úvazek (41,6%). Zbývajících 89,1% žen pracuje 5 pracovních dnů v týdnu. Z pracovníků na zkrácený úvazek pracuje 39% 3 pracovní dny v týdnu.

Důvody vedoucí k výběru plného nebo zkráceného úvazku. V teoretické části jsou uvedeny různé důvody vedoucí k tomu, že se lidé rozhodují pro určitý druh úvazku. Své rozhodnutí mohou často změnit s přibývajícím praxí, změnou rodinné situace či s příležitostmi, která je jim nabídnuta. V dotazníku jsem se zajímala, jaký byl nejpodstatnější důvod pro rozhodnutí dotazovaných žen.

Z něj vyplynulo, že ženy se pro práci na plný úvazek nerozhodují z důvodů budování kariéry, ale z finančních důvodů (54,3%) a jiných důvodů (43,5%). Jako jiný důvod bylo nejčastěji uvedeno, že dotazované práce prostě „baví“ a chtějí ji tedy dělat co nejvíce. Tento důvod uvedlo 12 žen (26,1%). Další důvody byly: „ráda dělám s dětmi“ (8,7%), „ukončení studia“, „nechci sedět doma a nic nedělat“, „nemám vlastní děti“, „více kontaktu s kolegy“ (vše 2,2%).

Tab. 1. Důvody vedoucí k práci na plný úvazek.

	kariéra	finance	jiné
absolutní četnost	1	25	20
výběrový průměr	2,2	54,3	43,5

U pracovníků na zkrácený úvazek je více faktorů, které jejich rozhodnutí mohou ovlivnit. Podle očekávání se však většina žen (62,3%) pro tuto variantu rozhoduje především z důvodů výchovy vlastních dětí. V menší míře jsou to finanční okolnosti (19,5%). Čtyři ženy uvedly jiný důvod: „volné místo“, „péče o domácnost“, „takhle mi to vyhovuje“ a „domácnost a děti“.

Tab. 2. Důvody vedoucí k práci na zkrácený úvazek.

	vlastní děti	studium	finance	jiná práce	jiné
absolutní četnost	48	8	15	2	4
výběrový průměr	62,3	10,4	19,5	2,6	5,2

Postoj k případné změně. V obou zkoumaných skupinách je většina žen spokojena se současným stavem a nic by na něm neměnila.

Tab. 3. Postoje k případné změně pracovního úvazku.

	beze změny		zvýšení úvazku		snížení úvazku	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
plný úvazek	42	91,3	1	2,2	3	6,5
zkrácený úvazek	64	83,1	13	16,9	0	0,0

V důvodech pak zaznívalo nejčastěji, že je tato práce naplňuje (u plného úvazku) nebo umožňuje skloubit rodinu, péči o domácnost a jiné aktivity (u zkráceného úvazku). Velmi se mi osobně líbila odpověď jedné dotazované (ze vzájemné korespondence vyplynulo, že v oboru pracuje už 30 let), která uvedla: „pracuji ráda s dětmi a dostávám hodně lásky zpět“. Podobně výstižná byla i odpověď: „mám rovnováhu mezi prací, domácností, dětmi a jinými záležitostmi“. Překvapivá byla odpověď u jedné dotazované, která pracuje na plný úvazek, že by ráda pracovala ještě více, aby měla „více času na všechny (pracovní) úkoly“. Důvody případné změny byly u pracovníků s plným úvazkem více času na rodinu, zájmy a děti, a u jejich kolegů se zkráceným úvazkem to bylo lepší finanční ohodnocení.

Důležitost pracovních úkolů z pohledu pracovníků (Tab. III. a IV.). V dotazníku měly ženy seřadit důležitost svých pracovních úkolů a to konkrétně: 1. hra s dětmi, 2.

komunikace s rodiči, 3. výchova dětí, 4. vytváření pocitu bezpečí, 5. spolupráce s kolegy. Nejdůležitější pracovní úkol měl mít první pozici, nejméně důležitý pracovní úkol pátou pozici. U obou skupin je na prvním místě vytváření pocitu bezpečí. Nejmenší důležitost je pak kladena na spolupráci s kolegy. Obě skupiny se dále shodují na výchově dětí jako druhém nejdůležitějším úkolu. V dalších bodech už se rozcházejí. Pro pracovníky na plný úvazek je stejně důležitá jako výchova dětí i hra s nimi. Na dalším místě je komunikace s rodiči. Ta je pracovníky na zkrácený úvazek daleko méně podstatná a nejčastěji byla kladena na poslední místo spolu se spoluprací s kolegy.

5.3.2 Vztahy s dětmi

V dotazníku bylo několik otázek na děti a především na vztah s nimi. 93,4% pracovníků na plný úvazek a 93,6% pracovníků na zkrácený úvazek považuje své vztahy s dětmi za výborné nebo dobré. Nikdo z dotazovaných nemá pocit, že by vztahy nebyly dobré nebo se zhoršily. Tento stav je hodnocen ze subjektivního hlediska dotazovaných.

Tab. 4. Vztahy s dětmi.

vztah k dětem	výborný		dobrý		mohl by se zlepšit		zlepšil se		zhoršil se		jiný	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%
plný úvazek	18	39,1	25	54,3	3	6,5	0	0	0	0	0	0
zkrácený úvazek	34	44,2	37	48,1	5	6,5	1	1,3	0	0	0	0

Vztah mezi délkou pracovní doby a vztahy s dětmi vidí 84,4% pracovníků s plným úvazkem a 44,2% pracovníků se zkráceným úvazkem. První skupina vidí pozitivní vliv délky úvazku na vztahy s dětmi, ve druhé skupině vidí 36,4% dotazovaných negativní vliv.

Tab. 5. Vliv úvazku na vztahy s dětmi.

	silnější vazba		menší vazba		bez vlivu	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
plný úvazek	39	84,8	0	0,0	7	15,2
zkrácený úvazek	6	7,8	28	36,4	43	55,8

Vliv etnických menšin na práci nebyl prokázán. V obou skupinách je procentuální zastoupení dětí z etnických menšin téměř ve všech případech menší než 50% (Tab. V.). 91,3% dotazovaných s plným úvazkem a 96,1% dotazovaných se zkráceným úvazkem uvádí, že přítomnost těchto dětí v jejich dětském volnočasovém centru nemá vliv na jejich práci. Jako případný vliv uvádí zbývající dotazovaní obtížnější domluvu s rodiči (6,5%), více pozornosti (2,2%) a pozitivní vliv na ostatní děti a obohacující kulturní prvek (3,9%).

Celkově nebyl prokázán jednoznačný vztah mezi délkou pracovní doby a kvalitou vztahů s dětmi. I přesto, že 36,4% pracovníků na zkrácený úvazek vidí negativní vazbu, stejný vzorek hodnotí v 92,3% vztahy s dětmi jako výborné nebo dobré.

5.3.3 Vztahy s rodiči

V hodnocení důležitosti není komunikace s rodiči hodnocena jako prioritní, ve skupině pracovníků se zkráceným úvazkem je dokonce na posledním místě v důležitosti pracovních úkolů, přesto je v obou skupinách komunikace a vztahy s rodiči subjektivně viděna jako dobrá. Celkem 91,3% pracovníků s plným úvazkem a 96,1% pracovníků se zkráceným úvazkem hodnotí tento vztah pozitivně.

Tab. 6. Komunikace s rodiči.

	plný úvazek		zkrácený úvazek	
	AČ	%	AČ	%
Vycházím dobře se všemi rodiči.	19	41,3	32	41,6
S většinou rodičů mám dobrý vztah.	23	50,0	42	54,5
S některými rodiči mám problém.	1	2,2	0	0,0
Je to těžké, s rodiči se nedomluvím.	3	6,5	0	0,0
Jiné.	0	0,0	3	3,9

Tab. 7. Vliv úvazku na vztahy s rodiči.

	lepší komunikace		horší komunikace		bez vlivu	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%
plný úvazek	12	26,1	0	0,0	34	73,9
zkrácený úvazek	0	0,0	8	10,4	69	89,6

Vztah mezi délkou pracovní doby a komunikací s rodiči vidí 26,1% pracovníků s plným úvazkem a 10,4% pracovníků se zkráceným úvazkem. První skupina vidí pozitivní vliv délky úvazku na komunikaci s rodiči, ve druhé skupině vidí 10,4% dotazovaných negativní vliv. Žádný vztah mezi komunikací s rodiči a délkou úvazku vidí 73,9% pracovníků s plným úvazkem a 89,6% pracovníků se zkráceným úvazkem.

Vzájemně ovlivňující vztah délky úvazku a vztahů s rodiči nebyl prokázán.

5.3.4 Vztahy se spolupracovníky

V dotazníku byl hodnocen i vztah se spolupracovníky. Pracovníci s plným úvazkem vidí tento vztah jako kladný v 97,8%, pracovníci se zkráceným úvazkem v 98,7%. Jako nefunkční vztah nebyl hodnocen ani jednou. Jiné případy zahrnovaly tato prohlášení: „pracuji jen se stážistkou a s tou mám dobrý vztah“ a „je to funkční stav“.

Tab. 8. Vztahy se spolupracovníky.

	plný úvazek		zkrácený úvazek	
	AČ	%	AČ	%
Mám dobré vztahy s kolegy.	19	41,3	42	54,5
Jsme dobrý tým.	12	26,1	28	36,4
Jsme přáteli i mimo pracoviště.	14	30,4	6	7,8
Mám špatné vztahy s kolegy.	0	0,0	0	0,0
Jiné.	1	2,2	1	1,3

Jiný pohled nabízí spolupráce s kolegy ve formě podpory v jednotlivých pracovních úkolech. Pracovníci hodnotili podporu kolegů v následujících bodech: 1. výchova dětí, 2. příprava programu, 3. komunikace s rodiči, 4. vytváření bezpečného prostředí pro děti (Tab. VI. a VII.).

Z výsledků vyplývá, že obě skupiny mají podporu ve výchově dětí. Pracovníci na zkrácený úvazek však čelí nedostatečné podpoře svých kolegů v ostatních oblastech – v přípravě programu (3,9%), při komunikaci s rodiči (6,5%) a při vytváření bezpečného prostředí (2,6%). V těchto případech uvedli dotazovaní, že nikdy nedostávají podporu.

V ostatních případech se jim podpory dostává v různé míře, nejčastěji však respondenti uváděli možnost vždy a často. Pracovníkům na plný úvazek se nejlepší podpory dostává

v přípravě programu. Jejich kolegům se zkráceným úvazkem se nejlepší podpory dostává ve výchově dětí.

Z výsledků tak vyplývá, že obě skupiny mají dobré vztahy se spolupracovníky a dostává se jim od nich podpory v některých pracovních úkolech. Vliv délky úvazku na vztahy na pracovišti nebyl prokázán.

Záměrně jsem se rozhodla nezkoumat vztahy s nadřízenými. Většina mé korespondence se zařízeními byla vedena přes jejich vedení a otázky na vztahy podřízených s nadřízenými by mohly způsobit neúčast na výzkumu nebo přinést zkreslené údaje.

5.3.5 Motivace

Zde jsem zkoumala míru motivace a míru zaujetí pro práci. V obou případech šlo o subjektivní posouzení dotazovaným.

Dotazovaní uvádí na otázku, zda mají ještě stále motivaci k práci, v 71,7% u pracovníků s plným úvazkem a v 81,8% u pracovníků se zkráceným úvazkem, „ano“. Ostatní pracovníci v obou skupinách mají motivaci často. Ani v jediném případě nebyla uvedena odpověď ne. Lze tedy říci, že pracovníci (bez ohledu na výši úvazku) mají motivaci pracovat.

Tab. 9. Míra motivace k práci.

	ano		často		ne	
	Č	%	Č	%	Č	%
plný úvazek	33	71,7	13	28,3	0	0,0
zkrácený úvazek	63	81,8	14	18,2	0	0,0

Dále jsem zkoumala míru zaujetí pro práci. Je tím myšleno, nakolik se pracovník ztotožňuje se svou prací. Z tohoto pohledu vychází více upřesňující výsledky předchozí otázky. 87% dotázaných pracovníků s plným úvazkem uvedla ztotožnění se s prací, z toho 8,7% cítí stále větší zaujetí pro práci. Obdobné výsledky jsou u pracovníků se zkráceným úvazkem, zde je to dokonce v 93,5% případů zaujetí pro práci. Na druhé straně však 13% dotázaných (ze skupiny s plným úvazkem) uvedlo, že se cítí stále méně spojeni se svou prací. U této skupiny by bylo potřeba dále zkoumat jejich motivy pro tento postoj, aby bylo možno zvolit opatření vedoucí k pozitivnějšímu postoji.

Tab. 10. Míra zaujetí pro práci.

	ano		stále více		stále méně	
	Č	%	Č	%	Č	%
plný úvazek	36	78,3	4	8,7	6	13,0
zkrácený úvazek	64	83,1	8	10,4	5	6,5

Vliv na motivaci pracovníků má i jejich možnost realizace vlastních myšlenek. Zkoumala jsem 4 oblasti realizace: 1. programová náplň, 2. výchova dětí, 3. zařízení a materiální zabezpečení, 4. pracovní podmínky (Tab. VIII. a IX.).

Z výsledků vyplývá, že v tomto ohledu jsou na tom pracovníci s plným úvazkem lépe. Ve všech zmíněných oblastech převládá odpověď ano. Nejmenší spokojenost je s možností změn v pracovním prostředí. Tam dostávají pracovníci nejméně prostoru. (Tab. VIII.)

Pracovníci se zkráceným úvazkem mají největší prostor pro uskutečnění vlastních nápadů v oblasti programové náplně a výchovy dětí. Je to zapříčiněno tím, že zde mají nejvíce přímého vlivu. Menší vliv mají ve změnách pracovních podmínek a v rozhodování o zařízení centra a jeho vybavení. To vyplývá i z výzkumu. 66,2% dotázaných má někdy vliv na vybavení a zařízení centra, 7,8% ho nemá vůbec. 68,8% dotázaných má menší vliv na změnu pracovních podmínek, 15,6% nemá žádný vliv (Tab. IX.). V souvislosti s předchozími závěry však vyplývá, že tato skutečnost nemá dopad na motivaci pracovníků v obou skupinách.

5.3.6 Pracovní tlak a stres

Jak už bylo popsáno v teoretické části pracovní tlak a z něj vznikající pracovní stres může být zapříčiněn řadou vlivů.

Ve výzkumu jsem si položila otázku, zda je na některou ze zkoumaných skupin kladen větší tlak na výkonnost vzhledem k délce pracovního úvazku.

Největší počet respondentů v obou skupinách odpověděl, že někdy tento tlak na sobě pociťuje. Ve skupině pracovníků na zkrácený úvazek však je rozdíl mezi odpověďmi někdy a nikdy jen 5,2%. A tlak na sobě často pociťuje pouze 11,7% respondentů z této skupiny. Dalo by se tedy odvodit, že je na ně vyvíjen menší tlak než na jejich kolegy s plným úvazkem. Ti pociťují pracovní tlak ve vyšší míře. Rozdíl přesto není příliš dramatický. 28,3% z nich nepociťuje vůbec žádný tlak.

Tab. 11. Pociťování tlaku na výkonnost v závislosti na délce pracovního úvazku.

pociťování tlaku	často		někdy		nikdy	
	počet	%	počet	%	počet	%
plný úvazek	8	17,4	25	54,3	13	28,3
zkrácený úvazek	9	11,7	36	46,8	32	41,6

V dotazníku jsem se dále soustředila na vlastnosti a faktory mající podle dotazovaných největší vliv na pracovní výkon a které mohou mít vliv na vznik pracovního stresu.

Ve výzkumu měli dotazovaní seřadit vlastnosti ovlivňující pracovní nasazení. Jednalo se o: 1. flexibilitu, 2. kreativitu, 3. odolnost vůči stresu, 4. komunikativnost, 5. samostatnost. První místo byla nejdůležitější vlastnost, páté místo nejméně důležitá vlastnost. Vzhledem k velikosti zkoumaného vzorku a různorodosti názorů, byly hodnoty jednotlivých vlastností podobné a dělily se o pozice.

U pracovníků na plný úvazek byla na prvním místě komunikativnost. Na druhém místě byla flexibilita a kreativita. Na třetím místě byla odolnost vůči stresu a samostatnost. (Tab. X.)

U pracovníků na zkrácený úvazek byla na prvním místě samostatnost a kreativita, na druhém místě komunikativnost, na třetím odolnost vůči stresu, flexibilita byla na čtvrtém místě a kreativita na posledním pátém místě. (Tab. XI.)

Z těchto výsledků je patrné, že obě skupiny považují odlišné vlastnosti za důležité ve své práci. Rozdíly však nejsou velké a nelze tedy tyto výsledky generalizovat.

Dalším zkoumaným jevem byly faktory, které působí zátěžově na respondenty. I v této části měli se dotazovaní seřadit sestupně vlivy od nejvíce zátěžově působícího po nejméně stresově ovlivňující. Na výběr měli: 1. hodně dětí, 2. nepříjemní kolegové, 3. málo času na přípravu, 4. příliš mnoho úkolů a málo času, 5. špatná komunikace s rodiči / kolegy, 6. pracovní změny, 7. problémy v soukromí, 8. vztah s vedením.

Tab. 12. Stresující faktory (podle pracovníků s plným úvazkem).

výběrový průměr	1. místo	2. místo	3. místo	4. místo	5. místo	6. místo	7. místo	8. místo
hodně dětí	26,1	15,2	13,0	15,2	10,9	6,5	6,5	6,5
nepříjemní kolegové	6,5	15,2	13,0	21,7	19,6	10,9	10,9	2,2
málo času na přípravu	23,9	30,4	30,4	6,5	4,3	2,2	2,2	0,0
příliš mnoho úkolů a málo času	34,8	19,6	15,2	10,9	8,7	4,3	4,3	2,2
špatná komunikace s rodiči / kolegy	2,2	6,5	8,7	8,7	21,7	17,4	17,4	17,4
pracovní změny	0,0	6,5	8,7	13,0	8,7	19,6	17,4	26,1
problémy v soukromí	0,0	2,2	0,0	8,7	10,9	26,1	21,7	30,4
vztah s vedením	6,5	4,3	10,9	15,2	15,2	13,0	19,6	15,2

Za nejvíce stresující faktor je považováno hodně dětí a příliš mnoho úkolů v časovém tlaku. Málo času na přípravu je v rozmezí druhého a třetího místa. Všechny 3 faktory měly také nejmenší výskyt v druhé polovině tabulky (5. – 8. místo). Problémy se spolupracovníky jsou na čtvrté pozici. Jako nejméně stresující jsou uváděny pracovní změny a problémy v soukromí. Ty se téměř nevyskytovaly na prvním pozicích. Ani vztahy s vedením nebo špatná komunikace nehrají velkou roli jako stresory.

Podobné výsledky vykazují i pracovníci na zkrácený úvazek. Na první místo řadí hodně dětí a příliš mnoho úkolů v časovém tlaku. Druhé místo přiřadili nedostatku času na přípravu. I tato skupina nepovažuje za stresory pracovní změny a problémy v soukromém životě.

Tab. 13. *Stresující faktory (podle pracovníků se zkráceným úvazkem).*

výběrový průměr	1. místo	2. místo	3. místo	4. místo	5. místo	6. místo	7. místo	8. místo
hodně dětí	20,8	19,5	13,0	11,7	7,8	7,8	7,8	11,7
nepříjemní kolegové	13	11,7	14,3	16,9	9,1	11,7	10,4	13,0
málo času na přípravu	13	19,5	16,9	13,0	11,7	9,1	11,7	5,2
příliš mnoho úkolů a málo času	27,3	20,8	18,2	11,7	9,1	7,8	3,9	1,3
špatná komunikace s rodiči / kolegy	10,4	10,4	11,7	13,0	10,4	14,3	16,9	13,0
pracovní změny	5,2	3,9	10,4	11,7	15,6	16,9	11,7	24,7
problémy v soukromí	2,6	5,2	3,9	9,1	15,6	19,5	22,1	22,1
vztah s vedením	7,8	9,1	11,7	13	20,8	13,0	15,6	9,1

Z výsledků tak vyplývá, že na obě zkoumané skupiny působí zátěžově stejné vlivy. Nejčastěji uvedené stresory jsou velké množství dětí, velké množství úkolů a nedostatek času na jejich splnění.

Posledním zkoumaným faktorem bylo pracovní tempo. Dotazovaní měli přiřadit hodnoty k jednotlivým výroky. Z 5 výroků byly 4 výroky směřované na pracovní tlak, 1 výrok byl směřován na nedostatek práce.

U pracovníků na plný úvazek byly první 4 výroky nejčastěji hodnoceny na stupnici „často“ a „někdy“. Výrok „mám příliš práce“ ohodnotilo 21,7% dotazovaných na stupnici „vždy“. Z výsledků je zřejmé, že pracovníci na plný úvazek pracují často pod pracovním tlakem.

Tab. 14. Pracovní tempo (z pohledu pracovníků na plný úvazek).

	vždy		často		někdy		nikdy	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%
pracuji pod pracovním tlakem	3	6,5	13	28,3	19	41,3	11	23,9
nestíhám	5	10,9	19	41,3	18	39,1	4	8,7
mám příliš práce	10	21,7	15	32,6	13	28,3	8	17,4
chtěla bych zvolnit tempo	5	10,9	14	30,4	15	32,6	12	26,0
mám málo práce	1	2,2	4	8,7	19	41,3	22	47,8

Pracovníci na zkrácený úvazek mají nejčastěji pocit, že pracují pod pracovním tlakem. Oproti druhé skupině však daleko častěji uvádějí i možnost „nikdy“, tedy že nepracují pod tlakem.

Tab. 15. Pracovní tempo (z pohledu pracovníků na zkrácený úvazek).

	vždy		často		někdy		nikdy	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%
pracuji pod pracovním tlakem	12	15,6	25	32,5	27	35,1	13	16,9
nestíhám	7	9,1	23	29,9	24	31,2	23	29,9
mám příliš práce	13	16,9	27	35,0	18	23,4	19	24,7
chtěla bych zvolnit tempo	10	13,0	22	28,6	30	39,0	15	19,5
mám málo práce	8	10,4	10	13,0	16	20,8	43	55,8

Z výsledků vyplývá ze pracovníci pracující na plný úvazek se daleko častěji cítí pod pracovním tlakem než pracovníci na zkrácený úvazek.

Obě skupiny pracovníků na sobě pociťují tlak, pracovníci na zkrácený úvazek však daleko častěji pracují pod menším nebo žádným tlakem. Hypotéza, že pracovníci na zkrácený úvazek čelí většímu pracovnímu tlaku byla vyvrácena.

5.3.7 Závěr

Na začátku výzkumu jsem si stanovila výzkumný problém: Jaký je vztah mezi délkou pracovní doby a pracovním nasazením pedagogického pracovníka?

A stanovila základní hypotézu: Pracovní nasazení pedagogického pracovníka na plný úvazek je vyšší než pedagogického pracovníka na zkrácený úvazek.

K základní hypotéze jsem si ještě vytvořila pomocné hypotézy, které mi měly pomoci základní hypotézu potvrdit nebo vyvrátit.

Pomocné hypotézy:

Pracovníci na plný úvazek mají bližší vztahy s dětmi a lépe vycházejí s rodiči.

Pracovníci na zkrácený úvazek mají menší vazby se spolupracovníky.

Pracovníci na zkrácený úvazek čelí většímu pracovnímu tlaku.

Hypotéza: *Pracovníci na plný úvazek mají bližší vztahy s dětmi a lépe vycházejí s rodiči.* nebyla potvrzena.

U zkoumaného vzorku bylo prokázáno, že není prokazatelný rozdíl ve vztazích mezi dětmi a pracovníkem na plný nebo zkrácený úvazek. Pracovníci na zkrácený úvazek si myslí, že jejich vztah je délkou pracovního úvazku ovlivněn, přesto hodnotí své vztahy s dětmi jako dobré nebo výborné. Rozdíl není ani ve vztazích s rodiči. Pracovníci na plný úvazek mají více příležitostí pro komunikaci s rodiči, přesto obě skupiny vztahy hodnotí jako dobré.

Hypotéza: *Pracovníci na zkrácený úvazek mají menší vazby se spolupracovníky.* byla vyvrácena.

Neprokázal se žádný ovlivňující vztah mezi délkou pracovního úvazku a vztahy se spolupracovníky.

Hypotéza: *Pracovníci na zkrácený úvazek čelí většímu pracovnímu tlaku.* byla vyvrácena.

Prokázalo se, že pracovníci na plný úvazek na sobě pociťují daleko častěji pracovní tlak než pracovníci na zkrácený úvazek.

Základní hypotéza: *Pracovní nasazení pedagogického pracovníka na plný úvazek je vyšší než pedagogického pracovníka na zkrácený úvazek.* byla vyvrácena.

Neprokázal se žádný ovlivňující vztah mezi délkou pracovního úvazku a pracovním nasazením.

Tyto výsledky jsou platné pro zkoumaný vzorek. Zjištěné údaje nelze zobecňovat, protože řada odpovědí byla subjektivním pohledem dotazovaných na kladené otázky. V jiném složení by výzkum mohl mít zcela jiné závěry.

6 DOPORUČENÍ

Doporučení jsou určena zkoumanému vzorku. Jak již jsem uvedla v předchozí kapitole, byly odpovědi často subjektivní a s jiným zkoumaným vzorkem by výsledky mohly dopadnout zcela jinak.

Výzkum poukázal na řadu kladných zjištění:

1. vztahy mezi dětmi a pracovníky jsou dobré bez ohledu na délku pracovního úvazku
2. vztahy mezi pracovníky na pracovišti jsou dobré bez ohledu na délku pracovního úvazku
3. vztahy s rodiči jsou dobré bez ohledu na délku pracovního úvazku
4. pracovníci na zkrácený úvazek pracují se stejným pracovním nasazením jako jejich kolegové

Na druhou stranu výzkum přinesl i několik varovných signálů pro zaměstnavatele i dotazované:

1. pracovníci pracují pod pracovním tlakem způsobeným velkým počtem dětí
2. pracovníci pracují pod pracovním tlakem způsobeným velkým počtem pracovních úkolů
3. pracovníci mají málo času na přípravu

Doporučení:

1. zaměstnavatelé by měli přijmout opatření ke snížení tlaku na pracovníky
2. zaměstnavatelé by se měli snažit poskytnout pracovníkům na zkrácený úvazek více prostoru pro jejich vlastní nápady, především týkající se pracovních podmínek a materiálního zařízení a vybavení centra
3. spolupracovníci by měli pracovníkům na zkrácený úvazek poskytovat více podpory a pomoci při přípravě programu
4. zaměstnavatelé by se měli snažit poskytnout pracovníkům na plný úvazek dostatek motivujících podnětů, aby neklesalo jejich zaujetí pro práci

5. zaměstnavatelé by pracovníkům na plný úvazek měli poskytnout větší prostor pro realizaci nápadů v oblasti pracovních podmínek

Možnostmi, jak řešit pracovní tlak u obou skupin dotazovaných by mohly být pravidelné porady, sebezobčasnávací kurzy pro pracovníky, více komunikace mezi pracovníky a vedením i mezi pracovníky navzájem, rovnoměrné rozdělení úkolů, více pedagogických pracovníků či specializovaných pracovníků (recepční, administrativní pracovník), více stážistů nebo pracovníků s různou délkou zkráceného úvazku (nárazoví pracovníci, pracovníci na 1 – 2 dny v týdny).

V rámci pracovních porad by měl být prostor i pro nápady, se kterými přicházejí pracovníci, prostor pro diskusi a změnu. Své slovo by měli mít i pracovníci, kteří pracují v centru jen na zkrácený úvazek.

Pracovníci by se měli pravidelně setkávat i mimo pracovní prostředí, podnikat společné aktivity a pracovat na vzájemném poznávání a prohlubování vztahů. V neformální, uvolněném prostředí se pracovníci mohou poznat i z jiných stránek a vzájemně se inspirovat. Jednou z možností jsou různé teambuildingové aktivity, ale i sportovní odpoledne s bowlingem nebo společná večere v restauraci.

Zlepšení v jednotlivých bodech se vždy ukáže jako pozitivní nejen pro jedince, ale i pro celou organizaci.

ZÁVĚR

Pro mě osobně bylo velmi přínosné, jak studování literatury k této problematice, tak možnost provedení výzkumu. Jako bývalý pedagog volného času jsem mohla porovnat, jak na stejnou problematiku nazírají místní autoři, kde se inspirují a jaké cíle si kladou. Stejně tak zajímavá byla spolupráce s nizozemskými kolegy a jejich pohled na tuto problematiku.

Nizozemsko má zcela jiné tradice a systém fungování mimoškolních zařízení, a také zcela jinou mentalitu. Proto jsem část teoretické části věnovala zařazení do systému, tak aby si čtenář dokázal udělat obrázek o tom, jak zde fungují volnočasová zařízení a jaká je role pedagogického pracovníka v nich.

Ve výzkumu jsem se zaměřila na pracovníky dětských volnočasových center BSO. Snažila jsem se srovnat jejich postoje k práci, faktory, které mohou ovlivňovat jejich pracovní nasazení. Za nejdůležitější faktory ovlivňující jejich práci považuji vztahy s dětmi, vztahy s rodiči a vztahy se spolupracovníky. A dále míru pracovního tlaku a motivace, které mohou mít pozitivní i negativní vztah na pracovní nasazení pracovníků. Výsledky jsem vzájemně porovnávala u dvou skupin dotazovaných – u pracovníků na plný úvazek a u pracovníků na zkrácený úvazek.

Z výzkumu vyplynulo, že obě zkoumané skupiny mají podobné pracovní nasazení. Zkoumaní hodnotí pozitivně všechny vztahy, do kterých vstupují. Nejsou tak ovlivněni délkou svého úvazku. Zároveň z výzkumu vyplynulo, že pracovníci na plný úvazek jsou vystaveni většímu pracovnímu tlaku než pracovníci na zkrácený úvazek. Obě skupiny udávají jako nejvíce zátěžově působící velké množství dětí, velké množství pracovních úkolů a nedostatek času.

Protože dotazovaní odpovídali na otázky z velké míry subjektivně, nelze výzkumné závěry zobecňovat a i doporučení jsou nasměrována na tuto zkoumanou skupinu.

Na závěr bych se vrátila k mottu, které je uvedené na začátku. „Nejde jenom o to, co dělá, ale i o to kdo je.“ Ať už budou na pedagoga kladené jakékoliv úkoly, měl by vždy svou práci dělat s láskou a jít dětem (a nejen jim) příkladem svým chováním a jednáním.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] AHLERS, Jos, VREUGDENHIL, Kees. *De basisschool*. 1. vyd. Twello : Van Tricht, 2006. ISBN 90-7346-060-3
- [2] BALLEUXOVÁ, Marielle, HOEXOVARÁ, Josette. *Zo werkt dat!: Inspirerende praktijkvoorbeelden uit de Nederlandse kinderopvang*. 1. vyd. Utrecht: NIZW Jeugd, 2005. ISBN 90-856002-2-7
- [3] HEETVELD, Gijsbert. *Compendium basisonderwijs: Basisteksten over de basisschool*. 2. vyd. Oenkerk : Heetveld, 2006. ISBN 90-808-5692-4
- [4] JONGEPIEROVÁ, Netty. *Het gaat om jou!: Leidsters als spil van pedagogische vernieuwing*. 1. vyd. Utrecht: NIZW Jeugd, 2005. ISBN 90-856002-3-5
- [5] KABELA, Miroslav. *Holandská zkušenost: Jak malá země řeší aktuální společenské a politické problémy*. 1. vyd. Brno: Barrister& Principal, 1999. Kapitola 10, Cizinci a menšiny v Nizozemí, s. 121 - 139 ISBN 80-85947-41-2
- [6] KRIKKE, Jaap. *Je moet wel van ze houden!: dertig adviezen voor kleurrijk onderwijs*. 1. vyd. Kampen: Ten Have, 2007. ISBN 978-90-259-5788-9
- [7] MAŇÁK, Josef, ŠVEC, Vlastimil (ed.). *Cesty pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Brno: Paido, 2004. ISBN 80-7315-078-6
- [8] MEIVOGELOVÁ, Ria. *Buitenschoolse opvang: theorie en praktijk*. 1.vyd. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum, 1996. ISBN 90-313-1303-3
- [9] NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie téměř pro každého*. 1. vyd. Praha: Academia, 2004. Kapitola Stres s. 256 - 261 ISBN 80-200-1198-6
- [10] NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie téměř pro každého*. 1. vyd. Praha: Academia, 2004. Kapitola Motivace s. 181 - 206 ISBN 80-200-1198-6
- [11] PRŮCHA, Jan. *Interkulturní psychologie: Sociopsychologické zkoumání kultur, etnik, ras a národů*. 1.vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-885-6
- [12] SINGEROVÁ, Elly, KLEERKOPEROVÁ, Loes. *Pedagogisch kader kindercentra*. 1.vyd. Maarssen: Elsevier gezondheidszorg, 2009. ISBN 978-90-352-3055-2
- [13] SCHIPPEROVÁ, Anna, ESHUIISOVÁ, Janine. *Buitenschoolse opvang*. 1. vyd. Alphen aan den Rijn: Kluwer, 2008. ISBN-13: 978-90-13-05952-6

- [14] VAN DIJKOVÁ, Anke, TERPSTROVÁ, Linda. *Het spel en de spelers: Kindercentra in gesprek met hun partners*. 1. vyd. Utrecht: NIZW, 2000. ISBN 90-5050-862-6
- [15] VAN HOESELOVÁ, Agnes, STIGTEROVÁ, Bianca. *Leren en werken in de kinderopvang*. 1. vyd. Maarssen: Elsevier / De Tijdstroom, 1998. ISBN 90-352-1964-3
- [16] VAN POPPELENOVÁ, Edith. *Zelfreflectie binnen de kinderopvang*. 1. vyd. Twello: Tricht, 2007. ISBN 978-90-73460-59-1
- [17] VERPAALENOVÁ, Ameike. *In contact met Marokkaanse en Turkse ouders: Een handreiking voor de leerkracht*. 1. vyd. Tilburg: Zwijssen, 1997. ISBN 90-276-3937-X
- [18] WENDELGELSTOVÁ, Mariëtte, HUIJZEROVÁ, Marlies, FRANSEN, Flip. *Zo word je leidster in de kinderopvang*. 1. vyd. Groningen: Noordhoff, 2009. ISBN 978-90-0176-524-8
- [19] *Arbeidsrisico's in de kinderopvang* [online]. [cit 2010-3-16]. Dostupný z WWW: <<http://www.arbeidsinspectie.nl/>>
- [20] *Arboplusconvenant Kinderopvang* [online]. 2007 [cit 2010-3-9] Dostupný z WWW: <http://www.fcbwjk.nl/Content/Paginas/Branches/Kinderopvang/020_Arboconvenant.aspx>
- [21] *Fulltime werk* [online]. [cit 2010-4-11]. Dostupný z WWW: <<http://verdien.geldmet.nl/werk/fulltime>>
- [22] *Kinderdagverblijf Poespas* [online]. [cit 2010-3-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.kinderdagverblijfpoespas.nl/>>
- [23] *Kinderopvang* [online]. [cit 2010-4-9]. Dostupný z WWW: <www.kinderopvangspot.nl>
- [24] *Nederland deeltijdland (maar alleen voor vrouwen)* [online]. [cit 2010-4-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.kennislink.nl/publicaties/nederland-deeltijdland-maar-alleen-voor-vrouwen>>

- [25] *The Netherlands has highest rate of part-timers in Europe* [online]. [cit 2010-4-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.kinderdagverblijfpoespas.nl/>>
- [26] *Netwerkbureau kinderopvang* [online]. [cit 2010-2-9] Dostupný z WWW: <<http://www.netwerkbureaukinderopvang.nl/nl/p48f6fde0b9dda/actueel.html>>
- [27] *Nevyhovuje vám plný úvazek? Vyzkoušejte alternativu.* [online]. [cit 2010-3-9] Dostupný z WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/vyzkousejte-alternativni-uvazky/>>
- [28] *Over overblijven* [online]. [cit 2010-2-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties#ref-minocw>>
- [29] *Parttime* [online]. [cit 2010-4-3]. Dostupný z WWW: <<http://nl.wikipedia.org/wiki/Parttime>>
- [30] *Primair onderwijs 2009 - 2010* [online]. [cit 2010-1-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/basisonderwijs#ref-minocw>>.
- [31] *Voor gastouders. Nieuwe regels voor gastouderopvang* [online]. [cit 2010-2-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties#ref-minocw>>
- [32] *Voorgezet onderwijs* [online]. [cit 2010-1-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/basisonderwijs#ref-minocw>>.
- [33] Franck, E. J. H. (ed.). *Werkdruk en werkstress* [online]. 2003 [cit 2010-3-20]. Dostupný z WWW: <http://www.arbobondgenoten.nl/arbothem/werkdruk/digidoku/werkdruk_en_werkstress_gemeenten.pdf>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

AČ	absolutní četnost
BSO	Buitenschoolse opvang (typ volnočasového zařízení)
CITO	Centraal Instituut voor Toetsontwikkeling (centrální zkušební úřad)
HAVO	Hoger Algemeen Voortgezet Onderwijs (typ střední školy)
HBO	Hoger Beroepsonderwijs (vyšší odborná škola)
KC	Kinderopvang centrum (dětské volnočasové centrum nebo organizace)
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (ministerstvo školství, kultury a vědy)
OU	Openbare universiteit (univerzita)
TSO	Tussenschoolse opvang (typ volnočasového zařízení)
VVD	Volkspartij voor Vrijheid en Democratie (lidová strana pro svobodu a demokracii)
VMBO	Vorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs (typ střední školy)
VWO	Vorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs (typ střední školy)
WO	Wetenschappelijk Onderwijs (vysoká škola)

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Důvody vedoucí k práci na plný úvazek.....	49
Tab. 2. Důvody vedoucí k práci na zkrácený úvazek.....	50
Tab. 3. Postoje k případné změně pracovního úvazku.....	50
Tab. 4. Vztahy s dětmi.....	51
Tab. 5. Vliv úvazku na vztahy s dětmi.....	51
Tab. 6. Komunikace s rodiči.....	52
Tab. 7. Vliv úvazku na vztahy s rodiči.....	52
Tab. 8. Vztahy se spolupracovníky.....	53
Tab. 9. Míra motivace k práci.....	54
Tab. 10. Míra zaujetí pro práci.....	55
Tab. 11. Pociťování tlaku na výkonnost v závislosti na délce pracovního úvazku.....	56
Tab. 12. Stresující faktory (podle pracovníků s plným úvazkem).....	57
Tab. 13. Stresující faktory (podle pracovníků se zkráceným úvazkem).....	58
Tab. 14. Pracovní tempo (z pohledu pracovníků na plný úvazek).....	58
Tab. 15. Pracovní tempo (z pohledu pracovníků na zkrácený úvazek).....	59

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Dotazník (originální verze).
- P II Dotazník (česká verze).
- P III Seznam BSO účastnících se výzkumu.
- P IV Tabulky k výzkumu.

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK (ORIGINÁLNÍ VERZE)

ONDERZOEK VAN HET INVLOED VAN DE WERKTIJD OP HET WERKPRESTATIE

vrouw man

Werkt u

fulltime parttime

Als u fulltime werkt, ga naar deel A, als u parttime werkt of zoals oproepkracht, ga naar deel B.

DEEL A

1. Hoe lang werkt u al als pedagogische medewerker?

minder dan 1 jaar 1 jaar 2 jaren 3 jaren meer dan 3 jaren

2. Hoeveel dagen per week werkt u?

.....

3. Waarom werkt u fulltime?

carrière opbouwen financiële omstandigheden andere(specificeren)

4. Als u de mogelijkheid had om te kiezen, zou u blijven werken zoals nu of zou u liever minder / meer dagen werken? En waarom?

Ik zou liever minder werken omdat

Ik vind het zo prima omdat

Ik zou liever meer werken omdat

5. Wat is volgens u de belangrijkste taak?

(zet deze in volgorde van 1 t/m 5, 1 – het meest belangrijk, 5 – het minst belangrijk)

- spelen met kinderen
- communicatie met ouders
- opvoeden van kinderen
- maken van veilige sfeer
- samenwerking met collega's

6. Hoe goed zijn uw relaties met kinderen?

goed het kan beter het is verbeterd het is verslechterd andere

7. Heeft u ook allochtone kinderen in de BSO? Hoeveel procent is dat?

minder dan 25% 25 - 50% 50 - 75% meer dan 75% geen

8. Heeft de aanwezigheid van allochtone kinderen invloed op uw werk? Welke?

.....

9. Heeft uw werktijd invloed op uw relatie met kinderen?

- Ja, heel veel, ik heb een sterkere band met kinderen.
- Ja, ik heb een minder sterke banden met kinderen dan ik wil.
- Nee, ik heb al een goede band met kinderen.

10. Hoe is uw communitatie met de ouders?

- Ik kan heel goed omgaan met alle ouders.
- Met de meeste ouders heb ik een prima relatie.
- Met sommige ouders heb ik problemen.
- Het is moeilijk, ouders hebben taalproblemen.
- Anders

11. Heeft uw werktijd invloed op uw relatie met ouders?

- Ja, ik heb betere relatie met ouders.
- Ja, ik heb niet zo'n sterke relatie met ouders.
- Nee, het heeft geen invloed.

12. Hoe is de relatie met uw collega's ?

- Ik heb een goede relaties met mijn collega's.
- We zijn een goed team.
- Ik heb een goede relatie ook buiten het werk.
- Ik heb een slechte relatie met collega's.
- Anders

13. Heeft u ondersteuning van uw collega's:

- | | | | | |
|--|---------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| in opvoeden van kinderen | <input type="checkbox"/> altijd | <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> soms | <input type="checkbox"/> nooit |
| in voorbereiden van het programma | <input type="checkbox"/> altijd | <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> soms | <input type="checkbox"/> nooit |
| in de communicatie met ouders | <input type="checkbox"/> altijd | <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> soms | <input type="checkbox"/> nooit |
| in het maken van een goede sfeer voor kinderen | <input type="checkbox"/> altijd | <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> soms | <input type="checkbox"/> nooit |

14. Heeft u nog steeds motivatie om naar werk te gaan?

- ja soms nee

15. Voelt u zich betrokken bij het werk?

heel veel meer en meer steeds minder

16. Heeft u genoeg ruimte om uw eigen ideeën binnen de BSO te realiseren?

Op het gebied van:

dagindeling (programma) ja vaak helaas niet

opvoeding ja vaak helaas niet

inrichting (lokaal, materiaal) ja vaak helaas niet

arbeidsomstandigheden ja vaak helaas niet

17. Voelt u extra druk om prestaties te leveren omdat u fulltime werkt?

vaak soms nooit

18. Hoe vind u het werktempo en de hoeveelheid?

Ik werk onder tijdsdruk. altijd vaak soms nooit

Ik heb te maken met een achterstand in het werk. altijd vaak soms nooit

Ik heb te veel werk te doen. altijd vaak soms nooit

Ik zou het kalmer aan willen doen in het werk. altijd vaak soms nooit

Ik heb te weinig werk. altijd vaak soms nooit

19. Wat is het meest stressvolle aan uw werk?

(zet in het volgorde van 1 t/m 8, 1 – het meest stressvol, 8 – het minst stressvol)

- veel kinderen
- lastige collega's
- weinig tijd voor voorbereiding
- heel veel taken in weinig tijd
- slechte communicatie met ouders/collega's
- veranderingen in het werk
- privé problemen
- relatie met leidinggevende

20. Welke eigenschap heeft het meest invloed op de werkprestatie?

(zet deze in volgorde van 1 t/m 5, 1 – het meest belangrijk, 5 – het minst belangrijk)

- flexibel
- creatief
- stressbestendig
- communicatief
- zelfstandig

Dank u wel voor de medewerking aan dit onderzoek.

DEEL B

1. Hoe lang werkt u al als pedagogische medewerker?

- minder dan 1 jaar 1 jaar 2 jaren 3 jaren meer dan 3 jaren

2. Hoeveel dagen per week werkt u?

.....

3. Waarom werkt u parttime?

- eigen kinderen
- studie
- financiële omstandigheden
- ander werk
- andere

4. Als u de mogelijkheid had om te kiezen, zou u blijven werken zoals nu of zou u liever meer / minder dagen werken? En waarom?

- Ik zou liever minder werken omdat
- Ik vind het zo prima omdat
- Ik zou liever meer werken omdat

5. Wat is volgens u de belangrijkste taak?

(zet deze in volgorde van 1 t/m 5, 1 – het meest belangrijk, 5 – het minst belangrijk)

- spelen met kinderen
- communicatie met ouders
- opvoeden van kinderen
- maken van veilige sfeer
- samenwerking met collega's

6. Hoe goed zijn uw relaties met kinderen?

goed het kan beter het is verbeterd het is verslechterd andere

7. Heeft u ook allochtone kinderen in de BSO? Hoeveel procent is dat?

minder dan 25% 25 - 50% 50 - 75% meer dan 75% geen

8. Heeft de aanwezigheid van allochtone kinderen invloed op uw werk? Welke?
.....

9. Heeft uw werktijd invloed op uw relatie met kinderen?

- Ja, heel veel, ik heb een sterkere band met kinderen.
- Ja, ik heb een minder sterke banden met kinderen dan ik wil.
- Nee, ik heb al een goede band met kinderen.

10. Hoe is uw communitatie met de ouders?

- Ik kan heel goed omgaan met alle ouders.
- Met de meeste ouders heb ik een prima relatie.
- Met sommige ouders heb ik problemen.
- Het is moeilijk, ouders hebben taalproblemen.
- Anders

11. Heeft uw werktijd invloed op uw relatie met ouders?

- Ja, ik heb betere relatie met ouders.
- Ja, ik heb niet zo'n sterke relatie met ouders.
- Nee, het heeft geen invloed.

12. Hoe is de relatie met uw collega's ?

- Ik heb een goede relaties met mijn collega's.
- We zijn een goed team.
- Ik heb een goede relatie ook buiten het werk.
- Ik heb een slechte relatie met collega's.
- Anders

13. Heeft u ondersteuning van uw collega's:

- | | | | | |
|--|---------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| in opvoeden van kinderen | <input type="checkbox"/> altijd | <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> soms | <input type="checkbox"/> nooit |
| in voorbereiden van het programma | <input type="checkbox"/> altijd | <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> soms | <input type="checkbox"/> nooit |
| in de communicatie met ouders | <input type="checkbox"/> altijd | <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> soms | <input type="checkbox"/> nooit |
| in het maken van een goede sfeer voor kinderen | <input type="checkbox"/> altijd | <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> soms | <input type="checkbox"/> nooit |

14. Heeft u nog steeds motivatie om naar werk te gaan?

- ja soms nee

15. Voelt u zich betrokken bij het werk?

- heel veel meer en meer steeds minder

16. Heeft u genoeg ruimte om uw eigen ideeën binnen de BSO te realiseren?

Op het gebied van:

- | | | | |
|--------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|
| dagindeling (programma) | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> helaas niet |
| opvoeding | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> helaas niet |
| inrichting (lokaal, materiaal) | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> helaas niet |
| arbeidsomstandigheden | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> helaas niet |

17. Voelt u extra druk om prestaties te leveren omdat u parttime werkt?

- vaak soms nooit

18. Hoe vind u het werktempo en de hoeveelheid?

- | | | | | |
|--|---------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| Ik werk onder tijdsdruk. | <input type="checkbox"/> altijd | <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> soms | <input type="checkbox"/> nooit |
| Ik heb te maken met een achterstand in het werk. | <input type="checkbox"/> altijd | <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> soms | <input type="checkbox"/> nooit |
| Ik heb te veel werk te doen. | <input type="checkbox"/> altijd | <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> soms | <input type="checkbox"/> nooit |
| Ik zou het kalmer aan willen doen in het werk. | <input type="checkbox"/> altijd | <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> soms | <input type="checkbox"/> nooit |
| Ik heb te weinig werk. | <input type="checkbox"/> altijd | <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> soms | <input type="checkbox"/> nooit |

19. Wat is het meest stressvolle aan uw werk?

(zet in het volgorde van 1 t/m 8, 1 – het meest stressvol, 8 – het minst stressvol)

- veel kinderen
- lastige collega's
- weinig tijd voor voorbereiding
- heel veel taken in weinig tijd
- slechte communicatie met ouders/collega's
- veranderingen in het werk
- privé problemen
- relatie met leidinggevende

20. Welke eigenschap heeft het meest invloed op de werkprestatie?

(zet deze in volgorde van 1 t/m 5, 1 – het meest belangrijk, 5 – het minst belangrijk)

- flexibel
- creatief
- stressbestendig
- communicatief
- zelfstandig

Dank u wel voor de medewerking aan dit onderzoek.

PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK (ČESKÁ VERZE)

POZNÁMKA: Obě části jsou identické, vyjma otázky číslo 3, proto uvádím překlad jen jedné části.

VÝZKUM VLIVU DÉLKY PRACOVNÍ DOBY

NA PRACOVNÍ NAsAZENÍ

žena muž

Pracujete

na plný úvazek na zkrácený úvazek

Pokud pracujete na plný úvazek, prosím vyplňte Část A, pokud pracujete na zkrácený úvazek nebo na zavlání, vyplňte Část B.

ČÁST A / B

1. Jak dlouho pracujete jako pedagogický pracovník?

méně než 1 rok 1 rok 2 roky 3 roky více než 3 roky

2. Kolik dní v týdnu pracujete?

.....

3. Proč pracujete na plný úvazek?

budování kariéry finanční okolnosti jiné (upřesněte)

Proč pracujete na zkrácený úvazek?

vlastní děti

studium

finanční okolnosti

další práce

jiné (upřesněte)

4. Pokud byste si mohl(a) vybrat, pracoval(a) byste stejně jako nyní nebo raději více / méně dní? A proč?

Raději bych pracoval(a) méně, protože

Nyní mi to vyhovuje, protože

Raději bych pracoval(a) více, protože

5. Jaké jsou podle Vás nejdůležitější úkoly?

(seřadte od 1 do 5, 1 je nejdůležitější, 5 nejméně důležité)

- hra si s dětmi
- komunikace s rodiči
- výchova dětí
- vytvoření bezpečné atmosféry
- spolupráce s kolegy

6. Jak dobré jsou Vaše vztahy s dětmi?

- dobré je co zlepšovat zlepšily se zhoršily se jiné

7. Máte ve Vašem volnočasovém centru také děti z etnických menšin? Kolik procent přibližně tvoří tyto děti?

- méně než 25% 25 - 50% 50 - 75% více než 75% žádné

8. Má přítomnost dětí z etnických menšin vliv na Vaši práci? Jaký?

.....

9. Má délka Vašeho úvazku vliv na Vaše vztahy s dětmi?

- Ano, mám silnější vazby s dětmi.
- Ano, mám méně silné vazby s dětmi, než bych chtěl(a).
- Ne, mám dobré vztahy s dětmi.

10. Jak vycházíte s rodiči?

- Vycházím dobře se všemi rodiči.
- S většinou rodičů mám dobrý vztah.
- S některými rodiči mám problémy vycházet.
- Je to těžké, s rodiči se nedomluví.
- Jinak

11. Má délka Vašeho úvazku vliv na Vaše vztahy s rodiči?

- Ano, mám lepší vztahy s rodiči.
- Ano, má to negativní vliv na náš vztah.
- Ne, nemá to žádný vliv.

12. Jak vycházíte s kolegy?

Mám dobré vztahy s kolegy.

Jsme dobrý tým.

Jsme přáteli i mimo pracoviště.

Mám špatné vztahy s kolegy.

Jinak

13. Máte podporu kolegů?

ve výchově dětí vždy často někdy nikdy

v přípravě programu vždy často někdy nikdy

při komunikaci s rodiči vždy často někdy nikdy

při vytváření bezpečného prostředí pro děti vždy často někdy nikdy

14. Máte ještě stále chuť (motivaci) chodit do práce?

ano někdy ne

15. Cítíte vztah k Vaší práci?

velmi stále více stále méně

16. Máte dost prostoru realizovat Vaše nápady ve Vašem dětském volnočasovém centru?

Oblasti:

programová náplň ja vaak helaas niet

výchova dětí ano někdy ne

zařízení a materiální vybavení ano někdy ne

pracovní podmínky ano někdy ne

17. Cítíte na sobě větší tlak na výkonnost, protože pracujete na plný / zkrácený úvazek?

často někdy nikdy

18. Jak pocítujete pracovní tlak?

Pracuji pod pracovním tlakem. vždy často někdy nikdy

Nestíhám. vždy často někdy nikdy

Mám příliš moc práce. vždy často někdy nikdy

Chtěl(a) bych zvolnit tempo. vždy často někdy nikdy

Mám málo práce. vždy často někdy nikdy

19. Co je nejvíce stresující na Vaší práci?

(seřadte od 1 po 8, 1 je nejvíce stresující, 8 nejméně stresující)

- hodně dětí
- nepříjemní kolegové
- málo času na přípravu
- příliš mnoho úkolů ve velmi krátkém čase
- špatná komunikace s rodiči / kolegy
- pracovní změny
- problémy v soukromí
- vztah s vedením

20. Jaké jsou podle Vás vlastnosti, které mají největší vliv na pracovní nasazení?

(seřadte od 1 do 5, 1 je nejdůležitější, 5 nejméně důležité)

- pružnost (flexibilita)
- kreativita
- odolnost vůči stresu
- komunikativnost
- samostatnost

Děkuji za spolupráci na výzkumu.

PŘÍLOHA P III: SEZNAM BSO ÚČASTNÍCÍCH SE VÝZKUMU

BSO Ark	KC Babelbos	KC Schatjes en schoffies
KC Neuzen – Neuzen	KC Tubby Kid	KC Tinteltuyn
BSO Triodus	BSO Kleur-rijk	BSO Freekidz
BSO Catalpa	KC Jabadoo	KC Open up
KC Tovervis	BSO Blokhut	KC Kid at home
KC Overkant	KC Kaboutertjes	BSO Kinderspeelkasteel
BSO Oversteek	BSO Woudlopers	KC Butterfly
BSO De Boomhut	KC Snoopy	KC Cokon
KC PenP	KC Vlinder	BSO Avonturiers
KC Kiekeboe	BSO Kickertje	BSO Dijkje
BSO Struin	KC Knotz	BSO Villa cardan
BSO Speelboom	KC Plukkebol	BSO Krulevaar
KC Hand in hand	BSO Zus en zo	KC Humanitas Limburg Noord
KC Kids and animals	KC Mimojo	KC Humanitas Oost Gelderland
BSO Toverhoed	BSO Klimboom	KC Humanitas Oost Brabant
Sport BSO IJsselstein	KC Beun	KC Humanitas Limburg Zuid
BSO IJsselstein	KC Zjoezjoe	KC Humanitas Noord Holland
KC Tante Thea	KC Amira	KC Oma Roodkapje
KC Kidz	KC Saartje	BSO Allio
BSO Kasteel	KC Geheime tuin	BSO Babelbos
KC Schaepskooi	BSO Simsalabim	BSO Humanitas Midden Brabant
BSO Freddy en Willeke	KC Elfen wereld	BSO Kabaal
KC Roodkapje	BSO Snoesje	BSO Pippeloentje
KC Saartje	KC Honderdhuizen	BSO Traverz
KC Humanitas Zuid Holland	KC Kindervilla	BSO Vuurvlieg
KC Trumpy	BSO Rollebol	BSO Sportlust
KC Zoete Inval	BSO Babino	BSO Speeldoos
BSO Kidz	KC Molen	
BSO Ukkie	KC Sammykids	
KC Reuzenvlinder	KC Wipneuz	
BSO Dolleboel	KC Kabouters	
BSO Hocus Pocus	KC Zonnedaawtje	

BSO Carroussel

BSO Ganzennest

BSO Jippo

BSO Schippertje

BSO Buren

BSO Mikado

BSO Ratjetoe

BSO Pegasus

BSO Biebelebom

BSO Ster

BSO Pandabeer

PŘÍLOHA P IV: TABULKY K VÝZKUMU

Tab. I. Délka praxe jako pedagog.

	méně než 1 rok		1 rok		2 roky		3 roky		více než 3 roky	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%
plný úvazek	2	4,3	8	17,4	19	41,3	12	26,1	5	10,9
zkrácený úvazek	7	9,1	10	13,0	31	40,2	28	36,4	1	1,3

Tab. II. Délka pracovního týdne u pracovníků na plný a zkrácený úvazek.

	1 den	2 dny	3 dny	4 dny	5 dnů
plný úvazek	0	0	0	5	41
zkrácený úvazek	3	12	30	32	0

Tab. III. Důležitost pracovních úkolů (podle pracovníků se plným úvazkem).

	1. místo		2. místo		3. místo		4. místo		5. místo	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%
hra s dětmi	9	19,6	12	26,1	8	17,4	10	21,7	7	15,2
komunikace s rodiči	5	10,9	7	15,2	13	28,3	12	26,1	9	19,6
výchova dětí	5	10,9	15	32,6	11	23,9	10	21,7	5	10,9
vytváření pocitu bezpečí	24	52,2	6	13,0	7	15,2	4	8,7	5	10,9
spolupráce s kolegy	3	6,5	6	13,0	7	15,2	10	21,7	20	43,5

Tab. IV. Důležitost pracovních úkolů (podle pracovníků se zkráceným úvazkem).

	1. místo		2. místo		3. místo		4. místo		5. místo	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%
hra s dětmi	17	22,1	12	15,6	22	28,6	16	20,8	10	13,0
komunikace s rodiči	3	3,9	17	22,1	16	20,8	18	23,4	23	29,9
výchova dětí	15	19,5	29	37,7	14	18,2	10	13,0	9	11,7
vytváření pocitu bezpečí	35	45,5	10	13,0	11	14,3	10	13,0	11	14,3
spolupráce s kolegy	7	9,1	9	11,7	14	18,2	23	29,9	24	31,2

Tab. V. Procentuální zastoupení dětí z etnických menšin v BSO.

	< 25%		25 – 50%		50 – 75%		> 75%		0 %	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%
plný úvazek	36	78,3	9	19,6	0	0,0	0	0,0	1	2,2
zkrácený úvazek	30	39,0	34	44,2	5	6,5	2	2,6	6	7,8

Tab. VI. Podpora spolupracovníků (pracovníci na plný úvazek).

	vždy		často		někdy		nikdy	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%
ve výchově dětí	28	60,9	10	21,7	8	17,4	0	0,0
v přípravě programu	24	52,2	20	43,5	2	4,3	0	0,0
při komunikaci s rodiči	14	30,4	18	39,1	11	23,9	3	6,5
při vytváření atmosféry bezpečí	19	41,3	22	47,8	5	10,9	0	0,0

Tab. VII. Podpora spolupracovníků (pracovníci na zkrácený úvazek).

	vždy		často		někdy		nikdy	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%
ve výchově dětí	48	62,3	20	26,0	9	11,7	0	0,0
v přípravě programu	25	32,5	31	40,3	18	23,4	3	3,9
při komunikaci s rodiči	19	24,7	43	55,8	10	13,0	5	6,5
při vytváření atmosféry bezpečí	36	46,8	27	35,1	12	15,6	2	2,6

Tab. VIII. Míra prostoru pro realizaci vlastních nápadů u pracovníků na plný úvazek.

	plný úvazek					
	ano		někdy		ne	
	Č	%	Č	%	Č	%
Programová náplň.	42	91,3	4	8,7	0	0,0
Výchova dětí.	38	82,6	8	17,4	0	0,0
Zařízení a materiální zabezpečení.	41	89,1	5	10,9	0	0,0
Pracovní podmínky.	31	67,4	14	30,4	1	2,2

Tab. IX. Míra prostoru pro realizaci vlastních nápadů u pracovníků na zkrácený úvazek.

	zkrácený úvazek					
	ano		někdy		ne	
	Č	%	Č	%	Č	%
Programová náplň.	58	75,3	19	24,7	0	0,0
Výchova dětí.	63	81,8	14	18,2	0	0,0
Zařízení a materiální zabezpečení.	20	26,0	51	66,2	6	7,8
Pracovní podmínky.	12	15,6	53	68,8	12	15,6

Tab. X. Vlastnosti ovlivňující pracovní nasazení (podle pracovníků s plným úvazkem).

	1. místo		2. místo		3. místo		4. místo		5. místo	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%
flexibilita	10	21,7	12	26,1	9	19,6	7	15,2	8	17,4
kreativita	7	15,2	13	28,3	8	17,4	7	15,2	11	23,9
odolnost vůči stresu	7	15,2	5	10,9	10	21,7	13	28,3	11	23,9
komunikativnost	12	26,1	8	17,4	11	23,9	8	17,4	7	15,2
samostatnost	10	21,7	8	17,4	8	17,4	11	23,9	9	19,6

Tab. XI. Vlastnosti ovlivňující pracovní nasazení (podle pracovníků se zkráceným úvazkem).

	1. místo		2. místo		3. místo		4. místo		5. místo	
	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%	AČ	%
flexibilita	15	19,5	15	19,5	15	19,5	18	23,4	14	18,2
kreativita	16	20,8	14	18,2	15	19,5	15	19,5	17	22,1
odolnost vůči stresu	11	14,3	17	22,1	16	20,8	15	19,5	18	23,4
komunikativnost	16	20,8	19	24,7	16	20,8	16	20,8	10	13,0
samostatnost	19	24,7	12	15,6	15	19,5	13	16,9	18	23,4

Tab. XII. *Stresující faktory (podle pracovníků s plným úvazkem).*

absolutní četnost	1. místo	2. místo	3. místo	4. místo	5. místo	6. místo	7. místo	8. místo
hodně dětí	12	7	6	7	5	3	3	3
nepříjemní kolegové	3	7	6	10	9	5	5	1
málo času na přípravu	11	14	14	3	2	1	1	0
příliš mnoho úkolů ve velmi krátkém čase	16	9	7	5	4	2	2	1
špatná komunikace s rodiči / kolegy	1	3	4	4	10	8	8	8
pracovní změny	0	3	4	6	4	9	8	12
problémy v soukromí	0	1	0	4	5	12	10	14
vztah s vedením	3	2	5	7	7	6	9	7

Tab. XIII. *Stresující faktory (podle pracovníků se zkráceným úvazkem).*

absolutní četnost	1. místo	2. místo	3. místo	4. místo	5. místo	6. místo	7. místo	8. místo
hodně dětí	16	15	10	9	6	6	6	9
nepříjemní kolegové	10	9	11	13	7	9	8	10
málo času na přípravu	10	15	13	10	9	7	9	4
příliš mnoho úkolů ve velmi krátkém čase	21	16	14	9	7	6	3	1
špatná komunikace s rodiči / kolegy	8	8	9	10	8	11	13	10
pracovní změny	4	3	8	9	12	13	9	19
problémy v soukromí	2	4	3	7	12	15	17	17
vztah s vedením	6	7	9	10	16	10	12	7