

Profesiogram sociálního pedagoga v azylových domech pro matky s dětmi

Pavčina Slavíková

Bakalářská práce
2014/2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlín
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Pavlína Slavíková

Osobní číslo: H12106

Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální pedagogika

Forma studia: prezenční

Téma práce: Profesiogram sociálního pedagoga v azylových domech pro matky s dětmi

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti profesiografie, činnosti sociálního pedagoga a azylových domů pro matky s dětmi.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu pomocí dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

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

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

MAREK, J., A. STRNAD a L. HOTOVCOVÁ. Bezdomovectví: v kontextu ambulantních sociálních služeb. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0090-1.

MATOUŠEK, O., P. KODYMOVÁ a J. KOLÁČKOVÁ. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-x.

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

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jana Martincová**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **9. ledna 2015**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2015**

Ve Zlíně dne 9. ledna 2015


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




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 21. 4. 2015



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 nevyjádřila zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledků 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). *Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít 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 výdělků 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 přihlédá k výši výdělků dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá problematikou možného uplatnění sociálního pedagoga v azylových domech pro matky s dětmi v českém prostředí. Teoretická část práce je zaměřena na vymezení metody profesiografie z hlediska řízení lidských zdrojů v organizaci. Druhá část pojednává o profesi sociálního pedagoga. Zaměřuje se zejména na oblast legislativy, kompetencí, pracovních činností a uplatnění sociálního pedagoga na trhu práce. Poslední část se zabývá azylovými domy pro matky s dětmi. Praktická část je realizována formou kvantitativního výzkumu prostřednictvím dotazníkového šetření. Cílem bakalářské práce je vytvoření profesiogramu sociálního pedagoga, který by mohl v budoucnu působit v azylovém domě pro matky s dětmi jako osobitý odborník.

Klíčová slova: profesiografie, profesiogram, sociální pedagog, kompetence, azylový dům pro matky s dětmi

ABSTRACT

Bachelor thesis deals with the possible application of social pedagogue in shelters for mothers with children in the Czech environment. The theoretical part is focused on defining the methods of professionography, the management of human resources in the organization. The second part deals with the profession of social pedagogue. It focuses mainly on the legislation, competencies, work activities and the role of social pedagogue in the labor market. The last part deals with shelters for mothers with children. The practical part is realized by quantitative research through a questionnaire survey. The aim of this thesis is to create a professionogram of a social pedagogue, which could in the future affect in the shelter for mothers with children as a unique specialist.

Keywords: professionography, professionogram, social pedagogue, competencies, shelter for mother with children

Děkuji paní Mgr. Janě Martinové za odborné vedení a cenné rady, které mi při zpracování mé bakalářské práce poskytovala.

Dále děkuji své rodině, především příteli, za podporu a trpělivost, kterou mi po celou dobu studia věnoval.

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

OBSAH

ÚVOD.....	9
I TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 PROFESIOGRAFIE A JEJÍ VÝZNAM PŘI ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ V ORGANIZACI	12
1.1 PROFESIOGRAM A JEHO STRUKTURA.....	14
1.2 METODY PRO ZPRACOVÁNÍ PROFESIOGRAFICKÝCH ANALÝZ	17
2 SOCIÁLNÍ PEDAGOG	19
2.1 PRACOVNÍ ČINNOSTI SOCIÁLNÍHO PEDAGOGA	20
2.2 KOMPETENCE SOCIÁLNÍHO PEDAGOGA.....	22
2.3 LEGISLATIVNÍ UKOTVENÍ A MOŽNÉ UPLATNĚNÍ SOCIÁLNÍHO PEDAGOGA	24
2.4 SOCIÁLNÍ PEDAGOG V KONTEXTU POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍ.....	26
3 AZYLOVÉ DOMY PRO MATKY S DĚTMI	28
3.1 CÍLOVÁ SKUPINA	29
3.2 POSKYTOVANÉ SLUŽBY	31
3.3 METODY PRÁCE S UŽIVATELKAMI SLUŽBY	33
II PRAKTICKÁ ČÁST	37
4 METODOLOGIE VÝZKUMU.....	38
5 DESIGN VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	39
5.1 VÝZKUMNÉ CÍLE	39
5.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	39
5.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR	40
5.4 TECHNIKA SBĚRU DAT	40
6 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT	41
7 SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	65
7.1 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	69
ZÁVĚR	73
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	75
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	79
SEZNAM OBRÁZKŮ	80
SEZNAM GRAFŮ	81
SEZNAM TABULEK.....	82
SEZNAM PŘÍLOH.....	83

ÚVOD

Sociální pedagogika je v České republice poměrně mladým oborem, od svého vzniku však urazila dlouhou cestu. Nicméně stále se nepodařilo prosadit snahy o legislativní ukotvení sociálního pedagoga jako svébytné profese. Absolventi oboru sociální pedagogika působí v praxi nejčastěji jako sociální pracovníci, což nám dokládá zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Druhým zákonem, který upravuje působení sociálního pedagoga je zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, který vymezuje sociálního pedagoga jako vychovatele, asistenta pedagoga a pedagoga volného času. Vzhledem k transdisciplinaritě oboru a rozdílným přístupům autorů k sociální pedagogice je komplikované vytvoření určitého standardizovaného profesního modelu sociálního pedagoga a jako složité se jeví také jeho zařazení do katalogu prací. Na druhou stranu tato transdisciplinarita umožňuje absolventům oboru sociální pedagogika široké uplatnění na trhu práce, a to hned v pěti resortech vlády. Největší pole působnosti pro sociálního pedagoga zajisté představují resort školství, mládeže a tělovýchovy a resort práce a sociálních věcí. Sociální pedagog však může dále působit v resortu spravedlnosti či resortu vnitra. Mezi autory zabývající se problematikou uplatnění sociálního pedagoga řadíme zejména B. Krause, M. Procházka, na Slovensku je to především Z. Bakošová či J. Hroncová.

Cílem bakalářské práce je vytvoření profesiogramu sociálního pedagoga v azylových domech pro matky s dětmi. Většina výzkumných šetření o uplatnění sociálního pedagoga se zaměřuje především na prostředí školy a školských zařízení. V naší práci se zabýváme působností sociálního pedagoga ve vybraném zařízení sociálních služeb, konkrétně v zařízení sociální prevence, které se zaměřuje na pomoc matkám s dětmi v nepříznivé sociální situaci spojené se ztrátou bydlení. Aktivita sociálního pedagoga se soustřeďují na problémy patologického charakteru, marginální skupiny a osoby, které jsou ohroženy ve svém osobnostním rozvoji. Jedince bez přístřeší tedy zcela jistě řadíme do cílové skupiny, na kterou se práce sociálního pedagoga zaměřuje. Matky s dětmi jsou navíc specifickou skupinou, u které je potřebná pomoc zaměřená na péči o rodinu a důležitou součástí péče je oblast ochrany dětí a mládeže. Azylová péče o matky s dětmi tedy představuje určitá specifika a vyžaduje spolupráci dalších odborníků, zejména pracovníků orgánu sociálně-právní ochrany dětí. Děti, které přicházejí s matkami do azylového domu, jsou vytrhnuty z přirozeného rodinného prostředí, často i z prostředí školy a vrstevnických skupin a musejí se adaptovat na nové životní podmínky. I přesto nejsou na děti v azylových domech směřovány aktivity a činnosti, jelikož nejsou považovány za uživatele sociální služby. Považujeme za velmi

důležité pracovat na rozvoji osobnosti nejen u matek, ale i u dětí, které přicházejí do azylového domu společně s matkami. Cílem je ukázat jim pozitivní vzory, nasměrovat je správným směrem a předcházet u nich přebírání negativních vzorců chování a životního stylu jejich rodičů. V této oblasti může ke zkvalitnění sociální služby přispět velkým dílem právě práce sociálního pedagoga. Z těchto důvodů se zde pro sociálního pedagoga otevírá prostor pro práci hned se třemi cílovými skupinami. Sociální pedagog může působit na příznivý rozvoj osobnosti matek, jejich dětí a celkově celé rodiny, v případě že se kvůli své tíživé finanční situaci musí rodina rozdělit a otcové jsou ubytováni v jiném typu zařízení. V systému azylové péče v České republice totiž absentují azylová ubytování pro celé rodiny s dětmi. V mnoha ohledech se tato situace jeví jako nevýhodná, jelikož stěžuje práci s rodinou jako celkem. Je tedy důležité pracovat na sladění a koordinaci péče o rodinu v azylových zařízeních. Zde můžeme uvažovat o dalším uplatnění sociálního pedagoga, jako koordinátora zodpovědného za vytvoření multidisciplinární sítě služeb zaměřených na podporu rodiny v nepříznivé sociální situaci.

K vytvoření určitého profesního modelu sociálního pedagoga v daném zařízení používáme metodu profesiografie. Profesiografie se využívá v podnikové pedagogice a psychologii práce a slouží k získávání informací o pracovníkovi a jeho práci v rámci konkrétní profese. Je považována za důležitou složku řízení lidských zdrojů v organizaci, resp. personálního managementu.

V teoretické části představujeme metodu profesiografie a její využití při řízení lidských zdrojů v organizaci. Dále se zabýváme profesiogramem a jeho strukturou, z čehož vycházíme při tvorbě profesiogramu v praktické části bakalářské práce. Zde se opíráme především o publikaci J. Vronského *Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci*. Ve druhé kapitole vymezujeme dle odborné literatury profesi sociálního pedagoga, konkrétně jeho pracovní činnosti a kompetence, legislativní ukotvení a uplatnění profese na trhu práce. Dále zařazujeme sociálního pedagoga do kontextu pomáhajících profesí. Teoretickou část zakončujeme kapitolou o azylových domech pro matky s dětmi, kde se věnujeme především cílové skupině, službám poskytovaným v azylových domech a v neposlední řadě vymezujeme metody práce s uživatelkami v rámci azylové péče. Cílem praktické části je zjistit názory pracovníků (konkrétně sociálních a vedoucích pracovníků) na možné uplatnění sociálního pedagoga v azylových domech pro matky s dětmi. Tyto data získáváme pomocí dotazníkového šetření.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PROFESIOGRAFIE A JEJÍ VÝZNAM PŘI ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ V ORGANIZACI

Cílem metody profesiografie je nashromáždit co možná nejvíce poznatků o určité profesi či pracovní funkci. To vytváří předpoklady pro úspěšné řešení dalších úkolů v oblasti řízení lidských zdrojů v organizaci a poskytuje základ pro účinnou práci s lidmi. Před samostatným vymezením metody profesiografie je nutné definovat si pojmy, které úzce souvisí s profesiografií a řízením lidských zdrojů v organizaci.

Pojem **profese** se vztahuje k pracovním rolím a úzce souvisí se sociální stratifikací. Důležitým znakem je její omezený a regulovaný přístup. Většinou je podmíněn absolvováním studijního oboru, praxí v příslušné oblasti či dalším vzděláváním. (Matoušek et al., 2013, s. 22)

Podobné vymezení můžeme najít u Krause (2001, s. 33), který uvádí, že pojem profese je více specifický a užší než pojem **povolání**. Profese představuje specifickou skupinu povolání, které vyžadují dlouhou teoretickou přípravu. Tato příprava souvisí s všeobecně vyšší kvalifikací, z níž vyplývá určitá profesionální autorita.

Pracovní místo představuje základní organizační jednotku, která určuje roli a postavení pracovníka v organizaci. Pracovní místo je tedy obsazeno zpravidla jedním zaměstnancem, který plní pracovní úkoly a povinnosti, které z daného pracovního místa vyplývají. (Šikýř, 2014, s. 86)

Pracovní funkce představuje skupinu jednotlivých pracovních míst, které mají podobné či stejné okruhy pracovních úkolů, odpovědností a kvalifikačních požadavků a jsou zařazeny do organizační struktury. V této organizační struktuře je uveden počet zaměstnanců, kteří na dané funkci pracují. V jedné pracovní funkci tedy může pracovat větší počet zaměstnanců. (Němec, Bucman, Šikýř, 2014, s. 40)

Pojem **řízení lidských zdrojů** (z anglického Human Resource Management) se v praxi i odborné literatuře používá ve dvou významech. První význam pojmu souvisí s řízením a vedením lidí v organizaci, neboli personalistikou. Ve druhém významu se jedná o pojetí personální práce, které souvisí se současnými přístupy k řízení a vedení lidí v organizaci. (Němec, Bucman, Šikýř, 2014, s. 9)

Cílem řízení lidských zdrojů je efektivní zapojení lidí do pracovního procesu a vytvoření vhodných podmínek k uspokojování potřeb jak celého podniku, tak i potřeb jednotlivce.

Hlavním úkolem je získat do týmu vhodné pracovníky, zařadit je na správná pracovní místa, poskytnout jim potřebné zdroje a dostatečně je motivovat k výkonu práce. (Palán, 2002, s. 186-187)

Dle Němce, Bucmana a Šikýře (2014, s. 9) řízení lidských zdrojů obvykle zahrnuje činnosti jako „plánování lidských zdrojů, analýzu a vytváření pracovních funkcí, obsazování volných pracovních funkcí, řízení pracovního výkonu a hodnocení zaměstnanců, odměňování zaměstnanců, personální rozvoj zaměstnanců, péči o zaměstnance, pracovní podmínky a pracovní vztahy.“

Pojmy jako personální práce, personální řízení nebo řízení lidských zdrojů představují v podstatě synonyma, pro účely bakalářské práce se přikláníme k užívání pojmu řízení lidských zdrojů v organizaci.

V oblasti sociální práce je možno využít management jako nástroj, který umožní organizacím koncentraci na skutečné poslání, na kvalitní odbornou práci ve prospěch klientů (Matoušek, 2003, s. 341).

Hlavním úkolem řízení lidských zdrojů v sociální oblasti je cílevědomá podpora efektivního a kvalitního rozvoje sociální služby. Je zaměřeno především na rozvoj pracovních schopností zaměstnanců. V současné době k tomuto cíli přispívá zejména zavádění standardů kvality sociálních služeb (konkrétně personálních standardů). (Pitnerová, 2008, s. 48)

Profesiografie je metodou, která je v praxi úzce spjata s řízením lidských zdrojů v organizaci. Profesiografie se zabývá především rozbohem pracovních funkcí a pracovních míst a je zdrojem dalších analýz spojených s řízením lidí v organizaci. (Vronský, 2012, s. 13)

Na současném trhu práce se utváří stále náročnější povolání a zvyšují se požadavky na vzdělání, kvalifikaci a psychickou způsobilost pracovníků. Z tohoto důvodu je důležitý odborný a odpovědný výběr a rozmíst'ování pracovníků na jednotlivé pracovní pozice. Vhodný výběr zaměstnanců vytváří předpoklady pro zvyšování kvality a efektivitu práce. K vhodnému výběru zaměstnanců slouží profesiografická schéma, která poskytují informace o požadavcích na osobnost pracovníka (odborné, pracovní a osobnostní). Srovnáním stanovených nároků profese s konkrétním profilem osobnosti uchazeče o povolání získáváme informace o přednostech a nedostatecích jedince. Dané poznatky ovlivňují profesní a osobnostní rozvoj jedince a pomáhají předpovědět úspěšnost člověka v daném povolání. (Kohoutek, Štěpaník, 2000, s. 47)

Metoda profesiografie poskytuje nejširší spektrum poznatků o pracovníkovi a jeho práci v rámci dané profese a o významu konkrétní funkce pro organizaci jako takovou. Jedná se o popis činností spojených s popisem pracovního místa, pracovních funkcí, požadavků na výkon profese, osobností pracovníka a popisem podmínek, za nichž má být práce vykonávána. Na základě profesiografie můžeme prostřednictvím získaných poznatků vytvořit rozbor nejen psychologický, ale také sociologický, pedagogický, fyziologický, ekonomický a jiné. (Vronský, 2012, s. 10)

Profesiografie vychází především z psychologie a sociologie, nicméně využívá i řady poznatků z pedagogiky. Poznatky z psychologie umožňují při profesiografickém šetření analyzovat a popsat faktory, které ovlivňují výkon jedince. Tyto poznatky souvisejí zejména s chováním, výkonností i osobnostním profilem jedince, tj. vnitřními činiteli. Sociologické poznatky zachycují tzv. vnější činitele, mezi které řadíme, mimo jiné pracovní a lidské postoje a hodnoty, schopnost jedince spolupracovat, adaptaci na pracovní funkci, pracovní a lidské návyky, motivy. Řadíme sem ale také schopnosti organizace vytvářet a koordinovat sociální vztahy na pracovišti. (Vronský, 2012, s. 14-21)

Profesiografie představuje důležitou metodu k popisu požadavků na určitou profesi. Metodu profesiografie považujeme za vhodný prostředek k získání informací o možném uplatnění sociálního pedagoga, v případě bakalářské práce se zaměřujeme na uplatnění sociálního pedagoga v azylových domech pro matky s dětmi. Profesiografie nám může poskytnout důležité poznatky o požadavcích na tuto pracovní pozici. Nashromážděné poznatky z profesiografického šetření slouží k tvorbě profesiogramu, tj. dokumentu, který nám poskytuje informace o dané profesi či pracovní funkci.

1.1 Profesiogram a jeho struktura

Výsledný profesiogram je personalistickým dokumentem, který poskytuje personální oddělení managementu organizace. Profesiogram může organizace každodenně využívat k zjišťování potřebných informací pro účely operativního i strategického rozhodování, čímž představuje univerzální nástroj řízení a vedení lidí v organizaci. (Vronský, 2012, s. 45-46)

Dle Štikaře et al. (2003, s. 61-62) můžeme rozlišit tři základní druhy profesiogramu:

- „profesiogramy určené pouze pro profesionální informaci,
- profesiogramy určené pro profesionální poradenství a pro rozmisťování pracovníků do různých profesí,
- profesiogramy určené hlavně pro racionalizační zásahy uvnitř profese (úprava pracovního prostředí, výcvik a výběr pracovníků).“

Profesiogramy určené pro profesní orientaci či informaci se někdy nazývají **profesiogramy klasifikační**. Tyto profesiogramy nám poskytují hlediska, podle kterých můžeme jednotlivé profese seřadit. Profese se mohou řadit podle různých hledisek např. podle nároků na paměť, pozornosti, smyslového vnímání, zdravotního stavu, rozumových schopností atd. (Kohoutek, Štěpaník, 2000, s. 47)

V profesiogramu jsou obsaženy informace o všeobecné charakteristice profese, souhrn povinností pracovníka, popis obsahu pracovní činnosti, popis pracovních podmínek, inventář požadavků na pracovníka, popis postavení profese ve společnosti a rozsah společenské odpovědnosti pracovníka (Provazník, 2002, s. 128).

Podobně popisuje specifikaci pracovního místa v organizaci Šikýř (2014, s. 90). Podle autora může tato specifikace obsahovat:

- údaje o pracovním místě,
- údaje o požadavcích na zaměstnance v rámci daného pracovního místa.

Do údajů o pracovním místě můžeme zařadit informace o názvu pracovního místa, organizačním začlenění pracovníka, vztazích nadřízenosti a podřízenosti. Dále uvádíme úkoly, povinnosti a pravomoci, které pro zaměstnance vyplývají z daného pracovního místa, podmínky práce apod. Údaje o požadavcích na zaměstnance zahrnují osobnostní a profesní předpoklady pro výkon práce (např. dosažené vzdělání, praxe, specifické znalosti či motivace). Rovněž zahrnují předpoklady stanovené zvláštními předpisy, jako jsou trestněprávní bezúhonnost, zdravotní způsobilost apod.

Profil pracovní funkce, resp. její profesiogram, popisuje požadavky na pracovní i osobnostní kompetence pracovníka, jeho organizační začlenění, úkoly a zodpovědnosti, které musí být v souladu s organizační strukturou dané organizace. Pracovní funkce představuje určitou roli, kterou konkrétní zaměstnanec v organizace hraje. Z hlediska profesiografie nás zajímá **osobnost člověka** v souvislosti s jeho zařazením do pracovního procesu, důležitý je pro nás však i jeho celkový osobnostní profil. Při zkoumání aspektů osobnosti pra-

covníka jsou pro nás nejvíce významné jeho schopnosti, znalosti, postoje, motivy, hodnotový systém, motivace a zkušenosti. Tyto aspekty nám napomáhají ke správnému zařazení pracovníka do systému pracovních činností v organizaci a jejího sociálního systému. (Vronský, 2012, s. 46-75)

Rozbor osobnostních předpokladů pro výkon člověka zahrnuje informace o tělesných a duševních schopnostech pro práci, odbornou připravenost pracovníka, morálně charakterový profil, zájmové zaměření a pracovní motivaci, dále také zdravotní stav pracovníka či pohodu při práci (Kohoutek, Štěpaník, 2000, s. 35-36).

Specifikací požadavků pracovního místa na pracovníka se zabývá i Thomson (2007, s. 58-59). Tyto požadavky rozlišuje na dovednosti, znalosti, zkušenosti a postoje. Mezi **dovednostmi** osobnosti by se měly řadit takové kvality, které by měl držitel pracovního místa vždycky vlastnit, popřípadě by měl být schopen si tyto kvality osvojit vzděláním či praxí. **Znalosti** pracovníka by měly vždy odpovídat požadavkům daného pracovního místa, aby mohl pracovník svou práci efektivně vykonávat. Nelze očekávat, že budou mít pracovníci vysoce specializované znalosti, ty však mohou získat v průběhu výkonu práce prostřednictvím dalšího vzdělávání. Otázka **zkušeností** může v praxi představovat závadějící kritérium (někteří lidé nezískají za 10 let tolik zkušeností, jako jiný za jeden rok) a některé skupiny osob mohou být kvůli těmto požadavkům bezdůvodně diskriminovány (absolventi škol, matky po rodičovské dovolené). Objevuje se tedy otázka, zda představuje délka praxe opravdu žádoucí kvalitu a je pro výběr pracovníků nezbytná. Oblast **postojů** souvisí s kvalitou chování a často se jedná o obtížnější oblast specifikace pracovního místa. Postupy získávání těchto informací musí být prováděny takovým způsobem, aby správně určili, zda se pracovníci opravdu vyznačují danými postoji.

Autoři zabývající se profesiografií a specifikací pracovních míst se shodují na dvou základních složkách, které by měla analýza pracovního místa obsahovat. Jedná se v první řadě o informace o pracovním místě, druhá složka tvoří požadavky na pracovníka, který na dané pozici práci vykonává. Hledisek pro realizaci profesiografického šetření existuje celá řada. Vždy se postupuje s ohledem na potřeby a specifika konkrétní pracovní funkce nebo organizace, ke kterým se šetření vztahuje.

1.2 Metody pro zpracování profesiografických analýz

Hlavním kritériem při výběru metody analýzy pracovních míst je účel, pro který bude metoda použita. Dále se zohledňuje efektivnost zvolené metody, stupeň odbornosti pro zpracování analýzy, dosažitelnost zdrojů a množství času pro zpracování analýzy. (Armstrong, 1999, s. 219)

Dle Vronského (2012, s. 94) musí každé profesiografické šetření splňovat jistá kritéria. Šetření musí být plánované a systematické, což znamená, že musí vycházet z dobře promyšleného časového plánu, musí být dlouhodobé, podrobné a musí dodržovat metodologickou posloupnost. Šetření musí definovat jasný cíl a záměr své realizace. Je důležité, aby pracovníci realizující šetření měli dostatečné instrukce, jak šetření provádět a jakým způsobem zaznamenávat zjištěné poznatky. Při realizaci šetření je důležité vyloučit možné metodické chyby, vycházející z případných psychosociálních nebo osobnostních aspektů realizace šetření, kterých by se mohli dopustit hodnotitelé šetření.

Stýblo (2003, s. 41-42) doporučuje postup, podle kterého by se mělo při analýze pracovního místa postupovat. Prvním bodem je stanovení cíle, pro který danou analýzu realizujeme a předložení návrhu, jakým způsobem budeme analýzu provádět. Poté by mělo následovat projednání cílů, postupu a časového harmonogramu analýzy s osobami, které se budou na vypracování analýzy podílet. Dalším krokem je samostatné provedení analýzy a poslední částí je vyhodnocení výsledků, vyvození závěrů a jejich aplikace do konkrétních opatření.

Analýzy pracovních míst se zpracovávají buď pro jednotlivá pracovní místa, nebo pro skupiny pracovních míst, které se vyznačují podobnými úkoly, podmínkami a požadavky. Metody analýzy pracovních míst zahrnují specifické postupy zkoumání a posuzování údajů o pracovních místech a požadavcích na zaměstnance. Důležitou metodou analýzy pracovních míst je analýza dokumentů, např. organizačních řádů, pracovních řádů či právních předpisů. Dalšími metodami užívanými při analýze pracovních míst mohou být pozorování zaměstnanců při výkonu práce, dotazník nebo rozhovor se zaměstnanci. (Šikýř, 2014, s. 90)

Získávání informací o charakteristických znacích jednotlivých pracovních činností vymezuje podobně i Stýblo (2003, s. 40-41). Autor uvádí, že v praxi se tyto informace získávají a shromažďují zejména prostřednictvím studia podnikových, právních, procedurálních a dalších dokumentů. Další metodou k získání informací uvádí autor pozorování odborníků na výkon určité činnosti. Dále lze použít metodu rozhovoru, zejména pak rozhovory se zaměstnanci, s jejich nadřízenými a s odborníky na výkon dané činnosti. Poznatky můžeme

získat i prostřednictvím speciálního dotazníkového šetření, jehož cílem je získat co nejvíce informací o práci a pracovníkovi, který danou práci zastává.

Vronský (2012, s. 99) uvádí následující metody zkoumání, které se při profesiografickém šetření uplatňují:

- „volný popis pracovní funkce,
- volný popis pracovní funkce z pohledu příbuzných nebo spolupracujících pracovních funkcí,
- snímek pracovního dne,
- analýza kritických událostí,
- dotazníková metoda,
- metoda rozhovoru.“

Volný popis pracovní funkce slouží pouze pro orientaci, může však přinést zajímavé poznatky kvalitativní povahy. Jedná se o soubor poznatků o profesi získaných od osob, které danou profesi dlouhodobě vykonávají a osob, které profesi přímo nevykonávají, ale jsou s ní dobře obeznámeni. **Snímek pracovního dne** představuje metodu, při které systematicky sledujeme všechny činnosti pracovníka v pracovní funkci. Výsledky nám umožňují srovnání výkonu pracovníka s obdobnými pracovními funkcemi a místy. **Analýza kritických událostí** se provádí prostřednictvím rozhovoru s pracovníky a řídicí pracovníky. Cílem je získat informace o nejčastějších kritických událostech v dané profesi a o vlastnostech či nedostatcích, které nejčastěji vedou k těmto kritickým událostem. Při **dotazníkové metodě** zjišťujeme informace o profesi od těch pracovníků, kteří danou profesi vykonávají, od jejich nadřízených, případně od odborníků, kteří nároky profese dobře znají. Metoda **rozhovoru** se používá nejčastěji pro verifikaci zjištěných poznatků všech výše jmenovaných metod. Jejím cílem je vysvětlení a pochopení případných nejasností a sporných údajů a vede ke stanovení konečných závěrů. (Vronský, 2012, s. 99-101)

Profesiografické šetření se řídí určitými pravidly a musí splňovat určitá kritéria z důvodu, aby mohlo být provedeno efektivně a nedocházelo k jejímu znehodnocení. Nejpoužívanější metodou pro realizaci profesiografického šetření je podle autorů metoda rozhovoru, často doplněná dotazníkovým šetřením. Pro účely bakalářské práce jsme použili metodu dotazníku, s cílem získat co největší množství respondentů.

2 SOCIÁLNÍ PEDAGOG

Na základě odborné literatury, která se zabývá sociální pedagogikou a vymezením profese sociálního pedagoga je možné říci, že sociální pedagog může mít velmi široké uplatnění. V praxi se však setkáváme s opačnou situací, kdy veřejnost vlastně neví, kdo je sociální pedagog a co by vše mohl vykonávat. K této neznalosti či nejistotě přispívá i charakteristika sociálního pedagoga v příslušných legislativních dokumentech, která neodpovídá tomu, že sociální pedagogika je svébytným oborem. Ke koncepci oboru sociální pedagogika včetně profilu absolventa přispívá řada autorů, která se pokouší vymezit východiska, která charakterizují daný obor a profesi. Rozdílly se objevují především v předmětu sociální pedagogiky, z čehož pro sociálního pedagoga vyplývá široká síť působení.

„Moucha jako etoped spojuje problémy sociální pedagogiky s ústavní a náhradní rodinnou výchovou, S. Klapilová vymezuje sociální pedagogiku jako teorii životní pomoci ohrožené mládeži. Naopak podle J. Haškovce je sociální pedagogika k tomu, aby popisovala a analyzovala všechny výchovné vlivy plynoucí ze společenské skutečnosti a předkládala návrhy na opatření.“ (Hroncová, Emmerová, Kraus, 2008, s. 140)

Bakošová (2011, s. 37) popisuje sociálního pedagoga jako „odborníka v oblasti sociálně-výchovného působení, vzdělávání, poradenství, intervence, prevence dětí, mládeže a dospělých, ale také v oblasti výzkumu sociálních věd a věd o výchově a vzdělávání.“

Podle Krause (2001, s. 34) je model profese sociálního pedagoga složitější a nejednoznačný (ve srovnání např. s učitelem). V praxi má sociální pedagog široké pole uplatnění, na druhé straně neexistují žádné standardizované předlohy, jak by měl tuto profesi vykonávat. Mezi hlavní funkce sociálního pedagoga řadí Kraus funkci **integrační**, zaměřenou na klienty v krizových situacích a funkci **rozvojovou**, která je zaměřena na celou populaci a zajišťuje rozvoj osobnosti ve směru správného životního stylu.

Bakošová (2011, s. 37) hovoří o potřebě této profese vlivem nárůstu sociálně-patologických jevů ve společnosti a činnost sociálního pedagoga vidí jako poslání při harmonizaci vztahů a nápravě deficitů ve společnosti.

Sociálního pedagoga lze charakterizovat také podle Klímy (1993, cit. podle Kraus, 2008, s. 51) jako „specializovaného odborníka vybaveného teoreticky, prakticky a koncepčně pro záměrné působení na osoby a sociální skupiny především tam, kde životní způsob, životní

praxe těchto jednotlivců či sociálních skupin se vyznačuje destruktivním či nekreativním způsobem uspokojování potřeb a utváření vlastní identity.“

Definování profese sociálního pedagoga dle jednotlivých autorů není jednoznačné a pojednává o širokém působení toho odborníka v praxi. Sociální pedagog se podle autorů uplatňuje v mnoha oblastech sociálního fungování společnosti a jeho činnosti se zaměřují nejen na každodenní život jedince, ale zaměřují se na celou společnost. Nemůže být tedy pochyb o potřebě tohoto odborníka ve společnosti. K popisu každé profese je důležité vymezení základních pracovních činností, které pracovník v praxi vykonává, čemuž se věnujeme v následující kapitole.

2.1 Pracovní činnosti sociálního pedagoga

Činnosti sociálního pedagoga se zaměřují na velmi širokou cílovou skupinu. Sociální pedagog v rámci své profese pracuje nejen s dětmi a mládeží, ale také s dospělými a seniory. Uplatnění sociálního pedagoga v praxi se zaměřuje na utváření životního způsobu jak zdravé populace (oblast primární prevence), tak i v souvislosti s vyhledáváním potenciálně sociálně patologicky jednajících lidí (oblast sekundární prevence). Jeho aktivity reagují na aktuální společenskou situaci. Při výkonu činnosti pracuje sociální pedagog nejen s klienty samotnými, ale také spolupracuje s příbuznými klientů (například s rodiči v případě práce s dětmi), pedagogickými pracovníky, sociálními pracovníky, psychology a dalšími odborníky.

Kraus (2008, s. 199) uvádí, že okruh činností sociálního pedagoga je velmi široký a může do něj patřit:

- výchovné působení ve volném čase,
- poradenství vykonané na základě diagnostiky, sociální analýzy problému a životní situace vychovávaného,
- reedukační a resocializační péče i terénní práce s klientem,
- organizační činnosti (akce, programy), činnosti manažerského, koncepčního, metodického a výzkumného charakteru (projekty apod.).

Dle Mlčáka (2005, s. 25) může mít řešení problémů klienta podobu kurativní, preventivní či stimulační. Kurativní funkce spočívá v odstranění překážek či dysfunkcí a jejich následků, preventivní funkce se vztahuje k eliminaci nežádoucích vlivů snižující kvalitu lidského

života. Stimulační funkce podporuje jedince i společnost k dosažení souladu jejich vzájemné interakce.

Procházka (2012, s. 81-85) se pokusil vymezit podrobnější popis oblastí, v nichž se sociální pedagog může uplatnit. Jako první z činností autor uvádí tzv. **interpersonální pomáhání**. Cílem je poskytování pomoci na základě vědomostí z pedagogiky, z psychologie a dalších společenských věd zaměřené na porozumění základních potřeb klientů, schopnost získávat a analyzovat informace prostřednictvím rozhovoru, dotazování či pozorování. Další okruh činností představuje **plánování a udržování případu**, které spočívá v plánování, monitorování a hodnocení aktivit při řešení problémů klienta. Sociální pedagog provádí šetření, získává informace o klientech, vytváří a uchovává záznamy a zprávy o své činnosti, při čemž využívá moderní informační technologie. V rámci **individuální a rodinné pomoci** sociální pedagog pomáhá jedincům a rodinám vyřešit jejich sociálně nepříznivou situaci. V rámci dané pomoci využívá sociální pedagog různé techniky, metody a strategie. V rámci praxe sociální pedagog poskytuje **poradenství o systému sociálního zabezpečení**. Disponuje znalostmi o síti sociálních služeb, sociálních programů a platné legislativě, která se v této oblasti uplatňuje. Pracovní činnosti sociálního pedagoga spojené se **vzděláváním** rizikových, ohrožených jedinců se zaměřují na učení řešit problémy, zvládat těžké životní situace, výchovu k soběstačnosti, ke zdravému životnímu stylu, ekonomické nezávislosti apod. Sociální pedagog dále poskytuje **protektivní služby** zaměřené na ochranu zranitelných skupin společnosti, které jsou ohroženy fyzickým, mentálním či ekonomickým zneužíváním. Činnost sociálního pedagoga by se měla také podílet na **výzkumu a rozvoji úkolů sociální pedagogiky** prostřednictvím realizace výzkumných šetření a tvorby výzkumných zpráv, které přispívají k dalšímu utváření této profese.

Z výše uvedeného můžeme usuzovat, že sociální pedagog v rámci své činnosti vykonává řadu různorodých pracovních činností. Pracuje s velmi širokou cílovou skupinou a jeho aktivity se zaměřují jak na jednotlivce a sociální skupiny, tak na společnost celkově. Jednotlivé pracovní činnosti souvisí s kompetencemi, resp. požadavky na výkon určité profese. Kompetence představují určitý soubor dispozic, které má mít pracovník, aby mohl efektivně vykonávat své povolání. Konkrétní kompetence charakteristické pro sociálního pedagoga vymezujeme v následující kapitole.

2.2 Kompetence sociálního pedagoga

Výkon profese sociálního pedagoga vždy souvisí s organizační jednotkou, pracovní pozicí a konkrétními profesionálními aktivitami, které v daném zařízení realizuje. Požadavky na práci sociálního pedagoga se stále formují a vyvíjí a reagují na aktuální potřeby společnosti a situaci na trhu práce. Vymezení kompetencí tohoto odborníka se tedy stává opět složitým úkolem. Nejprve se pokusíme vymezit samostatný pojem kompetence, který souvisí jak s vymezením profesních požadavků na danou profesi, tak s definováním požadavků osobnostních.

Kompetence charakterizuje Kraus (2001, s. 35) jako „požadavky, které v sobě zahrnují určitou výbavu vědomostí, jisté spektrum praktických (sociálních) dovedností, určitou profesionálně etickou identitu.“

Palán (2002, s. 98) vymezuje kompetence jako „schopnost vykonávat určitou funkci nebo soubor funkcí a dosahovat při tom určité úrovně výkonnosti. Soubor způsobů chování, které určité osoby ovládají lépe než jiné, což jim umožňuje lépe zvládat dané situace.“

Vymezení klíčových kompetencí sociálního pedagoga dle Bakošové (2005, s. 56) je spojeno se specifickými dovednostmi sociálního pedagoga, jeho činnostmi, schopnostmi a vědomostmi. Klíčové kompetence člení na kompetence edukační, kompetence prevence, kompetence převýchovy, kompetence poradenství a kompetence manažerské.

Podobně vymezil kompetence sociálního pedagoga i Chudý (2006, cit. podle Chudý, Neumeister, Jůvová et al., 2010, s. 32), který vychází z rolí, které sociální pedagog v praxi zastává. Sociální pedagog pracuje při výkonu své profese například v roli manažera práce ve výchovných a sociálních zařízeních, diagnostika výchovných a sociálních problémů, konzultanta při potížích s učením, vychovatele, animátora volného času dětí a mládeže, inovátora výchovně-vzdělávacích metod či v roli reflexivního profesionála.

Specifická cílová skupina a okruh činností sociální pedagogiky vyžaduje určité klíčové kompetence, které charakterizoval Kraus (2008, s. 200-201) jako:

- „vědomosti širšího společenskovedního základu,
- dovednosti,
- vlastnosti osobnosti.“

Mezi vědomosti širšího společenského základu řadí autor znalosti z obecné pedagogiky, psychologie, sociologie a filozofie, dále pak z oblasti biomedicíny, sociální politiky, sociální práce, pedagogiky volného času a z oblasti managementu. Dovednostmi se rozumí schopnost sociální komunikace, diagnostika, schopnost řešit problémy a vytvářet projekty. Vlastnosti osobnosti v sobě zahrnují jak psychické, tak fyzické předpoklady pro výkon profese. Kromě obecných vlastností, které jsou uváděny pro jakéhokoliv pracovníka, který převážně pracuje s lidmi, jsou to i specifické vlastnosti sociálního pedagoga. Mezi tyto vlastnosti řadíme vnímavost pro různé životní situace, různá prostředí, celkovou vyrovnanost, emocionální stabilitu, schopnost sebekontroly. (Kraus, 2008, s. 200-201)

Na osobnostní vlastnosti sociálních či pedagogických pracovníků se ve společnosti kladou vysoké nároky. Práce sociálního pedagoga je charakteristická intenzivní interakcí s klienty. Je důležité, aby byl sociální pedagog pro klienty přirozenou autoritou, aby mu klienti důvěřovali a viděli v něm odborníka kompetentního k řešení jejich situace.

Procházka (2012, s. 77-78) uvádí následující přehled osobnostních kompetencí, které jsou společné pro všechny pedagogické či sociální pracovníky (tedy i sociální pedagogy):

- psychická odolnost a fyzická zdatnost,
- empatie, tolerance,
- osobní postoje a hodnotová orientace,
- osobní dovednosti (řešení problémů, kooperace, kritické myšlení),
- osobní vlastnosti (zodpovědnost, důslednost, přesnost aj).

V souvislosti s profesními kompetencemi uvádí Procházka (2012, s. 79) několik skupin požadavků na danou profesi. Jako první uvádí **kompetenci oborovou**, která souvisí s vědeckými poznatky z oboru, které by si měl sociální pedagog osvojit. Dále zde popisuje kompetenci **psychologicko-poradenskou**, která je potřebná pro vytváření příznivých podmínek poradenské činnosti zejména v oblasti individuálního přístupu ke klientovi, jeho motivaci, vytvoření příjemného pracovního prostředí apod. **Kompetence komunikativní** se uplatňuje jak ve vztahu k samostatným klientům tak také k ostatním kolegům a nadřízeným. **Kompetenci organizační a řídicí** spatřuje autorka jako důležitou složku pro plánování a projektování vlastní činnosti. **Kompetence diagnostická a intervenční** pomáhá porozumět situaci klienta, jeho pocitům, myšlenkám a jednání. Je potřebná pro identifikaci problémů klienta a nalezení vhodného řešení, jak klientovi pomoci. Poslední kompetencí je

kompetence reflexe vlastní činnosti, kterou se rozumí schopnost kriticky hodnotit svou vlastní práci a jednání a podle toho modifikovat metody a přístupy práce.

Dle teoretického vymezení profese sociálního pedagoga je vhodné upozornit na společenskou potřebu této profese. Sociální pedagog může v praxi pracovat se všemi věkovými kategoriemi od dětí až po seniory a paleta jeho činností je velmi pestrá. V tomto ohledu jsou na sociálního pedagoga kladeny vysoké nároky na vědomosti a také osobnostní předpoklady. Působnost sociálního pedagoga je klíčová zejména v oblasti primární a sekundární prevence, která se zaměřuje na sociálně-patologické jevy ve společnosti a na osoby ohrožené těmito jevy. Ve společnosti se však často setkáváme s celkově nižší prestiží této profese, proto je nezbytné usilovat o legislativní ukotvení sociálního pedagoga jako svébytné profese. Uplatněním sociálního pedagoga v praxi se podrobněji věnujeme v následující kapitole.

2.3 Legislativní ukotvení a možné uplatnění sociálního pedagoga

Dle platné legislativy může sociální pedagog v praxi působit jako sociální pracovník, vychovatel, asistent pedagoga nebo pedagog volného času. Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovních uvádí sociální pedagogiku jako odpovídající vzdělání pro vychovatele, pedagoga volného času a asistenta pedagoga. Podobná situace je pak uvedena v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, kde je vymezena sociální pedagogika jako dostatečná kvalifikace pro výkon profese sociálního pracovníka.

Sociální pedagog dobře zapadá do kompetenčního modelu **vychovatele**. Přesto, že je profese vychovatele v dnešní společnosti banalizovaná a její prestiž bývá podceňována, sehrává vychovatel velmi důležitou roli v prevenci rizikového chování u dětí a mládeže. Vychovatel působí zejména ve školní družině, domovech dětí a mládeže a dalších institucích, tráví tedy s dětmi a mládeží velkou část času. Jeho činnost může přispět k odhalování problémů u dětí a může pomáhat při jejich řešení. (Čech, Čerstvá, 2009, s. 30)

Sociální pedagog se dále může uplatnit jako **pedagog volného času**, který vyhledává rizikové klienty v oblasti volného času (např. děti šikanované, sociálně slabé, děti s různými fyzickými či duševními handicapami apod.). Svou činnost řídí dle předem připravené koncepce, která by měla zahrnovat znalost místní lokality, ve které sociální pedagog činnost realizuje. Měla by také obsahovat informace o uživatelských aktivitách, o jejich možnostech a přáních. Sociální pedagog by se měl také zaměřovat na rodiče, kteří by se mohli zapojovat

do trávení volného času společně s jejich dětmi, což by mohlo napomoci k upevnění vztahů v rodině. Činnost sociálního pedagoga jako pedagoga volného času má zejména preventivní funkci. Sociální pedagog vede děti ke smysluplnému trávení volného času, poskytuje jim psychologickou a pozitivní podporu, snaží se o upevňování rodinných vztahů či vztahů mezi vrstevníky a poskytuje podporu při řešení problémů a konfliktů v rodině či ve škole. (Chudý, Neumeister, Jůvová et al., 2010, s. 36-37)

Sociální pedagog se zde může uplatnit i v rámci sekundární a terciární prevence ve volném čase. Jeho práce se zaměřuje na změnu v životním stylu nejen dětí, ale i dospělých nebo seniorů, dokonce i celých marginálních skupin, u kterých by se nejednalo jen o zkvalitnění životního stylu. Tato činnost má terapeutický charakter a zaměřuje se především na rozvoj osobnosti klientů prostřednictvím trávení volného času. (Čech, Čerstvá, 2009, s. 29-30)

Práce pedagoga volného času a vychovatele má řadu zvláštností. Obsah výchovy zde není přesně stanoven, je definován pouze rámcově. Účast na činnostech ve volném čase předpokládá dobrovolnost vychovávaných, z čehož vyplývá menší míra formálnosti ve vztahu mezi vychovávaným a vychovávajícím. Pedagog volného času používá při své práci zejména aktivizující metody a formy práce. Činnosti pedagoga volného času jsou velmi rozmanité a proměnlivé, z čehož vyplývá, že pedagog působí v rozmanitých rolích ve vztahu k vychovávanému. Tyto skutečnosti jsou důvodem značných nároků kladených na pedagogické dovednosti pracovníků. (Hájek, Hofbauer a Pávková, 2008, s. 131-132)

Práce **sociálního pedagoga jako asistenta pedagoga** je považována za velmi náročnou funkci. Asistent pedagoga disponuje kompetencemi speciální pedagogiky, znalostmi medicínské problematiky či znalostmi z oblasti psychologie. Asistent pedagoga pracuje s žáky se specifickými poruchami učení, žáky zdravotně znevýhodněnými, přičemž podporuje jejich integraci do žákovského kolektivu. (Chudý, Neumeister, Jůvová et al., 2010, s. 36-37)

Vymezení vztahu mezi sociálním pedagogem a **sociálním pracovníkem** a samostatnými obory je v odborné literatuře častým tématem. V praxi se často setkáváme s tím, že sociální pedagog je s profesí sociálního pracovníka zaměňován. Přesto existuje, dle odborné literatury, řada oblastí, ve kterých se dané obory rozcházejí, k čemuž se v práci přikláníme.

Na rozdíl od sociálního pracovníka, který se zaměřuje na řešení aktuálních problémů u klienta a krizovou intervenci, sociální pedagog se zaměřuje i na klienty, kteří se v aktuálně problémové situaci nenachází. Sociální pedagog se zaměřuje zejména na rozvoj osobnosti klienta, přistupuje k situaci klienta komplexněji a jeho aktivity se zaměřují především na

hodnotový a postojeový systém klienta a jeho seberealizaci prostřednictvím výchovného působení. Jeho úloha hraje důležitou roli i při následné péči o klienta, jelikož prostřednictvím rozvoje osobnosti můžeme předejít případnému opakování selhání klienta. (Čech, Čerstvá, 2009, s. 28-29)

Dle Krause (2008, s. 205) se sociální pedagog může uplatnit v pěti oblastech. První oblastí je **rezort školství, mládeže a tělovýchovy**, který zahrnuje působení sociálního pedagoga ve škole a dalších školských zařízeních, dále pak v oblasti volného času a sociálně-výchovné činnosti. Zde může pracovat s širokou cílovou skupinou (od dětí a mládeže až po seniory). V **rezortu spravedlnosti** nachází sociální pedagog uplatnění jako vychovatel či probační a mediační pracovník v oblasti penitenciární a postpenitenciární péče. **Rezort práce a sociálních věcí** představuje pro sociálního pedagoga velké pole působnosti. Může se uplatnit na různorodých pozicích ve všech zařízeních sociálních služeb a dalších sociálních institucích, např. jako sociální asistent či sociální kurátor. Sociální pedagog může působit i v **rezortu vnitra** zejména v oblasti prevence kriminality. Poslední a velmi důležitou oblastí je činnost v **církevních, společenských a neziskových organizacích**, které velmi významně doplňují činnost státních služeb.

Z výše uvedených informací můžeme usuzovat, že sociální pedagog je vychovatel, pedagog volného času či sociální pracovník, což ale zcela neodpovídá profilu sociálního pedagoga a jeho širokému uplatnění v jednotlivých resortech vlády. Za důležité tedy považujeme snahy o vymezení sociálního pedagoga jako osobité profese, vytvoření sociálně-pedagogických metodik, které by významně podpořily praktické činnosti sociálního pedagoga a propojili tak teoretické poznatky o tomto odborníkovi s praxí.

2.4 Sociální pedagog v kontextu pomáhajících profesí

Za pomáhající či podporující profese (helping professions) považujeme především obory spadající do okruhu výchovně-vzdělávací, sociální a zdravotnické činnosti jako jsou např. lékaři, zdravotní sestry, pedagogové, sociální pracovníci (tedy i sociální pedagogové), pečovatelky nebo psychologové. Obecně platí, že jde o profese, jež se snaží pomoci člověku obnovit jeho narušenou rovnováhu se sociálním prostředím. Pomáhající profese jsou v současné době na vzestupu, z důvodu nestále se zvětšujícího počtu jedinců, kteří potřebují odbornou pomoc.

Dle Krause (2001, s. 178) je ideálním pracovníkem pomáhající profese „prosociálně orientovaná zralá osobnost, vědomá si svého životního směřování, s příznivým a realistickým sebepojetím, osobnost bez neurotických či psychopatických rysů, s předpoklady sebereflexe vlastního rozhodování, jednání i emocí, otevřená podnětům, ochotná se sebevzdělávat i procházet pravidelnými supervizemi.“

Na rozdíl od jiných profesí je u těchto povolání velmi důležitý vztah mezi pracovníkem a jeho klientem. Za základní nástroj je proto v těchto profesích považován pracovník a jeho osobnost. (Kopřiva, 2006, s. 14)

Dle Géringové (2011, s. 36) hodnotí společnost pracovníky pomáhajících profesí jako ochotné, vlídné, empatické, klidné a vyrovnané, až na posledních místech se objevuje otázka znalostí a dovedností, což však neodpovídá institucionálně poskytovanému vzdělávání. Autorka uvádí, že v institucích, které jsou zaměřené na vzdělávání budoucích pracovníků pomáhajících profesí, absentuje oblast vzdělávání, která by se zaměřovala na rozvoj osobnosti. Jedná se zejména o učení se zvládat krizové životní situace, vypořádat se se stresem, schopnost pracovat a komunikovat v týmu či předcházet vyhoření.

Dle Úlehly (2005, s. 116-117) by měl každý pracovník ve všech fázích své profesní dráhy disponovat třemi prameny. První z nich je učitel, tedy někdo od koho můžeme čerpat informace a můžeme se od něj učit. Druhým zdrojem je kolega, čili někdo, kdo je na stejné vlně a můžeme se s ním podělit o všechny situace a potíže přímo na pracovišti. A nakonec potřebujeme někoho, koho může požádat o pomoc a radu v případě, že si nebudeme vědět rady se svou prací, tedy supervizora. Důležité je, aby jeho odbornost představovala pomoc, nikoli kontrolu.

Supervize je důležitou součástí profesního učení a vývoje v pomáhajících profesích. Umožňuje pracovníkům získat nadhled nad svou činností. Supervize pomáhá pracovníkům podívat si na věci s odstupem, hledat nové možnosti řešení, odhalit poučení či vyhnout se obviňování sebe či druhých lidí. (Hawkins, Shohet, 2004, s. 34-35)

Sociální pedagog stejně jako jiné pomáhající profese pracuje každodenně s lidmi, kteří se nacházejí v nepříznivé životní situaci a potřebují pomoc a podporu. Zde hraje důležitou roli osobnost pomáhajícího a navázání vztahu mezi pracovníkem a klientem. Důležitým nástrojem k efektivně poskytované službě v oblasti pomáhajících profesí je supervize.

3 AZYLOVÉ DOMY PRO MATKY S DĚTMI

Azylová péče se v ČR rozvíjí od počátku 90. let 20. století. Azylové domy pro matky s dětmi představují klíčovou sociální službu, která pomáhá matkám s dětmi začlenit se zpět do běžného života a předejít tak jejich sociální exkluzi.

„Sociální exkluze je proces, který určité jednotlivce, rodiny, případně skupiny či celá lokální společenství omezuje v přístupu ke zdrojům, které jsou potřebné pro participaci na sociálním, ekonomickém i politickém životě společnosti.“ (Kajanová, 2007, s. 163)

ADMD se považují za reintegrační zařízení, které pomáhají lidem v nouzi nalézt další uplatnění a zakotvení za pomoci širší meziinstitucionální spolupráce (Novosad, 2004, s. 74).

Činnost ADMD upravuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který ADMD specifikuje jako jednu ze služeb sociální prevence. V České republice jsou zřizovateli ADMD většinou církve, méně často nestátní organizace, obce nebo státní orgány, ale mohou jimi být i státní subjekty zejména centra sociálních služeb okresních či městských úřadů.

Církevní organizace spolu s občanskými sdruženími, nadacemi, obecně prospěšnými společnostmi, zájmovými a podpůrnými spolky řadíme do tzv. neziskových organizací, někdy se také označují jako třetí sektor (vedle sektoru prvního - státního a druhého - ziskového). Neziskové organizace se zaměřují na pomoc občanům v nepříznivé sociální situaci, hlavním cílem jejich snažení však není dosažení zisku. Nestátní organizace podporují státní sociální politiku a zefektivňují sociální činnosti zejména v oblasti adresnosti a snižováním nákladů. Stát zpětně reguluje a dohlíží na činnost neziskových organizací prostřednictvím vydávání licencí, monitorováním, auditem vydávání státních peněz a inspekci. (Matoušek, 2001, s. 172-173)

Lidem bez domova může být poskytnuta jedna ze tří forem azylového ubytování. První z nich je krátkodobé azylové ubytování, které nabízí nižší standart ubytování, většinou v řádu dnů, maximálně týdnů a slouží k překlenutí krizové situace. Ve střednědobém azylovém ubytování se zpravidla poskytuje vyšší standart a více soukromí v podobě samostatných pokojů. Zde se vyžaduje aktivní spolupráce klienta na řešení své nepříznivé situace. Pobyt se poskytuje v řádu týdnů až měsíců. Dlouhodobé azylové ubytování poskytují azylové domy pro muže, ženy, matky s dětmi a takzvané domy na půl cesty. Cílem dlouhodobého azylového ubytování je vést klienty k samostatnosti a odpovědnosti za vlastní život.

Cílem činnosti pracovníků je také snižovat či eliminovat závislost klientů na profesionální pomoci a poskytovat jim pouze takové služby, které skutečně potřebují. Pracovník pokud možno nedělá nic za klienta, ale s ním, a to pouze v případě, že klient není schopen věc vyřídit samostatně. (Matoušek, Kodymová a Koláčková, 2005, s. 323-324)

Azylové domy poskytují komplexní pomoc klientům, kteří chtějí změnit svou tíživou sociální situaci. Péče o ohroženou rodinu vyžaduje multidisciplinární spolupráci. V souvislosti s ohroženými dětmi se jedná zejména o spolupráci s orgány sociálně-právní ochrany dětí. Mezi těmito dvěma subjekty funguje v praxi spolupráce a předávání informací o situaci a potřebách dítěte. Další klíčovou sociální službou, která s ADMD velmi úzce spolupracuje je Sociálně-aktivizační služba. Na rozdíl od činností OSPOD je tato služba vykonávána na základě dobrovolnosti po domluvě s klientkou a je poskytována v jejím přirozeném prostředí.

3.1 Cílová skupina

Cílovou skupinou jsou ve většině ADMD matky s nezaopatřenými dětmi (děti do 18 let, studenti do 26 let) a těhotné ženy v krizových nebo nepříznivých sociálních situacích spojených se ztrátou bydlení (matky bez přístřeší, matky v krizi, matky ohrožené domácím násilím na sobě či dětech). Jedná se zejména o matky s dětmi, které by bez možnosti náhradního ubytování nebyly schopny vychovávat své děti.

Podmínkami přijetí klienta do ADMD jsou psychosociální krize, platné osobní doklady, evidence na obecním či městském úřadě, odboru sociálního zabezpečení, žádost o byt může být podána i dodatečně. Pobyt klientek v ADMD se pohybuje od tří do dvanácti měsíců, může se však udělit výjimka a pobyt může být prodloužen. Jednotlivé ADMD mají možnost rozhodovat o kritériích přijetí klientek a mohou rozhodovat i o výši poplatků za ubytování a služby. (Vodáčková, 2007, s. 507)

Keller (2011, s. 51-56) spojuje narůstající problémy se zajištěním bydlení s flexibilizací práce a zvyšující se nestabilitou dnešních rodin. Jedná se o nárůst počtu rozvodů, nárůst počtu matek samoživitelek, čímž se zvyšuje nestabilita rodin a její schopnost zajistit si důstojné bytové podmínky. Tyto aspekty spolu s rizikem nezaměstnanosti činí stále obtížnější zajištění střechy nad hlavou a komplikují udržení stávajícího bydlení. Dle autora v České republice chybí koncepční bytová politika a odpovědnost obcí v zajišťování bydlení pro sociálně potřebné je zcela nedostačující. Otázka bydlení sebou nese nejtíživější dopady sociálních rizik, a proto lze očekávat, že se bude postupně stávat jádrem otázky sociální.

Mezi skupinu ohroženou ztrátou bydlení můžeme zařadit také osamocené matky. Pro osamocenou matku je zajištění rodiny po ekonomické stránce velmi náročné. Problémem může být také méně času věnovaného výchově a péči o děti, kdy matka nezvládá naplnit potřeby svých dětí tak, jak by si přála. Většinou dochází u rodiče k omezení sociálních kontaktů na pracovní a příbuzenské a nezbývá mu čas ani energie na udržování jiných kontaktů a realizaci volnočasových aktivit. Osamocené matky jsou častěji ohroženy nezaměstnaností, sociální izolací, chudobou nebo sociálním vyloučením. Problémy spojené s ekonomickou či psychickou zátěží se mohou přenášet i do další generace. Chudoba je spojena s další řadou věcí, které mohou poškozovat jak rodiče, tak děti, a to nejen na materiální úrovni, ale také na úrovni sociální. Jako nejvýznamnější se uvádí snížená dostupnost vzdělání. Nepříznivá finanční situace často nutí rodiče po rozvodu setrvat společně v jedné domácnosti. K závažné situaci dochází v případech, že jde o muže, který ženu týrá. V těchto případech nabízí pomoc právě ADMD. (Matoušek, Kodymová a Koláčková, 2005, s. 44-47)

Kahoun, Kozlová a Tóthová (2003, s. 34) uvádějí, že k domácímu násilí na ženách dochází „naprosto ve všech sociálních vrstvách bez ohledu na vzdělání, náboženství, věk, sociální nebo etnický původ. Empirická šetření uvádějí, že domácí násilí se vyskytuje v průměru asi v 10 % partnerských vztahů.“

V roce 2007 vstoupil v účinnost zákon na ochranu před domácím násilím, který se inspiroval rakouským modelem a zavádí rychlé reakce vůči násilné osobě. Tímto krokem dochází k posílení role sociálních služeb a sociální práce s oběťmi i původci domácího násilí. (Marvánová – Vargová, Pokorná a Toufarová, 2008, s. 2006)

Řada obětí domácího násilí má za sebou ústavní výchovu či pochází z nevyhovujícího rodinného prostředí. V dospělosti poté řeší svou nepříznivou sociální situaci rychlým sňatkem. Tyto oběti často netuší, kde hledat pomoc, na koho se obrátit. Často odchází od partnera i s dětmi, což pro děti představuje vytržení ze známého prostředí domova, školy, od kamarádů. V těchto případech se nejčastěji obracejí na azylové domy, kde hledají ochranu a levné ubytování. Často odchází narychlo, bez osobních věcí a dokladů. Z těchto důvodů poskytují ADMD kromě zázemí i oblečení, bezúročné půjčky či vybavení nezbytné pro život. Tyto prostředky většinou získávají od dalších neziskových organizací, z darů apod. (Kahoun, Kozlová a Tóthová, 2003, s. 43-44)

Do ADMD se dostávají matky s dětmi z různých důvodů. Nejčastěji se u nich objevují problémy s finančním zajištěním rodiny a neschopností zajistit si důstojné ubytování. V systému azylové péče chybí možnost ubytování pro celé rodiny s dětmi. Matky s dětmi tedy většinou vyhledávají ADMD, zatímco otcové jsou ubytováni v azylových domech pro muže či na ubytovnách. Dalším důvodem příchodu matky do ADMD může být domácí násilí páchané na ženě či dětech.

3.2 Poskytované služby

Mezi základní činnosti poskytované v ADMD řadíme poskytnutí stravy či pomoc při zajištění stravy, poskytnutí ubytování a pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí (Česko, 2006, § 22).

Dle Novosada (2004, s. 74) můžeme služby poskytované v ADMD zařadit do tří oblastí. První oblast se zaměřuje na sociálně integrační pomoc, která zahrnuje pomoc při vyřizování potřebných dokladů, právní poradenství či poskytování informací o zdravotním zabezpečení. Druhá složka představuje pracovní adaptivní oblast, do které řadíme pomoc při uzavírání pracovních vztahů, vyhledávání vhodného zaměstnání apod. Můžeme sem zařadit také pracovní úkony, které v ADMD uživatelky vykonávají. Jedná se o úklid, udržování čistoty a pořádku, vaření a další činnosti, které podporují rozvoj pracovních návyků.

Sociální práci s lidmi bez domova se věnuje i Matoušek, Kodymová a Koláčková (2005, s. 320), který rozděluje poskytované činnosti do tří oblastí. První oblastí jsou **preventivní aktivity**, jež se realizují zejména v podobě sociálního poradenství. Klienti mnohdy neznají svá práva a povinnosti a problémem bývá zejména komunikace s úřady, což ztěžuje podporu a reintegraci těchto klientů. Cílem sociálního poradenství je vést klienta k soběstačnosti, zorientovat ho v systému sociálních služeb a odkázat ho na potřebnou službu. V pomoci osobám bez domova se uplatňuje sociální poradenství základní i odborné.

Cílem sociálního poradenství je zjistit rozsah a charakter nepříznivé sociální situace, ve které se klient nachází. Na základě těchto zjištění se poskytují potřebné informace, které by mohly napomoci klientovi k řešení jeho situace. (Michalík et al., 2008, s. 24)

Marek, Strnad a Hotovcová (2012, s. 144-145) rozlišuje tři stupně preventivních aktivit při práci s lidmi bez přístřeší. Primární stupeň se zaměřuje na informační a osvětovou činnost bezdomovectví, přičemž autor podotýká, že u nás chybí koncepce přednášek pro školy či

veřejné debaty v médiích. Sekundární stupeň je zaměřen na osoby ohrožené bezdomovectvím, které nejsou schopny hradit náklady na bydlení. Cílem je předejít předlužení klientů zejména prostřednictvím intervencí v bytech. Terciární prevence odkazuje klienty v akutní krizi spojené se ztrátou bydlení na dostupné bydlení pro nemajetné.

Druhým typem pomoci jsou dle Matouška, Kodymové a Koláčkové (2005, s. 320) **služby zaměřené na naplnění základních potřeb**. Do této kategorie řadíme veškeré formy azylového ubytování. Je nutné, aby měli klienti zázemí pro pokrytí svých základních potřeb jako je jídlo, hygiena, místo k odpočinku, teplo, ošacení apod. Tyto služby jsou historicky nejstarší, představují proto služby velmi potřebné a je jim věnována větší pozornost než službám reintegračním.

Úhrada za poskytnutí ubytování v ADMD v případě rodiny s nezletilými dětmi činí 90 Kč denně za dospělé osobu a 60 Kč denně za dítě. Zajištění stravy, konkrétně celodenní stravy v množství minimálně 3 hlavních jídel činí 160 Kč. Jednotlivě za oběd pak uživatelky hradí 75 Kč. (Česko, 2006, § 22)

Služby zaměřené na reintegraci a soběstačnost nabízí výcvik v potřebných dovednostech, zejména v dovednostech sociálních a služby podporující zaměstnanost. Klienti azylových domů mají určitou míru spoluodpovědnosti na plnění svých povinností a učí se novým dovednostem klíčových pro reintegraci. Služby orientované na reintegraci a soběstačnost pracují s prvotními příčinami bezdomovectví, proto je potřebné jim věnovat větší míru pozornosti. (Matoušek, Kodymová a Koláčková, 2005, s. 322-324)

Azylová péče o matky s dětmi přináší určitá specifika. Kromě zajištění základních životních potřeb je důležité zajistit pro uživatelky a jejich děti další specifické oblasti činností. Velmi zásadní je zajištění výchovy a vzdělávání dětí, které přicházejí s matkami do ADMD, a to v příslušných školských zařízeních. Důležitou složkou je zabezpečení psychologické péče v případě traumatických životních událostí. ADMD poskytují matkám poradenství v oblasti péče o domácnost, výchovné poradenství a poskytují uživatelkám asistenci při soudních řízeních. Zásadní složkou práce je zabezpečení sociálně-právního poradenství, které pomáhá klientkám zorientovat se v systému sociálních služeb a čerpání dávek, na které by mohly mít klientky nárok. (Novosad, 2004, s. 75-76)

Poskytovatelé sociálních služeb mohou vedle základních služeb poskytovat fakultativně i další služby. Jedná se o služby, které podporují klienty v jejich nezávislosti a samostatnosti a souvisí s jejich péčí a podporou. Fakultativní činnosti jsou poskytovány uživatelům soci-

ální služby, s nimiž má poskytovatel uzavřenou smlouvu o poskytování sociální služby. Fakultativní činnosti jsou realizovány vlastními zaměstnanci a prostřednictvím vlastních zdrojů a jsou uživatelům sociální služby poskytovány za úhradu, která se rovná nákladům na poskytnutí této činnosti. Mělo by se jednat o činnosti, které nelze zajistit běžně dostupnou veřejnou službou. (MPSV, 2013)

Matky přicházející do ADMD potřebují poskytnout zejména služby k zajištění základních životních potřeb jako je ubytování, jídlo a hygiena. ADMD se snaží v co nejvyšší možné míře uzpůsobit bydlení uživatelek tak, aby bylo důstojné a podobalo se co nejvíce přirozenému rodinnému prostředí. Po zajištění nejdůležitějších potřeb je důležité poskytnout uživatelkám sociální poradenství a služby, které by rozvíjeli soběstačnost a nepodporovali závislost uživatelek na sociální podpoře. Cílem je poskytnout takové služby, které pomohou překlenout uživatelkám krizovou sociální situaci a podpoří jejich opětovné začlenění do společnosti.

3.3 Metody práce s uživatelkami služby

Do ADMD přicházejí uživatelky, které se z různých důvodů dostaly do krize. Mezi důvody vzniku krize můžeme řadit rozvod, úmrtí blízkého člověka, ztrátu zaměstnání, vystěhování z bytu nebo exekuci, domácí násilí apod. V rámci práce s uživatelkami pracovníci ADMD využívají metody, které uživatelkám pomáhají v řešení jejich nepříznivé životní situace, poskytují jim pomoc a podporu. V ADMD se uplatňuje především individuální (někdy nazývána jako případová) práce s klientkami. Tato práce představuje jednání pracovníka s jednou klientkou, může se ale také jednat o pár či rodinu jako celek.

Při individuální práci se pracovník zaměřuje na případ, na jedince a snaží se hledat optimální řešení jeho nepříznivé situace. Nezabývá se pouze problémem, se kterým za ním klientka přišla, ale řeší problémy v celé její šíři. Může se jednat o zajišťování finančního stavu klientky, dostupného bydlení, zdravotní péče, hledání vhodného zaměstnání apod. Důležitou součástí práce je zorientovat uživatelku v systému sociální podpory. Vyžaduje se, aby měl pracovník přehled o jiných sociálních službách a odbornících, na které by mohl uživatelku odkázat. (Matoušek et al., 2013, s. 86)

Matoušek (2008, s. 81) popisuje **intervenci** jako odborný zásah, jehož cílovou skupinou může být jak jednotlivec, tak skupina, rodina, komunita popřípadě společenství. Někdy je intervence užívána jako synonymum pojmu terapie, jindy je pojímám jako významově

širší. Intervence zahrnuje všechny druhy činností, které pracovník vykonává ve prospěch klienta.

Intervence je třetí fází procesu případové práce s klientem. Intervence neboli terapie začíná již prvním kontaktem s klientkou. Spočívá v rozhovorech, v uklidňování hladiny emocí, ve vztahu, který je zásadním prostředkem práce s klientkou. Cíle intervence určují klientky společně s pracovníkem sociální služby. Pokud klientka potřebuje speciální služby, pracovník ji vyhledá a pomůže kontaktovat příslušnou instituci či odborníka. Pokud je sociální služba neúspěšná v řešení sociální situace klientky, je odpovědná za nalezení náhradního zdroje pomoci. (Matoušek et al., 2013, s. 89)

Kopřiva (2006, s. 49-50) uvádí následující typy intervence, které souvisejí s otázkou řízení a podpory klienta:

- instrukce,
- komentář,
- kladení otázek,
- rezonance.

Instrukce představuje direktivní typ intervence s klientem. Vždy se vychází z hodnocení nějaké problémové situace. Pracovník poskytuje příkazy či zákazy nebo doporučení a rady. Menší podíl direktivity v sobě obsahuje **komentář**. Snažíme se hledat pozitivní rysy problému, pokud je klient naladěn příliš kriticky. Pracovník poskytuje klientovi zpětnou vazbu, jak situaci vnímá on, jak na něho působí či zda se s něčím podobným sám setkal. Klient tak dostává možnost něco upřesnit, doplnit, situace se mu jeví jako pochopitelnější. Pracovník může také využít při intervenci metodu **kladení otázek**, kterou považujeme za ne-direktivní intervenci. Otázky mají klientovi nastínit jiný úhel problému, pomáhají mu ujasnit, co od problému čeká, čeho chce vlastně dosáhnout apod. Posledním typem intervence je **rezonance**, při které pracovník pouze zrcadlí to, co mu klient sděluje. Tento typ intervence je založen na naslouchání klienta a poskytnutí zpětné vazby, což klientovi přináší silný citový účinek.

Vodáčková (2007, s. 507) uvádí, že každé krizové pracoviště má vytvořenou síť kontaktů, která je pro jeho existenci nezbytná, přičemž označuje ADMD jako frekventované zařízení sociálních služeb, s nimiž krizová pracoviště velmi úzce spolupracují.

K poskytování krizové intervence je kompetentní široký okruh pracovníků. Jsou to profesionálové jako psychologové, lékaři, psychiatři, pedagogové či sociální pracovníci a další

odborníci. Jelikož se ale krizová intervence poněkud odlišuje od jiných způsobů práce s klientem, bylo by na místě, aby i profesionálové v pomáhajících profesích absolvovali výcvik v krizové intervenci. Na pracovníka v krizové intervenci jsou totiž kladeny velmi vysoké nároky. Pracovník by se měl dobře **zorientovat** v potřebách a možnostech klienta a **naplánovat** s ním vhodný plán spolupráce, měl by být schopný rozeznat možnosti klienta a aktivně ho vést a **podporovat k soběstačnosti**. Intervent má za úkol zorientovat klienta v systému sociálních služeb a sám mu **poskytovat služby**, které klient potřebuje. Důležité je správným způsobem uplatňovat metody, které povedou k prospěchu klienta. Posledním požadavkem je odborný růst pracovníka v krizové intervenci a přínos k práci dané instituce. (Špatenková, 2004, s. 43-44)

Cílem krizové intervence je vrátit jedinci jeho psychickou rovnováhu, která byla narušena z důvodu tíživé životní situace. Krizová intervence může mít podobu psychické, lékařské, sociální či právní pomoci. ADMD poskytují zejména **sociální pomoc**, která zahrnuje služby jako základní a odborné sociální poradenství, terénní sociální práci, socioterapii, krizovou pomoc a zabezpečení podmínek pro přežití. (Špatenková, 2004, s. 15)

Hunyadiová (2012, s. 31) hovoří o sociální intervenci jako o „zasahování do způsobů chování jednotlivců, rodin, skupin či institucí, do jejich životních a pracovních podmínek, do struktury vztahů jako jediná účinná forma pomoci při řešení sociálních problémů, zvládnání společenských krizí, které jsou spojené s absencí finančních, institucionálních či právních zdrojů pomoci.“

Základním prostředkem k zajištění kvality poskytování všech sociálních služeb je **individuální plánování** s klientem. Každý z poskytovatelů sociální služby má povinnost provádět individuální plánování průběhu sociální služby. Tato oblast je zakotvena v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a v Příloze č. 2 k vyhlášce 505/2006 Sb., konkrétně se jedná o standard č. 5 Individuální plánování průběhu sociální služby.

Individuální plánování představuje proces, při kterém uživatel ve spolupráci s poskytovatelem služby (ve většině případů klíčovým pracovníkem) hledají cíl společné práce, který by měl pomoci uživateli k řešení jeho nepříznivé sociální situace. Poté se snaží sestavit postup, jak tohoto cíle bude dosaženo. Individuální plánování probíhá individuálně a vždy se postupuje s ohledem na vnitřní možnosti a schopnosti uživatele tak, aby v maximální možné míře podporovalo uživatele v jeho samostatnosti a nezávislosti. (Hauke, 2011, s. 16)

Při individuálním plánování dochází k posilování významu poslání organizace, jejich cílů, okruhu osob a zásad, které by měla sociální služba dodržovat. Tento proces poskytuje příležitost pro navázání kontaktu, rozvíjení vztahů a partnerství. Při plánování vystupuje uživatel jako rovnocenný partner, což přispívá k ochraně důstojnosti a nezávislosti uživatelů a zrcadlí se zde princip respektování individuálních potřeb klientů. (Haicl, Haiclová, 2011, s. 23)

V práci s uživatelkami ADMD převažuje především individuální práce, při které se vyžaduje aktivní zapojení uživatelky na řešení své situace. Používají se metody, které mají za cíl podpořit rozvoj osobnosti uživatelek a dosahovat cílů vytyčených na počátku společné práce. Často je nezbytné spolupracovat s dalšími institucemi a odborníky s cílem vytvořit multidisciplinární tým, který by společně pracoval na zlepšení nepříznivé sociální situace uživatelek. V oblasti péče o dítě se jedná zejména o spolupráci s OSPOD.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

V praktické části bakalářské práce realizujeme výzkumné šetření, které se zaměřuje na profesiogram sociálního pedagoga v azylových domech pro matky s dětmi. Výzkumné šetření jsme se rozhodli realizovat formou kvantitativního výzkumu s cílem aplikovat tento výzkum na celé území České republiky.

V bakalářské práci se zabýváme možným uplatněním a následným vytvořením profesiogramu sociálního pedagoga v azylových domech pro matky s dětmi. Uplatnění sociálního pedagoga včetně vymezení jeho kompetencí a pracovních činností je v odborné literatuře poměrně dobře a rozsáhle zpracované. Teoretickým vymezením této profese se věnuje řada autorů. K problematice přispívá i několik slovenských autorů např. Bakošová, Hroncová, Emmerová. V praxi se však stále setkáváme s neznalostí profese sociálního pedagoga a jeho kompetencemi. Proto se jeví jako důležité aplikovat teoretické poznatky i do praxe. Působnost sociálního pedagoga je však tak různorodá a zasahuje do mnoha oblastí společenského života, že je obtížné realizovat tuto činnost jako svébytnou profesi. Vytvoření určitého standardizovaného profesiogramu se jeví jako velmi obtížné, ale zároveň i velmi potřebné pro fungování sociálního pedagoga ve společnosti. Právě z těchto důvodů jsme se rozhodli zkoumat názory pracovníků azylových domů pro matky s dětmi na možné uplatnění sociálního pedagoga v konkrétním typu zařízení sociálních služeb. Zjištěné poznatky nám budou sloužit k vytvoření profesiogramu tohoto odborníka v zařízení.

5 DESIGN VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Při realizaci praktické části vycházíme, po stránce metodologické, především z publikace M. Chrástky *Metody pedagogického výzkumu*. Při tvorbě profesiogramu sociálního pedagoga v azylových domech pro matky s dětmi se opíráme o publikaci J. Vronského *Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci*.

5.1 Výzkumné cíle

Výzkumné cíle vyjadřují záměr výzkumného šetření, kterého chceme v praktické části dosáhnout. Pro výzkumné šetření jsme stanovili následující výzkumné cíle. Rozlišujeme hlavní a dílčí výzkumné cíle. Dílčí výzkumné cíle jsou interpretovány tak, aby vycházely z cíle hlavního a rozvíjely jej.

Hlavní výzkumný cíl:

Identifikovat názory respondentů na možné uplatnění sociálního pedagoga v ADMD.

Dílčí výzkumné cíle:

1. Identifikovat kompetence potřebné pro výkon práce sociálního pedagoga v ADMD.
2. Popsat charakter pracovních činností sociálního pedagoga v ADMD.
3. Zjistit přínos práce sociálního pedagoga v ADMD.
4. Vytvořit profesiogram sociálního pedagoga v ADMD.

5.2 Výzkumné otázky

Pro výzkumné šetření byly stanoveny následující výzkumné otázky. Rozlišujeme hlavní výzkumnou otázku a dílčí výzkumné otázky.

Hlavní výzkumná otázka:

Jaký je názor pracovníků na možné uplatnění sociálního pedagoga v ADMD?

Dílčí výzkumné otázky:

1. Jaké jsou kompetence potřebné pro výkon práce sociálního pedagoga v ADMD?
2. Jaký by byl charakter pracovních činností sociálního pedagoga v ADMD?

3. Jaký by byl přínos práce sociálního pedagoga v ADMD?
4. Jaký by byl profesioigram sociálního pedagoga v ADMD?

5.3 Výzkumný soubor

Při realizaci výzkumné šetření byl zvolen dostupný způsob výběru výzkumného souboru. Výzkumný soubor tvoří pracovníci, kteří působí v azylových domech pro matky s dětmi, konkrétně se jedná o vedoucí pracovníky a sociální pracovníky v zařízeních. Výzkumné šetření je tedy určeno pro pracovníky, kteří dobře znají nároky práce v ADMD. Výzkumné šetření bylo provedeno na celém území České republiky. I přes opětovné rozeslání dotazníků do zařízení se podařilo získat 77 respondentů. Vzhledem ke způsobu sběru dat nelze zjistit, kolik zařízení se podílelo na výzkumném šetření a kolik zařízení účast odmítlo. Z analýzy dat zjistíme pouze počet sociálních pracovníků a vedoucích pracovníků, kteří dotazník vyplnili.

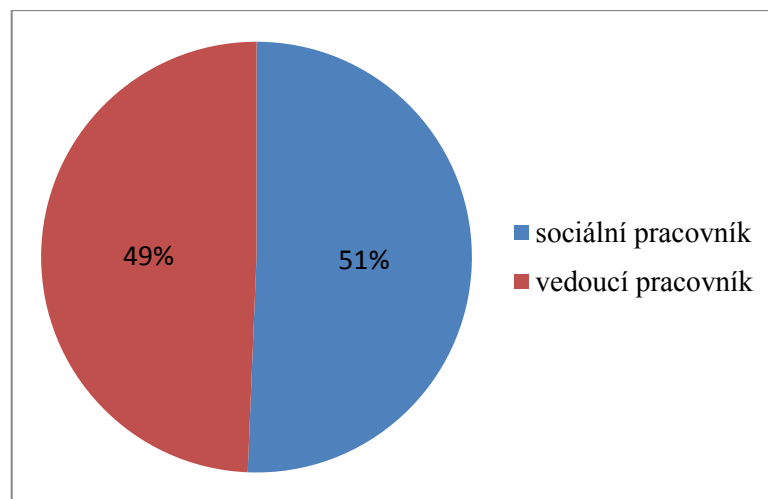
5.4 Technika sběru dat

Pro účely bakalářské práce byl vytvořen dotazník, který zkoumá názory pracovníků na možné uplatnění sociálního pedagoga a jeho přínos pro práci v ADMD. Dotazník byl anonymní a respondenti nevyplňovali žádné demografické údaje (s výjimkou pracovní pozice v ADMD). V záhlaví dotazníku uvádíme obecné informace o dotazníku, konkrétně kdo výzkum provádí, co je jeho cílem, k čemu budou výsledky výzkumu určeny a informace o zajištění anonymity dotazníku. Dotazník obsahuje otázky uzavřené, polouzavřené i otázky otevřené. Dotazník byl vytvořen v aplikaci na internetové adrese www.survio.cz. Dotazník byl rozeslán emailem na adresy azylových domů. Emailové adresy jednotlivých ADMD jsme získali na internetových stránkách zařízení a ze stránek registru poskytovatelů sociálních služeb. Dotazníkové šetření probíhalo v období únor až březen 2015.

6 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

Na základě dat sesbíraných z dotazníkového šetření prezentujeme v následující podkapitole výsledky výzkumu. Analýza dat dosažených výzkumným šetřením je zobrazena pomocí tabulek a grafů. Zpracování dat bylo provedeno v programu Microsoft Excel. Ke každé tabulce či grafu je uvedena interpretace získaných poznatků. K určení statisticky významného rozdílu mezi odpověďmi respondentů na konkrétní položku v dotazníku používáme **Test dobré shody CHÍ-KVADRÁT**. Při výpočtu chí-kvadrátu používáme hladinu významnosti **0,05**, která nám zajišťuje, že lze tyto výsledky zobecnit na 95 % základního souboru. Při výpočtu chí-kvadrátu stanovujeme nulovou (H_0) a alternativní (H_A) hypotézu.

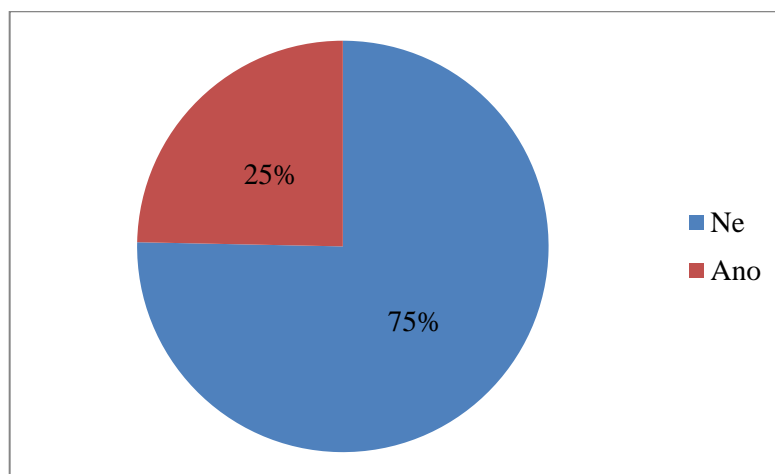
Otázka č. 1 V azylovém domě pro matky s dětmi pracujete na pozici:



Graf I Pracovní pozice respondentů

Otázka č. 1 zkoumala pracovní pozici respondentů v ADMD. Z výše uvedeného grafu vyplývá, že dotazníkového šetření se zúčastnilo 51 % sociálních pracovníků a 49 % pracovníků na vedoucí pozici.

Otázka č. 2 Ve Vašem zařízení pracuje sociální pedagog (absolvent oboru sociální pedagogika):



Graf II Působnost sociálního pedagoga v ADMD

Otázka č. 2 se zaměřuje na zjištění působnosti sociálního pedagoga v ADMD. 75 % respondentů odpovědělo, že v jejich zařízení nepracuje absolvent oboru sociální pedagogika. U zbývajících 25 % působí absolvent oboru sociální pedagogika. Jedná se o polouzavřenou otázku, kdy při odpovědi Ano doplnili respondenti, na jaké pozici sociální pedagog pracuje. 11 respondentů odpovědělo, že sociální pedagog v jejich zařízení pracuje na pozici sociálního pracovníka. 5 respondentů uvádí, že sociální pedagog působí v jejich zařízení jako vedoucí pracovník. Mezi méně častější odpovědi patří pedagog volného času, konkrétně tuto odpověď uvedli 3 respondenti.

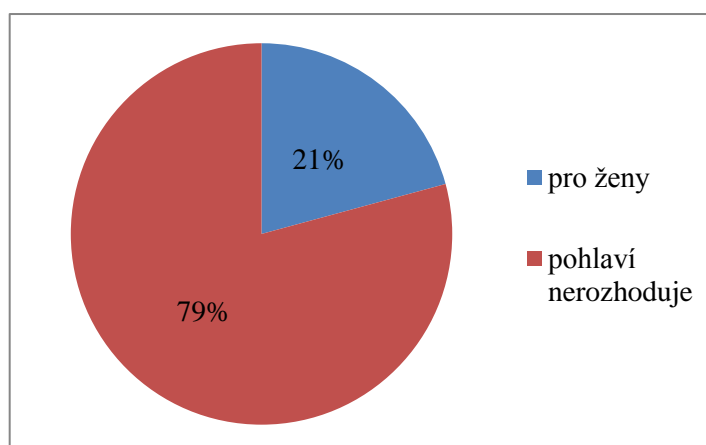
Otázka č. 3 Jak by se mohl sociální pedagog uplatnit v ADMD?

Škála	Pozorovaná četnost	Škála	Pozorovaná četnost
Práce s dětmi	16	Spolupráce se sociálním pracovníkem	6
Pedagog volného času	13	Posílení rodičovských kompetencí	5
Výchovný poradce	10	Není potřeba sociálního pedagoga	5
Sociální pracovník	6	Poradenská činnost	4
Preventivní působení	6	Spolupráce na IP s uživatelkou	4
Koordinátor péče o matku a dítě	6	Vedení k zodpovědnosti, orientace v potřebách	4

Tabulka I Uplatnění sociálního pedagoga v ADMD

Otázka č. 3 zkoumá názor respondentů na způsob uplatnění sociálního pedagoga v ADMD. Jednalo se o otevřenou otázku. Nejpočetnější odpovědí bylo uplatnění sociálního pedagoga při práci s dětmi, kterou uvedlo 16 respondentů. Respondenti se domnívají, že sociální pedagog by měl pracovat s rozvojem návyků dětí, diagnostikovat poruchy chování u dětí či zajišťovat aktivity pro děti v ADMD. 13 respondentů uvedlo, že sociální pedagoga by se v ADMD mohl uplatnit jako pedagog volného času. Pracovníci by dále viděli uplatnění sociálního pedagoga jako výchovného poradce. Tuto odpověď uvedlo 10 respondentů. Šest respondentů uvedlo, že sociální pedagog by se mohl uplatnit jako sociální pracovník. Stejný počet respondentů by vidělo uplatnění sociálního pedagoga při preventivním působení, koordinaci péče o matku a dítě či při spolupráci se sociálním pracovníkem. Při koordinaci péče by měl sociální pedagog spolupracovat zejména se školou, orgány sociálně-právní ochrany dětí a dalšími. Uplatnění sociálního pedagoga v rámci posilování rodičovských kompetencí uvedlo 5 respondentů. Podle jejich názorů by se měl sociální pedagog soustředit na uživatelky služby a usilovat o zlepšení vztahu mezi matkou a dítětem, učit matky, jak pečovat o své děti, trávit s nimi volný čas apod. Pět respondentů uvedlo, že nevidí potřebu sociálního pedagoga v ADMD. Tuto odpověď odůvodnili především malou kapacitou jejich zařízení a malými finančními možnostmi. Další uplatnění vidí respondenti v poradenské činnosti, spolupráci na individuálním plánování s uživatelkou a vedení uživatelek k zodpovědnosti a orientaci v jejich potřebách.

Otázka č. 4 Činnost sociálního pedagoga v ADMD by byla vhodná:



Graf III Důležitost pohlaví sociálního pedagoga

Otázka č. 3 zkoumá důležitost pohlaví sociálního pedagoga v ADMD. Z výše uvedeného grafu můžeme konstatovat, že 21 % respondentů uvádí, že činnost sociálního pedagoga v ADMD by byla vhodná pro ženy. 79 % respondentů se shoduje na názoru, že pro činnost

sociálního pedagoga v ADMD pohlaví nerozhoduje. Žádný z respondentů se nepřiklonil k odpovědi, že tato činnost je vhodná výhradně pro muže.

Otázka č. 5 **Vzdělání žádoucí pro výkon profese sociálního pedagoga v ADMD by mělo být:**

H_0 : Mezi názory respondentů na vzdělání žádoucí pro výkon profese sociálního pedagoga v ADMD **neexistuje** statisticky významný rozdíl.

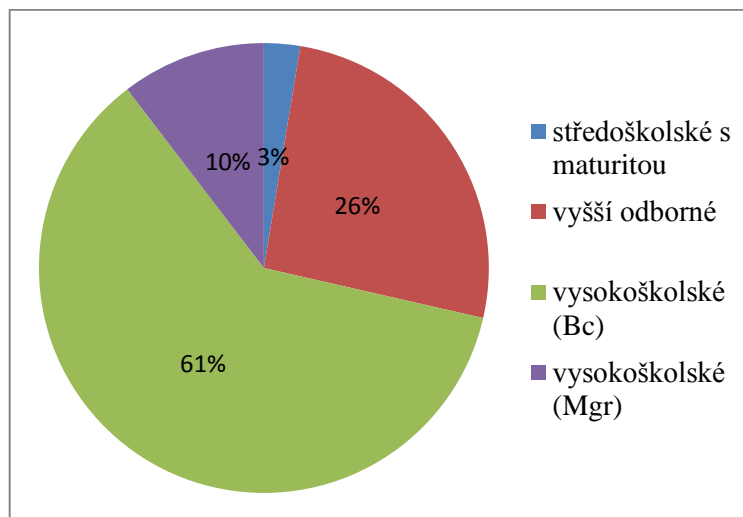
H_A : Mezi názory respondentů na vzdělání žádoucí pro výkon profese sociálního pedagoga v ADMD **existuje** statisticky významný rozdíl.

	(P) Pozorovaná četnost	(O) Očekávaná četnost	$\frac{(P - O)^2}{O}$
středoškolské s maturitou	2	19,25	15,46
vyšší odborné	20	19,25	0,03
vysokoškolské (Bc)	47	19,25	40
vysokoškolské (Mgr)	8	19,25	6,57
CELKEM	77	77	62,06

Tabulka II **Vzdělání vhodné pro činnost sociálního pedagoga**

Porovnání: $\chi^2 = 62,06 > \chi^2_{0,05}(3) = 7,815$

Na základě výše uvedeného vztahu zamítáme nulovou hypotézu a potvrzujeme hypotézu alternativní, kdy mezi názory respondentů na vzdělání sociálního pedagoga existuje statisticky významný rozdíl. Pro dva respondenty by bylo pro sociálního pedagoga v ADMD dostačující středoškolské vzdělání s maturitou. 20 respondentů se přiklání k vyššímu odbornému vzdělání sociálního pedagoga. Největší počet respondentů, a to 47 by za vhodné považovalo vysokoškolské vzdělání ukončené bakalářským titulem. 8 respondentů by považovalo za důležité vysokoškolské vzdělání ukončené magisterských stupněm. Žádný z respondentů nevyužil jiné otevřené odpovědi.



Graf IV Vzdělání vhodné pro činnost sociálního pedagoga

Otázka č. 5 zkoumá názor respondentů na vhodné vzdělání pro sociálního pedagoga působícího v ADMD. Na výše uvedeném grafu můžeme vidět, že 3 % respondentů považuje za vhodné středoškolské vzdělání s maturitou. 26 % respondentů se rozhodlo pro vyšší odborné vzdělání. Více než polovina respondentů považuje za vhodné vzdělání sociálního pedagoga vysokoškolské vzdělání ukončené bakalářským titulem. Pro 10 respondentů by bylo vhodné vysokoškolské vzdělání ukončené magisterským titulem.

Otázka č. 6 Jaká by byl optimální délka praxe v oboru pro výkon práce sociálního pedagoga v ADMD?

Stanovení statistických hypotéz:

H_0 : Mezi názory respondentů na délku praxe sociálního pedagoga v ADMD **neexistuje** statisticky významný rozdíl.

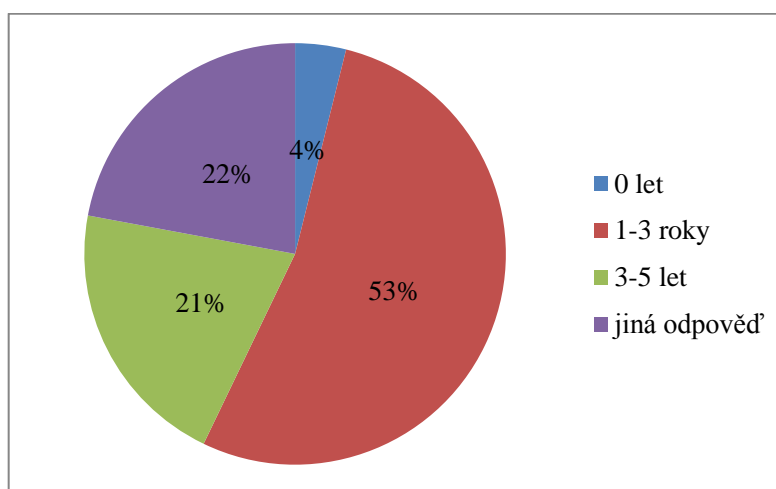
H_A : Mezi názory respondentů na délku praxe sociálního pedagoga v ADMD **existuje** statisticky významný rozdíl.

	(P) Pozorovaná četnost	(O) Očekávaná četnost	$\frac{(P - O)^2}{O}$
0 let	3	19,25	13,72
1-3 roky	41	19,25	24,57
3-5 let	16	19,25	0,55
jiná odpověď	17	19,25	0,26
CELKEM	77	77	39,1

Tabulka III Optimální délka praxe v oboru

Porovnání: $\chi^2 = 39,1 > \chi^2_{0,05}(3) = 7,815$

Na základě výše uvedeného vztahu zamítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní, kdy mezi názory respondentů na optimální délku praxe v oboru pro sociálního pedagoga existuje statisticky významný rozdíl. K nulové praxi se přiklánějí pouze 3 respondenti. Největší množství respondentů považuje za optimální praxi trvající jeden až tři roky. 16 respondentů zvolilo možnost tří až pěti let praxe. 17 respondentů využilo možnosti otevřené odpovědi.



Graf V Optimální délka praxe v oboru

Otázka č. 6 zkoumá názor respondentů na optimální délku praxe v oboru pro sociálního pedagoga v ADMD. Z výše uvedeného grafu vyplývá, že 4 % respondentů označilo nulovou praxi. Více jak polovina respondentů považuje optimální praxi v délce jednoho až tří let. 21 % respondentů se domnívá, že optimální praxe v oboru pro sociálního pedagoga by měla trvat tři až pět let. 22 % respondentů využilo otevřenou možnost odpovědi. Většina z těchto respondentů se domnívá, že praxe v oboru není důležitým aspektem. Pro respondenty je stěžejní aktivní přístup pracovníka, zájem o profesní rozvoj či profesní a osobnostní kvality jedince. Důležitost přisuzují také schopnosti pracovat s danou cílovou skupinou. Jako výhodu uvádějí i dobrovolnictví v oboru.

Otázka č. 7 Považoval/a byste práci sociálního pedagoga v ADMD za nenahraditelnou (nelze převést na jiného pracovníka)?

Stanovení statistických hypotéz:

H_0 : Mezi názory respondentů na nenahraditelnost práce sociálního pedagoga v ADMD **neexistuje** statisticky významný rozdíl.

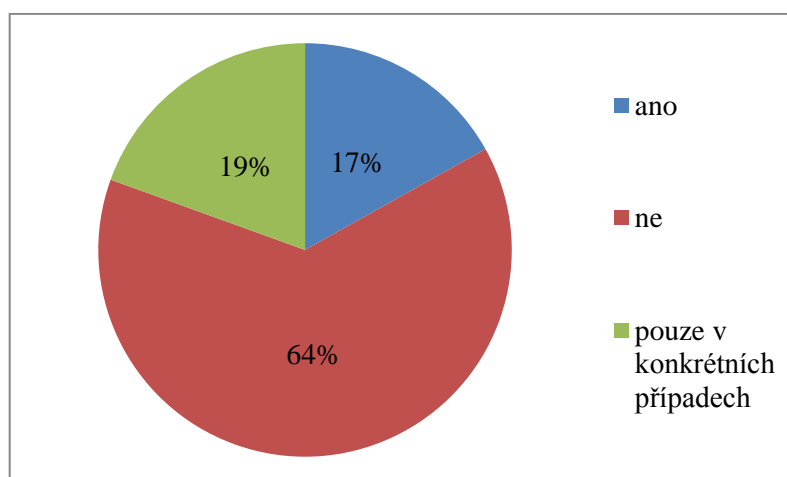
H_A : Mezi názory respondentů na nenahraditelnost práce sociálního pedagoga v ADMD existuje statisticky významný rozdíl.

	(P) Pozorovaná čet- nost	(O) Očekávaná čet- nost	$\frac{(P - O)^2}{O}$
ano	13	25,67	6,25
ne	49	25,67	21,2
pouze v konkrétních případech	15	25,67	4,44
CELKEM	77	77	31,89

Tabulka IV Nenahraditelnost práce sociálního pedagoga

Porovnání: $\chi^2 = 31,89 > \chi^2_{0,05}(2) = 5,991$

Na základě výše uvedeného vztahu zamítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní, kdy mezi názory respondentů na nenahraditelnost práce sociálního pedagoga v ADMD existuje statisticky významný rozdíl. 13 respondentů odpovědělo, že podle jejich názoru by byla práce sociálního pedagoga nenahraditelná, 49 respondentů má opačný názor a domnívá se, že práce sociálního pedagoga v ADMD by šla převést i na jiné pracovníky. 15 respondentů označilo polootevřenou odpověď, kdy se domnívají, že práce sociálního pedagoga by byla nenahraditelná pouze v konkrétních případech.

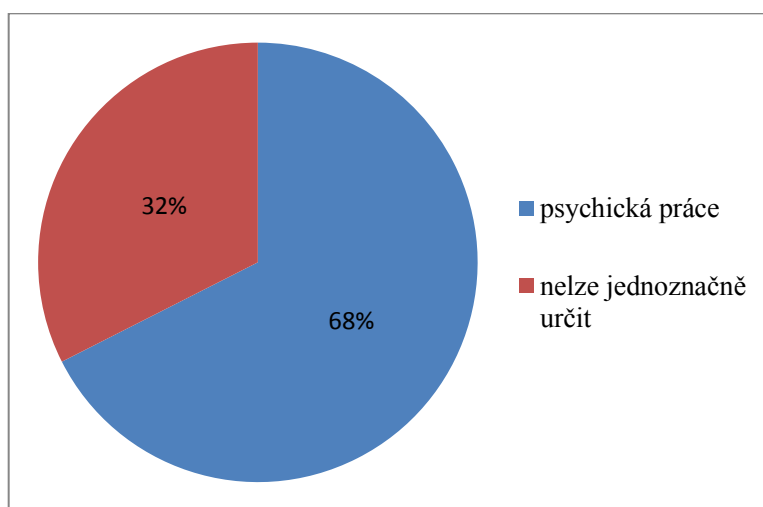


Graf VI Nenahraditelnost práce sociálního pedagoga

Otázka č. 7 zkoumá názory respondentů na nenahraditelnost práce sociálního pedagoga v ADMD. Výše uvedený graf ukazuje, že 17 % respondentů se domnívá, že práce sociálního pedagoga je nenahraditelná čili nelze převést na jiného pracovníka. Větší procento respondentů (64 %) se však domnívá, že tuto práci může vykonávat i jiný pracovník. 19 %

dotazovaných uvádí, že práce sociálního pedagoga v ADMD je nenahraditelná pouze v konkrétních případech. Největší počet pracovníků odůvodňuje tvrzení tím, že sociální pedagog používá jiné metody práce, na rozdíl např. od sociálního pracovníka. Tuto nenahraditelnost spatřují zejména v oblasti práce s dětmi, posilování rodičovských kompetencí, práci s prostředím, vytváření preventivních programů nebo při výchovném a volnočasovém poradenství.

Otázka č. 8 V práci sociálního pedagoga v ADMD by měl převažovat:



Graf VII Charakter práce sociálního pedagoga

Otázka č. 8 zkoumá charakter práce sociálního pedagoga v ADMD. Z výše uvedeného grafu můžeme vyvodit, že žádný z respondentů se nedomnívá, že by měla v práci sociálního pedagoga převažovat fyzická práce. 68 % považuje práci sociálního pedagoga spíše za psychickou. 32 % respondentů však odpovědělo, že charakter práce nelze jednoznačně určit, z čehož vyplývá, že sociální pedagog by měl při své činnosti využívat jak práci fyzickou, tak i práci psychickou.

Otázka č. 9 Práce sociálního pedagoga by se měla zaměřovat především na:

Stanovení statistických hypotéz:

H_0 : Mezi názory respondentů na cílovou skupinu práce sociálního pedagoga v ADMD **neexistuje** statisticky významný rozdíl.

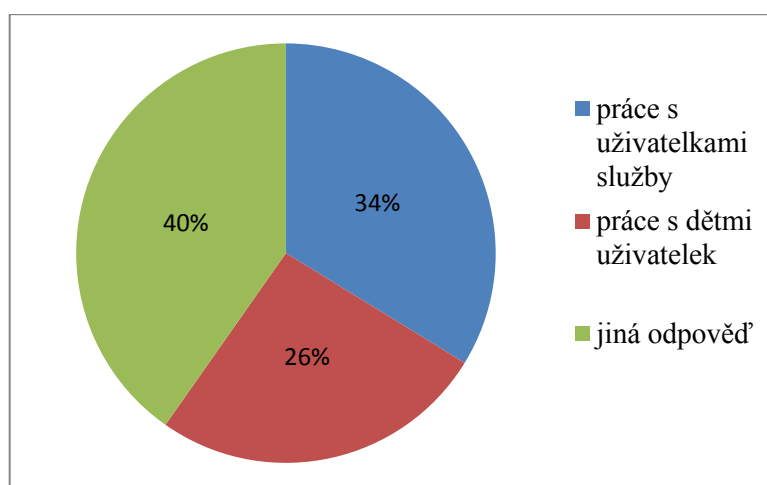
H_A : Mezi názory respondentů na cílovou skupinu práce sociálního pedagoga v ADMD **existuje** statisticky významný rozdíl.

	(P) Pozorovaná čet- nost	(O) Očekávaná čet- nost	$(P - O)^2$
			O
práci s uživatelkami	26	25,67	0
práci s dětmi uživa- telek	30	25,67	0,73
jiná odpověď	31	25,67	1,11
CELKEM	77	77	1,84

Tabulka V Cílová skupina práce sociálního pedagoga

Porovnání: $\chi^2 = 1,84 < \chi^2_{0,05}(2) = 5,991$

Na základě výše uvedeného vztahu zamítáme alternativní hypotézu a potvrzujeme hypotézu nulovou, kdy mezi odpověďmi respondentů na cílovou skupinu práce sociálního pedagoga neexistuje statisticky významný rozdíl. 26 respondentů se domnívá, že práce sociálního pedagoga by se měla zaměřovat na práci s uživatelkami služby. 30 respondentů tvrdí, že sociální pedagog by měl pracovat v ADMD s dětmi uživatelek. 31 respondentů využilo jiné odpovědi.



Graf VIII Cílová skupina práce sociálního pedagoga

Otázka č. 9 zkoumá charakter práce sociálního pedagoga v ADMD. Žádný z respondentů se nedomnívá, že práce sociálního pedagoga by se měla zaměřovat především na práci s ostatními odbornými pracovníky a organizacemi. Z výše uvedeného grafu vyplývá, že 40 % respondentů si myslí, že práce sociálního pedagoga by se měla zaměřovat na práci s uživatelkami služby. 34 % se domnívá, že sociální pedagog by měl v ADMD pracovat především s dětmi uživatelek. 26 % respondentů se vyjádřilo v otevřené odpovědi. Pracovníci ADMD uvádějí, že sociální pedagog by měl pracovat zároveň s uživatelkami služby i

jejich dětmi a důležitá je také spolupráce s ostatními odbornými pracovníky, zejména se školskými zařízeními.

Otázka č. 10 Práce sociálního pedagoga s uživatelkami ADMD by se měla zaměřovat především na:

Stanovení statistických hypotéz:

H_0 : Mezi názory respondentů na pracovní činnosti sociálního pedagoga v ADMD **neexistuje** statisticky významný rozdíl.

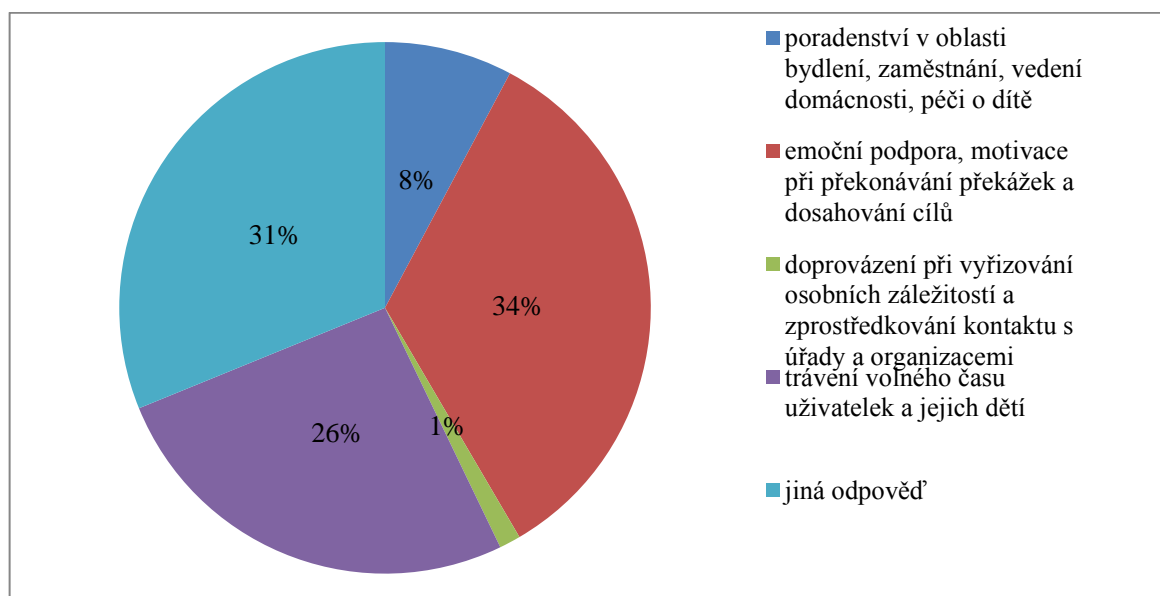
H_A : Mezi názory respondentů na pracovní činnosti sociálního pedagoga v ADMD **existuje** statisticky významný rozdíl.

	(P) Pozorovaná četnost	(O) Očekávaná četnost	$\frac{(P - O)^2}{O}$
poradenství v oblasti bydlení, zaměstnání, vedení domácnosti, péči o dítě	6	15,4	5,74
emoční podporu, motivaci při překonávání překážek a dosahování cílů	26	15,4	7,3
doprovázení při vyřizování osobních záležitostí a zprostředkování kontaktu s úřady a organizacemi	1	15,4	13,46
trávení volného času uživatelek a jejich dětí	20	15,4	1,37
jiná odpověď	24	15,4	4,8
CELKEM	77	77	32,67

Tabulka VI Pracovní činnosti sociálního pedagoga

Porovnání: $\chi^2 = 32,67 > \chi^2_{0,05}(4) = 9,488$

Na základě výše uvedeného vztahu zamítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní, kdy mezi názory respondentů na pracovní činnosti sociálního pedagoga s uživatelkami ADMD existuje statisticky významný rozdíl. 6 respondentů by vidělo práci sociálního pedagoga s uživatelkami ADMD v poradenství, oblasti bydlení, zaměstnání, vedení domácnosti a v péči o děti. 26 respondentů se domnívá, že práce s uživatelkami by se měla zaměřovat na emoční podporu, motivaci při překonávání překážek a dosahování cílů uživatelek. Jeden z pracovníků si myslí, že práce sociálního pedagoga by se měla zaměřit na doprovázení uživatelek při vyřizování jejich osobních záležitostech a zprostředkování kontaktu s úřady a ostatními organizacemi. Podle 20 respondentů by se měl sociální pedagog zaměřovat na trávení volného času uživatelek a jejich dětí. 24 respondentů zvolilo jinou odpověď.



Graf IX Pracovní činnosti sociálního pedagoga

Otázka č. 10 zkoumá názory respondentů na práci s uživatelkami ADMD. Z výše uvedeného grafu vyplývá, že 34 % respondentů se domnívá, že sociální pedagog by se měl při práci s uživatelkami ADMD zaměřovat na emoční podporu, motivaci při překonávání překážek a dosahování cílů. 26 % respondentů uvádí, že sociální pedagog by se měl zaměřovat na trávení volného času uživatelek a jejich dětí. 8 % respondentů se domnívá, že sociální pedagog by se měl při práci s uživatelkami ADMD zaměřovat na poradenství v oblasti bydlení, zaměstnání, vedení domácnosti či péče o dítě. Jeden z respondentů uvádí, že sociální pedagog by se měl zaměřovat na doprovázení uživatelek při vyřizování osobních zále-

žitostí a zprostředkování kontaktu s úřady a jinými organizacemi. 31 % respondentů využilo jiné odpovědi. Dle názoru pracovníků ADMD by se měl sociální pedagog věnovat všem výše uvedeným činnostem při práci s uživatelkami služby. Dále by se měl zaměřovat na rozvoj rodičovských kompetencí, přípravu dětí do školy, předškolní přípravu, socializaci a resocializaci uživatelky a jejich dětí s důrazem na individuální přístup.

Otázka č. 11 Uved'te, které z následujících metod by měl sociální pedagog při práci v ADMD používat:

Stanovení statistických hypotéz:

H_0 : Mezi názory respondentů na metody sociálního pedagoga v ADMD **neexistuje** statisticky významný rozdíl.

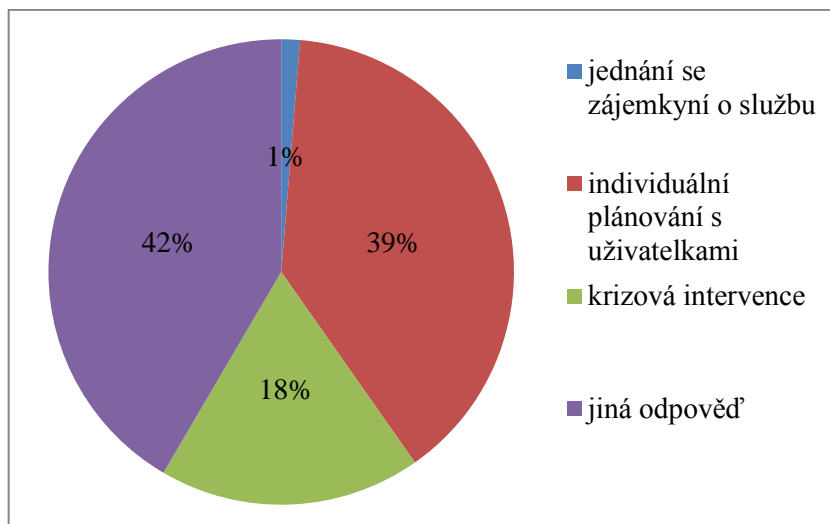
H_A : Mezi názory respondentů na metody sociálního pedagoga v ADMD **existuje** statisticky významný rozdíl.

	(P) Pozorovaná četnost	(O) Očekávaná četnost	$\frac{(P - O)^2}{O}$
jednání se zájemkyní o službu	1	19,25	17,3
individuální plánování s uživatelkami	30	19,25	6
krizová intervence	14	19,25	1,43
jiná odpověď	32	19,25	8,44
CELKEM	77	77	33,17

Tabulka VII Metody práce sociálního pedagoga

Porovnání: $\chi^2 = 33,17 > \chi^2_{0,05}(3) = 7,815$

Na základě výše uvedeného vztahu zamítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní, kdy mezi názory respondentů na metody sociálního pedagoga v ADMD existuje statisticky významný rozdíl. Jeden z respondentů považuje jednání se zájemkyní o službu za vhodnou metodu pro práci sociálního pedagoga v ADMD. 30 respondentů se domnívá, že sociální pedagoga by měl při práci v ADMD používat individuální plánování s uživatelkami služby. 14 respondentů považuje krizovou intervenci za vhodnou metodu pro práci sociálního pedagoga. 32 respondentů uvedlo jinou odpověď.



Graf X Metody práce sociálního pedagoga

Otázka č. 11 zkoumá názor respondentů na metody sociálního pedagoga v ADMD. Z výše uvedeného grafu vyplývá, že 39 % respondentů zvolilo odpověď individuální plánování s uživatelkou. 18 % respondentů by považovalo krizovou intervenci za vhodnou metodu sociálního pedagoga v ADMD. Jeden z respondentů se domnívá, že sociální pedagog by se měl zaměřovat na jednání se zájemkyní o službu. Téměř polovina respondentů se však vyjádřila k otázce v otevřené možnosti odpovědi. Pracovníci ADMD uvádějí, že výše uvedené možnosti zajišťuje v jejich zařízení sociální pracovník a sociální pedagog by měl užívat odlišné metody. Práce sociálního pedagoga by se podle jejich názoru měla zaměřovat na volnočasové aktivity, poradenství, práci s prostředím, používání výchovných a aktivizačních metod či jednání s úřady.

Otázka č. 12 Sociální pedagog by měl pracovat především:

Stanovení statistických hypotéz:

H_0 : Mezi názory respondentů na sociální charakter práce sociálního pedagoga v ADMD **neexistuje** statisticky významný rozdíl.

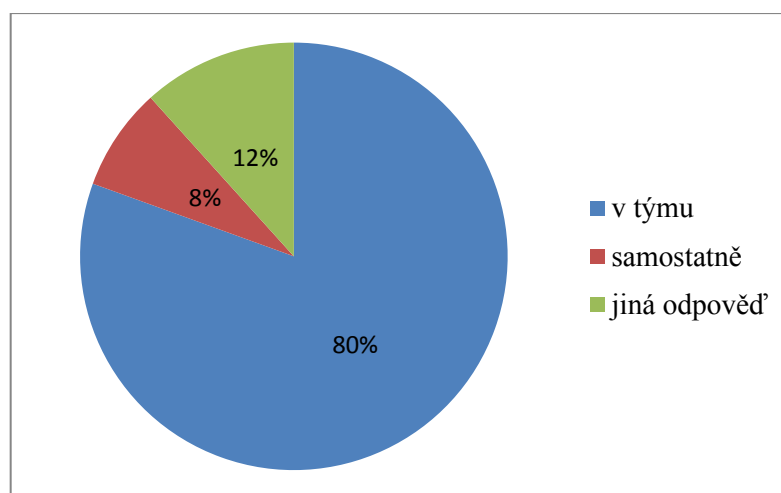
H_A : Mezi názory respondentů na sociální charakter práce sociálního pedagoga v ADMD **existuje** statisticky významný rozdíl.

	(P) Pozorovaná čet- nost	(O) Očekávaná četnost	$\frac{(P - O)^2}{O}$
v týmu	62	25,67	51,42
samostatně	6	25,67	15,07
jiná odpověď	9	25,67	10,83
CELKEM	77	77	77,32

Tabulka VIII Sociální charakter práce sociálního pedagoga

Porovnání: $\chi^2 = 77,32 > \chi^2_{0,05} (2) = 5,991$

Na základě výše uvedeného vztahu zamítáme nulovou hypotézu a přijímáme alternativní hypotézu, kdy mezi odpověďmi respondentů na sociální charakter práce sociálního pedagoga v ADMD existuje statisticky významný rozdíl. 62 respondentů se domnívá, že sociální pedagog by měl v ADMD pracovat především v týmu. Pouze 6 respondentů považuje práci sociálního pedagoga v ADMD za samostatnou a 9 respondentů uvádí jinou odpověď, z toho 4 respondenti uvádí, že pro práci v ADMD je důležitá jak práce v týmu, tak práce samostatná. Další respondenti se domnívají, že práce v ADMD vyžaduje týmovou spolupráci při předávání informací o klientkách, záleží však na konkrétní situaci.



Graf XI Sociální charakter práce sociálního pedagoga

Otázka č. 12 zkoumá názor respondentů na sociální charakter práce sociálního pedagoga v ADMD. Z výše uvedené grafu můžeme vyvodit, že 80 % respondentů se domnívá, že sociální pedagog by měl v ADMD pracovat především v týmu. Možnost samostatné práce volí 8 % respondentů a 12 % respondentů uvádí jinou odpověď. Všichni z 12 % respondentů považují týmovou práci za důležitou, přiklání se však k oběma možnostem.

Otázka č. 13 Pro práci sociálního pedagoga v ADMD by bylo studium dokumentů, zákonů a vyhlášek:

Stanovení statistických hypotéz:

H_0 : Mezi názory respondentů na důležitost studia dokumentace a legislativních pramenů **neexistuje** statisticky významný rozdíl.

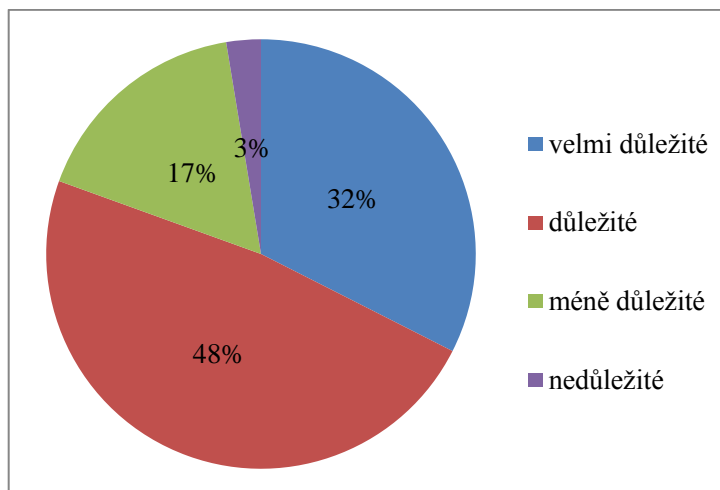
H_A : Mezi názory respondentů na důležitost studia dokumentace a legislativních pramenů **existuje** statisticky významný rozdíl.

	(P) Pozorovaná četnost	(O) Očekávaná četnost	$\frac{(P - O)^2}{O}$
velmi důležité	25	19,25	1,72
důležité	37	19,25	16,37
méně důležité	13	19,25	2,03
nedůležité	2	19,25	15,46
CELKEM	77	77	35,58

Tabulka IX Další studium sociálního pedagoga

Porovnání: $\chi^2 = 35,58 > \chi^2_{0,05}(3) = 7,815$

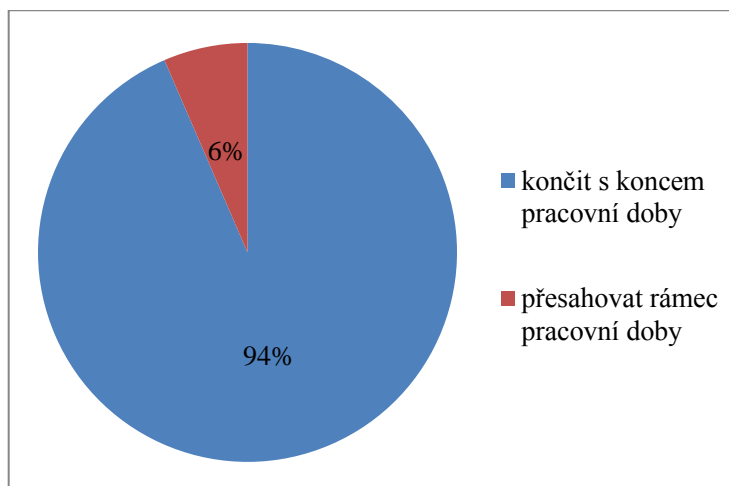
Na základě výše uvedeného vztahu zamítáme nulovou hypotézu a přijímáme alternativní hypotézu, kdy mezi názory respondentů na důležitost studia dokumentace a legislativních pramenů existuje statisticky významný rozdíl. Pracovníci ADMD považují toto studium za důležité, konkrétně 25 respondentů jej považuje za velmi důležité a 37 respondentů za důležité. Pro 13 respondentů je toto studium méně důležité a 2 respondenti se domnívají, že dané studium není důležité.



Graf XII Další studium sociálního pedagoga

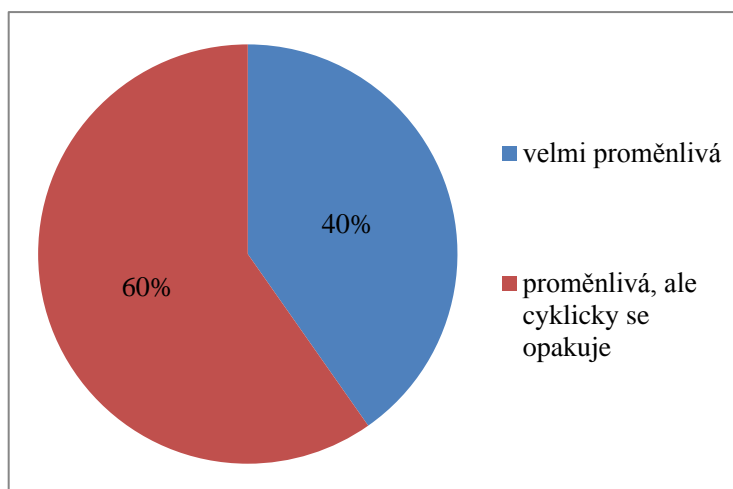
Otázka č. 13 zkoumá názor respondentů na důležitost studia dokumentů a legislativních pramenů. Z výše uvedeného grafu vyplývá, že pracovníci ADMD považují dané studium za důležité. 32 % respondentů považuje studium za velmi důležité a téměř polovina respondentů za důležité. Pro 17 % respondentů je studium méně důležité a 3 % respondentů vidí dané studium jako nedůležité.

Otázka č. 14 Práce sociálního pedagoga v ADMD by měla:

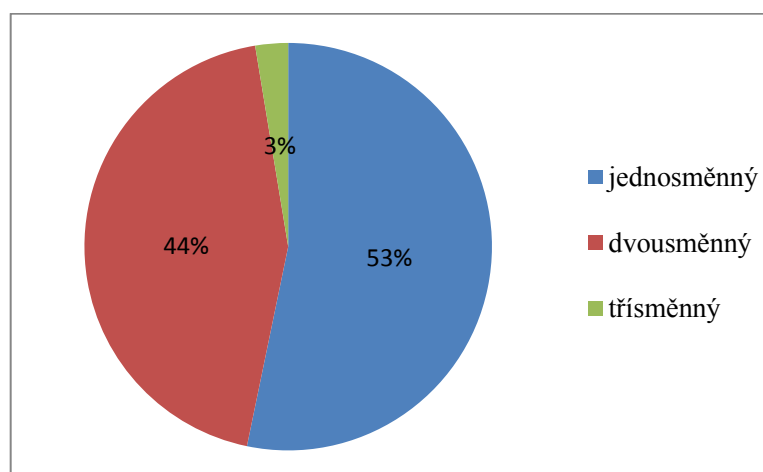


Graf XIII Rozsah pracovní činnosti sociálního pedagoga

Otázka č. 14 zkoumá názory respondentů na časovou náročnost práce sociálního pedagoga v ADMD. Většina respondentů uvádí, že práce sociálního pedagoga v ADMD by měla končit s koncem pracovní doby. Pouze 6 % respondentů se domnívá, že práce sociálního pedagoga v ADMD by měla přesahovat rámec pracovní doby. Žádný z respondentů neuvádí, že práce sociálního pedagoga vyžaduje plnění úkolů doma, po práci či o víkendech.

Otázka č. 15 Práce sociálního pedagoga v ADMD by měla být:**Graf XIV Proměnlivost pracovní činnosti sociálního pedagoga**

Otázka č. 15 zkoumá proměnlivost práce sociálního pedagoga v ADMD. Z výše uvedeného grafu vyplývá, že pracovníci ADMD by považovali práci sociálního pedagoga za proměnlivou, konkrétně 40 % pracovníků uvádí, že práce sociálního pedagoga by byla velmi proměnlivá. 60 % pracovníků by považovalo práci sociálního pedagoga za proměnlivou, ale cyklicky se opakující. Žádný z dotazovaných se nedomnívá, že by práce sociálního pedagoga v ADMD byla monotónní a stereotypní.

Otázka č. 16 Pracovní doba sociálního pedagoga v ADMD by měla mít podobu:**Graf XV Charakter pracovní činnosti sociálního pedagoga**

Otázka č. 16 zkoumá názory respondentů na charakter pracovní doby sociálního pedagoga v ADMD. Z výše uvedeného grafu vyplývá, že více jak polovina respondentů se domnívá, že pracovní doba sociálního pedagoga v ADMD by měla mít podobu jednosměnného pro-

vozu. 44 % respondentů uvádí, že práce sociálního pedagoga v ADMD by měla mít podobu dvousměnného provozu. Pouze 3 % respondentů se přiklání k třisměnnému provozu.

Otázka č. 17 Uved'te 3 osobnostní vlastnosti sociálního pedagoga v ADMD, které by byly na závadu profese:

Škála	Pozorovaná četnost	Škála	Pozorovaná četnost
Neschopnost týmové práce	15	Netrpělivost	6
Nedostatek empatie	14	Agresivita	6
Sobeckost	13	Lhostejnost	6
Špatná komunikace	11	Náladovost	6
Nadřazenost	10	Nekreativní myšlení	6
Neprofesionální chování	10	Nezájem o profesní a osobnostní rozvoj	6
Nízká odolnost vůči stresu	9	Uzavřenost	5
Neschopnost udržet hranice	9	Nedůslednost	5
Emocionální nestabilita	7	Nízká flexibilita	4
Nezralá osobnost	7	Povrchnost	4

Tabulka X Nežádoucí vlastnosti sociálního pedagoga

Otázka č. 17 se zabývá názorem respondentů na vlastnosti sociálního pedagoga, které by byly na závadu této profese. Nejčastěji, konkrétně v 15 případech, uvádějí respondenti neschopnost týmové práce. Téměř stejnou důležitost přisuzují respondenti nedostatku empatie u sociálního pedagoga, kterou uvedlo 14 respondentů. Mezi další časté odpovědi dotazovaných můžeme zařadit sobeckost, špatnou komunikaci, nadřazenost a neprofesionální jednání. Za nevhodné vlastnosti zkoumaní dále považují nízkou odolnost vůči stresu a neschopnost udržet hranice, které uvádí 9 respondentů. 7 respondentů vnímá za nevhodné vlastnosti sociálního pedagoga emocionální nestabilitu a nezralou osobnost. Dalšími častými odpověďmi respondentů jsou netrpělivost, agresivita, lhostejnost, náladovost, nekreativní myšlení a nezájem o profesní a osobnostní rozvoj. Tyto odpovědi uvádí 6 respondentů. Méně často pracovníci uvádějí vlastnosti jako uzavřenost, nedůslednost, nízkou flexibilitu a povrchnost.

Otázka č. 18 Uveďte 3 osobnostní vlastnosti, které by byly důležité pro profesi sociální pedagoga v ADMD:

Škála	Pozorovaná četnost	Škála	Pozorovaná četnost
Empatie	47	Iniciativa	10
Dobré komunikační schopnosti	23	Asertivita	9
Kreativita	15	Spolupráce	9
Zodpovědnost	12	Zdravý nadhled	8
Spolehlivost	11	Trpělivost	7
Profesionální jednání	10	Odolnost vůči stresu	7
Emoční vyrovnanost	10	Umět nastavit hranice	6
Důslednost	10	Flexibilita	6

Tabulka XI Žádoucí vlastnosti sociálního pedagoga

Otázka č. 18 zkoumá názor respondentů na důležité osobnostní vlastnosti, které by měl sociální pedagog mít při práci v ADMD. Jako nejčastější odpověď uvádí respondenti schopnost empatie. Tuto odpověď uvádí 47 respondentů. Druhou nejpočetnější odpovědí jsou dobré komunikační schopnosti, kterou uvádí 23 respondentů. 15 respondentů považuje za důležitou vlastnost kreativní myšlení. Další početně významné vlastnosti, které respondenti uvádějí, jsou zodpovědnost a spolehlivost. Pro 10 respondentů se jeví jako důležité profesionální jednání sociálního pedagoga, stejný počet odpovědí mají také emoční vyrovnanost, důslednost či iniciativa jedince. Za další důležité vlastnosti pro sociálního pedagoga považují respondenti schopnost spolupráce a zdravý nadhled. Větší počet respondentů dále uvádí jako důležité vlastnosti trpělivost, odolnost vůči stresu, umění nastavit hranice a flexibilitu. Z důvodu nízkého počtu odpovědí jsme do tabulky nezařadili další odpovědi respondentů, které zahrnovaly ochotu učit se nové věci, vstřícnost, přirozenou autoritu a touhu pomáhat.

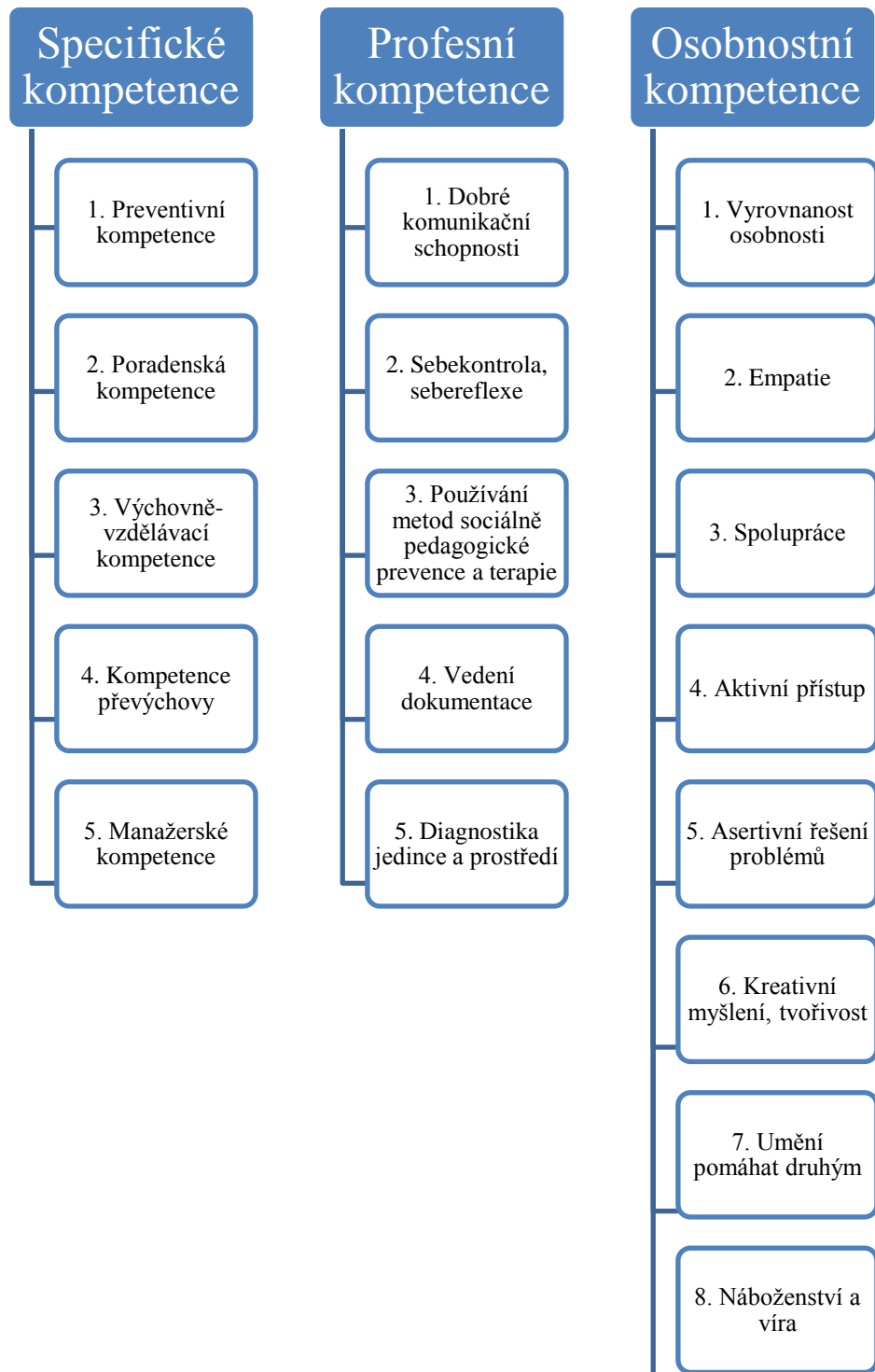
Otázka č. 19 Posuďte na škále míru důležitosti následujících položek pro práci sociálního pedagoga v ADMD:

	Absolutně nedůležité	Spíše nedůležité	Důležité	Spíše Důležité	Absolutně důležité
Výchovně-vzdělávací kompetence	0	5	14	24	34
Kompetence převýchovy	0	11	30	16	20
Kompetence poradenská	0	5	17	16	39
Preventivní kompetence	0	3	20	19	35
Manažerské kompetence	2	19	23	30	3
Empatie	0	0	11	11	55
Vyrovnanost osobnosti	0	0	5	17	55
Dobré komunikační schopnosti	0	0	6	15	56
Diagnostika jedince a prostředí	0	5	25	19	28
Používání metod sociálně-pedagogické prevence a terapie	0	1	27	27	22
Vedení dokumentace	0	2	36	27	12
Asertivní řešení problémů	0	1	18	27	31
Sebekontrola, sebereflexe	0	0	14	26	37
Kreativní myšlení, tvořivost	0	2	18	30	27

Umění pomáhat druhým	0	3	19	24	31
Aktivní přístup	0	0	12	26	39
Spolupráce	0	0	8	22	47
Náboženství a víra	30	30	12	4	1

Tabulka XII Důležitost kompetencí sociálního pedagoga

Na základě výše zjištěných poznatků jsme vytvořili hierarchický model kompetencí sociálního pedagoga v ADMD. Kompetence jsme rozdělily do tří oblastí – specifické kompetence, profesní kompetence a osobnostní kompetence. Při interpretaci specifických kompetencí vycházíme z vymezení kompetencí sociálního pedagoga dle Bakošové (2005). Při interpretaci profesních a osobnostních kompetencí sociálního pedagoga se inspirujeme charakteristikou kompetencí sociálního pedagoga dle Procházky (2012). Jednotlivé kompetence jsou na základě poznatků zjištěných dotazníkovým šetřením seřazeny dle důležitosti.



Obrázek I Hierarchický kompetenční model sociálního pedagoga v ADMD

Otázka č. 20 Uveďte, čím může přispět práce sociálního pedagoga v ADMD:

Škála	Pozorovaná četnost	Škála	Pozorovaná četnost
Nové metody práce	16	Nové zkušenosti	7
Práce s dětmi	14	Práce s rodinou jako celkem	6
Posílení rodičovských kompetencí	14	Stabilizace uživatelky	6
Preventivní působení	11	Pomoc s řešením problémů uživatelky	5
Rozvoj osobnosti matek a jejich dětí	11	Více času na uživatelky	5
Zkvalitnění služby	11	Koordinace péče o matku a dítě	5
Doplnění týmu	8	Výchovné působení	5

Tabulka XIII Přínos práce sociálního pedagoga

Otázka č. 20 zkoumá názory respondentů na přínos práce sociálního pedagoga v ADMD. Z výše uvedené tabulky vyplývá, že nejčastěji vidí respondenti přínos práce sociálního pedagoga v nových metodách, které by mohl do ADMD přinést. Pracovníci ADMD se domnívají, že sociální pedagog může mít nový pohled na fungování ADMD, používat odlišné metody práce a přispět novým specifickým přístupem. Druhou nejčastější pozorovanou odpovědí je působení sociálního pedagoga v oblasti práce s dětmi. Pracovníci by přivítali činnost sociálního pedagoga zaměřenou na individuální práci s dětmi v ADMD. Tato činnost by se měla zaměřovat na stabilizaci a rozvoj dětí, řešení výchovných problémů dětí, poskytování aktivit pro děti apod. Stejnou důležitost připisují respondenti činnostem sociálního pedagoga směřujících k posilování rodičovských kompetencí. Pracovníci považují za velmi důležité posilovat vztah mezi matkou a dítětem, učit uživatelky, jak trávit čas se svými dětmi, jak se s nimi učit, jak s dětmi komunikovat a pomáhat uživatelkám s péčí a výchovou dětí. 11 respondentů uvádí, že sociální pedagog by mohl přispět k práci preventivním působením, zejména tvorbou dlouhodobých preventivních programů, které by se zaměřovaly na začlenění uživatelky do společnosti a zamezení opakovanému vzniku nepříznivé sociální situace u uživatelky. Stejný počet odpovědí připadá na rozvoj osobnosti

matek a jejich dětí a zkvalitnění služby v ADMD. V 8 případech respondenti uvádějí, že by sociální pedagog doplnil tým v ADMD a podpořil by tak týmovou spolupráci. Pracovníci dále vnímají přínos sociálního pedagoga v nových zkušenostech, v práci s rodinou jako celkem a v oblasti stabilizace uživatelů. Respondenti se domnívají, že sociální pedagog by mohl poskytovat komplexnější pomoc matkám s dětmi a vyplnil by tak mezery v této práci. Dále uvádějí, že práce sociálního pedagoga by se měla zaměřovat na emocionální stabilitu v rodině, vyjasnění životních cílů uživatelů a pomoc s orientací v jejich potřebách. 5 pracovníků uvádí, že sociální pedagog by mohl přispět k řešení problémů uživatelů a domnívá se, že by měl více času na jednotlivé uživatelky. Stejný počet pracovníků vidí přínos práce sociálního pedagoga v koordinaci péče o matku a dítě. Pracovníci vypovídají, že sociální pedagog by měl spolupracovat s ostatními odborníky a organizacemi, zejména s OSPOD, školou a úřady. Pro 5 respondentů by dále byla práce sociálního pedagoga důležitá v oblasti výchovného působení, konkrétně v oblasti výchovného poradenství, či předškolní přípravy malých dětí a přípravy starších dětí na školní výuku. Pro nízký počet odpovědí jsme do tabulky nezahrnuli následující odpovědi – aktivní a profesionální přístup, trávení volného času, nejsem si jistá.

7 SHRNUÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Hlavním výzkumným cílem bakalářské práce bylo zjistit názory pracovníků ADMD na možné uplatnění sociálního pedagoga v jejich typu zařízení. Pro účely výzkumného šetření byl vytvořen dotazník, který byl určen pro vedoucí a sociální pracovníky v ADMD. Následně zodpovídáme výzkumné otázky, které jsme si vymezili na počátku bakalářské práce.

1. Jaké je možné uplatnění sociálního pedagoga v ADMD?

V současné době se může sociální pedagog uplatnit v ADMD, dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, jako sociální pracovník. Aktuální legislativní ukotvení profese neumožňuje působení sociálního pedagoga jako svébytné profese. Výsledky výzkumu ukazují, že čtvrtina pracovníků má ve svém týmu absolventa oboru sociální pedagogika, který v ADMD nejčastěji pracuje na pozici sociálního pracovníka nebo pedagoga volného času. Potěšujícím zjištěním je působnost sociálních pedagogů na pozici vedoucích pracovníků v ADMD. Z výzkumu vyplývá, že činnost sociálního pedagoga v ADMD je, podle většiny pracovníků, nezávislá na pohlaví. V otázce č. 3 jsme zkoumali, jak by se konkrétně mohl sociální pedagog v budoucnu uplatňovat v ADMD. Pracovníci se domnívají, že sociální pedagog by se mohl uplatnit na pozici sociálního pracovníka či pedagoga volného času, uvádí však i další možnosti uplatnění. Jelikož nejsou děti, které přicházejí s matkami do ADMD považovány za uživatele služby, nejsou na ně směřovány metody a techniky práce. Pracovníci tedy spatřují největší uplatnění pro sociálního pedagoga právě při práci s dětmi. Další důležitou oblastí se jeví výchovné poradenství zejména v oblasti posilování rodičovských kompetencí a preventivního působení. Podle pracovníků by se mohl sociálního pedagoga v ADMD uplatnit i jako koordinátor péče o matku a dítě. Při výzkumném šetření jsme se setkali i s názory, že v ADMD není potřeba práce sociálního pedagoga. Tyto názory byly však odůvodněny především malou kapacitou zařízení či malými finančními možnostmi zařízení. Zde bychom upozornili na limit, se kterým jsme se při výzkumném šetření setkali. Někteří pracovníci ADMD odmítli spolupráci na našem výzkumu, jelikož z důvodu cílové skupiny, na kterou se při své práci zaměřují (matky), nemá v jejich zařízení sociální pedagog uplatnění. Tento fakt přisuzujeme neznalosti kompetencí a cílové skupiny, na kterou se dle odborné literatury může sociální pedagog zaměřovat. Dalším překvapivým důvodem bylo tvrzení, že podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách nemá sociální pedagog v ADMD uplatnění a sociálně pedagogické vzdělání je nedostačující pro práci

v zařízení sociálních služeb. Tento důvod přisuzujeme částečné neznalosti příslušné legislativy.

2. Jaké jsou kompetence potřebné pro práci sociálního pedagoga v ADMD?

Dle odborné literatury jsou na pracovníky v pomáhajících profesích kladeny vysoké nároky, a to jak na odborné znalosti a dovednosti, tak na osobnostní vlastnosti těchto jedinců. K tomuto faktu se přiklání i pracovníci ADMD, podle kterých je nejvhodnějším vzděláním pro sociálního pedagoga vysokoškolské vzdělání ukončené bakalářským titulem, nebo alespoň vyšší odborné vzdělání. Pouze zlomek z nich by se v případě sociálního pedagoga spokojilo se středoškolským vzděláním s maturitou. Pro pracovníky se také jeví důležité další studium dokumentů a legislativy. Z výzkumného šetření vyplývá, že většina pracovníků by přivítala u sociálního pedagoga jednoletou až tříletou praxi v oboru. Pracovníci ADMD se však i v této oblasti odvolávají na důležitost profesních a osobnostních kvalit jedince, jeho aktivní přístup k práci a zájem o profesní rozvoj. Domnívají se, že v určitých případech jsou uvedené položky důležitější než získaná praxe v oboru. Zde se názory pracovníků ztotožňují s myšlenkou Thomsona (2007, s. 58-59), který uvádí, že otázka zkušeností může v praxi představovat zavádějící kritérium.

Pro účely výzkumného šetření rozlišujeme dle odborné literatury specifické kompetence, kompetence profesní a kompetence osobnostní (viz. otázka č. 19). V oblasti specifických kompetencí pokládají pracovníci ADMD za důležité všechny námi vymezené kompetence. Největší důraz však pracovníci kladou na preventivní kompetence a kompetence poradenské. Zjištěné poznatky korespondují s literaturou autorů, kteří se zabývají vymezením kompetencí sociálního pedagoga, podle kterých by se měla činnost sociálního pedagoga zaměřovat zejména na oblast primární a sekundární prevence. Dalšími důležitými kompetencemi se dle pracovníků ADMD jeví výchovně-vzdělávací kompetence a kompetence převýchovy. Jako nejméně důležitou složku kompetencí pro výkon práce sociálního pedagoga v ADMD považují pracovníci kompetence manažerské.

Z výsledků výzkumného šetření se nám potvrzuje důležitost osobnostních vlastností sociálního pedagoga. Jeho práce se vyznačuje každodenním stykem s různými cílovými skupinami osob, proto jsou na jeho práci kladeny vysoké nároky. U osobnostních vlastností jako nejdůležitější pracovníci ADMD shledávají vyrovnanost osobnosti a empatii, tedy schopnost vcítit se do druhého člověka. Sociálně pedagogická teorie uvádí, že sociální pedagog se může při své činnosti setkávat s různými krizovými situacemi, jeho činnost se vyznačuje intenzivní prací s klienty, kteří se nacházejí v nepříznivé sociální situaci. Z těchto důvodů

se jeví jako velmi důležitá celková vyrovnanost a emocionální stabilita sociálního pedagoga. Pracovníci považují za velmi důležitou součást osobnosti sociálního pracovníka schopnost týmové spolupráce a aktivní přístup k práci, což také souvisí s ochotou rozvíjet své profesní a osobnostní kvality. Mezi důležité osobnostní dovednosti řadí pracovníci ADMD schopnost asertivního řešení problémů, dále kreativní myšlení a tvořivost. Za důležitou složku osobnostních kompetencí nepovažují pracovníci ADMD náboženství a víru, které souvisejí s hodnotovou orientací pracovníka. Oblast osobnostních kompetencí zkoumali také otázky č. 17 a č. 18. Zde se pracovníci vyjadřují podobně jako v případě otázky č. 19. K žádoucím vlastnostem sociálního pedagoga bychom mohli ještě doplnit spolehlivost, zodpovědnost, trpělivost či schopnost udržet si profesionální hranice. Za nevhodné vlastnosti sociálního pedagoga považují pracovníci nedostatečnou úroveň výše jmenovaných vlastností. Nežádoucími vlastnostmi se jeví také nadřazenost, neprofesionální chování či malá odolnost vůči stresu.

V oblasti profesních kompetencí přisuzují pracovníci ADMD důležitost především dobrým komunikačním schopnostem sociálního pedagoga. Další potřebnou kompetencí se jeví sebekontrola a sebereflexe vlastní práce. Podle pracovníků by měl mít sociální pedagog znalost metod sociálně pedagogické prevence a terapie a měl by umět tyto metody správně aplikovat v praxi. Při své práci by měl mít také schopnost diagnostikovat jedince a prostředí. Důležitou součástí práce sociálního pedagoga by mělo být vedení dokumentace.

3. Jaký by byl charakter práce sociálního pedagoga v ADMD?

Pracovníci ADMD se shodují na tom, že sociální pedagog by v ADMD pracoval jak psychicky tak fyzicky. Jednoznačně by ale převažovala práce psychická, což souvisí s vysokými nároky na pracovníky v pomáhajících profesích. Z výzkumů také vyplývá, že činnost v ADMD vyžaduje týmovou práci. Sociální pedagog by mohl s klientkou pracovat samostatně, poté je ale důležité předávat informace a spolupracovat s dalšími pracovníky ADMD či jinými odbornými pracovišti. Pracovníci ADMD se domnívají, že pracovní doba sociálního pedagoga by měla mít podobu jednosměnného či dvousměnného provozu a ve většině případů by jeho práce měla končit s koncem pracovní doby. Práce sociálního pedagoga v ADMD by byla proměnlivá a různorodá, avšak měla by se cyklicky opakovat. U otázky č. 9 se nám potvrzuje široká cílová skupina, se kterou může sociální pedagog při své činnosti pracovat. Pracovníci ADMD se domnívají, že práce sociálního pedagoga by se měla zaměřovat jak na uživatelky služby (matky), tak na děti uživatelek a neměla by zde

chybět ani práce s ostatními odbornými pracovníky a organizacemi. Pracovníci zdůrazňují především spolupráci se školou a školskými zařízeními. Výzkumné šetření ukazuje, že sociální pedagog by se měl při své práci zaměřovat především na emoční podporu a motivaci uživatelů při překonávání překážek a dosahování cílů. Další důležitou oblastí by mělo být již zmiňované volnočasové poradenství, dále také poradenství v oblasti bydlení, zaměstnání, vedení domácnosti a péče o dítě. U otázky č. 11 jsme zkoumali metody, které by měl sociální pedagog při své práci v ADMD používat. Pracovníci ADMD nejčastěji označovali odpověď individuální plánování či krizovou intervencí. Někteří z nich se však domnívají, že sociální pedagog by měl při své práci používat jiné metody, než v jejich zařízení realizuje sociální pracovník, z čehož můžeme usuzovat, že cítí rozdíl mezi působením sociálního pedagoga a sociálního pracovníka a tyto dvě funkce nezaměňují, jak se tomu někdy v praxi stává. Jako vhodné metody pro sociálního pedagoga uvádějí poradenství, aktivizační a výchovné metody, individuální práci s klientem či práci s prostředím.

4. Jaký by byl přínos práce sociálního pedagoga v ADMD?

Více jak polovina respondentů by nepovažovala práci sociálního pedagoga v ADMD za nenahraditelnou, avšak našli se i pracovníci, kteří se domnívají, že práci sociálního pedagoga nelze v zařízení převést na jiného pracovníka. Další pracovníci uváděli konkrétní případy, kdy by se dala práce sociálního pedagoga v ADMD považovat za nenahraditelnou. Jednalo se o oblasti volnočasového poradenství, výchovného poradenství, práce s dětmi či vytváření preventivních programů. Také zde se vyjadřovali pracovníci k tomu, že sociální pedagog používá při své činnosti odlišné metody než sociální pracovník.

Stejná situace se jeví také u otázky č. 20, u které se nejčastěji objevoval názor, že sociální pedagog by mohl svou činností v ADMD přispět novými metodami práce. Pracovníci ADMD by viděli největší přínos práce sociálního pedagoga v práci s dětmi, posilování rodičovských kompetencí, preventivním působením a rozvoji osobnosti matek a jejich dětí. Pracovníci se domnívají, že práce sociálního pedagoga by přispěla k celkovému zkvalitnění sociálních služeb a došlo by tak k doplnění týmu. Pracovníci si také myslí, že sociální pedagog by mohl obohatit jejich práci novými zkušenostmi. Jeho práce by se měla zaměřovat na rodinu jako celek a měla by pomáhat ke stabilizaci uživatelů. Podle názorů pracovníků by mohl mít sociální pedagog více času na jednotlivé klienty. Někteří z pracovníků se domnívají, že sociální pedagog by mohl přispět koordinací péče o matku a dítě v rámci spolupráce s jinými odborníky a organizacemi. Pouze dva pracovníci uvedli, že si nejsou jisti

tím, jak by mohl sociální pedagog přispět k práci v ADMD, jelikož se s touto funkcí doposud nesetkali.

7.1 Doporučení pro praxi

Na závěr uvádíme několik doporučení pro praktické využití, které se nám jeví, na základě zjištěných dat, jako přínosná. Prvním doporučením je návrh profesiogramu sociálního pedagoga v ADMD. Cílem profesiogramu je zejména zvýšit povědomí o práci sociálního pedagoga u pracovníků ADMD. K tomu by měla posloužit interpretace možného uplatnění sociálního pedagoga v ADMD právě tak, jak ho vidí samotní pracovníci ADMD. Tento profesiogram by mohl posloužit jak pracovníkům ADMD, tak i sociálnímu pedagogovi, který by mohl v budoucnu působit v ADMD jako osobitý odborník. Vytvořený profesiogram tedy můžeme zařadit do profesiogramů sloužících pro profesionální informaci.

Profesiogram sociálního pedagoga v ADMD	
Údaje o pracovním místě	
Název pracovního pozice	sociální pedagog
Provoz	<ul style="list-style-type: none"> • jednosměnný • dvousměnný
Náročnost pracovní činnosti	<ul style="list-style-type: none"> • práce končí s koncem pracovní doby, nevyžaduje plnění úkolů po práci • převažuje psychická náročnost práce
Proměnlivost pracovní činnosti	<ul style="list-style-type: none"> • práce je proměnlivá a různorodá, ale cyklicky se opakuje
Sociální charakter práce	<ul style="list-style-type: none"> • práce vyžaduje týmovou spolupráci i samostatnou práci s klientkami
Cílová skupina	<ul style="list-style-type: none"> • uživatelky ADMD • děti uživatelék • další odborní pracovníci a organizace
Náplň pracovní činnosti	<ul style="list-style-type: none"> • výchovné poradenství • volnočasové poradenství • poradenství v oblasti bydlení, zaměstnání, vedení domácnosti • práce s dětmi • preventivní působení • diagnostika odklonu od normy • koordinace péče o matku a dítě • emoční podpora a motivace uživatelék

	<ul style="list-style-type: none"> • spolupráce na individuálním plánování • doprovázení uživatelů při vyřizování osobních záležitostí • zprostředkování kontaktu s úřady a organizacemi
Metody práce s uživateli	<ul style="list-style-type: none"> • individuální plánování • individuální práce s rodinou • krizová intervence • poradenství • práce s prostředím • aktivizační metody • výchovné metody
Údaje o požadavcích na pracovníka	
Odborná způsobilost	<ul style="list-style-type: none"> • vyšší odborné vzdělání • vysokoškolské vzdělání Bc/Mgr • praxe v oboru výhodou, není striktně vyžadována • důraz na další vzdělávání
Specifické kompetence	<ul style="list-style-type: none"> • preventivní kompetence • poradenské kompetence • výchovně-vzdělávací kompetence • kompetence převýchovy • manažerské kompetence – nejsou striktně vyžadovány
Profesní kompetence	<ul style="list-style-type: none"> • dobré komunikační schopnosti • sebekontrola, sebereflexe • používání metod sociálně pedagogické prevence a terapie • vedení dokumentace • diagnostika jedince a prostředí
Osobnostní kompetence	<ul style="list-style-type: none"> • vyrovnanost osobnosti • empatie • spolupráce • aktivní přístup • asertivní řešení problémů • kreativní myšlení • umění pomáhat druhým • odolnost vůči stresu • zodpovědnost, spolehlivost, důslednost, trpělivost • profesionální jednání, zdravý nadhled • umění udržet profesionální hranice • flexibilita

Tabulka XIV Profesiogram sociálního pedagoga v ADMD

Z výzkumného šetření a sestaveného profesiogramu vyplývá, že na sociálního pedagoga, stejně jako na jiné pracovníky pomáhajících profesí, budou v ADMD kladeny vysoké nároky. Jedná se zejména o psychickou náročnost pracovní činnosti. V teoretické části uvádíme, že nároky kladené na pracovníky v pomáhajících profesích neodpovídají institucionálně poskytovanému vzdělání na vysokých školách či jiném typu škol. Z těchto důvodů jsme se rozhodli jako další doporučení navrhnout učební předmět, který by byl zaměřen zejména na rozvoj profesních a osobnostních kvalit studentů. Daný předmět by mohl plynule navazovat na sociálně-psychologický výcvik, který studenti absolvují v prvním roce studia na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Jeho umístění bychom navrhovali do druhého ročníku studia. Studenti by si tak mohli poznatky a zkušenosti získané v tomto předmětu ihned aplikovat při výkonu svých odborných praxí, což by jistě vedlo ke zkvalitnění jejich působení v organizacích. Za důležitý cíl předmětu bychom považovali, aby se studenti seznámili se supervizí a jejími základními principy a naučili se ji vnímat jako nedílnou součást své práce. Navrhovali bychom vytvoření supervizního týmu, který by byl složen z 5-7 studentů. V rámci týmu by měli studenti možnost konzultovat své zkušenosti z praxe a sdílet s ostatními nabitě prožitky z různých typů zařízení. Supervizní tým by se scházel asi dvakrát měsíčně a průběžně by zpracovával sebereflexi své týmové práce, která by sloužila jako semestrální práce k úspěšnému ukončení předmětu. Vhodné doplnění problematiky by představovala beseda s odborníkem na supervizi. Další náplní předmětu by byl nácvik poradenského rozhoru, jelikož pracovníci ADMD považují dobré komunikační schopnosti za nejdůležitější profesní kompetence sociálního pedagoga. Cílem nácviku by byla možnost vyzkoušet si vedení poradenského rozhovoru, vyzkoušet si zorientovat se v problému klienta a naučit se udržovat profesionální hranice. Vhodným krokem shledáváme zařazení videotréninku interakcí. Tato metoda se běžně používá mimo jiné jako nástroj rozvoje komunikačních dovedností u pracovníků pomáhajících profesí. Díky aplikaci této metody by mohli studenti odhalit konkrétní projevy potíží v kontaktu s lidmi, pochopit své jednání v různých situacích a dodat si důvěru při interakci s jinými lidmi.

Sociálně-psychologický výcvik 2	
Cíle předmětu	<ul style="list-style-type: none"> • rozvoj osobnostních a profesních dovedností • rozvoj sebevědomí, sebedůvěry a poznání sebe sama • sebereflexe vlastních prožitků a chování zejména v souvislosti s výkonem odborné praxe v zařízeních • uvědomění si důležitosti supervize a seznámení se se základními principy supervize • rozvoj týmové spolupráce a kooperace • schopnost profesionální komunikace s klientem
Metody výchovné práce	<ul style="list-style-type: none"> • nácvik poradenského rozhovoru • videotrénink interakcí • inscenační metody • metody práce s prostředím • beseda s odborníkem na supervizi
Požadavky na studenta	<ul style="list-style-type: none"> • 80 % účast na semináři • aktivní zapojení studenta • vypracování týmové semestrální práce
Časová dotace	<ul style="list-style-type: none"> • seminář 2 (HOD/TYD)

Tabulka XV Sociálně-psychologický výcvik 2

ZÁVĚR

Bakalářská práce byla zaměřena na problematiku uplatnění sociálního pedagoga v azylových domech pro matky s dětmi. Cílem práce bylo identifikovat názory pracovníků ADMD na možné uplatnění sociálního pedagoga a jeho přínos pro zařízení. Osloveni byli sociální a vedoucí pracovníci z jednotlivých zařízení a data byla shromažďována z celého území České republiky. Data byla získána pomocí dotazníkového šetření.

Teoretická část práce byla konstruována tak, aby nastínila základní informace o dané problematice a sloužila jako podklad pro vytvoření praktické části bakalářské práce. Konkrétně jsme se věnovali vymezením profesiografie jako důležité metody při řízení lidských zdrojů v organizaci. Ve druhé kapitole jsme se zabývali charakteristikou sociálního pedagoga, definováním jeho kompetencí, pracovních činností a aktuálním legislativním ukotvením profese. Poslední kapitola byla věnována azylovým domům pro matky s dětmi, kde by mohl sociální pedagog v budoucnu působit. Výsledky výzkumu byly poté s odbornou teorií srovnávány.

Provedený výzkum ukázal, že v současné době v ADMD působí absolventi oboru sociální pedagogika. Dle platné legislativy se zde však uplatňují jako sociální pracovníci či pedagogové volného času a nemohou zde tedy působit jako svébytní odborníci. Z výzkumného šetření však vyplývá, že pracovníci ADMD by viděli přínos práce sociálního pedagoga v mnoha oblastech činností a diferencují tyto činnosti od práce sociálního pracovníka. Největším přínosem pro pracovníky by byla činnost sociálního pedagoga orientovaná na práci s dětmi. Zjištěné poznatky můžeme odůvodnit faktem, že děti v ADMD nejsou považovány za uživatele služby, proto jim není věnována taková pozornost, jakou by si jistě zasluhovaly. Pracovníci ADMD by viděli sociálního pedagoga jako odborníka zabývajícího se zejména rozvojem osobnosti uživatelů a jejich dětí, posilováním rodičovských kompetencí a preventivním působením. Uvítali by sociálního pedagoga jako dalšího odborného pracovníka, který používá odlišné metody práce a přispívá ke zkvalitnění fungování sociální služby. Potěšujícím zjištěním bylo, že pouhý zlomek dotazovaných by neviděl potřebu sociálního pedagoga ve svém zařízení. Většinou se však jednalo o pracovníky, kteří působí v zařízení s velmi malou kapacitou. Výsledná data nám v mnoha oblastech korespondují se sociálně pedagogickou teorií. Práce sociálního pedagoga v ADMD by byla, podle názorů pracovníků, spojena s vysokými nároky na profesní a zejména osobnostní kompetence a byla by charakteristická převážně psychickou náročností. Sociální pedagog by zde vyko-

nával řadu různorodých pracovních činností a pracoval by s rozdílnými cílovými skupinami. Největší přínos činnosti sociálního pedagoga by však představovala práce s rodinou jako celkem.

V rámci doporučení pro praxi jsme navrhli profesiogram sociálního pedagoga v ADMD, který vychází z dat získaných dotazníkovým šetřením. Profesiogram by měl sloužit jako pomocný materiál pro působení sociálního pedagoga v ADMD. Dalším návrhem pro praktické využití je pokračování předmětu sociálně-psychologický výcvik, kterým studenti prochází v prvním ročníku studia sociální pedagogiky na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Cílem předmětu by byl zejména rozvoj osobnostních a profesních kompetencí, na které jsou u sociálních pedagogů kladeny vysoké nároky.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Praha: Grada, 1999. ISBN 80-7169-614-5.
2. BAKOŠOVÁ, Zlatica. *Sociálna pedagogika ako životná pomoc*. Bratislava: Stimul, 2005. ISBN 80-89236-00-6.
3. BAKOŠOVÁ, Zlatica. *Teórie sociálnej pedagogiky: edukačné, sociálne a komunikačné aspekty*. Bratislava: Slovenská pedagogická spoločnosť Slovenskej akadémie vied, 2011. ISBN 978-80-970675-0-2.
4. ČECH, Tomáš a Lenka ČERSTVÁ. *Postavení a uplatnění sociálního pedagoga v oblasti pedagogických a pomáhajících profesí*. In SOJÁK, Petr. Symposium sociální pedagogiky na PdF MU 2. Brno: Masarykova univerzita, 2009. ISBN 978-80-210-4945-1.
5. GÉRINGOVÁ, Jitka. *Pomáhající profese: tvořivé zacházení s odvrácenou stranou*. Praha: Triton, 2011. ISBN 978-80-7387-394-3.
6. HAICL, Martin a Veronika HAICLOVÁ. *Metody individuálního plánování služby s uživateli*. In BICKOVÁ, Lucie et al. Individuální plánování a role klíčového pracovníka v sociálních službách. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky, 2011. ISBN 978-80-904668-1-4.
7. HÁJEK, Bedřich, Břetislav HOFBAUER a Jiřina PÁVKOVÁ. *Pedagogické ovlivňování volného času: současné trendy*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-473-1.
8. HAUKE, Marcela. *Pečovatelská služba a individuální plánování: praktický průvodce*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3849-9.
9. HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-715-9.
10. HRONCOVÁ, Jolana, Ingrid EMMEROVÁ a Blahoslav KRAUS. *K dejinám sociálnej pedagogiky v Európe*. Ústí nad Labem: Pedagogická fakulta Univerzity Jana Evangelisty Purkyně, 2008. ISBN 978-80-7414-072-3.
11. HUNYADIOVÁ, Stanislava. *Krízová intervencia v pomáhajúcich profesiách*. Prešov: Ústav sociálnych vied a zdravotníctva bl. P.P. Gojdiča, 2012. ISBN 978-80-8132-060-6.

12. CHUDÝ, Štefan, 2006 cit. podle CHUDÝ, Štefan, Pavel NEUMEISTER a Alena JŮVOVÁ et al. *Vybrané diskurzy teorie a praxe ve vzdělávání a uplatnění sociálních pedagogů v kontextu pomáhajících profesí*. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-212-3.
13. CHUDÝ, Štefan, Pavel NEUMEISTER a Alena JŮVOVÁ et al. *Vybrané diskurzy teorie a praxe ve vzdělávání a uplatnění sociálních pedagogů v kontextu pomáhajících profesí*. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-212-3.
14. CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
15. KAHOUN, Vilém, Lucie KOZLOVÁ a Valérie TÓTHOVÁ. *Sociální práce*. Praha: Triton, 2003. ISBN 80-7254-138-2.
16. KAJANOVÁ, Alena. *Sociální exkluze (a romská menšina) v České republice*. In KAHOUN, Vilém et al. *Vybrané kapitoly k sociální práci: sociální práce II*. Praha: Triton, 2007. ISBN 978-80-7387-064-5.
17. KELLER, Jan. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. ISBN 978-80-7419-059-9.
18. KLÍMA, Petr et al., 1993 cit. podle KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-383-3.
19. KOHOUTEK, Rudolf a Jaroslav ŠTĚPANÍK. *Psychologie práce a řízení*. Brno: CERM, 2000. ISBN 8021415525.
20. KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese: s předmluvou Jiřiny Šiklové*. Praha: Portál, 2006. ISBN 8073671816.
21. KRAUS, Blahoslav a Věra POLÁČKOVÁ. *Člověk - prostředí - výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido, 2001. ISBN 80-7315-004-2.
22. KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-383-3.
23. MAREK, Jakub, Aleš STRNAD a Lucie HOTOVCOVÁ. *Bezdomovectví: v kontextu ambulantních sociálních služeb*. Praha: Portál, 2012, 175 s. ISBN 978-80-262-0090-1.
24. MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-x.

25. MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
26. MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0213-4.
27. MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-473-7.
28. MICHALÍK, Jan. *Poradenství uživatelům sociálních služeb*. Olomouc: Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených - sekce vzdělávání, 2008. ISBN 978-80-903658-2-7.
29. MLČÁK, Zdeněk. *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2005. ISBN 80-7368-129-3.
30. NĚMEC, Otakar, Petr BUCMAN a Martin ŠIKÝŘ. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2014. ISBN 978-80-7408-083-8.
31. NOVOSAD, Libor. *Základy teorie a metod sociální práce*. Liberec: Technická univerzita, 2004. ISBN 80-7083-890-6.
32. PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia, 2002. ISBN 8020009507.
33. PITNEROVÁ, Dagmar. *Management sociální práce*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2008. ISBN 978-80-244-2012-7.
34. PROCHÁZKA, Miroslav. *Sociální pedagogika*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3470-5.
35. PROVAZNÍK, Vladimír. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada, c2002. ISBN 8024704706.
36. STÝBLO, Jiří. *Personální řízení v malých a středních podnicích*. Praha: Management Press, 2003. ISBN 807261097x.
37. ŠIKÝŘ, Martin. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2014, ISBN 978-80-247-5212-9.
38. ŠPATENKOVÁ, Naděžda. *Krizová intervence pro praxi*. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0586-9.
39. ŠTIKAR, Jiří. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.

40. THOMSON, Rosemary. *Řízení lidí: Managing people*. Vyd. české. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-267-9.
41. ÚLEHLA, Ivan. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. Vyd. 3. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. ISBN 80-86429-36-9.
42. VARGOVÁ, Branislava, Dana POKORNÁ a Marie TOUFAROVÁ. *Partnerské násilí*. Praha: Linde, 2008. ISBN 978-80-86131-76-4.
43. VODÁČKOVÁ, Daniela. *Krizová intervence*. 2. vyd. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-342-0.
44. VRONSKÝ, Jiří. *Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-747-6.
45. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Doporučený postup k zajišťování fakultativních činností při poskytování sociálních služeb*. [online]. © 2013 [cit. 2015-03-02]. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/15749/DP_fakultativni_sluzby_final.pdf
46. ČESKO. Zákon č. 108 ze dne 14. března 2006 o sociálních službách. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/13640/108_2006_2015.pdf
47. Česko. Vyhláška č. 505 ze dne 15. listopadu 2006. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/vyhlaska_505-2006.pdf

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ADMD azylový dům pro matky s dětmi

atd. a tak dále

apod. a podobně

např. například

OSPOD orgán sociálně-právní ochrany dětí

resp. respektive

tzv. takzvaný

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek I Hierarchický kompetenční model sociálního pedagoga v ADMD

SEZNAM GRAFŮ

Graf I Pracovní pozice respondentů

Graf II Působnost sociálního pedagoga v ADMD

Graf III Důležitost pohlaví sociálního pedagoga

Graf IV Vzdělání vhodné pro činnost sociálního pedagoga

Graf V Optimální délka praxe v oboru

Graf VI Nenahraditelnost práce sociálního pedagoga

Graf VII Charakter práce sociálního pedagoga

Graf VIII Cílová skupina práce sociálního pedagoga

Graf IX Pracovní činnosti sociálního pedagoga

Graf X Metody práce sociálního pedagoga

Graf XI Sociální charakter práce sociálního pedagoga

Graf XII Další studium sociálního pedagoga

Graf XIII Rozsah pracovní činnosti sociálního pedagoga

Graf XIV Proměnlivost pracovní činnosti sociálního pedagoga

Graf XV Charakter pracovní činnosti sociálního pedagoga

SEZNAM TABULEK

- Tabulka I Uplatnění sociálního pedagoga v ADMD
- Tabulka II Vzdělání vhodné pro činnost sociálního pedagoga
- Tabulka III Optimální délka praxe v oboru
- Tabulka IV Nenahraditelnost práce sociálního pedagoga
- Tabulka V Cílová skupina práce sociálního pedagoga
- Tabulka VI Pracovní činnosti sociálního pedagoga
- Tabulka VII Metody práce sociálního pedagoga
- Tabulka VIII Sociální charakter práce sociálního pedagoga
- Tabulka IX Další studium sociálního pedagoga
- Tabulka X Nežádoucí vlastnosti sociálního pedagoga
- Tabulka XI Žádoucí vlastnosti sociálního pedagoga
- Tabulka XII Důležitost kompetencí sociálního pedagoga
- Tabulka XIII Přínos práce sociálního pedagoga
- Tabulka XIV Profesiogram sociálního pedagoga v ADMD
- Tabulka XV Sociálně-psychologický výcvik 2

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážený respondente, jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, kde studuji obor sociální pedagogika. V rámci své bakalářské práce se zabývám profesiogramem sociálního pedagoga v azylových domech pro matky s dětmi. Chtěla bych Vás tímto požádat o vyplnění dotazníku, který je zcela anonymní a bude sloužit pouze k účelům bakalářské práce. Předem Vám děkuji za ochotu a spolupráci při vyplňování dotazníku.

Pavλίna Slavíková

1. V azylovém domě pro matky s dětmi (dále jen ADMD) pracujete na pozici:
 - a) vedoucí pracovník
 - b) sociální pracovník

2. Ve Vašem zařízení pracuje sociální pedagog (absolvent oboru sociální pedagogika):
 - a) ne
 - b) ano, na pozici.....

3. Jak by se mohl sociální pedagog uplatnit v ADMD?
.....

4. Činnost sociálního pedagoga v ADMD by byla vhodná:
 - a) pro muže
 - b) pro ženy
 - c) pohlaví nerozhoduje

5. Vzdělání žádoucí pro výkon profese sociálního pedagoga v ADMD by mělo být:
 - a) středoškolské s maturitou
 - b) vyšší odborné vzdělání
 - c) vysokoškolské (ukončené bakalářským titulem)
 - d) vysokoškolské (ukončené magisterským titulem)
 - e) jiné, uveďte.....

6. Jaká by měla být optimální délka praxe v oboru pro výkon práce sociálního pedagoga v ADMD?
- a) 0
 - b) 1-3 roky
 - c) 3-5 let
 - d) jiné, uveďte.....
7. Považoval/a byste práci sociálního pedagoga v ADMD za nenahraditelnou (nelze převést na jiného pracovníka)?
- a) ano
 - b) ne
 - c) pouze v konkrétních případech, uveďte.....
8. V práci sociálního pedagoga v ADMD by měl převažovat:
- a) fyzická práce
 - b) psychická práce
 - c) nelze jednoznačně určit
9. Práce sociálního pedagoga v ADMD by se měla zaměřovat především na:
- a) práci s uživatelkami služby (matkami)
 - b) práci s dětmi uživatelék
 - c) práci s ostatními odbornými pracovníky a organizacemi (OSPOD, úřady, učitelé, psychologové apod.)
 - d) jiné, uveďte
10. Práce sociálního pedagoga s uživatelkami ADMD by se měla zaměřovat zejména na:
- a) poradenství v oblasti bydlení, zaměstnání, vedení domácnosti, péči o dítě
 - b) emoční podporu, motivaci při překonávání překážek a dosahování cílů
 - c) doprovázení při vyřizování osobních záležitostí a zprostředkování kontaktu s úřady a organizacemi
 - d) trávení volného času uživatelék a jejich dětí
 - e) jiné, uveďte.....

11. Uveďte, které z následujících metod by měl sociální pedagog při své práci v ADMD používat:
- a) jednání se zájemkyní o službu
 - b) individuální plánování
 - c) krizová intervence
 - d) jiné, uveďte.....
12. Sociální pedagog by měl v ADMD pracovat především:
- a) v týmu
 - b) samostatně
 - c) jiná odpověď.....
13. Pro práci sociálního pedagoga v ADMD by bylo studium dokumentů, zákonů, vyhlášek:
- a) velmi důležité
 - b) důležité
 - c) méně důležité
 - d) nedůležité
14. Práce sociálního pedagoga v ADMD by měla:
- a) končit s koncem pracovní doby
 - b) přesahovat rámec pracovní doby
 - c) vyžadovat plnění úkolů doma, po práci, o víkendech
15. Práce sociálního pedagoga v ADMD by měla být:
- a) velmi proměnlivá a různorodá
 - b) proměnlivá, ale cyklicky se opakující
 - c) spíše monotónní či stereotypní
 - d) výrazně monotónní či stereotypní

16. Pracovní doba sociálního pedagoga v ADMD by měla mít podobu:

- a) jednosměnného provozu
- b) dvousměnného provozu
- c) třisměnného provozu

17. Uveďte 3 osobností vlastnosti sociálního pedagoga v ADMD, které by byly na zá-
vadu profese:

- a)
- b)
- c)

18. Uveďte 3 osobnostní vlastnosti, které by byly důležité pro práci sociálního pedago-
ga v ADMD:

- a)
- b)
- c)

19. Posuďte na škále míru důležitosti následujících položek pro práci sociálního peda-
goga v ADMD.

	Absolutně nedůležité	Spíše nedů- ležité	Důležité	Spíše důle- žité	Absolutně důležité
Výchovně- vzdělávací kompe- tence					
Kompetence pře- výchovy					
Kompetence pora- danská					
Preventivní kom- petence					
Manažerské kom- petence					

Empatie					
Vyrovnanost osobnosti					
Dobré komunikační schopnosti					
Diagnostika jedince a prostředí					
Používání metod sociálně pedagogické prevence a terapie					
Vedení dokumentace					
Asertivní řešení problémů					
Sebekontrola, sebereflexe					
Kreativní myšlení, tvořivost					
Umění pomáhat druhým					
Aktivní přístup					
Spolupráce					
Náboženství a víra					

20. Uveďte, čím může přispět práce sociálního pedagoga v ADMD:

.....

.....

.....

Děkuji za Váš čas ☺