

Pracovní spokojenost vychovatele dětského domova a jeho pohled na svou profesi

Iveta Kučerová, DiS.

Bakalářská práce
2018



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Iveta Kučerová, DiS.**

Osobní číslo: **H14999**

Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Pracovní spokojenost vychovatele dětského domova**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti ústavní výchovy, profese jako důležité složky života jedince a práce vychovatele v dětském domově.

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

Realizace kvalitativního výzkumu formou polostrukturovaných rozhovorů.

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:

FERJENČÍK, Ján. Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši. Praha: Portál, 2000. ISBN 978-80-7367-815-9.

HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum základní metody a aplikace. Praha: Portál, 2005. ISBN 978-80-7367-485-4.

MATOUŠEK, Oldřich. Ústavní péče. Praha: SLON, 1999. ISBN 80-85850-76-1.

PÁVKOVÁ, Jiřina. Pedagogika volného času. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-7290-666-6.

ŠVARÍČEK, Roman a ŠEĐOVÁ, Klára. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-262-0644-6.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Hana Včelařová**
Ústav pedagogických věd
Datum zadání bakalářské práce: **11. ledna 2018**
Termín odevzdání bakalářské práce: **27. dubna 2018**

Ve Zlíně dne 11. ledna 2018


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 Zlíně24.4.2018

.....


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

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

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

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

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užíje-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 užití či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím 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 výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zaměřuje na osobnost vychovatelů dětských domovů v rámci ústavní výchovy. V teoretické části se zabýváme ústavní výchovou, profesí jako důležitou součástí života jedince a osobností vychovatele dětského domova. Na základě teoretických východisek v praktické části prezentujeme výsledky kvalitativního výzkumu ve formě analýzy rozhovorů s vychovateli dětských domovů. Klademe si za cíl zjistit, jak vychovatelé dětských domovů vnímají sami sebe jako vychovatele, jestli jsou v práci spokojeni či nikoli a jaký mají pohled na svou profesi z obecného hlediska.

Klíčová slova: ústavní výchova, dětský domov, dítě, vychovatel, motivace, pomáhající profese, spokojenost, syndrom vyhoření

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with the personalities of educators from children's homes within an institutional care. The study is based on three approaches: a theory of the institutional care, a profession as an important role in individual's life, children home educators' personalities. The practical part presents a qualitative research focused on the interviews with educators in children's homes. First aim is to find out how educators perceive themselves in terms of professionalism, second, whether the work satisfies them or not, and their personal view of the children's home educators' profession.

Keywords: institutional care, children's home, child, educator, motivation, assisting professions, satisfaction, burnout syndrome

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce PhDr. Haně Včelařové za odborné vedení, užitečné rady a připomínky. Také bych ráda poděkovala všem respondentům za ochotu a poskytnutí rozhovorů.

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

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 SPECIFIKA ÚSTAVNÍ VÝCHOVY.....	13
1.1 CHARAKTERISTIKA ÚSTAVNÍ VÝCHOVY	14
1.2 LEGISLATIVNÍ UKOTVENÍ ÚSTAVNÍ VÝCHOVY	15
1.3 FUNKCE ÚSTAVŮ	17
1.4 PROBLÉMY ÚSTAVNÍ VÝCHOVY	19
1.5 ZAŘÍZENÍ PRO VÝKON ÚSTAVNÍ VÝCHOVY	20
1.5.1 Charakteristika dětského domova	21
2 PROFESE JAKO DŮLEŽITÁ SOUČÁST ŽIVOTA JEDNINCE	23
2.1 VÝZNAM PROFESE	23
2.1.1 Pomáhající profese	24
2.2 PRACOVNÍ SPOKOJENOST.....	25
2.3 MOTIVACE K PRÁCI	28
2.4 SYNDROM VYHOŘENÍ	29
3 PROFIL VYCHOVATELE DĚTSKÉHO DOMOVA A OKOLNOSTI PRACOVNÍ ČINNOSTI.....	32
3.1 OSOBNOST VYCHOVATELE	33
3.2 KVALIFIKAČNÍ PŘEDPOKLADY.....	35
3.3 OSOBNOSTNÍ PŘEDPOKLADY	36
3.4 NÁPLŇ PRÁCE.....	37
3.5 VZTAH KE KOLEGŮM	38
3.6 VYUŽITÍ VÝCHOVNÝCH A TERAPEUTICKÝCH PROSTŘEDKŮ	39
II PRAKTICKÁ ČÁST	41
4 METODOLOGIE.....	42
4.1 HLAVNÍ VÝZKUMNÁ OTÁZKA	42
4.1.1 Dílčí výzkumné otázky	43
4.2 VÝZKUMNÁ METODA	43
4.3 TECHNIKA SBĚRU DAT	44
4.4 METODA ZPRACOVÁNÍ A ANALÝZY DAT	45
4.5 SCÉNÁŘ OTÁZEK	45
4.6 VÝZKUMNÝ VZOREK	46
5 REALIZACE VÝZKUMU	47
5.1 VÝSLEDKY VÝZKUMU	47
5.1.1 Vytvoření kódů a kategorií.....	47
5.1.2 Analýza rozhovorů	49

ZKUŠENOSTI VYCHOVATELŮ DĚTSKÝCH DOMOVŮ	49
CO OVLIVŇUJE PRACOVNÍ SPOKOJENOST VYCHOVATELŮ DĚTSKÝCH DOMOVŮ	51
JAKÁ JE HLAVNÍ MOTIVACE VYCHOVATELŮ DĚTSKÝCH DOMOVŮ	53
SPOLUPRÁCE VYCHOVATELŮ DĚTSKÝCH DOMOVŮ S DALŠÍMI PRACOVNÍKY	54
SNAHA VYCHOVATELŮ DĚTSKÝCH DOMOVŮ PŘEDCHÁZET SYNDROMU VYHOŘENÍ	55
VÝCHOVNÉ PROSTŘEDKY VYUŽÍVAJÍCÍ VYCHOVATELE DĚTSKÝCH DOMOVŮ	57
6 INTERPRETACE DAT A DISKUZE	60
ZÁVĚR	62
DOPORUČENÍ PRO PRAXI	64
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	65
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	69
SEZNAM PŘÍLOH.....	70

ÚVOD

Účelem pomáhajících profesí je řešení nepříznivých životních situací ať už zdravotního či sociálního charakteru. Vychovatele dětských domovů do těchto profesí musíme beze sporu zařadit. Okolností je celá řada. Vychovatelé se starají o děti, které z určitých důvodů nemohou žít se svojí rodinou. Jsou to děti opuštěné nebo děti, jejichž rodiče se o ně nemohou postarat například kvůli finanční tísní. Tyto příklady nám již teď napoví, že úloha vychovatelů dětských domovů je opravdu důležitá a zajisté náročná.

Dětské domovy jsou pro děti záchytnou stanicí. Díky nim mají děti zázemí. Některé zde zůstávají po celý svůj život, respektive do dosažení osmnácti (až devatenácti) let, některé jen dočasně. Shrňme-li si všechny varianty, dětský domov se pro ně stává novým domovem a vychovatelé jejich velmi blízkými osobami. Vychovatelé musejí zastávat práci, která funguje v běžném rodinném životě každého dítěte, kde to optimálním způsobem funguje tak, jak má. Nedílnou součástí je i o děti řádně pečovat a vyřizovat za ně běžné záležitosti. Profese vychovatele není vůbec jednoduchá a měla by být ceněna.

Ve vychovatelské profesi je stěžejní to, jak je vychovatel se svou prací a v práci spokojen. To závisí na mnoha faktorech, které se v této bakalářské práci budeme snažit zjistit. Bude nás zajímat, co ovlivňuje vychovatele dětských domovů. Spokojenost se totiž odráží v tom, jak pracovník kvalitně a efektivně vykonává funkci vychovatele. Když spokojenost chybí, logicky nemůže pracovník odvádět dobré výkony. K práci vychovatele je zapotřebí motivace. Ale co vychovatele vlastně motivuje? Odpověď na tuto otázku se budeme snažit zjistit v této bakalářské práci. Aby vychovatel co nejlépe působil na děti, musí se řídit dle různých zákonů a splňovat určité kvalifikační a osobnostní požadavky. Důležitý je i vztah s kolegy.

Jak již bylo zmíněno, povolání vychovatele je náročné a často ve společnosti nedoceněné. Zajímá nás, co je tím hnacím motorem vychovatelů, jak vnímají sami sebe jako vychovatele i svou profesi celkově, zda jsou v práci spokojeni či nespokojeni a tak dále. Hlavní výzkumná otázka v této práci tedy zní: „Jak vychovatelé vnímají sami sebe a svou profesi?“

Tato bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část má tři hlavní kapitoly. První kapitola představuje specifika ústavní výchovy. Dozvíme se v ní charakteristiku ústavní výchovy, její legislativní ukotvení, funkce, rizika a představení jednotlivých zařízení s ohledem především na dětský domov.

Druhá kapitola pojednává o profesi obecně. Je zde vysvětlen její význam a dozvíme se podrobnosti o pomáhajících profesích. Dále připomeneme důležitost pracovní spokojenosti, motivace práce a v neposlední řadě zmíníme syndrom vyhoření. Třetí kapitola je již více tematická a zaměřuje se na vychovatele dětského domova a okolnosti jeho pracovní činnosti. Tato kapitola uvádí kvalifikační a osobností předpoklady, které vychovatel musí splňovat, jeho náplň práce, důležitost vztahu k ostatním zaměstnancům a možnost využití některých výchovných a terapeutických prostředků.

V praktické části se snažíme zodpovědět výzkumnou otázku, která zní: „Jak vychovatelé vnímají sami sebe a svou profesi?“ Výzkum jsme realizovali prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru s devíti vychovateli tří dětských domovů.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 SPECIFIKA ÚSTAVNÍ VÝCHOVY

V životě každého dítěte je důležitá láskyplná péče pečující osoby, primárně matky.

Důležité je i stabilní a bezpečné prostředí, což mnoho rodičů pokládá za samozřejmou součást výchovy. Je však zapotřebí přijmout fakt, že všechny děti v rodině vyrůstát nemohou, a to z celé řady okolností. V naší společnosti existuje mnoho dětí, které jejich rodiče nechtějí nebo se o ně starat z nějakých důvodů nemohou. Ty pak v lepším případě vyrůstají u příbuzných. Jestliže toto opatření selhává, děti končí v ústavní péči.

Ústavní péče sice zajišťuje dítěti střechu nad hlavou, stravu a další základní potřeby, bohužel to všechno nikdy nemůže nahradit opravdový domov. Dle Matějčka (1999) se skladba dětí, které přicházejí do náhradní ústavní péče, více méně mění. Přetrvává vyšší podíl chlapců, přibývá dětí postižených, dědičně zatížených, romských, starších, dětí, jejichž biologičtí rodiče nejsou současně rodiči ve smyslu psychosociálním a dětí, pocházejících často z rodin postižených sociální patologií a alkoholismem. Co se týče demografických údajů, můžeme nahlédnout do Statistické ročenky školství, která je dána Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy. Zde najdeme, mimo jiné, počet dětí umístěných v zařízeních pro výkon ústavní a ochranné výchovy (více o zařízeních v podkapitole 1.5). Pro zajímavost, pro rok 2005/2006 byl v těchto zařízeních (po celé ČR) stanoven celkový počet dětí 7621. Po deseti letech se tento počet o trochu snížil, a to na 6482 dětí, což určitě můžeme ohodnotit pozitivně (Statistické ročenky školství, MŠMT, 2016, online).

Nyní přejdeme ke konkrétnějším informacím. Tato bakalářská práce je orientována především na vychovatele dětských domovů. Pro začátek by tedy bylo správné představit celkový systém ústavní výchovy, pod kterou dětský domov spadá a dále se věnovat samotnému dětskému domovu. To bude obsahovat první kapitola.

Na úvod si charakterizujeme, co ústavní výchova znamená a pak se budeme věnovat jejímu legislativnímu ukotvení. Poté přejdeme k funkcím a rizikům ústavní výchovy. Krátce si představíme jednotlivá zařízení a pozornost zaměříme hlavně na dětský domov.

1.1 Charakteristika ústavní výchovy

Ústavní výchova je opatření, které je navrženo orgánem sociálně-právní ochrany dětí a schválené soudem. Předtím, než soud schválí ústavní výchovu je povinen zjistit, zda nelze dítě umístit do zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc nebo mu zajistit náhradní rodinnou péči (Matoušek, 2003). Současný systém náhradní rodinné péče (dále jen NRP) však čelí několika problémům. Jde například o zdlouhavost a nepružnost procesu umístování dětí, malá komunikace a spolupráce všech institucí, nedostačující příprava a odborné vedení žadatelů o NRP, dlouhodobé výzkumy, problematika mezinárodní adopce, pomoc dětem po dosažení zletilosti (Matějček, 1999). Právě odchod z dětského domova je pro děti velkou zkouškou a chtělo by, aby se více zapracovalo na přípravě pro jejich budoucí odchod. Matoušek a Matoušková (2011) ve své publikaci zmiňují, že ústavy se svými bývalými svěřenci neudržují dále kontakt, tudíž nikdo neví, co se s dětmi dále děje a jak se mají. Záleží pouze na jednotlivých zaměstnancích, zda mají zájem se s někým konkrétním individuálně stýkat.

Doba, po kterou lze ústavní výchovu nařídit, je nejdéle do tří let. Jestli důvody pro její nařízení stále přetrvávají, může se prodloužit a opakovaně prodlužovat, nejdéle však na dobu tří let. Soud je pak povinen nejméně jednou za půl roku přezkoumávat, jestli i nadále trvají důvody pro nařízení ústavní výchovy (Ústavní výchova, MŠMT, 2016, online).

Do ústavní péče se dostávají děti, jejichž rodina v péči o dítě buď naprosto selhává a není možné zvolit jiné řešení, například v podobě adopce nebo pěstounské péče. Je tedy potřeba zajistit dítěti jiné výchovné zařízení (Matějček, 1999). Zařízení pro výkon ústavní výchovy spadají do resortu zdravotnictví, školství, mládeže a tělovýchovy a práce a sociálních věcí. My se ale budeme věnovat jen zařízením, které definuje zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovně péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů. Jedná se o resort ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Patří sem diagnostický ústav, dětský domov, dětský domov se školou a výchovný ústav (více o jednotlivých zařízeních v podkapitole 1.5).

Jak jsme nastínili, ústavní výchovu definuje jeden hlavní zákon a souvisí s ní i některé další zákony, které jsou neméně podstatné. Těm nejdůležitějším se budeme věnovat níže.

1.2 Legislativní ukotvení ústavní výchovy

Nyní si představme některé zákony, které souvisejí s péčí o děti, které mají nařízenou ústavní nebo ochrannou výchovu.

V první řadě si uvedeme **zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovně péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů**. Tento zákon nabyl účinnosti dne 1. července 2002. Najdeme v něm popis jednotlivých zařízení, jako jsou diagnostický ústav, dětský domov, dětský domov se školou a výchovný ústav. Dále je tu preventivně výchovná péče. V rámci preventivně výchovné péče je zde uvedeno středisko výchovné péče a charakteristika pracovníků, kteří pracují ve středisku výchovné péče nebo v zařízeních pro výkon ústavní a ochranné výchovy. Dozvídáme se i o právech a povinnostech dětí, které jsou umístěné v zařízení, ředitele a osob zodpovědných za výchovu. Poslední část zákona patří úhradě péče, kapesnému, osobním darům a věcné pomoci. Tento zákon nám udává stěžejní informace o dětských domovech a o pracovnících, na jejichž základě je tvořena tato bakalářská práce.

K předchozímu zákonu bychom mohli připojit **vyhlášku č. 438/2006 Sb., kterou se upravují podrobnosti výkonu ústavní výchovy a ochranné výchovy ve školských zařízeních**. Tento prováděcí předpis se věnuje obsahu a rozsahu činnosti, organizaci a podmínkám provozu zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy, organizačnímu postupu při přijímání či přemísťování dětí do zařízení, pak například upravuje územní obvody diagnostických ústavů.

Zákon, který se soustředí na ochranu práva dítěte na příznivý vývoj a řádnou výchovu, ochranu oprávněných zájmů dítěte, včetně ochrany jeho jmění, dále působení směřující k obnovení narušených funkcí rodiny a zabezpečení náhradního rodinného prostředí pro dítě, které nemůže být trvale nebo dočasně vychováváno ve vlastní rodině, se nazývá **zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí**. Hlavní prioritou sociálně-právní ochrany dětí je blaho dítěte, ochrana rodičovství a vzájemné právo rodičů a dětí na rodičovskou výchovu a péči.

Sociálně-právní ochrana se zaměřuje především na děti:

- a) jejichž rodiče:
 - zemřeli,
 - neplní povinnosti plynoucí z rodičovské zodpovědnosti, nebo
 - nevykonávají či zneužívají práva, která plynou z rodičovské zodpovědnosti,
- b) které byly svěřeny do výchovy jiné osoby zodpovědné za výchovu dítěte, pokud tato osoba neplní povinnosti plynoucí své povinnosti plynoucí ze svěřeni dítěte do její péče,
- c) které vedou zahálčivý nebo nemravný život, kupříkladu zanedbávají školní docházku, požívají alkohol nebo návykové látky, žíví se prostitucí,
- d) které se opakovaně dopouštějí útěků z domova,
- e) na kterých byl spáchán trestný čin ohrožující život, zdraví, svobodu, lidskou důstojnost či mravní vývoj,
- f) které jsou ohrožovány násilím osobami zodpovědnými za jejich výchovu,
- g) které jsou žadateli o udělení mezinárodní ochrany, azylanty a které se nacházejí v České republice bez doprovodu rodičů nebo jiných osob zodpovědných za jejich výchovu.

Výše byly naznačeny důvody, které vedou k ukládání výchovných opatření, resp. nařízení ústavní či ochranné výchovy. V zákoně je uvedena problematika postupu po nařízení ústavní výchovy a sledování jejího výkonu. Dále se zabývá preventivní a poradenskou činností, zprostředkováním osvojení a pěstounské péče, péčí o děti vyžadující zvýšenou pozornost a je zde vyjmenováno i zařízení sociálně-právní ochrany.

Dalším známým zákonem, který bychom mohli uvést ve spojitost s ústavní výchovou, je **zákon č. 94/1963 Sb., o rodině**. Tento zákon byl však k 1. 1. 2014 zrušen a je nyní součástí **zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník**. Jsou v něm, mimo jiné, informace o ústavní výchově. Ačkoliv je vždy preferována individuální péče o dítě před tou ústavní, tento zákon umožňuje soudu, aby nařídil dítěti ústavní výchovu nebo ho svěřil do péče zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc. Ústavní výchovu lze stanovit nejdéle na dobu tří let, může se pak opakovaně prodloužit, nejdéle pak na dobu tří let.

V zákoně nalezneme i podmínky pro zrušení ústavní výchovy a další okolnosti. Co se týče zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc, preferuje se před výchovou ústavní a soud sem může dítě umístit nejdéle na 6 měsíců.

Pod pojmem ústavní výchova si nemusíme představovat jen nucený pobyt v ústavu - bez rodiny, domova a tak dále, ve smyslu negativním. Pobyt v ústavu má několik funkcí, na které můžeme nahlížet z té druhé stránky a na tyto funkce se podíváme v další podkapitole.

1.3 Funkce ústavů

Ústavy, kam jsou děti umísťovány, se stávají mnohdy i na dlouhá léta jejich náhradním domovem, aniž by mohl být domovem se všemi potřebnými kvalitami. Udává se, že čím nižší je věk dítěte umístěného do zařízení ústavního typu, tím je vyšší pravděpodobnost nepříznivých účinků tohoto typu péče. Čím déle dítě v zařízení pobývá, tím více se na něj projevují deprivacní účinky (Matoušek, Sekera in Matoušek, 2013). „Již ve dvacátých letech minulého století upozorňovali někteří pediatri a psychologové na to, že duševní vývoj ústavních dětí není přes všechnu vynaloženo péči takový, jako u dětí v rodinách vlastních nebo pěstounských,“ uvádějí Langmeier a Krejčířová (2006, s. 288). K tomu ještě lze podotknout, že však nejde jen o děti, které jsou vychovávány v ústavních zařízeních. I dítě vyrůstající ve funkční rodině může postrádat potřeby lásky a pozornosti. K deprivaci může docházet i při dlouhodobém pobytu dítěte v nemocnici bez matky nebo jiné blízké osoby pečující o dítě (Rozsypalová, Čechová, Mellanová, 2003).

Ústavy nemají jen nepříznivé účinky, jak bylo poznamenáno výše. Ústavní zařízení chrání jedince před negativními vlivy společnosti, odděluje ho na nějaký čas od negativního prostředí rodiny, upravuje jeho normy a postoje či hodnoty, dává dítěti nové sociální zkušenosti, jistotu, útočiště, šanci na dokončení vzdělání a podobně (Škoviera in Matoušek, 2013).

Funkce ústavů dále rozpracoval Matoušek (Matoušek in Mühlpachr, 2001).

Rozlišuje následující hlavní funkce ústavů takto:

a) Podpora a péče.

Tato funkce je zásadní. Je v popředí zařízeních poskytující náhradní péči za nefunkční či chybějící rodinu (kojenecké ústavy, dětské domovy), v ústavech pro svobodné matky s dětmi, v domovech pro bezdomovce, domovech seniorů, v utečeneckých táborech. V takovýchto zařízeních je klientům poskytnuto zázemí a potřebná péče.

b) Léčba, výchova a resocializace.

Funkce se týká především zařízení, jako jsou nemocnice, léčebné a rehabilitační ústavy, zařízení pro rizikovou mládež a pro opuštěné vězně. Cílem je společné úsilí pro změnu a snaha, aby klient opustil ústav v jiném stavu, než v jakém do něj přišel.

c) Omezení, vyloučení a represe.

Tato funkce převažuje ve věznicích a psychiatrických léčebnách s nedobrovolným pobytem. Společnost je tak chráněna před kriminálními osobami, psychotiky, popřípadě uprchlíky.

Na závěr bychom dodali, že v ústavech, jako v jiných organizacích, existuje hierarchie společenských pozic, ústavy mají svůj folklor, svůj slovník a svoji atmosféru. Vůči vnějšímu prostředí jsou více méně uzavřené, tzn. vstup do nich je kontrolovatelný. Mezi klienty a zaměstnanci existují hranice, jejíž obdobou je mezigenerační hranice rodinná. V ústavech jsou nastavena pravidla, a jak jsme uvedli výše, vstup do nich může být povolen buď jen s naprostým souhlasem klienta, nebo se dá tak učinit i bez souhlasu. Záleží na typu zařízení (Matoušek, 1999). Díky tomu, že v ústavech se dodržují určitá pravidla, vše pak funguje tak, jak má. Tudíž nastavení pravidel v jednotlivých zařízeních zastává funkci, která je také neméně důležitá.

V následující podkapitole se dále budeme věnovat problémům spojené s ústavní výchovou.

1.4 Problémy ústavní výchovy

Ústavní výchova se obecně potýká s určitými riziky, respektive problémy. Některé následně společně definujeme.

Nejzávažnějším rizikem dlouhodobého pobytu v ústavu je tzv. hospitalismus. Hovoříme o stavu dobré adaptace na umělé ústavní podmínky. Zároveň dochází ke snižování schopnosti adaptace na neústavní prostředí, což se může následně u jedince negativně projevit. Jestliže porovnáme rodinné prostředí s ústavním, jedinec v ústavu ztrácí soukromí.

V České republice existují dětské domovy, které jsou organizované podle zkušeností z SOS dětských vesniček, v nichž děti vytvářejí „rodinné“ skupiny, kterým se věnují stále ti samí vychovatelé. Děti bydlí maximálně po třech a samy si mohou vybrat s kým. Ačkoliv mnohem častějším případem je ve skutečnosti v naší společnosti nucené sdílení malého prostoru s lidmi, které si obyvatel ústavu vybrat sám nemůže (Matoušek, 1999).

V uzavřených institucích s autoritativním režimem je pak větší pravděpodobnost výskytu šikany (Matoušek, 1999). Vyskytovat se může v ústavu, škole, pracovišti a tak dále. „Šikana je ubližování někomu, kdo se nemůže nebo nedovede bránit. Obyčejně mluvíme o šikaně tehdy, když jde o opakované jednání, ve velmi závažných případech označujeme za šikanu i jednání jednorázové, s hrozbou opakování,“ definuje šikanu Říčan a Janošová (2010, s. 21).

Základním úkolem zařízení, poskytující péči dětem umístěným mimo vlastní rodinu, je zajištění kvalitních a bezpečných podmínek, které umožňují důvěru mezi dítětem a dospělým. To vše na podkladě pozitivních emočních vztahů. Ústavní zařízení by měly poskytovat všestrannou individualizovanou péči při respektování psychických potřeb dětí, ostatně některá zařízení v sobě stále ještě konzervují pozůstatky socialistického způsobu řešení problémů. Návrhem pro změnu by mohlo být například přijetí mužů, jejichž místo v ústavní výchově je nezastupitelné nebo snižování počtu dětí v ústavech. (Janský, 2014).

Můžeme konstatovat, že patříme k evropským zemím s relativně nejvyšším počtem dětí v ústavní výchově, což lze považovat za další problém, s kterým se současný systém ústavní výchovy potýká. Úkolem by měla být harmonizace zmíněného systému a participace všech zúčastněných resortů. Cestou by pak mohl být vznik společných meziresortních zařízení, které by měly jasně vymezené dílčí kompetence (Janský, 2014).

Za zmínku stojí zmínit i fakt, že značným úskalím ústavní výchovy je mnohdy problém začleňování mladých lidí do společnosti po odchodu z dětského domova. Příčin selhávání je celá řada. Jedná se například o limity na straně samotných dětí/mladistvých, kteří jsou poznamenáni psychickou deprivací, vztahovým problémem nebo je u nich diagnostikována porucha chování. Na druhé straně hovoříme o limitech ze strany zařízení, které vedou k izolovanosti, stigmatizaci a nepřipravenosti do samostatného života jedince. Důvodem by mohlo být to, že zde děti žijí v ekonomické a sociální jistotě, kterou ony samy neřeší a při odchodu z dětského domova ji ztrácí. Ocitají se pak bez jakékoliv podpory, propadají se do sociální izolace a finanční tísně (Běhounková, 2012).

Jako poslední bychom mohli zmínit psychickou deprivaci, která u dětí nastává právě v ústavních podmínkách. Emoční zanedbávání neboli psychická deprivace se prokazuje jakožto závažná problematika poškození duševního vývoje dětí. V ústavech jsou sice uspokojovány základní tělesné potřeby dětí, ale ty přesto strádají nedostatkem individuální pozornosti, nedostatkem podnětů a nemožnosti navázat trvalý citový vztah k jedné osobě (zpravidla matce). Psychická deprivace je uznána za zvláštní formu ohrožení psychického vývoje (Langmeier, Krejčířová, 2006). Shrneme-li tyto fakta, další nevýhodou ústavní péče by mohla být nepřítomnost nějakého angažovaného vychovatele, k němuž by si mohlo dítě vytvořit trvalou citovou vazbu.

1.5 Zařízení pro výkon ústavní výchovy

V České republice spadá ústavní výchova do působnosti tří ministerstev.

Jde o Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo zdravotnictví České republiky. My se budeme dále věnovat jen školským zařízením řízeným Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Jelikož se v této bakalářské práci budeme zabývat pracovní spokojeností vychovatele dětského domova, logicky se dále zaměříme hlavně na dětské domovy.

Dle zákona č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovně péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů, rozlišujeme tyto zařízení:

- **diagnostický ústav,**
- **dětský domov,**
- **dětský domov se školou,**
- **výchovný ústav.**

Účelem zařízení je poskytovat nezletilým dětem od 3 do 18 let (zletilé osobě do 19 let), na základě rozhodnutí soudu o ústavní či ochranné výchově nebo o předběžném opatření náhradní výchovnou péči v zájmu jeho zdravého vývoje, řádné výchovy a vzdělávání.

1.5.1 Charakteristika dětského domova

Dětský domov je zmíněn, jak jsme uvedli výše, a charakterizován v zákoně č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovně péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů. V tomto zákoně je uvedeno, že dětský domov pečuje o děti dle jejich individuálních potřeb a jeho úkolem je plnit zejména ty výchovné, vzdělávací a sociální úkoly.

Pro umístění dítěte do dětského domova existuje celá řada důvodů. Mluvíme tak například o dysfunkčních rodinách, dětech, jejichž rodiče zemřeli a nemá se o ně kdo postarat, zanedbávaných a zneužívaných dětech, opuštěných dětech a tak dále. Janský (2014, s. 116) ve své knize uvádí: „Přestože primárně pro umístění bývají sociální důvody, velmi často jsou připojené i problémy osobnostní, výchovné, nebo zdravotní.“ Zároveň ale dětské domovy nemůžou přijmout úplně všechny děti. Janský (2014) dále upozorňuje, že zde nemůžou být děti, které mají závažné poruchy chování. Pro ty jsou určeny dětské domovy se školou. Mluvíme o speciálních školských zařízeních, kde jsou umístěovány děti, které vyžadují specifickou výchovně léčebnou péči. Klasické dětské domovy pak mají určené věkové rozmezí pro přijetí dítěte. Uvádí se věk od 3 do nejvýše 18 let. Tato věková hranice není pevná a děti v osmnácti letech nemusí opustit dětský domov, pokud však splňují určité požadavky.

„Děti mohou být v dětském domově do 26 let, pokud se soustavně připravují na povolání, většina jich však odchází v 18 letech, mnohé z nich nemají v té době ukončený učební obor,“ vysvětlují Sekera a Matoušek (in Matoušek 2013, s. 415).

Nedílnou součástí domovů je personální agenda. O děti se stará dostatek kvalifikovaných zaměstnanců, kteří jsou odborně podporováni, jsou si vědomi svých kompetencí a odpovědnosti. Uplatňovaný je odpovědný výběr zaměstnanců a dalších příslušných osob (stážisté, dobrovolníci a tak dále) (Pacnerová, 2015). Mluvíme-li o vychovatelích, nestačí jen potřebné vzdělání k výkonu jejich profese. Nesmí chybět potřebná dávka empatie, trpělivosti, lásky k dětem, psychické odolnosti, včetně motivace. Vychovatelé se starají o děti, které mnohdy pocházejí z opravdu špatných podmínek. Jejich osobnost je na celý život těmito okolnostmi poznamenána. S těmito dětmi může být špatná spolupráce a úkolem dobrého vychovatele je, mimo jiné, působit preventivně, čili předcházet patologickým jevům.

2 PROFESE JAKO DŮLEŽITÁ SOUČÁST ŽIVOTA JEDNINCE

Pracovní činnost patří již po staletí k životu každého jedince. Je to naše přirozená součást, součást každého já. Díky práci se náš život obohacuje. Získáváme nové zkušenosti, seznamujeme se s novými lidmi, stáváme se odolnějšími a vyspělejšími osobnostmi. Práce se pro nás stává významným zdrojem seberealizace. I my však můžeme ovlivnit (pozitivním způsobem) lidi okolo nás, což nám dává další smysl v tom, vykonávat práci jak nejlépe dovedeme. Díky vykonané činnosti dostaneme zasloužený plat, který nám umožňuje naplňovat naše základní potřeby.

Ne vždy nám ale naše profese přináší jen uspokojení. V práci občas zažíváme stres, strach, že třeba něco pokazíme, časový pres, nechut' k práci a tak dále. Někdy ale tohle všechno pociťovat nemusíme. Naše práce nás může velmi bavit, pracujeme od rána do večera, bereme si práci domů a pracujeme i z domova, pro klienty se můžeme rozkrájet a stejně to je málo. Co pak může nastat? Nemusí to trvat dlouho a začne toho být na nás moc. Zhroutíme se. Syndrom vyhoření může postihnout především pracovníky pomáhajících profesí. Nejen však je.

V předchozích řádcích jsme nastínili, o čem bude pojednávat tato kapitola. Nejdříve se budeme věnovat profesi a jejímu významu v našem životě. Představíme si pojem pomáhající profese, jelikož pod tento termín zařazujeme profesi vychovatele dětského domova. Dále zaměříme pozornost na pracovní spokojenost a životní spokojenost. Motivace je zásadní pro pracovní činnost každého jedince, proto se usoustředíme i tímto směrem. Především v rámci pomáhajících profesí hrozí riziko vzniku syndromu vyhoření, vysvětlíme si, o co se jedná.

2.1 Význam profese

V současné literatuře lze najít nepřeborné množství statí zabývajících se všemi možnými aspekty práce, zaměstnáním a kvalitou života s tím spojenou.

Práce se vykresluje jako zdroj seberealizace a identity, na druhou stranu se hovoří o stresu a rizicích z povolání. Jinak řečeno, vztah mezi naším zaměstnáním a tím, jak jsme spokojení, je složitý.

Pokud máme práci, hraje roli hlavně to, co v práci konkrétně děláme, kolik času tam strávíme, jakou společenskou prestiž má naše povolání, jaké máme kolegy, kolik vyděláváme peněz (Hamplová, 2015).

2.1.1 Pomáhající profese

Pojem pomáhající profese představujeme z určitého důvodu. Jelikož je tato práce zaměřená na osobnost vychovatele dětského domova a na to, jaký pohled zaujímá nad svým povoláním, je třeba se zamyslet a definovat právě pomáhající profesi, pod kterou právě práce vychovatele spadá.

Pod termín pomáhající profese zařazujeme skupinu povolání, která jsou založená na profesní pomoci druhým lidem. Jde o systém, kdy na jedné straně stojí pomáhající (učitel, lékař, zdravotní sestra, kněz, terapeut atd.) a na druhé straně ten, jemuž má být nějakým způsobem pomoci (pacient, žák atd.). K vykonávání profese je vždy nutný vztah s klientem a zapojení vlastní osobnosti pomáhajícího do pracovního procesu (Géringová, 2011).

Pavel a Helena Hartlovi (2009, s. 356) definují pomáhající profese následovně:

„Pomáhající profese je souhrnný název pro profese, jejichž teorie, výzkum a praxe se zaměřují na pomoc druhým, identifikaci a řešení jejich problémů a na získávání nových poznatků o člověku a jeho podmínkách k životu, tak aby mohla být pomoc účinnější; patří sem lékaři, zvláště psychiatři, psychologové, sociální pracovníci, speciální pedagogové, šířeji i fyzioterapeuti, balneologičtí pracovníci apod.“

Mezi pomáhající profese tedy patří zdravotnické profese, pedagogické profese a profese zaměřené na sociální pomoc. Jde také o duchovní, psychology a terapeuty, doplňuje Géringová (2001).

Ti, co patří do pomáhajících profesí, mohou být jak profesionálové nebo dobrovolníci, působící ve státních a nestátních organizacích (Dočkal, 2008).

Práce pomáhajícího pracovníka je v mnoha ohledech náročná a každý není vyvolený k tomu, aby pomáhající profesi vykonával. Jsou k tomu zapotřebí určité kompetence, a to hlavně vlastnosti, v mnoha případech také praxe a zkušenosti. Jaké by měl pracovník (v

našem případě vychovatel dětského domova) splňovat předpoklady k výkonu svého povolání, se dále dozvíme v podkapitole 3.3 Osobnostní předpoklady.

Abychom svou práci odváděli co možná nejkvalitněji, a to především pomáhající pracovníci (jelikož pracují s lidmi), je zapotřebí být spokojeni. A co je vlastně pracovní spokojenost? To se dozvíme níže v textu.

2.2 Pracovní spokojenost

Fenomén pracovní spokojenosti je odborníky psychology zkoumán již od 30. let 20. století. Jak se mění současná společnost a charakter práce, mění se i indikátory pracovní spokojenosti. To znamená, že výzkum je stále a průběžně aktuální (Vévoda, 2013). K definici pracovní spokojenosti můžeme nahlédnout z pohledů různých autorů zabývajících se tímto tématem.

Například Luthans (in Vévoda, 2013) nahlíží na tuto problematiku multidimenzionálně. Rozlišuje tři rozměry tohoto pojmu. Za prvé, že jde o emocionální odpověď na pracovní situaci. Druhé hledisko zaujímá postavení, že se jedná o splněné/nesplněné očekávání ve vztahu k práci či pracovním podmínkám. Za třetí, může jít o jev, vyjadřující některé vzájemně spjaté postoje.

Pauknerová (2006) také zastává hledisko, že na pracovní spokojenost nemůžeme nahlížet zcela jednoznačně. Můžeme ji chápat jako spokojenost zaměstnanců s prací a pracovními podmínkami nebo jako nutnou podmínku pro využívání pracovní síly. Z pohledu pracovníka je pracovní spokojenost spojena se seberealizací, radostí z práce, ale i s určitým sebeuspokojením.

Kollárik (in Nakonečný, 2005) zdůrazňuje dvojí odlišnost pojmu pracovní spokojenosti. V širším smyslu zahrnuje rysy osobnosti pracovníka, které se vztahují k pracovním podmínkám. Tím je myšlena spokojenost v práci. V užším smyslu se jedná o spokojenost s prací, o odměnu za vykonanou práci, prestiž a podobně.

Realizují se průzkumy, kdy se za pomoci rozhovorů a dotazníků zjišťuje spokojenost pracovníků s dílčími aspekty práce. Cílem při ověřování pracovní spokojenosti je obdržet

od respondentů vyhraněné pozitivní nebo negativní výpovědi. Díky tomu se může ověřit trend spokojenosti či nespokojenosti pracovníků v určitém podniku.

Jsou vymezeny body, na které je nejvíce zaměřena pozornost, respektive, které skutečnosti souvisí s pracovní spokojeností jedince (Pauknerová, 2006). Jde například o tyto:

a) Obsah a charakter práce.

Spokojenost bývá obvyklá v profesích, kde se dává pracovníkovi větší prostor pro jeho seberealizaci, možnost prosazení a tvůrčí uplatnění. Můžeme zmínit třeba tvůrčí a manažerské profese. Menší spokojenost se vyskytuje v naopak málo atraktivních, monotónních a těžkých profesích (Pauknerová, 2006).

b) Mzdové ohodnocení.

Patří mezi významné zdroje pracovní spokojenosti. Často přitom nehraje roli jen výše mzdy, ale i mzdové relace mezi spolupracovníky (Pauknerová, 2006). „Odměna a spokojenost mohou vést k většímu pracovnímu úsilí, pracovní výkon pak může vést k větší odměně a k pracovní spokojenosti a oboustranně závislý je vztah záměrného pracovního úsilí a pracovní spokojenosti na jedné a záměrného pracovního úsilí a odměny za práci na druhé straně,“ vysvětluje Nakonečný (2005, s. 114).

c) Vedoucí pracovník a spolupracovníci.

Vedoucí pracovník se podílí na spokojenosti zaměstnanců buď pozitivně či negativně. Může být spravedlivý, sociálně citlivý a svými vlastnostmi a způsoby jednání pozitivně ovlivňovat spokojenost pracovníků. Nebo na ně může příznivě působit různými formami autokratického jednání, svou nerozhodností a nespravedlivým jednáním. Pracovní činnost má sama o sobě společenský charakter a lidé přicházejí do styku i s druhými lidmi. Spolupracovníci jsou zdrojem mnoha podnětů a zejména pro ženy jsou často jedním z nejdůležitějších faktorů ovlivňujících jejich pracovní spokojenost (Pauknerová, 2006).

d) Fyzické podmínky práce.

Fyzické podmínky práce bývají zdrojem nespokojenosti hlavně tam, kde jsou fyzikální parametry prostředí vzhledem k pracovníkům nepříznivé až škodlivé. Nespokojenost se však může projevit i v kancelářích, kde stačí, aby byla nízká úroveň uspořádanosti či úklidu pracovního prostoru (Pauknerová, 2006).

e) Úroveň péče o zaměstnance.

Pozitivně se hodnotí skutečnosti, kdy bývají zaměstnavatelem poskytovány možnost závodního stravování a stravenek, příspěvek na penzijní připojištění, zdravotní péče, příspěvky na kulturu a tak dále (Pauknerová, 2006).

Pracovní spokojenost jde ruku v ruce se životní spokojeností. Jelikož, když jsme v práci spokojeni, jsme šťastní nejen tam. A zároveň když jsme šťastní doma, naše emoce se mnohdy přenášejí i do pracovního prostředí.

Možných vysvětlení, proč se lidé v posledních desetiletích zajímají o otázky osobní pohody a spokojenosti, lze najít celou řadu. Významnou roli hraje například to, že lidé nemusejí díky bezprecedentní životní úrovni a rozvoji sociálního státu soustřeďovat na zajišťování základních materiálních potřeb a více se mohou věnovat právě otázkám kvality života, seberealizaci a podobně (Inglehart in Hamplová, 2015). Prudký nárůst zájmu o problematiku štěstí a spokojenosti je motivován i zájmem o poznání, že naše vnímání a prožívání životní situace má dopady v mnoha oblastech lidského života. Výzkumy dokazují, že šťastnější lidé dosahují vyššího vzdělání, snadněji získávají práci a jsou v práci spokojenější. Zároveň vydělávají více peněz, častěji se žení či vdávají, mají spokojenější manželství, méně se rozvádějí, mívají bohatší společenský život a dožívají se vyššího věku (Lyubomirsky, King in Hamplová, 2015).

S prací souvisí i například stres a strach. Tyto skutečnosti nám narušují pracovní spokojenost. Lze říci, že strach a závist ovlivňují pracovní klima. Mnozí mají strach udělat chybu a stát se tak viníkem. Následkem pak může být to, že pracovník raději nic nedělá nebo se desetkrát pojistí. Stresovat nás může hodně věcí – příkladem může být to, že nestačíme na stále se zvyšující nároky, nevydržíme další zátěž, bojíme se nezaměstnanosti, bojíme se nemocí, děláme si starosti kvůli hrozícímu zrušení kariéry, máme strach z budoucnosti a tak dále (Merg, Knödel, 2007). Více se o následcích stresu dozvíme v souvislosti s jevem, nazvaným syndrom vyhoření (podkapitola 2.4).

Na pracovní spokojenost má jednoznačně vliv motivace pracovníka. Proto v následující podkapitole motivaci zmíníme a především si řekneme, jaké faktory jsou pro pracovníka stěžejní a co je pohání k práci.

2.3 Motivace k práci

Motivací se zabývá nespočet psychologů a dalších odborníků v celém světě. V této práci nemáme za úkol brát motivaci jako prioritní téma, ale na druhou stranu k tématu patří. Proto budeme motivaci na pár řádcích věnovat naši pozornost.

Merg a Knödel (2007) ve své publikaci uvádějí, že motivace je zcela zvláštním činitelem úspěchu. Jde o vnitřní podnět k tomu, abychom něco dělali.

„V pracovním životě znamená motivace umění a energii vést sebe a ostatní lidi,“ píše Merg a Knödel (2007, s. 37). Tureckiová (in Vévoda, 2013) vymezuje motivaci k pracovní činnosti jako vyjádření přístupu pracovníka k práci a jeho ochoty pracovat. Příčinou jsou například vnitřní pohnutky, motivy.

Brandl a Matzler (in Miller, 2016) představují Herzbergovu teorii dvou faktorů. Jde o satisfakční faktory – uspokojující či motivační faktory, a nesatisfakční faktory – neuspokojující faktory. Pracovník je motivovaný, jestliže existují tyto satisfakční faktory: uznání v práci, zajímavá práce, která představuje výzvu, osobní podpora, přenesení zodpovědnosti, perspektivy osobního rozvoje. K nesatisfakčním faktorům patří: sociální vztahy k nadřízeným, plat, status, podniková politika, pracovní směrnice. Pokud je těchto neuspokojujících faktorů mnoho, pracovník je demotivován.

Pro pracovní motivaci zmíníme, že jsou důležité i hodnoty, jež jsou významným zdrojem postojů. Ovlivňují rozhodování a aktivity. Cokoliv pracovník vnímá jako hodnotu, to se může stát motivačním faktorem. Naopak, co je vnímáno jako bezcenné, to se stát motivačním stimulem nemůže (Surynek in Vévoda, 2013).

Na základě studia uspokojení z práce vytipovali američtí psychologové Blumm a Ross (in Vévoda, 2013) pět základních faktorů. Ve výzkumu se ukázalo, že pro pracovníky je v práci důležité a motivuje je možnost postupu, jistota práce, plat, dobré vztahy s vedoucím a délka pracovního dne.

Nyní přejdeme k odlišnému tématu, a to k syndromu pomáhajícího neboli syndromu vyhoření.

2.4 Syndrom vyhoření

Společnost na nás klade čím dál větší požadavky, což je pro většinu z nás z mnoha hledisek náročné. I v práci chceme být nejlepší, odvádět svojí práci co možná nejlépe. Málo odpočíváme a práci si bereme domů a na rodinný život nám nezbývá čas. To může do budoucna znamenat jen jediné – vyčerpanost. Především pracovníci spadající do pomáhajících profesí (více v podkapitole 2.1.1) by měli být na pozoru a snažit se oddělovat pracovní život od toho osobního.

Pojďme si definovat, co znamená syndrom vyhoření. Syndrom vyhoření je český název pro slovo „burnout“ neboli vyhořet, vyhasnout. Odborníci se jím zabývali poprvé v průběhu osmdesátých let 20. století. Nejdříve byl spojován s alkoholiky a později s narkomany, kteří neměli zájem o nic jiného, než alkohol a drogy. Později se ukázalo, že koncept platí také u dobře placeného personálu ve vyšších pozicích a hlavně profesích pomáhajících – u lékařů, zdravotních sester, sociálních pracovníků a tak dále. (Jeklová in Jeklová, Reitmayerová, 2006).

K syndromu vyhoření bychom mohli zařadit některé faktory, které se podílejí na jeho vzniku. Stock (2010) prezentuje, za prvé, **faktory pracovní**. Na některých pracovištích se setkáváme s každodenním stereotypem. Dlouhodobá opakující se činnost bez výrazných změnvede k syndromu vyhoření. Další riziko představuje působení rušivých vlivů. Tím je myšleno neustálé vyrušování ze započaté činnosti. Člověk řeší více úkolů naráz prostřednictvím e-mailu, mobilního telefonu a tak podobně. Musí se věnovat zadaným úkolům plus zvládat nové moderní technologie.

Tyto skutečnosti lze zařadit mezi výrazné stresory pro jedince. Důležitý je pracovní kolektiv. Kdo by se cítil dobře v kolektivu, kde je neustále špatná atmosféra? Dalšími příklady jsou nedostatek samostatnosti a nespravedlnost. Ke stresu dochází tehdy, podléhá-li pracovník neustálé kontrole a skutečnost, že šéf bezdůvodně upřednostňuje někoho jiného. Když pracovník postrádá dostatek uznání, ztrácí motivaci. Každý potřebuje čas od času pochvalu za to, že vykonanou práci odvedl dobře. „Tím není myšleno jen finanční ohodnocení, ale také pocit, že si jejich úsilí někdo váží a dovede jej ocenit,“ vysvětluje Stock (2010, s. 36). V úvahu lze brát i **osobnostní faktory**. Ohroženi jsou jedinci se sklonem k perfekcionismu a s nereálnými představami o práci. Být ve všem dokonalý, přináší určitá rizika. Pracovník není připraven na neúspěch a posléze to těžce nese.

Jako překážku můžeme uvést také nízkou odolnost. Psychicky odolnější lidé vykazují nižší emoční vzrušivost a jejich reakce na stresové podněty bývají pomalejší. Dokáží se se stresem vyrovnat rychleji (Stock, 2010). Jedinci s přehnaným optimismem jsou ohroženi asi nejvíce. Schmidbauer (2008) ve své knize popisuje, že lidé přehnaně zapálení do práce si nepřipouštějí negativní pocity a vzdávají se relaxace.

Jak poznáme, že jde zrovna o syndrom vyhoření? Je těžké rozlišit běžnou únavu a syndrom vyhoření. U syndromu vyhoření je typické, že trvá delší dobu. Postižený pak sám pociťuje změny, a to po emoční, psychické, fyzické stránce. Christian Stock (2010) vyzdvihuje tři základní symptomy vyhoření – vyčerpání, odcizení a pokles výkonnosti. Vyhoření také zasahuje do osobního života a člověk se nedokáže ve volném čase patřičně uvolnit. „Postupně se prodlužuje ona nutná doba k regeneraci organismu – to znamená, že dovolená nebo prodloužený víkend mu již nestačí k tomu, aby si odpočinul a nabral nové síly,“ konstatuje Stock (2010, s. 22).

Jako prevenci vyhoření můžeme zmínit fakt, že se má práce oddělovat od volného času. Důležité je umět vypnout a na práci po nějaký čas nemyslet (Merg, Knödel, 2007). Pro člověka je významné se profesionálně rozvíjet. Umožňuje mu to speciální vzdělávání. Jedinec by měl umět také přijímat a zpracovávat zpětné vazby. Měl by brát své povolání jako výzvu, díky níž může růst a přiučit se něčemu novému (Schmidbauer, 2008). Důležitou zásadou prevence syndromu vyhoření je náležitě si po psychické námaze odpočinout. Pracovník by se měl věnovat svým koníčkům, mělo by ho to samozřejmě bavit. Příkladů se meze nekladou. Odreagovat se můžeme v kině, divadle, koncertě, restauraci, wellness, golfu, na zahradě, při nakupování, lenošení, malování, vyrábění a tak dále (Stock, 2010).

O prevenci usilují také zaměstnavatelé. Na některých pracovištích se zajišťuje pracovníkům tzv. supervize. Supervize je důležitou součástí oblasti profesního růstu. V čele stojí supervizor, který má být průvodcem, pomáhající supervidovanému jedinci, skupině, týmu či organizaci reflektovat vlastní práci a vztahy, nacházet nová řešení problematických situací. Cílem supervize je vyšší uspokojení v práci, zvýšení její kvality a samozřejmě prevence syndromu vyhoření (Co je supervize, Český institut pro supervizi, 2016, online).

V předchozích dvou kapitolách jsme si objasnili některé související pojmy. Účelem bylo, aby na sebe strukturovaně navazovaly a byly seřazeny od obecnějšího tématu ke konkrétnímu. Nejdříve bylo zapotřebí vysvětlit systém ústavní výchovy, přesněji pak

objasnit fungování dětských domovů. Nelze se zabývat přímo samotnými vychovateli, nedokážeme-li si představit prostředí, ve kterém pracují.

Tím bychom mohli navázat dále. Vychovatelé v prostorách dětských domovů vykonávají činnost, která je prospěšná samotným klientům a celé společnosti, zároveň pak jejich práce uspokojuje je samotné. Proto jsme se v několika předchozích řádcích zabývali významem práce, pracovní spokojeností, důsledky pracovního přetížení a tak dále. Tyto informace jsme si nastínili spíše z obecného hlediska, týkající se všech pracujících osob. A nyní bychom tedy přešli k poslední kapitole, která bude už o konkrétní práci vychovatele.

3 PROFIL VYCHOVATELE DĚTSKÉHO DOMOVA A OKOLNOSTI PRACOVNÍ ČINNOSTI

Funkce vychovatele v dětském domově je velice důležitá a nezastupitelná. Proto je na jeho osobnost kladeno mnoho požadavků. Škoviera (2007) uvádí šest oblastí očekávání a představ o realizaci profese vychovatele:

a) Vychovatel.

Kvalitní vychovatel nechce být pouhým výkonným mechanismem, který plní pokyny jiných lidí. Chce uplatňovat svůj odborný potenciál, být tvořivý.

b) Vedení zařízení.

Očekává, že vychovatel bude plnit jejich pokyny, že bude dobře odvádět svou práci a děti budou vzorné.

c) Zřizovatel.

Chce vychovatele, který nebude plně vysokoškolsky vzdělaný, protože pak bude levnější pracovní silou.

d) Děti ve výchovné skupině.

Chtějí vychovatele, který je zaujme, může být jejich oporou.

e) Ostatní personál.

Vychovatelé budou univerzálně použitelní. Výchovná činnost je spojená s udržováním pořádku a čistoty, vychovatelé a děti jsou pro ostatní personál jen nedostatečně využitelné pracovní síly.

f) Rodiče dítěte.

Rodiče akceptují fakt, že je jejich dítě umístěno do zařízení náhradní rodinné výchovy. Zaujímají však rozdílné postoje – apatii, ochranářský postoj, kladou na vychovatele různé požadavky a tak dále.

Vychovatel je odpovědný za kvalitu a náplň výchovně-vzdělávacího procesu v zařízení, tráví s dětmi nejvíce času, vytváří plány náplně činností jednotlivců. Jeho práce má charakter práce speciálního pedagoga nebo rovněž sociálního pedagoga (například se seznamuje s prostředím, kde dítě dosud vyrůstalo) (Sekera, 2009).

Po roce 1989 nastaly ve výchovně vzdělávací oblasti některé změny. Na základě výzkumu v dětských domovech po celé České republice se zjistilo, že dochází k prohloubení individuálního přístupu k dětem, uvolnění výchovného režimu a preference tvořivější práce, větší uplatňování prvků rodinné výchovy, důraz na výchovu k samostatnosti, využívání psychoterapie a v neposlední řadě užší spolupráce s rodinou. Do této škály uvedených změn týkajících se práce vychovatelů bychom měli ještě jednoznačně zahrnout zvýšení profesní úrovně pedagogů, jelikož s přibývajícimi zkušenostmi a vědomostmi dochází ke zlepšení a zkvalitnění všech služeb a té konkrétní činnosti zaměřené na děti a mládež v dětských domovech (Vocilka, 1999).

Bohužel, vychovatelství bývá náročným povoláním a s tím je spojené i riziko, že se tato profese stává povoláním jen na přechodnou dobu. Na základě zkušeností se uvádí několik důvodů, proč vychovatelé z dětských domovů odcházejí. Může za to náročná pracovní doba, která se neslučuje s péčí o vlastní rodinu a požadavky na práci v domově. Příliš velké zastoupení činností podobných těm, které vychovatel dělá i doma, výrazně zvyšují psychickou vyčerpanost. Nedostatečné naplnění odborných ambicí (týká se to vysokoškolsky vzdělaných vychovatelů, které neakceptují pracovní náplň s převahou nepedagogických aktivit) je dalším důvodem. Problém může být též interpersonální konflikty, kdy vychovatel neakceptuje zvyky, tradice či rituály ostatních (Škoviera, 2007).

3.1 Osobnost vychovatele

Profil vychovatele se řídí specifickým zákonem, pod který spadá jeho funkce.

Jde o **Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů**. V tomto zákoně nalezneme informace o získání odborné kvalifikace všech pedagogických pracovníků včetně vychovatele, pracovní dobu a další vzdělávání. Jako pedagogický pracovník splňuje vychovatel kritéria pro to, aby mohl konat přímou pedagogickou činnost vychovávaného, se zaměřením na výchovu a vzdělávání. Jaká kritéria o odborné kvalifikaci nám ukládá tento zákon, si dále povíme v další podkapitole.

Vychovatel dětského domova je osoba, která přichází do každodenního života dítěte či mládeže. Má dopad na to, jestli jeho přítomnost dítě vnímá jako součást svého bezpečného prostředí a je také nezanedbatelnou součástí jeho autority. Nesmíme si vychovatele plést s rodičem. Jeho funkcí je organizace skupinového života s ohledem na individuální zvláštnosti dětí (Škoviera, 2007). Osobnost vychovatele lze chápat jako celek toho, co si osvojil v průběhu socializačního pochodu. Důležitý je vztah k dětem, dovednost navazovat kontakt, vcítit se do druhého. Jde o nespočet kladných charakterových vlastností jedince, bez kterých se tato práce neobejde (Žejdl in Sekera, 2009). „Citlivě projevovaný pozitivní vztah k dětem významně pomáhá v navazování kontaktu i s velmi problémovými jedinci a současně umožňuje získávat důležité diagnostické údaje,“ vysvětluje důležitost empatie Janský (2014, s. 140). Vychovatel by měl být profesionálem s prosociálním jednáním, vědom si svého životního směřování, bez neurotických či psychopatických rysů, s předpoklady sebereflexe vlastního rozhodování, ochotou se sebevzdělávat a procházet pravidelnými supervizemi (Lorenzová in Sekera, 2009). Vychovatel musí splňovat určité podmínky k výkonu svého povolání, konkrétně kvalifikační předpoklady, osobnostní diference a tak dále. K těmto informacím se dostaneme později v dalších podkapitolách.

A jaký je rozdíl mezi vychovatelem a sociálním pedagogem? Sociální pedagog je pomáhající pracovník, mezi jehož klíčové oblasti patří vlastní výchovná činnost, sociálně výchovná práce ve školách a výchovných zařízeních, resocializační, preventivní, poradenská a depistážní činnost, management a organizování, osvěta a vzdělávání. Možnosti uplatnění se nabízí hlavně v sociální sféře a v oblastech výchovy, dále oblast volnočasové pedagogiky, speciální pedagogiky, prevence rizikového chování či gerontopedagogika. Vychovatelská praxe zahrnuje výchovu a péči o děti a mládež ve škole, družinách, dětských domovech či domovech mládeže, organizaci volného času.

Profil sociálního pedagoga nenajdeme ve zmiňovaném zákoně, kde je uveden vychovatel. Ovšem práci vychovatele může sociální pedagog vykonávat. Jde tedy o velmi úzké propojení mezi těmito profesemi (Andrysová a kol., 2014).

Nyní se přesuneme k požadavkům, které ukládá vychovatelům Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, o odborné kvalifikaci.

3.2 Kvalifikační předpoklady

V této části se budeme zabývat vzděláním vychovatelů, které je nutné k výkonu jejich profese. Sekera (2009) ve své publikaci zdůrazňuje rostoucí požadavky na výkon profese. Jedinec, který by rád vykonával práci vychovatele, musí počítat s odborným vzděláním v této oblasti. V rámci vzdělávání se sem řadí znalosti pedagogické, psychologické, dále ze sociologie, psychoterapie, diagnostiky, legislativy a dalších oblastí.

Vzdělání a odměňování pedagogických pracovníků upravuje Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Stanovuje, že vychovatel vykonávající přímou pedagogickou činnost ve školském výchovném a ubytovacím zařízení nebo v jeho oddělení zřízeném pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami, ve školském zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy či středisku výchovné péče, získává odbornou kvalifikaci v rámci:

- a) **vysokoškolského vzdělání získané studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd se zaměřením na sociální pedagogiku nebo speciální pedagogiku,**
- b) **vyššího odborného vzdělání získané ukončením akreditovaného vzdělávacího programu vyšší odborné školy se zaměřením na speciální pedagogiku,**
- c) **vzdělání v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na speciální pedagogiku.**

Škoviera (in Sekera, 2009) si však klade otázku, zda vůbec naše společnost potřebuje vysokoškolsky vzdělané vychovatele – sociální pedagogy, když jejich náplní práce bude i nadále poskytování péče dětem. Na druhou stranu si je vědom, že pokud chceme zlepšit současný stav výchovně-vzdělávacího systému, nezbyvá než zkvalitňovat přípravu pedagogů, a to jak z teoretické, tak praktické strany. Apel na odborné vzdělání vychovatelů upozorňuje i Taxová (in Sekera, 2009), která uvádí, že v dětských domovech dochází k neplánovaným a nečekaným situacím, které musí být řešeny a pro zkušené pracovníky by neměly být argumentem pro improvizaci výchovné péče. Vychovatelé na tyto situace musí být náležitě připraveni.

Nakonec bychom mohli uvést požadavek vyplývající z Národního programu rozvoje vzdělávání v České republice (in Sekera, 2009, s. 61), který staví na tomto tvrzení: „Je třeba realizovat požadavek vysokoškolského vzdělávání na všechny kategorie pedagogických pracovníků, upravit výběr uchazečů pro pedagogické vzdělávání apod.“

Ke kvalifikačním požadavkům nepatří jen vzdělání, ale co je také při práci s dětmi podmínkou, jsou charakterové vlastnosti. Celkově je důležitá osobnost člověka.

3.3 Osobnostní předpoklady

Jedinec, který pracuje v pomáhající profesi, musí disponovat určitými vlastnostmi, schopnostmi a dovednostmi, které jsou pro konkrétní typ práce zapotřebí. Práce s lidmi je v mnoha ohledech náročná a proto se od pracovníka očekává, že bude odborně vybaven.

Základem všech pomáhajících pracovníků je schopnost vcítit se do člověka, jednat nesobecky, nezištně jednat ve prospěch druhých. Hovoříme o altruismu. Můžeme ho chápat také jako ochotu pomáhat někomu bez toho, abychom očekávali odměny. Na druhou stranu přichází vlastní uspokojení, dobrý pocit nebo splnění morálních povinností. Pro altruismus je nezbytná empatie (Géringová, 2011).

Na pedagogické pracovníky jsou kladeny vysoké nároky vzhledem k jejich autoritě, odolnosti vůči stresu a konfliktním situacím. Nezbytným prvkem osobnosti vychovatele je kvantum sociálních dovedností, kterými musí disponovat – např. empatie, schopnost efektivně komunikovat a spolupracovat, objektivně vnímat a hodnotit své chování, schopnost ovládat své emoce a další (Janský in Sekera, 2009). Co je neméně důležité, je pozitivní vztah k dětem, mládeži a dospělým. Vychovatel by měl mít široké zájmy a schopnosti uskutečňovat výchovně-vzdělávací činnost, sebevýchovy a regulace vlastních nedostatků (Kratochvílová in Sekera, 2009).

Vychovatel by měl dále oplývat rysy, jako jsou pedagogická tvořivost, postřeh a orientace, přímost, společenské přizpůsobení, rozhodnost, rozvážnost, smysl pro spravedlnost, otevřený a čestný přístup, kritičnost a sebekritičnost, trpělivost, schopnost sebeovládání, důslednost a zásadovost, svědomitost, píle, pracovitost, systematičnost, vytrvalost, pečlivost a v neposlední řadě péče o vlastní vzhled či o vzhled pracoviště. (Hrdličková a Pávková in Sekera, 2009).

Podle průzkumu, jenž se vytvářel s vychovávanými jedinci, by měl být vychovatel spravedlivý, chápající, moudrý, veselý, sympatický, vzbuzující důvěru, shovívavý, měl by mít široké zájmy, měl by být sportovní typ, snadno by měl umět navazovat kontakty a mít rád své svěřence (Stankowski in Sekera, 2009).

Výše jsme si vyjmenovali nespočet vlastností, schopností a dovedností, které by měl mít každý vychovatel. Můžeme říci, že takto by vypadal ideální pracovník - vychovatel dětského domova. Kapitolou samo o sobě je motivace. My se jí však nebudeme zabývat úplně dopodrobna, jen si vysvětlíme její důležitost. Motivací se zabývá mnoho autorů, kteří uvádějí různé definice tohoto pojmu. Jde o „všechny vnitřní hnací síly člověka, např. přání, touhy, úsilí apod. Je to vnitřní stav duše člověka, který jej aktivuje nebo uvádí do pohybu,“ definují takto motivaci Berelson a Steiner (in Vévoda a kol., 2013, s. 15).

Matoušek (in Sekera, 2009) uvažuje o příčinách volby profese neboli motivaci. Podle něho si budoucí vychovatelé vybírají svoji profesi z několika možných důvodů – profesi dědí po rodičích, jsou křesťansky orientovaní, zažili v dětství nějaké trauma, které má zřejmý vztah k jejich profesi a tento výběr má být pokusem o kompenzaci traumatu. Vliv hraje také věk, kdy se stárnoucí člověk hodlá přiblížit mládí. Práce přitahuje též lidi, kteří preferují jako sexuální protějšky děti a mládež, a to jak homosexuály, tak heterosexuály.

V pomáhajících profesích je motivace stěžejní hnací motor, bez motivace by nešlo práci vykonávat (více v podkapitole 2.3 Motivace k práci). V předchozích řádcích jsme si uvedli, jaké kvalifikační a osobnostní požadavky jsou zapotřebí pro výkon profese vychovatele. Dále se přesuneme k tomu, co je jeho náplní práce, respektive které činnosti v dětském domově vykonává.

3.4 Náplň práce

Činnosti v rámci výchovně-vzdělávacích aktivit v zařízeních ústavní (i ochranné) výchovy vycházejí z tzv. týdenních programů, na jejichž tvorbě se podílejí nejen vychovatelé, ale také klienti jednotlivých rodinných a výchovných jednotek.

Mezi hlavní činnosti vychovatelů patří výchova, vzdělávání, terapie, reedukace a resocializace dětí a mládeže.

Z obecného hlediska bychom mohli tvrdit, že se jedná o celkovou pomoc dětem a mládeži v dětských domovech. Zapomínat nesmíme na činnosti spojené s běžným denním režimem, jako jsou starost, péče a dohled (Sekera, 2009).

Mezi konkrétní činnosti, které vychovatel v dětském domově vykonává, patří: příprava a škola a vyučování (domácí úkoly, procvičování), rozvíjející se činnosti (tvořivé hry, zpěv, tanec, výtvarné činnosti, ruční práce), zábavné činnosti (sledování TV, vycházka, společenské hry), příprava stravy, dozor nad dětmi, každodenní běžné práce (úklid, praní, drobné údržbářské práce), ostatní činnosti (doprovod k lékaři, nákup) administrativa (Škoviera, 2007). Náplň práce vychovatele zahrnuje i organizační, společenské či sociální aktivity. Podílí se na práci s rodinou, připravuje akce spojené s chodem zařízení, udržuje kontakty se sociálním prostředím svých klientů, reaguje na útěky svých svěřenců, organizuje určitý druh psychoterapie, zodpovídá za dodržování vnitřního řádu domova, participuje na poradách, průběžně hodnotí své svěřence, zajišťuje dodržování nočního klidu, zabezpečuje výchovnou činnost ve skupině – organizuje, usměřňuje (Vocilka in Sekera, 2009).

V dětských domovech se náplň práce soustřeďuje především na využívání exkurzí, výletů, turistických atrakcí, her a soutěží. Realizuje se rodinná a náboženská výchova. Tyto aktivity se realizují v dětských domovech více, než například ve výchovných ústavech (Vocilka in Sekera, 2009).

3.5 Vztah ke kolegům

Obecně lze říci, že dobré vztahy na pracovišti vedou k pozitivním výsledkům, v tomto případě je to práce s dětmi. O děti se stará dostatek kvalifikovaných pracovníků, za jejichž výběr je odpovědné zařízení (respektive ředitel). Zařízení musí mít definovány postupy pro pravidelné hodnocení a kontrolu pracovníků. Dále definuje způsob podpory osobnostního a profesního rozvoje zaměstnanců.

Vychovatel nejen že musí vycházet s ostatními vychovateli a dalšími zaměstnanci dětského domova, ale i s nově příchozími pracovníky včetně dobrovolníků, stážistů, externistů a

dalších příslušných osob ve vztahu k umístěným dětem a provozu zařízení (Pacnerová, 2015).

Spolupracovníci jsou významným faktorem ovlivňující pracovní spokojenost. Vychovatel není v zařízení sám, tudíž se zde uplatňuje určitá forma spolupráce s druhými lidmi. Kolegové mohou být zdrojem mnoha užitečných podnětů (Pauknerová, 2006). Vychovatel s nimi může sdílet svoje zkušenosti, obavy a tak dále.

3.6 Využití výchovných a terapeutických prostředků

Vychovatel pracuje denně s dětmi, jejichž osobnost se ještě dotváří a prochází celou řadou zákonitých změn. Ať mluvíme o dětství – školním věku, nebo o pubertě, všechna období jsou důležitá a nenahraditelná. Děti potřebují mít po boku dospělou osobu (osoby), která je bude vést životem, bude jejich autoritou, usměřovat je, dávat jim podněty k rozvíjení se a bude jejich vzorem. Vychovatel se tedy v rámci práce s dětmi neobejde bez využití výchovných prostředků, které podle současné situace vhodně zakomponuje do interakce s dětmi. Využívá též řadu terapeutických prostředků, které mají své místo ve výchovně vzdělávacím procesu. Některé výchovné a terapeutické prostředky si uvedeme níže.

Vychovatel by měl jít příkladem. Měl by být vzorem pro všechny své svěřence. Touto problematikou se zabývali a zabývají mnoho odborníků, uvést můžeme například Banduru, ale i Komenského.

Čáp a Mareš (2001, s. 261) vysvětlují důležitost výchovných vzorů: „Dítě si vybírá a napodobuje určitý model, případně se s ním identifikuje podle zákonů sociálního učení. Činí tak dobrovolně, bez nucení, často s obdivem a nadšením.“ V takovém případě pak mluvíme o vychovateli, který jde dětem tím nejlepším příkladem.

Důležité je umět dítěti vysvětlit, co smí a co není zrovna žádoucí. Už předškolní dítě chápe, jestliže se mu jednoduchým způsobem vysvětlí, proč se něco má nebo nemá dělat (Langmeier a Krejčířová, 2006). Mezi vychovatelem a dítětem je vhodné nastolit vhodný rozhovor. Rozhovor dává možnost vzájemného sdílení vnímané skutečnosti i změn vnějšího a vnitřního světa, ale i omylů, klamů a sebeklamů ve vztahu k takto sdílené skutečnosti. Rozhovor je třeba uzpůsobit individuálním dovednostem a zkušenostem. Má

svou terapeutickou hodnotu již od raného stáří dítěte – citově a kognitivně stimulační, dále sdělující a objasňující význam. Využívá se u specificky terapeutických aktivit výtvarných, hudebních, dramatických či literárních (Lengmeier, Balcar a Špitz, 2000).

K výchovným prostředkům řadíme odměny a tresty. Lze říci, že odměny jsou účinnějšími prostředky než tresty a zároveň by jich mělo být užíváno více. Odměnami rozumíme nejen hmotné věci (nová hračka, bonbon, knížka), ale také odměny sociální, které jsou častější (pochvala a uznání, pohlazení, umožnění nějaké zajímavé činnosti). Tresty mohou mít různé podoby – tělesné, okřiknutí, pokárání, výhrůžka, zákaz nějaké zajímavé činnosti a podobně (Langmeier a Krejčířová, 2006). Výchova založená spíše na odměnách má lepší výsledky, nežli výchova užívající převážně trestů. Odměny podporují sociální učení, které má ve výchově klíčový význam. Hodně záleží na tom, jaký druh odměny vychovatel zvolí. Musí brát na zřetel vyspělost, respektive zralost dítěte. Díky odměnám se u dítěte podporuje vnější i vnitřní motivace, ve které působí zvědavost, potřeba a radost z činnosti osvojení dovednosti, zvládnutí překážek a dosažení cíle (Čáp a Mareš, 2001).

Jako základní prostředek psychoterapeutického přístupu k dítěti je hra. Využívá se k sebevyjádření, odreagování a zmírnění citového napětí dítěte. Je dobré hru využívat například i k přípravě na praktické zvládnutí vnějších problémů do budoucna, kdy si děti ve hře nacvičují různá řešení a vytvářejí si dovednosti, jak pak jednat ve skutečných situacích (Lengmeier, Balcar a Špitz, 2000). To je užitečné zvláště pak pro případ, kdy mládež nadobro odchází z dětského domova a musí čelit novým situacím a fungovat samostatně.

Shrneme-li si teoretickou část, nejprve jsme hovořili o ústavní výchově. Představili jsme si důležité zákony, funkce, problémy a zařízení ústavní výchovy. Poté jsme se zabývali významem práce, pracovní spokojeností, motivací k práci a syndromem vyhoření. V poslední kapitole jsme se věnovali osobnosti vychovatele, uvedli kvalifikační a osobnostní předpoklady, náplň práce, důležitost spolupráce s kolegy a předvedli pár výchovných prostředků, jenž vychovatelé ke své práci využívají. Nyní bychom přešli k praktické části, kde se budeme věnovat našemu výzkumu.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE

Jak název naší bakalářské práce napovídá, snažila jsem se zjistit, jak vychovatelé dětských domovů vnímají sami sebe, jestli jsou v práci spokojeni či nikoliv, jaký mají pohled na svou profesi obecně. Jelikož jsem se chtěla dostat hlouběji do této problematiky a vím, že osobní kontakt řekne zpravidla více, než dotazník, zvolila jsme proto jako výzkumnou metodu kvalitativní výzkum, respektive rozhovor.

Vychovatelé dětských domovů přicházejí do kontaktu s takovou cílovou skupinou, která v rámci sociální pedagogiky stojí za povšimnutí. Vychovatelé by měli mít potřebné vzdělání a osobností předpoklady, které jsou na ně kladeny. Děti a mládež z dětských domovů totiž přichází do domovů mnohdy se špatnými zkušenostmi, které si nesou ze svých domovů. Mnoho z nich nemá důvěru k dospělým, trpí psychickou deprivací, poruchami chování, a proto vyžadují speciální péči ze strany pracovníka – vychovatele. V teoretické části jsem uvedla některá specifika, která by měli vychovatelé dětských domovů dodržovat, jaká je jejich náplň práce, jak důležité jsou vztahy na pracovišti a tak dále. Můj výzkum tyto skutečnosti zjišťuje a můžeme se dále dozvědět a porovnat, jak se liší to, co jsem uváděla v teoretické části a to, co řekli samotní respondenti – vychovatelé dětských domovů.

Metodologie se zabývá systematizací, navrhováním a posuzováním strategií a metod výzkumu (Hendl, 2005).

V nynější kapitole představím výzkum, který jsem realizovala prostřednictvím kvalitativní strategie. Využila jsem metodu polostrukturovaného rozhovoru, na jehož základě jsem zjišťovala odpověď na hlavní výzkumnou otázku. Výzkum jsem prováděla ve třech vybraných dětských domovech s devíti vychovateli.

4.1 Hlavní výzkumná otázka

Položení výzkumné otázky je jádrem každého výzkumného projektu, ukazuje také cestu, jak výzkum vést. Musí být v souladu s výzkumným problémem a stanovenými výzkumnými cíly. Po gramatické stránce má mít výzkumná otázka podobu tázací věty. Tuto otázku je třeba formovat jasně a srozumitelně (Švaříček a Šedřová, 2007).

Je třeba poznamenat, že počáteční otázka je poměrně široká. Během výzkumného procesu však postupně objevuje a zahrnuje pojmy a vztahy mezi lidmi, tím se pak výzkumná otázka zužuje a zaostřuje. Nezačíná tedy natolik otevřeně, aby nevyloučila možnost objevu zakotvené teorie (Strauss a Corbinová, 1999).

Hlavní výzkumná otázka této práce zní: „*Jak vychovatelé vnímají sami sebe a svou profesi?*“

Kladla jsem si za cíl zjistit, jak vnímají vychovatelé dětských domovů sami sebe jako vychovatele, jak jsou v práci spokojeni a jaký pohled mají na svou profesi obecně.

4.1.1 Dílčí výzkumné otázky

Při realizaci výzkumu si jen zřídka vystačíme s jednou hlavní otázkou.

Poměrně běžným uspořádáním je volba základní a velmi obecné otázky, která je dále rozložena do dalších specifitějších otázek, jež jsou přesněji zaostřeny. Odpovědi na jednotlivé otázky pak dávají odpověď na otázku hlavní (Švaříček a Šed'ová, 2007).

Hlavní výzkumnou otázku jsem rozšířila do dalších **šesti dílčích otázek**, které zní:

1. Jaké zkušenosti mají vychovatelé dětského domova?
2. Co ovlivňuje pracovní spokojenost vychovatelů dětského domova?
3. Jaká je hlavní motivace vychovatelů dětského domova?
4. Jak probíhá spolupráce vychovatelů dětského domova s dalšími pracovníky?
5. Jak se vychovatelé dětského domova snaží předcházet syndromu vyhoření?
6. Jaké výchovné prostředky využívají vychovatelé dětského domova?

4.2 Výzkumná metoda

Výzkumnou metodu jsem zvolila **kvalitativní výzkum**. Cílem bylo co nejbližší proniknout do zkoumané problematiky s menším vzorkem respondentů. Proto je kvalitativní výzkum tím nejvhodnějším prostředkem pro získání potřebných dat. Výzkumník si u tohoto výzkumu vybere nejdříve téma a určí k němu výzkumnou otázku.

Kvalitativnímu výzkumu se také někdy říká pružný typ z toho důvodu, že v průběhu výzkumu vznikají nové hypotézy i nová rozhodnutí. Výzkumník pracuje v terénu a seznamuje se tak s novými lidmi (Hendl, 2005).

Pro výzkumníka je kvalitativní výzkum příležitostí pro hluboké poznání a jemnou analýzu konkrétního prostředí (Gavora, 2000). Charakteristické je trojí vymezení, a to výběr tématu, analýza a interpretace dat a závěry výzkumu.

V zásadě lze však říci, že u kvalitativního výzkumu musí být přítomny tyto fáze – stanovení cílů výzkumu, vytvoření konceptuálního rámce, definování výzkumných otázek, stanovení metody, zajištění kontroly kvality výzkumu, sběr dat, analýza a interpretace dat, formulování závěru (Švaříček a Šed'ová, 2007). To jsem se snažila dodržet.

Výzkumníkovi jde o to, aby co nejlépe porozuměl situaci, jak jí rozumějí sami aktéři (Denzin a Lincolnová in Švaříček a Šed'ová, 2007). Kvalitativní výzkum se obvykle realizuje pomocí rozhovorů nebo pozorování. Lze použít i dokumenty a knihy (Strauss a Corbinová, 1999). Výzkumník dále zaznamenává zdrojové údaje. Tento proces dokumentace poskytuje stabilitu pro pohyb badatele k výzkumnému cíli, rozvíjí badatelovu tvořivost (Loučková, 2010).

4.3 Technika sběru dat

Zvolila jsem **polostrukurovaný rozhovor** jako techniku sběru dat. Vzhledem k výběru respondentů a tématu jej považuji jako nejvhodnější techniku. Mohla jsem se o daném tématu dozvědět mnoho informací více do hloubky a pozorovat například i neverbální komunikaci.

Rozhovor slouží k získání komplexnějšího a detailnějšího množství informací o studovaném jevu. Stačí k tomu menší počet respondentů (Švaříček a Šed'ová, 2007).

U polostrukurovaného rozhovoru jsou otázky, které se pokládají respondentům předem připravené, volba odpovědi je více méně volná a záleží na jednotlivých respondentech, jaký styl si vyberou. Odpovědi je třeba zaznamenávat (na diktafon, papír a podobně) a posléze je vyhodnotit (Ferjenčík, 2000). Já jsem použila diktafon v telefonu a rozhovory nahrávala na něj.

Se všemi respondenty jsem se setkala v rámci jejich pracovní doby, proto nebyl dostatek prostoru pro dlouhé rozhovory. Na všechny mé otázky mi však všichni odpověděli vyčerpávajícím způsobem – všechny otázky byly zodpovězeny a já se tak dozvěděla potřebné informace pro můj výzkum. Jako výzkumník jsem naslouchala, v případě potřeby se doptávala, ale v zásadě jsem se snažila nezasahovat a nenutit do delších výpovědí, jelikož jsem nechtěla ovlivňovat relevanci dat.

S některým respondentem trval rozhovor delší dobu, s některým kratší. V průměru rozhovory trvaly 15 minut. Otázky jsem měla předem připravené.

4.4 Metoda zpracování a analýzy dat

Rozhovory s respondenty jsem nahrávala na diktafon v telefonu. Poté jsem zahájila jejich přepis. V rámci zachování autenticity jsem přepisovala rozhovory celé, a to doslova, i s citoslovci (ehm, smích, apod.).

Po přepsání rozhovorů jsem využila metodu otevřeného kódování. V této technice jde o to, že se text rozdělí na datové fragmenty (úryvky z výpovědí respondentů), kterým jsou dále přiřazeny kódy nebo názvy. Tyto kódy jsou následně kategorizovány na základě určitého kritéria (Švaříček a Šed'ová, 2007).

Já jsem při zpracování rozhovorů využila barevné kódování pro lepší přehled. Kódy jsou v mém výzkumu buď jednotlivá slova, nebo i krátké věty. Potom jsem kódy zařadila do jednotlivých kategorií. Názvy kategorií jsou dílčí otázky, které mi pomáhají zodpovědět hlavní výzkumnou otázku.

4.5 Scénář otázek

Viz. Příloha P I – scénář otázek.

4.6 Výzkumný vzorek

U kvalitativního výzkumu jde o tzv. výběr záměrný. Respondenty si vybíráme záměrně, s ohledem na jejich zkušenosti, vědomosti a zkoumaný problém (Gavora, 2000).

Vyhledala jsem si na internetu několik desítek dětských domovů a rozeslala e-maily s prosbou, zda by zde byla možnost zrealizovat rozhovory s vychovateli. Na moji prosbu odpověděly kladně pouze tři dětské domovy z různých krajů České republiky. Celkem devět vychovatelů souhlasilo s provedením výzkumu. Respondentům bylo na začátku rozhovoru sděleno, že si jejich odpovědi budu nahrávat na diktafon a že jejich jména, včetně názvů dětských domovů, budou podléhat anonymitě. 8 respondentů bylo ženského pohlaví, 1 byl mužského pohlaví. Věkové rozpětí 23 – 48 let. Individuálně jsem se s jednotlivci domluvila na termínech rozhovorů, které byly následně provedeny v prostorách dětských domovů.

5 REALIZACE VÝZKUMU

Obsahem této kapitoly bude prezentace výsledků výzkumu, který jsem realizovala prostřednictvím kvalitativní strategie. Technikou sběru dat se staly polostrukturované rozhovory. Jednotlivé rozhovory byly nahrány na diktafon a trvaly v průměru 15 minut. Respondenty pro můj výzkum jsem si vybrala vychovatele dětských domovů. Oslovila jsem několik desítek dětských domovů, z toho ze tří domovů byli někteří vychovatelé (celkem konkrétně devět vychovatelů) ochotni se podrobit výzkumu a odpovědět na několik mých připravených otázek. Data jsem vyhodnocovala pomocí tzv. otevřeným kódováním. Ukázka kódování rozhovoru je uvedena v příloze (Příloha P II – ukázka přepisu rozhovoru). Z důvodu zachování anonymity nezveřejňuji jména respondentů a ani názvy dětských domovů, kde pracují.

5.1 Výsledky výzkumu

5.1.1 Vytvoření kódů a kategorií

Po následném přepsání všech rozhovorů jsem vytvořila kódy, které pak zařadila do jednotlivých kategorií.

Jde o tyto **kategorie**:

1. **Zkušenosti vychovatelů dětských domovů**
2. **Co ovlivňuje pracovní spokojenost vychovatelů dětských domovů**
3. **Jaká je hlavní motivace vychovatelů dětských domovů**
4. **Spolupráce vychovatelů dětských domovů s dalšími pracovníky**
5. **Snaha vychovatelů dětských domovů předcházet syndromu vyhoření**
6. **Výchovné prostředky využívající vychovatelé dětských domovů**

A zde máme přehled **kódů**, které byly zařazeny do již zmíněných kategorií:

Zkušenosti vychovatelů dětských domovů

Uvolnění místa, doporučení jiné osoby, přechod z jiné pracovní pozice, motivace k dětem, touha po změně, studium speciální pedagogiky, studium vychovatelství, důležitost zkušeností, pro výkon vychovatelské profese je nejdůležitější vlastností důslednost, největší předností je pro vychovatele trpělivost a empatie, největší nedostatek je nedůslednost.

Co ovlivňuje pracovní spokojenost vychovatelů dětských domovů

Práce s dětmi, pokroky u dětí, dobrý kolektiv, pracovní doba, progres, vedení papírové agendy, plat, omezené pravomoci, zpětná vazba u kolegů, nejistota v řešení problémů, spolupráce s vedoucím pracovníkem, výhody z FKSP, uznání, podpora, náročná práce na zahradě.

Jaká je hlavní motivace vychovatelů dětských domovů

Děti, pracovní doba, dobré vztahy s kolegy a vedením, hezké zážitky, příprava dětí pro život, ochrana dětí.

Spolupráce vychovatelů dětských domovů s dalšími pracovníky

Střídání denních vychovatelů s nočními, kamarádský vztah, dobrý vztah s kolegy, někdy obtížná komunikace, kontakt a kooperace s dalšími odborníky, přijímání praktikantů, potřeba podpory a uznání.

Snaha vychovatelů dětských domovů předcházet syndromu vyhoření

Snaha o psychickou stabilitu, náročnost ve skloubení práce s rodinným životem, odpočinek, rodina, přátelé, záliby, nechat práci za dveřmi, supervize.

Výchovné prostředky využívající vychovatelé dětských domovů

Zachování profesního přístupu, domluva, úcta, respekt, pomoc, naslouchání, využívání výchovných prostředků dle zákona o ústavní výchově, omezení vycházek, krácení volného času, neúčast na atraktivních akcích, omezení kapesného, zákaz televize a počítače, zákaz oblíbené činnosti, zabavit děti nějakou činností v případě nekázně, pochvala, snaha být pro dítě vzor.

5.1.2 Analýza rozhovorů

Vycházela jsem z dílčích otázek, které nám pomůžou zodpovědět otázku hlavní. Za pomoci těchto dílčích otázek jsem vytvořila šest kategorií. Po přiřazení kódů, které jsem zařadila do kategorií, jsem vytvořila nové texty, které pomáhají objasnit jednotlivá témata.

Respondentům jsem pokládala celkem 28 otázek, které můžeme zařadit do zmíněných šesti kategorií.

Zkušenosti vychovatelů dětských domovů

V této části se věnuji zkušenostem, které mají vychovatelé dětských domovů.

Těmito zkušenostmi mám na mysli především jejich vzdělání či vlastnosti, které určitým způsobem ovlivňují jejich práci, nějaké to působení na děti a podobně. Základem je zjistit, jak se vychovatelé k jejich profesi dostali, respektive, co je vedlo k výběru povolání. Dále je mým úkolem dozvědět se, jaké mají pro práci s dětmi vyrůstající v dětských domovech vzdělání. Co mě zajímá dál, je to, zda si vychovatelé myslí, že je vysokoškolský titul k jejich výkonu práce důležitý. Také se ptám, jaké vlastnosti jsou pro moje respondenty důležité k výkonu povolání a jaké v sobě vidí přednosti a nedostatky.

Všichni vychovatelé v rozhovorech uvádí, že to, co je tím hnacím motorem, co je k práci dovedlo či je to motivuje, jsou právě samotné děti. Čtyři vychovatelé zmiňují, že hledali práci a díky uvolnění místa v dětském domově se dostali ke svému současnému zaměstnání. „*Tak po ukončení studia na vysoké škole jsem hledala práci a doslechla jsem se, že v domově, že v dětském domově se uvolnilo místo vychovatelky a přinesla jsem tam životopis. A vždycky jsem právě chtěla pracovat s dětma, tak se mi to hodilo,*“ vysvětluje vychovatelka. Dvě respondentky působily v dětském domově již v minulosti, akorát byly na jiné pracovní pozici – první nejprve jako asistentka pedagoga, druhá dlouhodobě jako praktikantka. Další dva respondenti se zmiňují, že již odjakživa chtěli pracovat s dětmi. „*No, k práci v dětském domově ... jsem se dostal před konkurz, ale jako k profesi takové jsem se dostal, protože jsem chtěl pracovat s dětmi po předešlé zkušenosti práce ve výchovném ústavu a ve věznicích,*“ říká vychovatel. Jedna respondentka uvádí, že se celý svůj život věnovala námořní dopravě a k výběru povolání vychovatelky jí dovedla touha po změně. „*Přibližně ve třiceti letech jsem, ehm, přestala vlastně z této, z týchletý profese, ehm, cítit jako nějaký to uspokojení, jo,*“ říká vychovatelka.

„No, a důvodem teda vlastně, ehm, byla nějaká ta jako moje potřeba změny zaměstnání, ehm, jako která by mi prostě, ehm, co by mi dávalo smysl,“ zakončuje.

Čtyři vychovatelé uvádí, že mají vystudovanou speciální pedagogiku na vysoké škole. Dva respondenti si v současné době speciální pedagogiku dodělávají. Jeden respondent má vystudované gymnázium a nástavbové studium vychovatelství. Další respondent má středoškolské vzdělání zaměřené na speciální pedagogiku. Z těchto devíti respondentů ještě šest z nich má vystudovaný obor vychovatelství, ať už na střední či vysoké škole.

Osm z devíti dotazovaných respondentů si myslí, že k jejich práci není potřeba mít vysokoškolský titul. Šest respondentů ještě dodává, že sice titul není potřebný, ale důležité jsou znalosti, například v rámci doplňkového studia, celoživotního vzdělávání, nebo pak konkrétně z vysoké školy – speciální pedagogika či psychologie. *„Pokud jsme měli tady vychovatelku, která měla pouze tu střední pedagogickou školu a neměla vůbec ten, ehm, rozhled v té speciální pedagogice, nevěděla vůbec nic o pédiích, tak, ehm, bylo evidentně jasné, že nemůže těm dětem tolik rozumět jako člověk, kterej si to všechno projde,“* upozorňuje jedna vychovatelka a zároveň ředitelka dětského domova. Tři respondenti vyzdvihují důležitost zkušeností. *„Znalosti ze studia sice dobře pomůžou, ale myslím si, ehm, že mít buňky pro výchovu je víc,“* myslí si respondentka. Jedna respondentka se domnívá, že vysokoškolský titul je k práci vychovatele potřeba. Nejen pak z důvodu znalostí z vysoké školy, ale také díky kontaktům, které člověk díky škole získá.

Jaké vlastnosti jsou pro respondenty důležité pro výkon vychovatelské profese? Pro sedm z devíti respondentů je stěžejní, aby byl vychovatel důsledný. Další vlastnost, která je neméně důležitá pro práci vychovatele, je empatie. Empatii uvádí šest z nich. Tři respondenti ještě uvádí vztah k dětem a trpělivost. Dva se shodují na kreativnosti, respektive nápaditosti a toleranci. Další odpovědi jednotlivých vychovatelů se vzájemně neshodují, ale zaznívají vlastnosti, jako jsou například aktivní přístup k práci, flexibilita, laskavost, přísnost, vstřícnost, zkušenosti, smysl pro pořádek, zodpovědnost, nestrannost, rozhodnost.

V čem vidí respondenti své přednosti pro práci vychovatele dětského domova? Tři respondenti za svoji přednost uvádějí zkušenosti, dva to, že mají rádi své zaměstnání a baví je vykonávat svou profesi. Další odpovědi jsou velice individuální. Jedna respondentka vyzdvihuje trpělivost, empatii, důslednost a rodinu, která ji v její práci podporuje. *„Ehm, přednosti vidím v pomoci dětem nalézt nějaký zájem, například sport, umění a podobně,*

podpořit a motivovat je v činnosti, umět je vyslechnout, naslouchat jim, být jim přirozenou autoritou,“ říká další respondentka.

Pro další je to správné vedení a v klidu řešit problémy. Jediná respondentka neodpovídá na otázku účelně, nýbrž popisuje spíše výhody vychovatelské profese. Je toho názoru, že vychovatelství je prestižní zaměstnání a je u něj finanční jistota. Také se jí líbí, že práce není stereotypní.

Každý respondent vidí své nedostatky pro práci s dětmi v něčem jiném. Pouze dva vychovatelé se shodují, že nejsou moc důslední. Dále zaznívají nedostatky jako například nedostatek energie pro práci, nadměrná tolerance, nejistota, netrpělivost, nadržování menším dětem, nepřivýknutí k vykání na pracovišti či zákony, které dle jedné respondentky berou vychovatelům možnost vychovávat. Říká: *„Berou nám prostě, ehm, my nesmíme ty děti třeba uhodit, ale jakože ony nás ano. Nesmíme jim prostě dávat ty dva tresty najednou třeba, jo, třeba zákaz, ehm, že se nesmí dívat na televizi a nesmí prostě být na tabletu.“* Jediný respondent se o svých nedostatcích nezmiňuje. *„No, (smích), bude to znít namyšleně, ale o žádných nevím,*“ konstatuje vychovatel.

Co ovlivňuje pracovní spokojenost vychovatelů dětských domovů

Nyní si kladu za cíl zjistit, co ovlivňuje pracovní spokojenost pracovníků, konkrétně vychovatelů, tří dětských domovů. Ptám se na obsah jejich práce, co se jim líbí a naopak nelíbí či jak se na jejich spokojenosti podílí vedoucí pracovník, respektive jak probíhá jejich vzájemná komunikace. Dále mě zajímá, jestli mají respondenti možnost čerpat nějaké výhody od zaměstnavatele, zda jsou spokojeni s platem nebo by uvítali v dětském domově nějaké změny.

Obsah práce vychovatelů je velice široký. Dá se říct, že dělají prostě to, co je zrovna potřeba. Snaží se výchovu dětí v dětských domovech co nejlépe přiblížit výchově dětí v rodině. Takže to všude vypadá hodně obdobně, ne-li stejně. Práce vychovatelů spočívá v péči o děti, o jejich psychosociální vývoj a zdraví. Základem je, že musí být připraveni, co se bude konkrétní den dělat, čili základem je organizace dne. Mají na starosti přípravu do školy, návštěvy třídních schůzek a nákup potřeb do školy. Nedílnou součástí je starost o správný chod „domácnosti“ – úklid, praní, vaření, nákup potravin, oblečení, dárků a samozřejmě s tím spojené finanční záležitosti (podmínkou je umět zacházet s penězi).

K dalším povinnostem patří spolupráce (návštěvy a komunikace) s učiteli, lékaři, kolegy, pedagogicko psychologickou poradnou, speciálně pedagogickým centrem a dalšími fyzickými osobami či orgány. Dětem je třeba organizovat den, jezdit s nimi na různé výlety a umožnit jim chodit třeba do nějakého zájmového kroužku. Stěžejní je pak ovšem snažit se je co nejlépe vychovávat, vést ke k pořádku, tradicím, hygieně.

Co se vychovatelům na jejich práci líbí? Pět respondentů se shoduje jednoznačně na tom, že se jim nejvíce líbí být právě s dětmi, věnovat se jim. Dva z nich ještě dodávají, že je uspokojuje, když jsou vidět pokroky a také jsou vděční za dobrý kolektiv a pracovní dobu. Dvěma vychovatelům se líbí, když u dětí vidí v budoucnu nějaký progres. *„Na mojí práci se mi líbí, když děti vidím šťastné. Dále při odchodu z dětského domova rádně dokončí studia nebo se vyučí a jsou připraveni na další start do života, zpětné vazbě, pokud se jim dobře daří, pracují, mají rodiny a jsou spokojené,“* odpovídá na mnou položenou otázku vychovatel.

Třem respondentům se na jejich práci nelíbí vést papírovou agendu. *„Přijde mi, že těch papírů je zbytečně moc, že se do poloviny z nich píše úplně stejné,“* říká respondentka. Co se dalším vychovatelům nelíbí, je například finanční ohodnocení, omezené pravomoce, nejistota v řešení problémů, zpětná vazba u kolegů, že se v médiích probírá jen to špatné a celkově sociální systém. Jedna respondentka například vypráví: *„Děti se k nám ve valné většině dostávají pozdě a my je můžeme držet nad vodou, aby se vyučily, dostalo se jim náležitého vzdělání. Někdy však i toto je nemožné, pokud mají silné poruchy chování a jejich charakter je podlomen a narušen.“* Jedna respondentka uvádí, že není nic, co by se jí na práci nelíbilo.

Čtyři respondenti jsou se spoluprací s vedoucím pracovníkem spokojeni, z toho jeden však přiznává, že není spokojen s ředitelem – postrádá od něj pochopení a uznání. Jedna respondentka se prý většinou baví se svým vedoucím neformálně: *„Rozhovory o dětech, jejich problémech, diskuze o tom, jak postupovat při řešení problémů,“* popisuje komunikaci respondentka. Ostatní respondenti mají možnost komunikovat se svými vedoucími osobně, e-mailem, telefonicky nebo na poradě. *„Máme vlastně různé porady, s vedením a třeba i velké porady, které jsou třeba jednou měsíčně,“* zamýšlí se respondentka.

Všichni respondenti mají možnost čerpat výhody z tzv. FKSP (Fondu kulturních a sociálních potřeb) prostřednictvím svého zaměstnavatele.

Zahrnuje to příspěvky na přípravky z lékárny (vitaminové doplňky), kulturní akce (muzea, kina, divadla), na dovolenou a stravování. „*My máme obědy za třináct korun, mám pocit takovej, a pak dostáváme něco na zdravotní obuv a tak,*“ například říká jedna respondentka.

Čtyři vychovatelé dětských domovů jsou se svým platem spokojeni. Tři konstatují, že by to mohlo být lepší. „*Jako nestěžuju si, ale ehm, myslím si, že ta práce by měla být ohodnocena aspoň ňákou jako průměrnou měsíční částkou,*“ myslí si jedna respondentka. Jeden vychovatel není s platem spokojen.

Uvítali by dotazovaní v dětských domovech nějaké změny, úpravy? Dva respondenti by uvítali vyšší plat, z toho jednomu ještě chybí uznání a podpora. Tři respondenti nepotřebují žádné změny, akorát dva z nich dodávají, že je pro ně někdy náročná práce na zahradě. Jednomu respondentovi chybí větší samostatnost a soběstačnost u dětí. Dále pak zaznívají odpovědi, jako větší prostor na hraní, nový vozový park a přítomnost psychologa v dětském domově.

Jaká je hlavní motivace vychovatelů dětských domovů

Níže v textu se nyní budu věnovat tomu, co vychovatele dětských domovů motivuje a v čem vidí smysl práce vychovatele. Jinak řečeno, chci zjistit, jaký pohled na svou profesi mají a proč ji vykonávají – co je k tomu pohání.

Co motivuje vychovatele k výkonu jejich práce? Čtyři respondenty motivují hlavně děti. „*Kvůli nim tu práci dělám a naplňuje mě dětem pomáhat,*“ svěřuje se respondentka. Další čtyři vychovatele motivuje především pracovní doba, dobré vztahy s kolegy a vedením, práce jako taková. Jednu respondentku motivuje, že se v práci může zasmát, nasbírat hezké zážitky a něco nového se naučit, dodává však: „*Přiznám, že je tady spousta věcí, který teda mi už až tak nesedí, a u kterých zvlášť přemejšlim, jestli tu práci ještě dál dělat chci vůbec.*“

Čtyři vychovatelé vidí smysl ve své profesi v tom, že chtějí děti připravit na život, přiblížit je co nejvíce k fungování ve funkční rodině, aby jednou měly také funkční rodinu, umět si poradit, směřovat je tím správným směrem. „*Vychovat z nich slušný lidi, kteří budou mít*

zodpovědnost za to, co dělají, nebudou se vyhýbat práci, učení a prostě těm povinnostem a pudou do světa s tím, že budou vědět, co mají dělat,“ říká respondentka.

Dva vychovatelé spatřují smysl jejich práci v ochraně dětí. „*Smysl vidím ve snaze pomáhat dětem, překonávat krizové období jejich života, kdy rodiče nejsou schopni nebo ochotni se o ně postarat,*“ vysvětluje vychovatelka. Jedna respondentka uvádí, že její smysl práce jsou děti a prožité zážitky s nimi. Další respondentka chce dát dětem nějaký smysl prožít dětství v klidu. Poslední respondentka si není jistá, v čem vidí smysl práce vychovatele dětského domova. „*To je to, nad čím přemejšlim poslední dobou pořád. Opravdu nevím, jestli nějaký smysl vidím,*“ zamýšlí se a dále dodává: „*Pokud se snažíte být nějaká vstřícná, příjemná, nahradit jim nějak z části třeba tu rodinu, tak je to tady dost často bráný jako slabost.*“

Spolupráce vychovatelů dětských domovů s dalšími pracovníky

Nyní se dostávám k tomu, jak probíhá spolupráce vychovatelů s dalšími pracovníky dětských domovů. Zajímá mě, jak vypadá systém péče o děti a kolik vychovatelů se podílí na jejich péči, dál jsem zvědavá, jaký vztah mají vychovatelé s kolegy – vychovateli, jak probíhá spolupráce s ostatními pracovníky, s jakými dalšími (externími) odborníky dále kooperují a zda jejich dětský domov přijímá praktikanty, stážisty či dobrovolníky.

Jak odpovídají vychovatelé na otázku, jak u nich vypadá systém péče o děti a kolik vychovatelů se podílí na jejich péči? Tři respondenti uvádějí, že mají v dětském domově čtyři denní vychovatele a dva noční. V případě, že nějaký vychovatel není přítomen, mají k dispozici střídací vychovatelku plus vykryvá směny vedoucí vychovatelka či zástupkyně ředitelky.

Dva respondenti popisují, že mají v domově šest vychovatelů denních a dva noční, ředitele, zástupkyni ředitele a zároveň vedoucí vychovatelku, dále sociální pracovníci, ekonomku, dvě kuchařky, dvě uklízečky a údržbáře.

Jeden respondent říká, že má v dětském domově osm kmenových vychovatelek, jednu hlavní, jednu střídací, jsou zde tři rodinné skupinky a každá má dvě kmenové vychovatelky. Dva respondenti uvádějí čtyři vychovatele denní. Jsou tzv. rodinné skupiny, kde může být maximálně osm dětí.

Tři respondenti se nezávisle shodují na tom, že jejich vztah s ostatními vychovateli je dobrý. Dva respondenti hodnotí vztah s ostatními jako kamarádský.

Další dva respondenti si s některými vychovateli rozumí víc a s některými míň. „*Tady musím říct ted'ka nová kolegyně, ehm, je moc aktivní a stará se i o to, o co nemá, takže to tady vzniká taky dost často napětí teda díky tomuhle,*“ říká respondentka. Jedna respondentka pociťuje vztah s ostatními vychovateli jako těžký. Jedna respondentka spatřuje vzájemné vztahy na velice dobré úrovni a povídá: „*Všichni máme svůj názor na výchovu, ale je důležité, co chce dítě a tomu přizpůsobíme vše. Takže musíme dojít k dohodě, děláme kompromisy, dobře spolupracujeme a participujeme na jednotné výchově. Většinou jsme i přátelé mimo dětský domov.*“

Jak probíhá spolupráce s ostatními pracovníky dětského domova? Skoro všichni vychovatelé vychází s ostatními pracovníky dětských domovů dobře, bez problému. Akorát jedna respondentka podotýká, že to někdy drhne, ale jinak si nemůže stěžovat. Další respondentka zase uvádí, že se s ostatními pracovníky moc nevidá.

Vychovatelé přichází do kontaktu nejen s pracovníky dětských domovů, ale musí kooperovat i s dalšími odborníky z různých sfér. Jsou to pediatři, učitelé mateřských a základních škol, psychologové, psychiatři, etopedi, speciální pedagogové, psychoterapeuti, policie, výchovní poradci, sociální pracovníci, vedoucí zájmových kroužků, zubní lékaři, gynekologové, alergologové, sexuologové a tak dále.

Dle vychovatelů dětské domovy přijímají praktikanty, stážisty či dobrovolníky. Jedna respondentka však popisuje, že jejich domov praktikanty moc nepřijímá: „*Přiznávám, že jsem teda měla i blbý zkušenosti, že opravdu, když jsem to udělala, tak slečna nakonec měla ještě menší znalosti, než to dítě, který bylo zkoušený, takže to byl docela průšvih potom.*“

Snaha vychovatelů dětských domovů předcházet syndromu vyhoření

V pomáhajících profesích je důležité umět se dobře odreagovat od práce, věnovat se svým zálibám, rodině. I práce vychovatele je v mnoha pohledech jistě náročná. S tím souvisí i otázky, které jsou položeny jednotlivým respondentům, na které mě zajímají jejich odpovědi. Ptám se, zda je z jejich pohledu práce vychovatele fyzicky a psychicky

náročná, jestli se snaží předcházet celkovému vyčerpání a zda mají v dětském domově supervize.

Pět respondentů uznává, že je pro ně jejich práce fyzicky náročná. Z toho tři dodávají, že je to díky patrové budově a počtu schodů, které za směnu nachodí. *„Přece jenom jsou to tři poschodí, že jo a plnej barák dětí a musíte být jednou tam, jednou dole a lítáte,“* popisuje jedna vychovatelka. Jedna respondentka uvádí, že je pro ni práce občas fyzicky náročná. Jedna respondentka zatím fyzickou náročnost nepocítuje, ale uznává, že může být. Dvě respondentky si nemyslí, že je jejich práce fyzicky náročná.

Všech devět respondentů se shoduje, že je jejich práce velmi psychicky náročná. *„V naší profesi by měl být člověk zocelený, pokud možno psychicky stabilní,“* upozorňuje respondentka jednoho dětského domova. Jiná respondentka zase vypráví o tom, jak náročné je skloubit tuto práci s rodinným životem, vypráví: *„A je opravdu, asi si to neumí nikdo představit, je to strašný, když sloužíte na děčáku, ještě tam máte třeba nějaký konflikty a do toho vám z domu zavolají támhle, že vám vezou děcko do nemocnice, protože teda má nějaký bolesti břicha nebo něco takovýho.“*

Jak tedy vychovatelé předcházejí nebo snaží se předcházet celkovému vyčerpání? A je to podle nich vlastně důležité? Pro všechny respondenty je důležité předcházet syndromu vyhoření. Čtyři respondenti se snaží ve svém volnu odpočívat, věnovat se své rodině, přátelům, zálibám a nechávat práci za dveřmi. *„Na rodince máme osm dětí, který neustále vyžadují mojí pozornost a musíte být pedagog, psychiatr, kamarádka, máma, prostě to, co je zrovna potřeba, no, a na to je potřeba hodně sil. No, a problémy a únavu ze svého soukromí musíte aspoň částečně potlačit. Je to teda hodně náročný,“* přiznává respondentka. Dvě vychovatelky souhlasí, že je potřeba hodně relaxovat, ale ne vždy to jde. *„Snažím se, ale občas jdu na doraz. Je to moc důležité spíš předcházet vyčerpání právě aby nedocházelo k syndromu vyhoření,“* podotýká respondentka. Jeden respondent uvádí, že se snaží předcházet syndromu vyhoření přímo na pracovišti: *„No, máme pravidelné supervize, neformální setkávání s kolegy a myslím si, že je to velmi důležité,“* odpovídá. Pouze jedna vychovatelka se přiznává, že odpočívat neumí: *„Já se snažím, ale bohužel to neumím. Já prostě pracuji mnohonásobně víc hodin měsíčně, než mám a já neumím odpočívat. Vím to o sobě.“*

Mají vychovatelé možnost se v dětských domovech účastnit supervizí? Čtyři respondenti prý supervize na pracovišti nemají a tři je mají.

Jeden respondent uvádí akorát dovolenou a další respondent neví, jestli jde o supervizi: „*Máme dvakrát do roka psychologické školení, které nám ve valné většině nic nepřináší. Nevím, zdali se o tom dá tvrdit, že je to supervize. Je to spíš o školiteli, který nám po několik let dává jen jediný pohled od sebe. Přínos by byl poznat i jiné názory od jiných odborníků,*“ myslí si vychovatel.

Výchovné prostředky využívající vychovatelé dětských domovů

Jaké výchovné prostředky využívají vychovatelé dětských domovů?

Dotazuji se, jak by vychovatelé charakterizovali svůj vztah k dětem a zda si k nim zachovávají profesní přístup (a co jím vlastně chápou), jakým způsobem se snaží řešit nekázeň dětí, přičemž jaké výchovné prostředky využívají, jak se staví k odměnám a k trestům a jaké výchovné prostředky k jejich realizaci využívají. Jako poslední mě zajímá, jestli si vychovatelé myslí, že je důležité, aby byli pro děti v dětském domově vzorem.

Tři respondenti si myslí, že je určitě profesní přístup důležitý pro práci s dětmi a dodržují ho. „*Myslím si, že profesionální přístup mám. Neupřednostňuji jedno dítě před druhým. Beru děti takové, jaké jsou, se všemi jejich vadami a handicapy, jejich původem, sociálním zařízením a tak dále,*“ vysvětluje první respondent. Druhá respondentka chápe profesní přístup jako stanovení hranic mezi vychovatelem a svěřeným dítětem.

„*Profesionální přístup, ehm, podle mě prostě zahrnuje řadu jako aspektů. Například, ehm, určitě spravedlnost, jo, musíte prostě měřit stejným dílem, ty děcka, nevyjadřovat jako nesympatie k těm dětem nebo naopak přehnaný sympatie, to je taky špatně, třeba jako k jinému dítěti,*“ objasňuje třetí respondentka. Další tři respondenti sdělují, že se snaží zachovávat profesní přístup, ale ne vždy to jde.

„*Vyloženě se snažím zachovávat profesní přístup. Ale říkám, občas mně ulítne takový to, že vopravdu ten oblíbenec se mezi těma malejma najde a jako snažím se nedávat to najevo,*“ prohlašuje první respondentka. Druhá respondentka se zase svěřuje, že se snaží nedělat rozdíly, ale ne vždy to jde: „*Jsem ale samosebou i člověk, že jo, takže, ehm, se sem tam objeví dítě, který mi nesedí a není mi sympatický a tyto pocity prostě musíte potlačit.*“

Pravda je, že s profesním, ehm, přístupem mám občas problém. Ulevím jim více, než bych měla.“

Třetí respondentka však upozorňuje, že není dobré dělat mezi dětmi rozdíly. *„Pokud mají pocit, že se k někomu chováte jinak, než jako k těm ostatním, tak to jako není dobrý a opravdu to nepřinese nic dobrého,*“ vysvětluje. Další respondenti uvádějí, že se snaží k dětem chovat s úctou, respektem, když je potřeba, poradit jim, pomoci, vyslechnout je.

Tři vychovatelé řeší nekázeň dětí domluvou, jedna vychovatelka pouze zákazem. Využívají k tomu výchovné prostředky, které jsou dané dle zákona o ústavní výchově. Jde například o zákaz televize, počítače a jiné oblíbené činnosti, omezení vycházek, krácení volného času a kapesného či neúčast na atraktivních akcích. Dva respondenti využívají pouze domluvu. *„Občas zvýším hlas, ale i pak vysvětluju a vysvětluju. Málokdy se uchýlím k nějakému zakazu, například omezení vycházek nebo hraní a počítači a tak,*“ říká vychovatelka. Jiná respondentka zase využívá hlavně pochvalu společně pak opět s domluvou, další zkouší nevhodnou a metodu cukru a biče. Někde se osvědčuje pohyb a pořádně děti zaměstnat nějakou činností. *„Tady je nekázeň spíš plynoucí z toho, že sou na ty děti daný velký nároky. Když zlobijou, tak je na to upozorním a řeknu mu, když máš problém, potřebuješ se vybit, mám tady nafukovací balony, takže blbnu na balonech, je tam boxovací pytel. A většinou nekázeň tady se projevuje jakoby tím, že to dítě je přetížený z té školy a tak celkově jakoby,*“ vysvětluje vychovatelka.

Respondenti řadí mezi odměny jednoznačně pochvalu, možnost být na počítači, jít ven, vykonávat oblíbenou činnost, nabídku sladkostí či pizzy. Zákazy jsou hlavně dané dle zákona o ústavní výchově – omezení počítače nebo tabletu, zkrácení vycházek, omezení oblíbených činností či nějaké výhody, kapesné.

Dva respondenti zdůrazňují, že se snaží především o pozitivní motivaci. *„No, tak odměny a trest vnímám jako prostředek k motivaci ve výchově. Snažím se o kladnou motivaci, ale někdy musí být i represe,*“ podotýká vychovatelka. Pro další dva vychovatele je řešení odměn a trestů individuální záležitost. Jedna vychovatelka zdůrazňuje, že není zastáncem trestů: *„Nikdy mě ani doma netrestali a jakoby su z prostředí, kde tresty ne,*“ říká.

Pět respondentů si myslí, že je velice důležité být pro dítě v dětském domově vzorem. Tři respondenti uvádějí, že pro děti jsou vzory hlavně jejich rodiče, ale snaží se o nějaké to pozitivní působení. *„My třeba ani nekouříme jako zaměstnanci nikdo a přijede maminka a*

první co je, tak si jde s děckem tamhle zapálit do parku. Doveze mu ještě cigarety. Takže jsme slabý vzory,“ vysvětluje vychovatelka.

„Je nutno děti držet v jakési linii, aby předčasně nesklouzly k negacím, které se objevovaly v rodině. Chce to cit pro danou situaci, pochopení a nenásilnou formou je vést, umět se správně nasměřovat a stimulovat,“ popisuje další. Jedna respondentka si pokládá otázku, zda to vůbec jde být pro dítě vzorem, ale snaží se jím být. Hodně vidí, že děti potřebují dát najevo lásku od druhého. *„Se přiznávám, že těm malejm opravdu chodím dávat i pusku na dobrou noc. Přečtem pohádku, dáme pusku a popřejem dobrou noc,*“ říká.

6 INTERPRETACE DAT A DISKUZE

To, co vychovatele motivuje k práci, jsou jednoznačně děti. I když se někteří k této práci dostali náhodně, respektive že hledali práci a zrovna bylo na pozici vychovatele volné místo, tak jsou v práci spokojeni. Pomáhat dětem – v tom vidí smysl. Všichni respondenti mají vystudovaný obor speciální pedagogika a vychovatelství. Ti, kteří speciální pedagogiku nemají, je od nich ze stran nadřízených požadována. Pro práci vychovatele není důležitý vysokoškolský titul, ale množství prožitých zkušeností. Dovolujeme si upozornit na zajímavé zjištění. Ve třetí kapitole teoretické části, kde jsme se věnovali kvalifikačním požadavkům zmiňujeme, že vychovatelé pro výkon svého povolání mohou mít vystudovanou i sociální pedagogiku. V našem výzkumu jsme zjistili, že na naše respondenty je kladen požadavek na vystudování speciální pedagogiky. Mohli bychom si položit otázku, zda je to i v jiných dětských domovech, než v těch, kde jsme realizovali výzkum?

Vzorový vychovatel by měl být dle respondentů důsledný, empatický, kreativní a měl by mít hezký vztah k dětem. Oni samotní pak sami sebe vnímají empaticky, trpělivě, s velkým množstvím zkušeností. Spatřují v sobě však i nedostatky. Někdy jim chybí energie pro práci, v některých situacích jsou nedůslední, netrpěliví a nadržují menším dětem. V teorii jsme se zmiňovali o negativních emocích v rámci syndromu vyhoření. Nezmiňovali jsme se však o zdokonalování sebe sama, o kurzech zaměřených na zvládnutí negativních emocí a podobně. Nebylo by na škodu tyto informace doplnit.

Na své profesi vnímají vychovatelé především to, že díky stanoveným zákonům mají ve vztahu k dětem velice omezené pravomoci. Obsah práce vychovatelů je široký, v dětském domově se snaží režim dne co nejlépe přiblížit výchově dětí v rodině. Respondentům se na jejich práci líbí, že mohou pomáhat dětem a vidět nějaké pokroky, připravit je na život mimo domov. V jejich profesi jim přijde zbytečné vést papírovou agendu. Také se jim nelíbí pohled médií na dětské domovy. I když mají respondenti možnost čerpat výhody z FKSP (Fond kulturních a sociálních potřeb), mnoho jich postrádá od svého vedoucího pochopení, podporu, uznání. Zajímavé bylo zjištění, že všichni, až na jednoho vychovatele, jsou spokojeni s platem. V sociální sféře je tomu spíše naopak. Na práci vychovatele je velmi důležitý vztah s kolegy. Jak již bylo řečeno, vztah s kolegy je stěžejní. Díky tomu, že mají vychovatelé a ostatními kolegy dobré až kamarádské vztahy, mohou se o své práci navzájem pobavit a tím předcházet syndromu vyhoření.

Pro práci vychovatele je typická psychická náročnost, dokonce i fyzická. Ač se respondenti snaží zachovávat svoje soukromí, supervize jsou dle jejich mínění zbytečné. V teoretické části jsme nastínili důležitost supervizí v zaměstnání, obzvláště v pomáhajících profesích. Pokládáme si otázku, zda vychovatelé budou bez supervizí odvádět svou práci kvalitně a s nadšením jako doposud. To bychom zjistili, dělali-li bychom výzkum třeba opět ve stejném zařízení se stejnými vychovateli, ale náš výzkum by byl příště zaměřen například na téma syndrom vyhoření.

Co se týče výchovných prostředků, respondenti přiznávají, že ne vždy se jim daří být profesionální, ale vzorem by měl být každý kdo, vychovává dítě. Díky našemu výzkumu bylo zjištěno, že pro děti a mladistvé z dětských domovů jsou vzory hlavně jejich rodiče. Ve třetí kapitole teoretické části jsme uváděli některé výchovné prostředky, jenž využívají vychovatelé. Potvrdilo se nám, že jde o rozhovor, použití odměn a trestů, ale i hra. Při rozhovorech jsme se dozvěděli, že pro vychovatele při řešení nekázně je prioritní domluva, tresty se moc nepreferují. Přitom se dodržují výchovné prostředky, které jsou dané ze zákona o ústavní výchově. Na základě rozhovorů s vychovateli lze tvrdit, že by byla potřeba větších pravomocí pro samotné vychovatele. S větším množstvím výchovných prostředků by se mohla omezit nekázeň dětí a zvýšit respekt k autoritám.

Vychovatelé uváděli, že neabsolvují supervize. Buď z důvodu, že je nepotřebují a nezajímají nebo že na ně nejsou peníze. Především tak bylo souzeno na základě předešlých špatných zkušeností. Šlo například o prozrazení svěřených informací. Troufáme si říci, že by nebylo na škodu zkusit opět supervize zařadit do programu vychovatelů. K tomu by bylo zapotřebí samozřejmě sehnat dobrého profesionálního supervizora. Díky supervizím se vychovatelům rozšíří obzory a předejdou náhlému syndromu vyhoření. Co se týče problematiky financí, pomohly by vyšší dotace od státu a více sponzorů.

ZÁVĚR

Vykonávat práci vychovatele v dětském domově je v mnoha směrech náročné. Jde o velkou zodpovědnost, psychickou odolnost, umět si poradit v neočekávaných situacích a především mít hezký vztah k dětem. Jestliže se pracovník u dětí snaží o nějaký posun, musí také počítat s tím, že ne vždy se všechno podaří a bude se to vyvíjet tím správným směrem. To by si měli začínající vychovatelé uvědomit.

V teoretické části jsme se nejprve věnovali ústavní výchově. Tento pojem jsme si vysvětlili, legislativně ukotvili, popsali její funkce a pojmenovali některé problémy, s kterými se potýká. První kapitolu jsme zakončili představením jednotlivých zařízení spadající pod ústavní výchovu, přičemž pozornost jsme zaměřili na dětský domov. Jelikož se bavíme o práci vychovatele, v druhé kapitole jsme psali o profesi jako takové. Vysvětlili jsme si význam profese včetně pomáhajících profesí. Ve výzkumu zjišťujeme, jak jsou vychovatelé spokojeni se svou prací a jak sami sebe jako vychovatele vnímají. Proto jsme se nezapomněli věnovat i pracovní spokojenosti, motivaci a jevem, který je spojován s pomáhajícími profesemi, syndromu vyhoření. Třetí kapitola byla pro nás stěžejní. Prezentovali jsme informace o konkrétní práci vychovatele dětského domova. Představili jsme si osobnost vychovatele, doporučené osobnostní a kvalifikační předpoklady, náplň práce. Důležitý je vztah k ostatním kolegům, také se o tom zmiňujeme. Nakonec jsme ukázali, jaké výchovné prostředky vychovatel využívá při své práci s dětmi v dětském domově.

Ke své práci jsme zvolili kvalitativní výzkum, s respondenty jsme realizovali polostrukturovaný rozhovor s předem připravenými otázkami. Respondenty se stali vychovatelé dětských domovů – devět vychovatelů ze tří dětských domovů. Původní představa byla dělat rozhovory ve více dětských domovech pro větší srovnání, bohužel, pro časté odmítnutí ze stran dětských domovů jsme se rozhodli zůstat jen u tří dětských domovů. Rozhovory trvaly průměrně patnáct minut, záleželo na jednotlivých účastnících, jak moc byli komunikativní a kolik měli zkušeností. Během rozhovorů jsme přišli na zajímavá zjištění, o kterých se v teoretické části moc nezmiňujeme. Některá fakta se ovšem shodují. K čemu jsme dospěli a co bylo naším cílem zjistit, se dozvíme následovně.

Během rozhovorů jsme zjišťovali, jaké zkušenosti mají vychovatelé dětských domovů, co ovlivňuje jejich spokojenost, co je motivuje, jak probíhá jejich spolupráce s dalšími pracovníky, jak se snaží předcházet syndromu vyhoření a jaké výchovné prostředky využívají při práci s dětmi. Získané informace nám pomohly zodpovědět hlavní výzkumnou otázku, jenž zní: „Jak vnímají vychovatelé sami sebe a svou profesi?“.

Díky našemu výzkumu jsme zjistili, že vychovatele jejich profese naplňuje, a to především díky přímé práci s dětmi. Vidí v sobě jednoznačně více předností, nežli limitů. Uznávají však, že je jejich profese bezesporu velmi psychicky náročná, proto se snaží své soukromí oddělovat od pracovních povinností. V některých situacích se vychovatelé cítí bezradně, a to díky omezeným pravomocím, jenž jsou dány zákonem. Na své vychovatelské profesi by tedy změnili především zákony, které by jim umožnily více vstupovat do výchovy dětí.

Provedený výzkum by mohl sloužit jako základ k většímu výzkumu.

Dále můžou výsledky výzkumu sloužit absolventům, kteří se chtějí profesi vychovatele věnovat, ale i široké veřejnosti pro zajímavost a osvětu, že práce vychovatele by měla být více oceněna.

DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Na základě výsledků výzkumu doporučujeme vychovatelům dětských domovů:

- pracovat na svých nedostatcích formou absolvování kurzů, seminářů apod. (jak se vypořádat se svými negativními emocemi v práci, kurzy asertivního chování atd.),
- celoživotně se vzdělávat, zdokonalovat se,
- absolvovat supervize,
- věnovat se a zaškolovat praktikanty,
- disponovat větším množstvím pravomocí (dáno zákonem).

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Odborná literatura

ANDRYSOVÁ, Pavla, 2014: *Profesní kontext sociální pedagogiky: Motivace studentů k výkonu*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií. ISNB 978-80-7454-464-4.

BĚHOUNKOVÁ, Leona, 2012: *Fenomén odchodu do samostatného života dítěte vyrůstajícího v náhradní rodinné péči*. Praha: TOGGA. ISNB 978-80-7476-020-4.

ČÁP, Jan a Jiří MAREŠ, 2001: *Psychologie pro učitele*. Praha: Portál. ISNB 80-7178-463-X.

DOČKAL, Jan, 2008: *Člověk v současném světě*. Středokluky: Zdeněk Susa. ISNB 978-80-86057-53-8.

FERJENČÍK, Ján, 2010: *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. Praha: Portál. ISNB 978-80-7367-815-9.

GAVORA, Peter, 2000: *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISNB 80-85931-79-6.

GÉRINGOVÁ, Jitka, 2011: *Pomáhající profese – tvořivé zacházení s odvrácenou stranou*. Praha: Triton. ISNB 978-80-7387-394-3.

HAMPLOVÁ, Dana, 2015: *Proč potřebujeme rodinu, práci a přátele – Šťěstí ze sociologické perspektivy*. Praha: Fortuna Libri. ISNB 978-80-7321-947-5.

HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ, 2009: *Psychologický slovník*. Praha: Portál. ISNB 978-80-7367-569-1.

JANSKÝ, Pavel, 2014: *Dítě s problémovým chováním a náhradní rodinná péče ve školských zařízeních pro výkon ústavní a ochranné výchovy*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISNB 978-80-7435-534-9.

JEKLOVÁ, Marta a Helena REITMAYEROVÁ, 2006: *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí. ISNB 80-86991-74-1.

LANGMEIER, J., K. BALCAR a J. ŠPITZ, 2000: *Dětská psychoterapie*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISNB 80-7178-381-1.

LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ, 2006: *Vývojová psychologie*. Vyd. 2. Praha:

Grada Publishing a.s. ISNB 80-247-1284-9.

LOUČKOVÁ, Ivana, 2010: *Integrovaný přístup v sociálně vědním výzkumu*. Praha: SLON. ISNB 978-80-86429-79-3.

MATĚJČEK, Zdeněk, 1999: *Náhradní rodinná péče*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-3048.

MATOUŠEK, Oldřich, 2013: *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál. ISNB 978-80-262-0366-7.

MATOUŠEK, Oldřich, 2003: *Slovník sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 8-7178-549-0.

MATOUŠEK, Oldřich, 1999: *Ústavní péče*. Vyd. 2. Praha: Slon. ISBN 80-85850-76-1.

MATOUŠEK, Oldřich a Andrea MATOUŠKOVÁ, 2011: *Mládež a delikvence*. Vyd. 3. Praha: Portál. ISNB 978-80-7367-825-8.

MERG, Klaus a Torsten KNÖDEL, 2007: *Jak přežít v práci*. Brno: Computer Press, a.s. ISNB 978-80-251-1723-1.

MILLER, Harold L., Jr., 2016: *Theory in Psychology*. United States of America, California: SAGE Publications, Inc. ISBN 978-1-4522-5671-9.

MUHLPACHR, Pavel, 2001: *Vývoj ústavní péče: filozoficko historický pohled*. Brno: Masarykova univerzita. ISNB 80-210-2512-3.

NAKONEČNÝ, Milan, 2005: *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada. ISNB 80-247-0577-X.

PACNEROVÁ, Helena, 2015: *Standardy kvality péče o děti ve školských zařízeních pro výkon ústavní a ochranné výchovy a preventivně výchovné péče*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. ISNB 978-80-7481-138-8.

PAUKNEROVÁ, Daniela, 2006: *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Vyd. 2. Praha: Grada. ISNB 80-247-1706-9.

ROZSYPALOVÁ, S., V. ČECHOVÁ a A. MELANNOVÁ, 2003: *Psychologie a Pedagogika I*. Praha: Informatorium. ISNB 80-7333-014-8.

ŘÍČAN, Pavel a Pavlína JANOŠOVÁ, 2010: *Jak na šikanu*. Praha: Grada. ISNB 978-80-247-2991-6.

SEKERA, Ondřej, 2009: *Identifikace profesních aktivit vychovatelů výchovných ústavů a dětských domovů*. Ostrava: Pedagogická fakulta Ostravské univerzity v Ostravě. ISNB 978-80-7368-728-1.

SCHMIDBAUER, Wolfgang, 2008: *Syndrom pomocníka*. Praha: Portál. ISNB 978-80-7367-369-7.

STOCK, Christian, 2010: *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada. ISNB 978-80-247-3553-5.

ŠKOVIERA, Albín, 2007: *Dilemata náhradní výchovy*. Praha: Portál. ISNB 978-80-7367-318-5.

ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ, 2007: *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. ISNB 978-80-7367-313-0.

VÉVODA, Jiří, 2013: *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. Praha: Grada. ISNB 978-80-247-47323.

VOCILKA, Miroslav, 1999: *Dětské domovy v České republice*. Praha: Aula. ISNB 80-902667-6-2.

Elektronické dokumenty

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2016. *MŠMT: Statistické ročenky školství – výkonové ukazatele*[online]. MŠMT, ©2016 [cit. 2016-10-10]. Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>

Ministerstvo práce a sociální věcí, 2016. MPSV: *Slovník sociálního zabezpečení*[online]. MPSV, ©2016 [cit. 2016-10-10]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/ustavni-vychova.html>

Zákony

Zákon č. 109 ze dne 5. února 2002 o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2002, částka 48, s. 2978 – 2989.

Dostupný také z: <http://www.msmt.cz/dokumenty-3/zakon-c-109-2002-sb-o-vykonu-ustavni-vychovy-nebo-ochranne-1>.

Vyhláška č. 438 ze dne 30. srpna 2006, kterou se upravují podrobnosti výkonu ústavní výchovy a ochranné výchovy ve školských zařízeních. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2002, částka 142, s. 6074 – 6081. Dostupný také z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/vyhlaska-c-438-2006-sb-kterou-se-upravuji-podrobnosti-vykonu>.

Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Dostupný také z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/aktualni-zneni-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich-k-1-zari>.

Webové stránky

Český institut pro supervizi, 2016: *Co je supervize* [online]. [cit. 2016-10-10]. Dostupné z: <http://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize/>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NRP	Náhradní rodinná péče

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I – scénář otázek

PŘÍLOHA P II – ukázka přepisu rozhovoru

PŘÍLOHA P I: SCÉNÁŘ OTÁZEK

I. Jaké zkušenosti mají vychovatelé dětského domova?

1. Jak jste k práci vychovatele dostal/a? Co Vás vedlo k výběru povolání?
2. Jaké máte vzdělání pro práci vychovatele dětského domova?
3. Myslíte si, že je k Vaší práci potřeba mít vysokoškolský titul?
4. Jaké vlastnosti je podle Vás důležité mít pro práci s dětmi v dětském domově?
5. V čem vidíte své přednosti pro práci vychovatele?
6. V čem naopak vidíte nedostatky?

II. Co ovlivňuje pracovní spokojenost vychovatelů dětského domova?

1. Mohl/a byste stručně popsat obsah Vaší práce?
2. Co se Vám na Vaší práci líbí?
3. Co se Vám na Vaší práci nelíbí?
4. Jak se na Vaší spokojenosti podílí vedoucí pracovník?
Jak probíhá Vaše komunikace?
5. Máte možnost čerpat nějaké výhody od zaměstnavatele? (příspěvky, stravenky...)
6. Jak jste spokojen/a s mzdovým ohodnocením?
7. Uvítal/a byste v dětském domově nějaké změny? (plat, úprava prostředí apod.)

III. Jaké faktory ovlivňují motivaci vychovatelů dětského domova?

1. Co Vás motivuje k práci? (plat, pracovní doba, vztahy na pracovišti atd.)
2. V čem vidíte smysl práce vychovatele dětského domova?

IV. Jak probíhá spolupráce vychovatelů dětského domova s dalšími pracovníky?

1. Jak v dětském domově vypadá systém péče o děti?
Kolik vychovatelů se podílí na péči o děti?
2. Jak byste popsal/a Váš vztah s vychovateli?
3. Jak probíhá spolupráce s ostatními pracovníky dětského domova?
4. S jakými dalšími odborníky spolupracujete? (lékař, učitel apod.)
5. Přijímá dětský domov také dobrovolníky, stážisty, praktikanty?

V. Jak se vychovatelé dětského domova snaží předcházet syndromu vyhoření?

1. Je Vaše práce fyzicky náročná?
2. Myslíte si, že je práce vychovatele náročná (po psychické stránce)
3. Snažíte se předcházet celkovému vyčerpání? Myslíte si, že je to důležité?
4. Nabízí Vám dětský domov možnost supervize?

VI. Jaké výchovné prostředky využívají vychovatelé dětského domova?

1. Jak byste charakterizoval/a svůj vztah k dětem?
Zachovávejte si profesní přístup? A co jím chápete?
2. Jakým způsobem se snažíte řešit nekázeň dětí? Jaké výchovné prostředky využíváte?
3. Jak se stavíte k odměnám a trestům?
Jaké výchovné prostředky k jejich realizaci využíváte?
4. Myslíte si, že je důležité být pro dítě v dětském domově vzorem?

PŘÍLOHA P II – ukázka přepisu rozhovoru

V = výzkumník

R = respondent

KAT. I.

1. V: Tak, ehm, na úvod bych se Vás chtěla zeptat, jak jste se k práci vychovatelky dostala a co Vás vedlo k výběru povolání?

R: Tak k práci vychovatelky jsem se dostala díky bývalé kolegyni, která je už v penzi. Střední školu jsem začínala na veterině v Kroměříži, později jsem přešla na obchodní akademii a potom jsem při zaměstnání dokončovala na Masarykově univerzitě studium vychovatelství a speciální pedagogiku. Práce se zvířaty nebo s lidmi je podobná, má společné znaky.

A SPECIÁLNÍ PG.

UVOLNĚNÍ MÍSTA

STUDIUM VYCHOVATELSTVÍ

2. V: A jaké máte vzdělání pro práci vychovatelky dětského domova?

R: Mám středoškolské vzdělání na Masarykově univerzitě – vychovatelství a speciální pedagogiku a všechno zakončené státní zkouškou.

3. V: Hm. A myslíte si, že je k Vaší práci potřeba mít vysokoškolský titul?

R: Ehm, myslím si, že titul vyloženě není potřebný, i když nějaké minimální vzdělání na vysoké škole je dobré mít. Například v rámci doplňkového studia nebo celoživotního vzdělávání. A zajisté je důležité mít zkušenosti.

TITUL NENÍ POTŘEBNÝ

ŠKOLENÍ JE MÍR ZKUŠENOSTI

4. V: Hm. A, ehm, jaké vlastnosti je podle Vás důležité mít pro práci s dětmi v dětském domově?

R: Myslím si, že morální zásadovost, pochopení, empatii určitě, smysl pro zodpovědnost, sociální citění, znát hranice, kam si děti můžou připustit, sebejistota a asi tolerance a další.

5. V: Hm. A v čem vidíte své přednosti pro práci vychovatelky?

R: Ehm, přednosti vidím v pomoci dětem nalézt nějaký zájem, například sport, umění a podobně, podpořit a motivovat je v činnosti, umět je vyslechnout, naslouchat jim, být jim přirozenou autoritou.

MOTIVACE

VZOR

6. V: A v čem vidíte naopak nedostatky?

R: Své nedostatky vidím v občasné nadměrné toleranci a nejistotě.

KAT II.

7. V: Hm. A mohla byste stručně popsat obsah Vaší práce?

R: Moje práce spočívá v péči o děti, o jejich zdraví, psychosociální vývoj, pokud možno v rámci možností. Záleží na mnoha aspektech, ve kterých dítě přichází a za jakých okolností s co nejmenšími patopsychologickými a asociálními následky. Běžně to znamená příprava do školy, využití volného času k zájmům a koníčkům, komunikace s nimi, podporovat je v různých aktivitách, učit je znát hodnoty života a věci, umět si vážit sebe a jiných.

8. V: Hm. A co se Vám na Vaší práci líbí?

R: Na mojí práci se mi líbí, když děti vidím šťastné. Dále při odchodu z dětského domova ^{HEZKÉ ZAŽITKY, SPOKOJENOST} radně dokončí studia nebo se vyučí a jsou připraveni na další start do života, zpětné vazbě, ^{PROGRES} pokud se jim dobře daří, pracují, mají rodiny a jsou spokojené. ^{ZPĚTNÁ VAZBA}

9. V: Hm. A naopak co se Vám nelíbí?

R: Tak většina dětí pochází z problémového prostředí, kde selhalo více elementů. Děti se k nám ve valné většině dostávají pozdě a my je můžeme držet nad vodou, aby se vyučily, dostalo se jim náležitého vzdělání. Někdy však i toto je nemožné, pokud mají silné poruchy chování a jejich charakter je podlomen a narušen. V neposlední řadě je to i slabé finanční ohodnocení za tuto práci. V naší profesi se nedá říct, že ji děláme pro peníze. ^{NE-SPOKOJENOST S PLATEM}

10. V: Hm. A jak se na Vaší spokojenosti podílí vedoucí pracovník?

R: Co se týče mé nadřízené – hlavní vychovatelky, ^{SPOKOJENOST S VEDOUČÍ} tak jsem spokojená. Respektuji její názory a rady. Od pana ředitele ^{POTŘEBA PODPORY A UZNÁNÍ!} postrádám pochopení, uznání, je to slabší. ^{RESPEKT}

V: A jak probíhá Vaše komunikace?

R: Komunikace probíhá průměrně. S hlavní vychovatelkou na dobré úrovni, s ředitelem záleží na okolnostech.

11. V: Hm. A máte taky možnost čerpat nějaké výhody od zaměstnavatele? Někjaký příspěvky, stravenky a podobně?

R: Od zaměstnavatele čerpáme příspěvek na dovolenou, stravování, lékárnu, bezúročné půjčky a další. ^{= VÝHODY Z FKSP}

12. V: A jak jste spokojená s mzdovým ohodnocením? – NE

R: Za takto náročnou práci si myslím, že nejsme dostatečně finančně ohodnoceni.

13. A uvítala byste nějaké změny v dětském domově? Třeba co se týče toho platu, úpravy prostředí a podobně?

R: No, určitě bych uvítala vyšší platové ohodnocení, více slovního uznání a podpory. ^{UZNÁNÍ A PODPORA}

KAT III.

14. V: Hm. A co Vás k práci motivuje?

MOTIVACE = PRÁCE S DĚTMI

R: Motivuje mě práce jako taková. Plat to rozhodně není, ten tomu neodpovídá a taky někteří kolegové.

15. V: Hm. V čem vidíte smysl práce vychovatelky dětského domova?

R: Smysl? Asi dát dětem aspoň nějaký smysl prožít dětství v relativním klidu. ^{SPOKOJENÉ DĚTSTVÍ}

16. V: Hm. A ještě mi povězte, jak v dětském domově vypadá systém péče o děti?

R: Sou tady tři rodinky. Každá rodinka má dva kmenové vychovatele, potom je jedna střídací vychovatelka na všechny rodinky, která doplňuje zbytek hodin a hlavní vychovatelka, která má na každé rodince také nějaké služby a potom máme ještě dvě noční vychovatelky.

17. V: Hm. A jak byste popsala Váš vztah s vychovateli?

R: Řekla bych, že dobrý. Respektuji je i jejich práci. ^{RESPEKT KE KOLEGŮM}

18. V: Hm. A jak probíhá spolupráce s ostatními pracovníky dětského domova?

R: S většinou spolupracovníků je spolupráce bez větších problémů. Zastávám názor, že jak se budu chovat k ostatním, tak oni se budou chovat ke mně. Snažím se je respektovat, tolerovat, přistupovat individuálně.

19. V: S jakými dalšími odborníky dál spolupracujete?

R: Ehm, v rámci našeho zaměstnání a potřeb dětí spolupracujeme s učiteli, psychology, pedopsychiatri a s dalšími odborníky.

20. V: A přijímá dětský domov také nějaké dobrovolníky, stážisty nebo praktikanty?

R: Náš domov umožňuje studentům absolvovat praxe i stáže v rámci studia. ^{PRJÍMÁME PRAKTIKANTY}

21. V: A je Vaše práce i fyzicky náročná?

R: Záleží na složení dětí a na jejich problematice. K syndromu vyhoření máme opravdu asi velice blízko. Je hlavně psychicky náročná, po fyzické stránce občas. ^{PSYCH. NÁROČNOST}

22. V: Hm. Takže si myslíte, že je teda psychicky náročná?

R: Beze sporu je náročná po psychické stránce. V naší profesi by měl být člověk zocelený, pokud možno psychicky stabilní.

23. V: Hm. A snažíte se teda taky předcházet celkovému vyčerpání? Nebo myslíte si, že je to důležité?

R: Snažím se, ale občas du na doraz. Je to moc důležité spíš předcházet vyčerpání právě aby nedocházelo k syndromu vyhoření.

24. V: Hm. A nabízí Vám dětský domov možnost supervize?

R: Máme dva krát do roka psychologické školení, které nám ve valné většině nic nepřináší. Nevím, zda li se o tom dá tvrdit, že je to supervize. Je to spíš o školiteli, který nám po několik let dává jen jediný pohled od sebe. Přínos by byl poznat i jiné názory od jiných odborníků.

VAT VI 25. V: Hm. A jak byste charakterizovala svůj vztah k dětem? Ehm, zachováváte si profesní přístup? A co jím chápete?

R: Myslím si, že ano. Musela jsem se to však naučit. Chápu tím stanovení hranic mezi mnou a svěřeným dítětem, zachování pedagogické autority. ÚCTA + RESPEKT + VZOR

26. V: Ehm. A jakým způsobem se snažíte řešit nekázeň dětí? Jaké výchovné prostředky využíváte?

R: Naše výchovné prostředky jsou hodně omezené. V první řadě se snažím rozebrat problém a promluvit si s dítětem, kterého se to týká. Můžeme omezit samostatně vycházky nebo omezit počítač. DOHLUVA OMEZENÍ VYCHÁZEK PC

27. V: A jak se stavíte k trestům a k odměnám? A jaké výchovné prostředky k jejich realizaci využíváte?

R: Je to dost relativní, záleží na okolnostech za co a jak. Asi bych tam dala více prostoru a z toho zase ubrala. Je to individuální.

28. V: A teda poslední otázka, ehm, myslíte si, že je důležité být pro dítě v dětském domově vzorem?

R: No, jak se to vezme. Jejich vzorem jsou ve většině případů jejich rodiče. Je nutno děti držet v jakési linii, aby předčasně nesklouzly k negacím, které se objevovaly v rodině. Chce to cit pro danou situaci, pochopení a nenásilnou formou je vést, umět se správně nasměrovat a stimulovat.