

Motivace sociálních pedagogů k výkonu profese

Kateřina Spěváčková

Bakalářská práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina Spěváčková**
Osobní číslo: **H11884**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Motivace sociálních pedagogů k výkonu profese**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti sociální pedagogiky, motivace a motivačních teorií.
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.
Realizace kvalitativního výzkumu formou rozhovoru.
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:

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

NAKONEČNÝ, Milan. Emoce a motivace. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1973. ISBN 80-200-0763-6.

NAKONEČNÝ, Milan. Motivace lidského chování. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0592-7.

PLHÁKOVÁ, Alena. Učebnice obecné psychologie. Praha: Academia, 2011. ISBN 978-80-200-1499-3.

PROCHÁZKA, Miroslav. Sociální pedagogika. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3470-5.

PRŮCHA, Jan. Přehled pedagogiky. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-567-7.

ŠVARÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

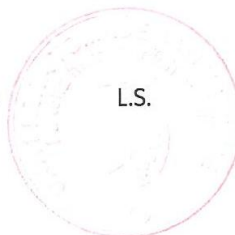
Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jana Jurčíková**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **20. ledna 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **2. května 2014**

Ve Zlíně dne 20. ledna 2014


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




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 25.4.2014

.....
Ejovčarová Kateřina

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Tématem této bakalářské práce je motivace sociálních pracovníků ve vykonávání odborné činnosti. V teoretické části Vás seznámí s pojmem a definicí sociální pedagogiky, jejím vymezením, vývojem v historii a současným pohledem na ni. Jsou zde vymezeny pojmy jako sociální pedagogika, sociální profese sociálního pedagoga, základní vymezení jeho kompetencí k výkonu činnosti. V druhé kapitole teoretické části, budete seznámeni s pojmem motivace, hlavními motivy lidského chování, základního rozdělení druhů motivací, a co napomáhá k zvyšování nebo naopak snižování motivace u sociálních pedagogů. V praktické části bakalářská práce objasňuje, jaké jsou hlavní motivy směřující sociální pedagogy k výkonu jejich odborných činností, a vymezení základních kategorií motivací, které jsou hlavním důvodem a cílem pro výkon jejich činnosti.

Klíčová slova: Sociální pedagogika, sociální pedagog, motivace, motiv, stimul, stimulace, teorie motivace, kvalitativní výzkum

ABSTRACT

The theme of this Bachelor's thesis is the motivation of social workers in carrying out professional activities. In the theoretical part introduces you to the concepts and definitions of social pedagogy, it is definition, development history and current view on it. There are defined concepts such as social pedagogy, social of the profession, the basic definition of competence to practice. In the second chapter of the theoretical part, you will be familiar with the concept of motivation, the main motives of human behavior, the basic distribution of types of motivation, and what naponapomáhá to increase or, conversely, reduce the motivation of social educators. In the practical part Bachelor's thesis explains what are the main motives leading social teachers to exercise their professional activities, and defining basic categories of motivation, which is the main reason and purpose for the exercise.

Keywords: Social pedagogy, social educator, motivation, motive, stimulus, stimulation, motivation theory, qualitative research

Poděkování

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce paní Mgr. Janě Jurčíkové za pomoc a odborné vedení, trpělivý přístup, povzbuzení a poskytovanou inspiraci, které mi poskytovala při psaní.

Čestné prohlášení:

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

OBSAH

ÚVOD	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKA	13
1.1 HISTORIE SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKY	15
1.2 SOUČASNÝ STAV	17
1.3 SOCIÁLNÍ PEDAGOG.....	18
1.4 KOMPETENCE SOCIÁLNÍHO PEDAGOGA.....	20
2 MOTIVACE	22
2.1 MOTIV.....	24
2.2 STIMUL.....	27
2.2.1 Stimulace.....	27
2.3 TEORIE MOTIVACE.....	28
2.3.1 Instrumentální teorie	29
2.3.2 Teorie potřeby	30
2.3.3 Kognitivní teorie	31
2.3.4 Teorie atribuce	32
2.3.5 Teorie behavioristická.....	32
2.3.6 Teorie drivů a homeostáze	33
2.3.7 Incentivní teorie	34
2.3.8 Fyziologické a biologické přístupy k teoriím motivace	35
2.4 VYUŽITÍ MOTIVACE.....	36
2.4.1 Výkon a motivace	37
II PRAKTICKÁ ČÁST	40
3 METODOLOGIE VÝZKUMU	41
3.1 VÝZKUMNÉ CÍLE	41
3.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY A ZDŮVODNĚNÍ.....	41
3.3 VÝZKUMNÝ DESIGN	42
3.3.1 Výzkumný soubor	42
3.3.2 Zdůvodnění výzkumného souboru.....	42
3.3.3 Technika sběru dat	43
3.3.4 Analýza dat.....	44
3.3.5 Etika výzkumu	44
3.4 INTERPRETACE DAT	44
3.4.1 Kategorie 1: Proč si volíme pomáhající profesi.....	45
3.4.2 Kategorie 2: Jaké povolání bych chtěl vykonávat.....	46
3.4.3 Kategorie 3: Proč ráno vstávám nebo nechodím do fabriky	48
3.4.4 Kategorie 4: Proč dělám to, co zrovna dělám	49
3.4.5 Kategorie 5: Vedení jako základ pracovní činnosti	50
3.4.6 Kategorie 6: Kdo může ocenit.....	52
3.4.7 Kategorie 7: Odezva, jako základ práce.....	53
3.4.8 Kategorie 8: Prolínání dimenze osobní a pracovní	54
3.5 ZÁVĚREČNÉ SHRNUÍ VÝZKUMU	56
ZÁVĚR	58

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	60
SEZNAM PŘÍLOH.....	62

ÚVOD

Při volbě tématu, jsme se hodně zabývali oblastí, ke které bychom tento výzkum chtěli směřovat. Konečný výběr byl tedy zaměřen na oblast, která nás zajímá nejvíce, a u které předpokládáme, že se s ní každý sociální pedagog jednou potká. Oblast motivace k práci, je podle nás, jedno z velmi důležitých témat, kterému je věnována velmi malá část pozornosti, jak v oblasti výzkumu, tak i v oblastech normálního lidského života.

Sociální pedagog, v dnešním moderním světě, plní řadu důležitých funkcí, a i přesto toto povolání není vůbec prestižní a co se týká finančního ohodnocení, které není příliš vysoké. Cílem této práce, bylo zjištění, jaká motivace podněcuje sociální pedagogiky k výkonu jejich práce. Informace získané touto prací mohou posloužit nejen sociálním pedagogům, jejich vedoucím, ale i veřejnosti, kterou tato oblast zajímá.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části, první část se zabývá zejména sociální pedagogikou, jejím ohledem do historie a současným pojetím. Vymezením kdo je to sociální pedagog ale také jeho kompetence potřebné, pro každodenní vykonávání pracovní činnosti. V druhé kapitole je vymezen pojem motivace, s přihlédnutím na různá pojetí autorů motivace, vymezení pojmu motiv, stimul, stimulace. Dále se zabývám různými pojetími teorií motivace, které mohou být chápány z behaviorálního nebo kognitivního pojetí, dále z pohledu potřeb jedince, teorie které se zabývají drive a homeostázemi následně potom incentivní teorií. Následně vymezuji fyziologické přístupy k těmto teoriím, které mají biologický aspekt. V poslední podkapitole vymezuji využití motivace a s tím související motivační výkon.

Praktická část, je zaměřena analytickou technologií otevřeného kódování. Otevřené kódování je tedy využito pro analyzování rozhovorů, provedených se sociálními pedagogy, z různých zařízení. Kategorie jsou tedy následně popsány pomocí motivačních faktorů, vycházejících přímo z rozhovorů s respondenty.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKA

V první kapitole vymezíme vědní disciplínu sociální pedagogika, okruhem problémů jež se zabývá, užším a širším pojetí a některými hlavními fakty z její historie a její současný stav.

Vymezení sociální pedagogiky dle Pedagogického slovníku: Sociální pedagogika, je aplikovaná pedagogická disciplína „jež se zabývá širokým okruhem problémů spjatých s výchovným působením na rizikovou a sociálně znevýhodněnou skupinu mládeže a dospělých.“ Rozpoznání sociálních činitelů, které ohrožují vývoj jedince a uplatnění postupů, které vyváží nepříznivé působení sociální činitelů to je definice dle Slovníku sociální práce. M. Hradečná chápe naopak sociální pedagogiku jako široce hraničící disciplínu, sociální pedagogika dle ní využívá východisek, jako jsou psychologické, sociálně psychologické, sociálně politické, pedagogické a hlavně východisek sociálních. (Procházka, 2012, str. 65)

Hlavními okruhy naplňující sociální pedagogiku jsou poruchy ve vedení rodiny a rodičovství patří sem i náhradní rodinná výchova. Děti, které jsou ohrožené drogami, týrané, zanedbávané a zneužívané, dětskou prostitucí a pornografií, školními fobiemi, sociálním klimatem a psychosociálními deviacemi ve školním prostředí, absolvující ústavní výchovu a sociokulturních deprivací. Dále se zabývá resocializací trestaných osob, korektivní a převýchovné způsoby, vzděláváním dětí, uprchlíků a imigrantů. (Průcha, 2009, str. 89-90)

B. Kraus se v sociální pedagogice zaměřuje na sociální aspekty výchovy a vývoje osobnosti. Nabízí a hledá možnosti jak utvořit optimální životní způsob. Sociální pedagogika prý musí reagovat na změny, které zasahují celý svět. Obor se zabývá společností její proměnou, zkoumá na úrovni mikroprostředí, makroprostředí, lokálním prostředí podobu a podmínky společnosti, její změny na celospolečenské úrovni. (Kraus, 2008 str. 39-42)

L. Hřebíček vidí sociální pedagogiku jako „soubor teoretických principů, teorií, obsahových úkolů, specifických metod, forem, prostředků, institucí, jejichž prostřednictvím se podporuje u jednotlivců i celých vrstev lidí kompetentnosti pro uspokojivou realizaci jejich životních trajektorií v kontextu individuálních předpokladů, zájmů i v souladu s objektivními společenskými možnostmi“ (Procházka, 2012, str. 66)

Pohled na sociální pedagogiku můžeme vnímat jak z užšího pojetí tak i širšího pojetí. Vymezením užšího pojetí se tedy zabývá ve svých pracích Průcha, Kraus a Procházka. Naopak širším pojetím se zabývá Haškovec a Klíma.

Užší pojetí sociální pedagogiky

Užší pojetí váže sociální pedagogiku na rizikové chování jedince nebo skupiny, představující riziko pro společnost. Cílem je pomoci skupinám či jedincům, kteří mají společenské problémy související s chudobou, nezaměstnaností a sociálními deviacemi a snažíme se nalézt výchovné postupy k svépomoci a soběstačnosti. Sociální pedagog v tomto pojetí nachází uplatnění v primární prevenci. (Procházka, 2012, str. 66)

Pedagogický slovník Průchy nabízí přímé pojetí sociální pedagogiky, kde se snaží ve snaze vymezení konkrétního dospění k definici. Představuje sociální pedagogika aplikované odvětví pedagogiky zabývající se výchovným působením na rizikové a sociálně znevýhodněné skupiny mládeže a dospělých (1995, cit. podle Kraus, 2008, str. 44). Zaměřeni na rodiny s problémovými dětmi, mládež ohrožené drogami, jedince propuštěné z vazby, těmto cílovým skupinám, snaží pomoci s výchovou.

Současná sociální pedagogika zahrnuje dvě dimenze sociální a pedagogickou. Sociální dimenze, je dána konkrétní společností jejími podmínkami a sociálním rámcem. Tyto podmínky produkuje stát, a často komplikují socializaci jedince či dokonce skupin, tím nastávají rozpory, sociální pedagogika reaguje na tyto podmínky a snaží se najít východiska k vyřešení optimálního rozvoje osobnosti. Pedagogická dimenze prosazuje a realizuje společenské nároky, minimalizuje vznikající rozpory, snaží se najít žádoucí cíle a požadavky. Sociální pedagogika tedy realizuje, optimalizuje, usměrňuje životní situace a procesy. (Kraus, 2008, str. 44-45)

Širší pojetí sociální pedagogiky

Širší pojetí se neorientuje jako pojetí užší na skupinu a jedince rizikové pro společnost ale na celou populaci. Pomoc všem věkovým kategoriím a jedincům v různých životních situacích. Jde o posilování pozitivních složek, životních způsobů nejen u ohrožené ale i u zdravé populace. Nejde jen o odstranění negativních složek životního způsobu pomocí výchovy a vzdělání. (Procházka, 2012, str. 67)

J. Haškovec říká, že sociální pedagogika by měla být celá sociální, ale snahou vymezit určité specifikum. P. Klíma vidí naopak prostor předem určený pro rozvoj sociální

pedagogiky v primární prevenci. O sociální pedagogice se také občas hovoří i jako o transdisciplinárním oboru, zaměřeného na výchovné prostředí s celou populací. M. Cipro naopak uvažuje o teorii i praxi jako prevenci. (Procházka, 2012, str. 67)

1.1 Historie sociální pedagogiky

Jako důležité považují vymezit vývoj sociální pedagogiky z historického hlediska. A průběh jejího vývoje v uplynulých stoletích.

Kořeny historické sociální pedagogiky stojí na dvou základech. Na filozofickém myšlení, to se soustřeďuje na výpovědi o složitém vztahu společnosti, můžeme nalézt inspiraci v dílech významných myslitelů, významné je i jejich snažení o překonání sociální nespravedlnosti, bídy a lidského utrpení. Velmi často se jednalo o individuální práci izolovaných myslitelů a přínos osobních zkušeností. Druhým základem historie sociální pedagogiky je člověk a tradici sociální práce, solidarita a starost o druhé, doprovází praxi mezilidského soužití ve všech historických epochách. (Kraus, 2008, str. 18-20)

Ve starověku bylo sociálně pedagogické myšlení jako výchova, která měla uvědomělou, předem naplánovanou činnost s jasnými cíli. Sociálně pedagogické myšlení, má významný proces podílející se na utváření osobnosti což napomáhá k spoluvytváření celé společnosti. V otrokářské společnosti vyjadřují nejvýstižněji názory na výchovu někteří řečtí a římské filozofové jako jsou Demokritos, Platón, Aristoteles, Seneca, Cicero a mnoho dalších. (Hroncová J. a kol., 2008, str. 17-19)

Demokritos žil v době 480 let před naším letopočtem zabýval se především mravností, význam výchovy viděl jako stejně mocnou s přírodou, díky vlivu na přetváření člověka. Naopak Platón jako první vytvořil ideál výchovy a kultury. Vyjadřoval zklamání nad svými spoluobčany a vydal návrh na vytvoření ideální společnosti založenou na ctnosti. Platón ale naopak necítil sociální citění s lidmi, kteří se ocitli v sociální nouzi. Dle něj, měl být každý soběstačný a hlavně vypořádat se s osudem dle svého a nesmí se dožadovat soucitu od ostatních. Nesouhlas také vyjadřoval s truchlícími, podle něj nemělo být truchlení příliš dlouhé a lékařská pomoc měla, být pouze pokud byla naděje, že se dotyčný vrátí na své místo v práci, ať již vojáci nebo řemeslníci. Nesouhlasil s prodlužováním života nemocných a zraněných ale navrácení pracovní schopnosti bylo účelem léčby. Seneca byl jeden z mála autorů, který nevěřil, že stát může pomocí zákonů a vlády zlepšit mravy občanů a napomáhat jim řešit sociální problémy. (Hroncová J. a kol., 2008)

V období středověku byla sociálně pedagogické myšlení výrazně ovlivněno křesťanským náboženstvím. Učení bylo prováděno církví, která vycházela z bible, výrazně ovlivňovalo křesťanskými postoji k chudobě a chudým lidem. Ovlivňovalo celé období středo-věku pomoc bližnímu svému, soucit s nemocnými a trpícími. V raném středověku dostalo učení teologický charakter, kvůli tomu, že učení přešlo do rukou kněží, začátek výuky v kláštorech a kostelech. Budování církevních škol, kdy výchova je nasměřována k pokoře a poslušnosti, používáním tělesných trestů. (Hroncová J. a kol., 2008, str. 17-19)

Sociální pedagogika a středověk, základem v té době byl křesťanský ideál, který vycházel přímo z učení Ježíše Krista. Jeho poselství je obsažené v evangeliích a dokonce i některých částech nového zákona. Důležitým představitelem byl, sv. Augustus ten ovlivnil velmi významně pohled na člověka a určení jeho místa ve společnosti. Dalším významným před-stavitelem byl Tomáš Akvinský, který se dokázal vyrovnat s problémem, jež představoval střet konceptů myšlení. Jádrem jeho úvah bylo filozofické myšlení, v němž vymezil hranici víry a rozumu. (Kraus, 2008, str. 10)

Okolo 19. století se stala centrální úlohou sociální pedagogiky péče o děti a mládež, kdy sociální pomoc mládeži chápou lidé jako jádro sociální pedagogiky. Starost o sirotky a opuštěné děti se vyvíjela postupně. Společnost neměla vždy zaměřený cíl na ochranu a náklonost k dětem a sirotkům, jako v současné době. Lidé přijímali čerstvě narozené dítě stejně jako v dnešní době a i pohled na úmrtí dětí je stejný jako dnes, jen s výjimkou potratů a vraždy dítěte. V dřívějších dobách se při usmrcení dítěte nepohlíželo na událost jako na vraždu. (Kraus, 2008, str. 12)

Zabývá se jevy, které působí negativně v současné společnosti. Vzniká již od 20. století v Německu, byla vysvětlována jako opatření pro mládež, která se dopouští kriminality a působí tedy výchovně na tuto mládež. Problém převýchovy mládeže se nezměnil od dvacátých a třicátých let 20. století kdy byli tyto problémy shodné s dnešními současnými. (Hroncová J. a kol., 2008, str. 6)

Z. Matějček uvádí několik důvodů, kdy rodiče, přistoupili k usmrcení na prvním místě, byli nejčastěji situace, kdy dítě vedlo k ohrožení existence stračích dětí, nebo dokonce širšího rodinného společenství. Základními pravidly byli přednost života dospělého před životem dítěte a život staršího dítěte má přednost před mladším. Předpoklad, že starší dítě má daleko větší šanci přežít a je s nimi daleko méně práce než s těmi mladšími. Druhým nejčastějším důvodem byl chtěný výběr pohlaví. Dříve byla větší hodnota chlapců než

dívek, což souviselo s jejich vojenskými a obrannými schopnostmi. Usmrcování dětí mohlo souviset i jako pomsta nepříteli, obětování božstvu, nebo důsledku hanby a strachu, kdy matka nebyla vdaná a děti narozené mimo manželství byli společensky zavržováni a dříve i usmrcováni. (cit. podle Hroncova J. a kol., 2008, str. 50-51)

Pro činnost sociální pedagogiky se již dříve používali výrazy jako péče o mládež, opatrovnictví mládeže, sociální práce s mládeží, sociální práce o mládež, sociální pomoc mládeži a sociální pedagogika. (Hroncova J. a kol., 2008, str. 61)

1.2 Současný stav

Pokud jsme již vymezili, historické hledisko sociální pedagogiky je též důležité podívat se na současné ukotvení sociální pedagogiky a zejména následně i oblasti, kterými se zabývá a do kterých zasahuje.

B. Kraus tvrdí, že současná sociální pedagogika je něco, co není jednoznačně a uspokojivě vyřešeno ani v tradičních zemích a kontinuita vývoje nebyla nijak porušena“ (2001, cit. podle Procházka, 2012, str. 61). Existuje mnoho výkladů k předmětu tohoto oboru, kdy autoři vnímají různé priority nebo směry. Sociální pedagogika je prosazována v různých pojetích oboru, kdy existují národní tradice a školy.

V české republice v současné době je možnost pozorovat vysoké aktivity právě v oblasti sociální pedagogiky. To je způsobeno právě nárůstem sociálně patologických jevů tzv. sociálně patologických. Je oslabeno morální vědomí lidstva, dochází k porušování pravidel důležitých pro spolu soužití ale také norem. Nerespektují se zákony, a může docházet přímo k deviantnímu chování až ke kriminalitě dospělých, mládeže, nebo dokonce i dětí. S pedagogikou sociální souvisí úzce i pedagogika volného času a pedagogická diagnostika. (Průcha, 2008, str. 133-135)

Dle V. Poláčkové a Řezníčkové, která vystihuje právě oblasti zájmu sociální pedagogiky jako její obsahové jádro:

- Sociální pedagogika zkoumá propojení sociálně psychologických jevů, které ovlivňují začleňování jedince.
- Do výchovného procesu se snaží zařazovat zvládání životních situací a rozvíjet kvality života jedince.
- Naučit se zvládat každodennost jedince vést jej k spoléhání sám na sebe a hledat vlastní cestu.

- Procesy sebe rozvoje, sebepoznání a své pomoci.
- Vést jedince k pochopení povinností, práv a k tvořivé akceptaci dané společenské reality, vytvoří ale i předpoklady k úspěšnějšímu reagování na vnitřní i vnější konflikty. (2004, cit. podle Procházka, 2012, str. 68).

Sociální pedagogika dle B. Krause řeší aktuální okruhy sociální podmíněnost výchovného procesu, vztahy mezi prostředím a výchovou, výchovou jako součástí procesu socializace, působením médií na výchovný proces, životním způsobem a jeho utvářením, životními a výchovnými situacemi, krizovými situacemi a jejich řešením, profesí sociálního pedagoga, jejich prací v terénu, sociálně výchovným působením v minoritních a rizikových skupinách a prací s komunitami, probací a mediací, pomáháním a dobrovolnickou prací, metodami sociálně výchovného působení. (2004, cit. dle Kraus, 2012, str. 199-200)

1.3 Sociální pedagog

Pokud chceme správně definovat obor sociální pedagogika, musíme vymezit i pracovní pozici tedy odborníka, který se sociální pedagogikou zabývá. Tento odborník tedy sociální pedagog, bude vysvětlen v následující kapitole spolu s vymezením různých autorů a uvedením kompetencí, které musí správný sociální pedagog mít.

Jako první tento pojem zavedl český autor B. Kraus. Sociální pedagog je dle něj odborník, který je vybavený teoretickými, praktickými schopnostmi. Osoba, která působí v obtížných sociálních podmínkách a situacích, přináší pomoc a světlo na cestě rozšiřovat lidskou svobodu. Odborně se snaží pomáhat dětem, mládeži i dospělým během celého průběhu socializace a hledá možnosti zlepšení kvality jejich života prostřednictvím výchovy, vzdělání a poradenství. Jeho kompetence na výchovné působení, jsou obsaženy ve formování zdravého způsobu života, zejména v prostředí, kde neatraktivním způsobem uspokojují své jedinci své potřeby a destruktivně působí jednotlivec nebo skupina. (Bakošová, 2008, str. 191)

Sociální pedagog se v české republice střetává na poli působnosti mezi sociálně pedagogickou prací v stupních sociálního poradenství a sociální intervence a vychovatelství či primární prevenci. Sociální pedagogika je humanistická potřeba, založená na potřebě pomáhat druhým lidem a na důrazu respektování individuálních potřeb klienta. Je velmi obtížné vymezit funkční znaky, které by nám jasně definovali

profesi sociálního pedagoga. Tuggener vymezil dvě hlavní funkce sociálního pedagoga a to funkci integrační a funkci rozvojovou. Funkce integrační zahrnuje defenzivní nebo statický moment a zároveň reflektuje míru do, které sociální pedagog může zastavit nebo zeslabit sociální problémy, sužující jedince a jak může být schopen zprostředkovat odbornou pomoc či podporu. Funkce rozvojová se dotýká celé populace, kdy se snaží zajistit optimální podmínky pro realizaci optimálního životního způsobu a hodnotného naplnění volného času. (1995, cit. podle Procházka, 2012, str. 73)

Podle Krause působí sociální pedagog ve dvou rovinách. V sociálně výchovné činnosti a v sociálně pedagogické činnosti, tedy organizování, metodika, koncepce, vzdělávací. Dle Bakošové je tedy sociální pedagog vykonávající sociálně výchovnou činnost, jeho všeobecné kompetence spočívají zejména v podpoře různých cílových skupin a podpora v situacích, které vedou ke zlepšení kvality života, prostřednictvím výchovy, vzdělávání, prevence a poradenství. (Bakošová, 2008, str. 191-192)

Sociální pedagog je tedy specializovaný odborník, vybavený teoreticky, prakticky a koncepčně pro výchovné působení na osoby a sociální skupiny, jejichž životní styl působí destruktivně nebo nekreativním způsobem uspokojování potřeb při formování vlastní identity. Velmi specifickým profesním spektrem je práce s různými věkovými skupinami klientů. Děti, mladiství, velmi potřebná je i práce s dospělými a rodinou a hlavně práce se seniory. Sociální pedagog pomáhá lidem v integraci, pokud se osoby nacházejí v ohrožení či v krizových životních situacích, napomáhá při rozvoji, ať už zdravého životního stylu nebo hodnotného naplňování volného času jak již děti a mládeže, tak celé populace. (Procházka, 2012, str. 74-75)

Sociální pedagog nachází uplatnění i v mnoha rozsáhlých profesních možnostech ať již v tvorbě vlastní výchovné činnosti zaměřené především na volný čas. Tak i v sociálně výchovné práci v nejrůznějších výchovných zařízeních jako je třeba škola. Sociální pedagog může poskytovat i činnosti poradenské, depistážní, organizaci různých akcí, tvorbu programů a projektů, další vzdělávání jiných sociálních pracovníků, osvětě rodičovské veřejnosti, nebo i vést vědeckovýzkumnou činnost a poskytovat činnost reedukační a resocializační. (Procházka, 2012, str. 75)

1.4 Kompetence sociálního pedagoga

Sociálního pedagoga lze charakterizovat jako komplex odborných mezioborových znalostí, které plní vždy určité preventivní intervenční a výchovné činnosti, ty ale výrazný důraz na etické a osobnostní kvality a hlavně přirozenou autoritu sociálního pedagoga. V profesních kompetencích je celá škála podmínek a předpokladů jako jsou znalosti, postoje, dovednosti a zkušenosti. Zde hrají velmi důležitou roli klíčové dovednosti. Ty jsou uplatňovány v pracovním procesu a pomáhají se vyrovnat s danou skutečností. (Procházka, 2012, str. 75)

Výběr těchto kompetencí vytvořil Dieterem Mertensen v roce 1979 a obsahují kognitivní zvládnání nejrůznějších situací a požadavků. Základní myšlenkové operace zařadil do základních kompetencí, které má mít každý sociální pedagog. Mezi horizontální kompetence řadil kompetence jako je získávání informací, porozumění jim, zpracování a chápat důležitost těchto informací. Sociální pedagog má mít i základní vědomosti v rovině fundamentálních kulturních technik a znalostí. Má znát i moderní dějiny a literaturu, počítání s mocninami a hlavně znalost zákonů a ústavy. (Procházka, 2012, str. 75)

V České republice není zcela vymezen pojem klíčové kompetence a nejsou zaměřené do obsahu činností sociálního pedagoga. Bakošová vymezila kompetence sociálního pedagoga jako:

- Výchovně vzdělávací kompetence – důležitá znalost a aplikace didaktických prostředků, metod a strategií (sociální pedagog má být schopen realizace preventivních programů)
- Poradenské kompetence- založené na individuální práci s klientem nebo skupinou klientů. Pomáhání při sebepoznání, ujasňování životních cílů, při analýze výchovných nedostatků. Sociální pedagog řeší problémy ve vztahu k prostředí.
- Managementu kompetence- sociální pedagog se snaží koordinovat a domlouvat projekty a setkání.
- Reedukační kompetence- diagnostika odklonu od normy- intervence zejména spočívá v nepřímém působení.
- Preventivní kompetence- založené na primární a sekundární prevenci. Při primární prevenci sociální pedagog organizuje volný čas, realizuje školní preventivní programy. Sekundární prevence je naopak spojená s poradenskou

činností, prací se skupinami nebo jedinci, se sklony k rizikovému chování (2008, cit. dle Procházka, 2012, str. 79).

2 MOTIVACE

Důležité pro, určení motivace, která vede sociální pedagogiky v jejich profesi je i vymezení samotného pojmu motivace. Ten bude vysvětlen, v následující kapitole spolu s názory některých autorů, jež se motivací zabývají.

O motivace mluvíme zejména v oblasti psychologie, která se zajímá nejvíce o porozumění člověku vycházející z jeho pohnutek či chování. Všechny způsoby a formy, jimiž se člověk projevuje v nejrůznějších činnostech a situacích nazýváme, chováním člověka. Je to pojem velmi široký, zahrnuje totiž fyziologické změny, pohyby kosterního svalstva až po složitou lidskou činnost. Lidskou činnost, která má za cíl s vědomím cílovým charakterizovat, že jedinec ví, jak a proč jedná, což můžeme nazvat jednáním. Termínem motivace můžeme, označovat řadu pohnutek vedoucích k určitému chování. Proto můžeme při zkoumání člověka jeho vnější zachytitelné projevy označit jako motivaci lidského chování, což je podstatou zvláštních psychických procesů, které jsou důležité pro analýzu a poznání. Psychické procesy, důležité pro analýzu a poznání lidského chování. (Homola, 1972, str. 10-11)

Samotný termín motivace vychází z latinského termínu moveo, tedy hýbám se. V psychologii není ovšem termín motivace jednoznačně vymezen. Pokud shrneme motivaci, velmi stručně ji můžeme vymežit jako příčinu pohybu a abstrakce v průběhu aktivace. Motivace může být i důsledkem změny stavu organismu, může nám určit zaměření chování. Může být i výkladem souvislosti s duševním životem. Motivace dává směr rozhodování v situacích volby. (Farková, 2008, str. 81-82)

Motivace je činnost, která dává jedinci důvod k určitému chování nebo činům, posiluje, podmiňuje, druh nebo intenzitu činu. Pokud porozumíme motivaci konkrétního subjektu, zjistíme proč, nebylo jeho chování takové, jaké jsme očekávali, ale bylo takové, které jsme pozorovali. Pojmu motivace je v moderní době, přikládána značná důležitost, proto bylo jeho studiu věnováno nemalé úsilí. Motivace tedy dává důvod k určitému zaměřenému chování nebo činům, posiluje a podmiňuje tento záměrný čin, přičemž určuje jeho intenzitu a druh. (Kolman, 2012)

Motivaci můžeme označit i jako stav, probíhající aktivizace chování, během kterého mu motivace dává mu správný námi vyžadovaný směr. Vnímáme ji jako vědomou touhu. Jedinec přitom sám rozhoduje, kterým touhám hodlá vyhovět, a kterým naopak ne. Kontrolovat ale přímo naší motivaci není tak lehké. Vědomá volba se řídí důsledkem

našich motivačních stavů. K příčinám motivace můžeme zařadit naše psychické stavy těla a mozku, ale i naše kulturní a sociální interakce s naším okolím. (Atkinson, 2003, str. 348-349)

J. Nuttin (1987, cit. dle Nakonečný, 1996, str. 12) tvrdí, že motivace je proces s hypotetickým charakterem, jež se zaměřuje a energetizuje chování, s konkrétním podstatným znakem zaměřeným na nějaký objekt, určený učením. Účinek vnějších podnětů však nelze odlišit od účinku motivace a můžeme v tomto důsledku rozlišit dvě úrovně řízení. Při první úrovni řízení zaznamenáváme konkrétní cestu, kterou musíme určit k dosažení objektu, tedy funkcí učení, kromě vrozených instinktivních chování. V druhé úrovni řízení jedince, hledá konkrétní podnět ve stavu motivace, tím dokazuje, že chování má orientaci, cíl, je tedy zaměřeno na to, co přináší uspokojení. Dále také zdůrazňuje integrační povahu motivace, tedy subjekt akce a označení objektu akce jako vnější prostředí obojí vytváří bipolární jednotku, tato jednotka je tvořena subjektem v situaci a subjektem situací, což je vnější okolí.

Proces motivace nám tedy vysvětluje, interakci osoby a situace, Proces motivace nám připravuje jednání a může být tedy chápán jako proces kognitivní elaborace, spojené s emocionálními podíly, které nutí k určitému skoncování. Tímto skoncování směřují ke své vlastní redukci, tedy stavu kdy smyslem požití jídla je nasycení. Takto chápou proces motivace H. D. Schmalt a H. Heckhausen. (Nakonečný, 1996, str. 13)

Thomae, ve svých pracích, uvádí šest základních pohledů skrze, které se dívá na motivace, jako na aktivační kontinuum, příčinu pohybů, následek změny v organismu, směrový determinant, chápající vztahy, důvody pro rozhodnutí. (cit. dle Homola, 1972, str. 16)

P. G. Zimbardo (1983, cit. dle Nakonečný, 1996, str. 12) vyznačuje motivaci, jako pojem který vyjadřuje určité závěry, z toho co je pozorováno, chování je tedy směřující k dosažení určitých cílů, probíhá určitým úsilím. Pojmem motivace můžeme zahrnout i následující fenomény jako jsou energie a vzrušení, zaměření energie na určitý cíl, selektivní pozornost pro určité podněty a změna vnímavosti pro jiné, organizace aktivity v integrované vzorce sekvencí reakcí, dokud nedojde k změně výchozích podmínek a tak stav, kdy dojde k zaměřenému udržení aktivity.

D. O. Hebb (1969, cit. dle Nakonečný, 1996, str. 13) ve svém zjednodušeném pojetí vysvětluje znamenající motivaci jako vysvětlení proč je organismus aktivní a ve druhém

vysvětlení, proč jedna aktivita dominuje nad jinou. Toto vysvětlení formuloval na příkladu, kdy člověk hledá vodu a ne něco jiného jako je třeba potrava.

Stav motivace je vytvářen v průběhu instrumentálního podmiňování, když jsou potřeby zpředměňovány a nedochází k jejich naplňování. Absence nějaké hodnoty je tedy vyjádřena pomocí potřeby, ale je zde také obsah či předmět zpředmětněn. Motivace v tomto smyslu vyjadřuje tedy rozpor mezi tím, co subjekt aktuálně prožívá a co prožívat touží. Jinak řečeno může být tedy motivace vyjádřením nedostatku v psychofyzickém nebo i biosociálním bytím individua a chování je tedy vystupujícím nástrojem k odstranění těchto nedostatků. (Homola, 1977, str. 25)

Můžeme rozlišovat motivaci vnitřní a motivaci vnější. Vnitřní motivace vychází z práce samotné, dochází k ní, pokud lidé cítí, že je jejich práce vnitřně zajímavá, podnětná a důležitá. V této práci je obsažena pravomoc a odpovědnost, autonomie a příležitost k využívání dovedností a schopností, příležitost k růstu a hlavně možnost pracovního růstu. Vnější motivace, motivuje lidi k tomu, co dělají. Vnější motivace je tedy tvořena odměnami, jako je zvýšení platu, uznání, pochvaly, povýšení nebo trestu. (Armstrong, 2009, str. 110)

2.1 Motiv

Pro samotný pojem motivace, je důležitých pojmů ale daleko více. Proto bude v následujících podkapitolách vymezen pojem motiv, stimul a stimulace, následně si vymezíme co je to teorie motivace a pár jejich příkladů jako je teorie behavioristická, kognitivní a další. A vymezíme fyziologické přístupy k těmto teoriím.

Určitě důležitou součástí motivace je i samotný motiv nebo i soubor motivů. Motiv je tedy, přímou součástí motivace, kdy ovlivňuje její chování. Proto v následující podkapitole bude vymezen pojem motiv, zastoupení motivu ve struktuře osobnosti, druhy motivů, tedy vymezení motivu primárního a sekundárního, psychologické příčiny vzniku motivů. (Toman, 2010, str. 21-28)

Motiv tedy můžeme označit jako vnitřní potřeba nebo touhu. Tato touha může být vědomá, povědomá nebo podvědomá. Naše motivy, které na nás působí a pomáhají nám tvořit rozhodnutí, jsou velmi často smíšené. Tyto motivy můžeme nazvat důvody, které nám pomáhají dělat určité rozhodnutí. Tedy jinými slovy motivy a důvody mohou být uvedeny jako synonyma. Naproti tomu důvod, vyjadřuje konkrétněji oprávněnost k

určitěmu jednání jak již logickou tak rozumovou. Proces při, kterém přisuzujeme určité at' již rozumové anebo důvěry hodné motivy, se nazývá proces racionalizace. (Homola, 1977, str. 14-15)

Jedinec bývá vždy motivován komplexem motivů, které jsou označením pro určité vnitřní podmínky. Tyto motivy jsou vzájemně propojeny a ovlivňují se navzájem. Druhy podnětů, které ovlivňují motiv, mohou být instinkt, postoj, hodnota, cíl nebo i potřeba. Lidské chování je tedy ovlivňováno motivem, tento pojem byl ale ovšem zaveden jen z hypotetického hlediska, pro lepší vysvětlení psychologů lidského chování. Klasifikace motivů je velmi obtížná. Jak již bylo řečeno stejné lidské motivy, mohou být vyjádřeny různými druhy chování. Ale stejná chování mohou být výsledky působení různých druhů motivů. (Homola, 1977, str. 17-19)

Motiv patří ke struktuře osobnosti a jsou jejími funkčními prvky, které jí vždy pomohou určit směr a intenzitu jejího chování. Motivы vyjadřují psychologické příčiny, důvody lidského chování a dávají mu psychologický smysl. Mámo mnoho významů pojmu motiv. V nejužším smyslu vyjadřují vědomé záměry nebo vědomé cíle jednání. V širším smyslu vyjadřují cíle chování tedy i nevědomé účely chování. (Toman, 2010, str. 21-28)

Pojem motiv můžeme rozlišit dle dvou kritérií na sekundární a primární. Jedno kritérium nám tvoří fyziologické hledisko, které je založeno na fyziologických dějích v organismu. Druhé kritérium je založeno na srovnávací psychologii, kdy se za primární potřeby považují potřeby, které má člověk společně s vyššími živočichy. Mezi tyto potřeby můžeme zařadit i potřeby, jejichž organický základ není znám, tyto potřeby mají předpoklad, že jsou vrozeny u vyšších živočichů, mohou to být potřeby explorace, stimulace a manipulace. Sekundární potřeby pak tvoří všechny ostatní potřeby. (Homola, 1977. s. 94)

J. Nuttin (1987, cit. dle Nakonečný, 1993, str. 103) vymezil pojem motiv jako: „faktor aktivace, který ovlivňuje řízení způsobů chování“ zároveň k tomu dodává, že vyjadřuje buď objekt ve vnějším světě, ten u jedince vyvolává určitou pohotovost k chování (například jídlo) nebo ji rovnou vyjadřuje (například hlad). V každém z těchto případů je ale výsledkem uspokojení, dosažení našeho vnitřního objektu je tedy pouze zprostředkování vnitřního uspokojení. Chování obvykle plyne z interakce určitých objektů a vnitřních stavů.

Pokud vznikly motivy z psychologické příčiny, jsou potřeba k jejich dovršení finální psychické stavy, jako jsou tak zvané dovršující reakce či uspokojení. Motivem se stává vnitřní motivující pohnutka, která se zpředměťuje.

Většina teoretiků se ve shodnutí v přijetí primární a sekundární teorie liší pouze v tom jak si jednotlivý psychologové, představují mechanismus vzniku i stupně závislosti v sekundárních a primárních motivů. V tomto smyslu můžeme mít sekundární motiv několik možností:

1. naučená odpověď, která není závislá na primární potřebě komplikovaných spojů. Sekundární motivy jsou tvořeny formou podmiňování, tuto možnost vyzdvihují behavioristé, kteří vycházejí z S-R modelů.
2. vznikající přenášením katexe, takto vysvětluje vznik psychoanalýza
3. jako kanalizace primárních motivů, tedy základních potřeb
4. zcela samostatné na základě funkčnosti autonomie
5. vrozené
6. sekundární motivy získané na základě emočního základu, takto považují za všechny získané na základě hedonistických teorií
7. Sekundární motivy vzniklé podmiňováním, které mají značný vliv na sociální působení. (Homola, 1977. str. 95)

Mezi primární motivy můžeme zařadit například i hlad, žízeň, péči, jako je například mateřský pud. Teplo, snahu vyhnout se bolesti, potřeba dýchat, potřeba odpočinku, spánku nebo nějaké aktivity. Mezi sekundární motivy můžeme řadit potřebu sociálního kontaktu, výkonu, prestiže, nebo i vlastnictví. Částečně primárními a sekundárními motivy jsou emocionální motivy, ke kterým můžeme zařadit pocit bezpečí a agrese, kdy se deprivace může projevit buď to strachem, nebo hněvem. (Farková, 2008, str. 82)

Pokud poskytneme člověku určitý motiv nebo stimul, tak jej iniciujeme, ať již jeho chováním nebo jednáním, k určité činnosti, kterou chceme, aby pro nás vykonal. Člověka převádíme do aktivity, tím že stimulujeme jeho zájem. (Adler, 2004, str. 19)

Otázka, zda motivace vyvolávání vnitřní potřeby nebo vnější cíle, byla v průběhu budování teorie velmi důležitá. Tedy rozlišení zda jsou motivy, které přitahují nebo postrkují. Potřeba vyvolává motiv, ten nás postrkuje k vhodným zdrojům, a my jsme k ní přitahováni. Motivы přitažlivé můžeme jinými slovy nazvat motivы nasměrovávací nebo postrkávací. Rozlišení mezi těmito motivacemi jde jen o úhel pohledu. (Kolman, 2012)

2.2 Stimul

Pokud jsme již vymezili pojem motiv, můžeme vymezit dále i pojem stimul, který není tak trvající jako motiv, který má delší trvající charakter, s pojmem stimul můžeme vymezit i s ním související činnost stimulace.

Původ slova stimul pochází z latiny, přímo označené jako „stimulus“. Kdy původně znamenalo pobídnutí, nebo bodec, označení pro násadu na tyči, sloužící pro pohánění zvířat, kdy byla zvířata donucována proti jejich vůli nebo přání. Při pojmu motivovat můžeme tedy využít i pojmu stimulovat, chování druhého člověka nebo i jeho jednání. Stimulujeme tedy jednání jiného člověka, se záměrem toto jednání převést do aktivity. Stimul, i když pobízí k činu, může také zvyšovat zájem, nebo podnítit jedince být, uspokojivější anebo aktivnější. (Adler, 2004, str. 19-20)

Stimul může být jakýkoli podnět, který je vyvolán změny v motivaci člověka. Stimul je úzce spojen s motivační strukturou osobnosti, kdy tato struktura rozhoduje, zda se stane podnět nějakým stimulem. Během podoby relativní motivační zaměřenosti, kdy podnět koresponduje s motivací jedince. Stimuly tedy můžeme rozlišovat na vnější a vnitřní podněty. Právě práce Hulla, který se zabýval koncepty zdůrazňující stimuly vznikající ze stavu potřeby. Stimuly v tomto pojetí mají aspekty být organizátorem chování nebo asociováním chování, které je hlavním redukátorem napětí. (Homola, 1977, str. 86-88)

2.2.1 Stimulace

Stimulace vede vždy k reakci, ale tato reakce nemusí být zásadní a trvalá, a nemusí mít vliv na změnu chování. Motivace oproti tomu, zahrnuje daleko více pro vytvoření a aktivaci žádoucího chování. Proto je nutné odlišovat od sebe pojem „motivace“ a „stimulace“. Tyto pojmy mohou být někdy spolu přidružovány a někde naopak oddělovány. Stimulace může působit jako podnět na smyslové orgány, ty jsou obvykle vyvolávány krátkodobou pozorností. Není tedy stimulace chápána jako plnohodnotný druh motivování. Stimulace je tedy v tomto smyslu zaměřena především na materiální statky, nemá tedy pro jedince hlubší motivační význam, zatímco motivování má daleko hlubší a trvalejší účinky, při motivování dochází k aktivitě pracovníků na základě jejich vnitřních pohnutek a motivů pokud tedy stimulujeme pracovníky, je jejich aktivita podmíněna očekáváním třeba hmotné odměny. (Nakonečný, 1992, str.)

Na výsledný efekt stimulačního působení ať již úspěšného nebo neúspěšného má vliv mnoho faktorů, které se přímo dotýkají aktuálního psychického stavu jedince, které je uplatňováno na přístupech a formách subjektu stimulace tedy přímo na kvalitě poznání člověka, který je stimulován jiným jedincem.

2.3 Teorie motivace

V následující podkapitole můžeme vysvětlit teorii motivace, jež existuje celá řada, které podávají odpovědi na otázku, proč a jak se lidé chovají u určitých situacích. V následující kapitole si uvedeme pár těch nejznámějších teorií motivace a k tomu nějaké osobnosti, zabývající se přímo danou teorií motivace.

Teorie motivace se zabývá otázkou determinismu a indeterminismu (Popper, 1997 cit. podle Kolmana, 2012) převzaté z filozofie. Dva významné proudy filozofického myšlení. Proud determinismu, přináší teorii týkající se teorie, že činy, nás nebo i jiných živých tvorů, je řízeno popudy zvenčí, nebo popudy z našeho těla. Proud indeterminismu, naopak tvrdí, že svobodná vůle, nám naproti popudům a vlivům, které na nás působí a napomáhají nám k dobrovolnému rozhodování. Tyto dva významné proudy tvoří základní východiskové filozofické koncepce. Sled příčin a následků, tak lze popsat vědy budované na základě předpokladu, a to vědy přírodní, společenské. Lze tedy říci, že v jejich základu je přesvědčení deterministické.

Rozlišení, jak badatel procesy, které mohou být mechanické nebo kognitivní. V mechanickém pojetí, probíhají procesy automaticky, tedy při spuštění vhodným signálem běží tento proces až do ukončení, pokud není přerušen. Subjekt si tedy v tomto případě neuvědomuje, že je ovlivněn. Mechanické pojetí, je tedy zpravidla chápání vnitřních a vrozených motivačních procesů. Kognitivní pojetí, ovlivňuje motivační procesy, a tedy aktivní účast subjektu, který vyhodnocuje situaci a dle toho se rozhoduje. Kognitivní pojetí je tedy uplatňováno při studiu motivačních působení vnějších cílů za účasti osvojování motivačních procesů. Mnohé z teorií vznikajících v 19. století vnímali motivaci jako vrozenou, zejména u předpokládaných procesů ovlivněných nebo určených vůlí a vědomím rozhodnutím. Jevy, děje a procesy spojené přímo s motivací můžeme předpokládat za vrozené v případě, že zkoumáme chování nižších živočichů. (Kolman, 2012)

Ve vrozeném chování se motivace snažila vysvětlit na přelomu devatenáctého a dvacátého století. Platil názor, že pro člověka je odlišný od jiných živočišných tvorů. Člověk, má tedy jiná pravidla a platí pro něj jiné zákony, učí se tedy svobodně rozhodovat. Zastánci této teorie, nedokázali najít kritéria pro rozlišení vzorců vrozeného chování od osvojených učením. V průběhu 20. století vystřídal tuto převahu, převaha, že instinktivní chování je více u nižších živočichů, zatímco u člověka převládá vědomé, uvědomělé a chování založené na učení. (Kolman, 2012)

Od 50. let 20. století se novější teorie motivace opírali o termíny jako je podnícení nebo aktivace, homeostáze, její udržení, potřeba, nasycení a směřování k aktivaci. Podnícení a aktivaci, může působit na člověka v situacích, kdy podnět působí na organismus a ten je připraven k činnosti. Termín homeostáze, se zabývá vyrovnáním a udržením relativní rovnováhy. Potřeba je vyjádřena chyběním něčeho. Můžeme takto označit nejrůznější biologických až po kognitivních motivů. Pokud dojde k uspokojení potřeb nasycením, dojde na určitou dobu k oslabení. Redukce nebo zmírnění pudového napětí je vedeno motivovaným chováním. Směřování k aktivace, je provázeno libostí a vzrušením. (Farková, 2008, str. 84-85)

Při rozvoji teorie byl velmi důležitý pojem asociace, a tedy teorie podmíněných spojů a behaviorismu jako přístup zkoumající motivaci. Asociace měla tedy vysvětlit učení. Dle Johna Locka (cit. podle. Kolman, 2012) je lidská mysl, nepopsané stránka, která se teprve v průběhu života, na základě zkušeností a učení naplňuje. Některé ideologie se tedy mohou spojit, pokud se opakovaně vyskytují. Další důležité mezníky ve vývoji teorie motivace byl spojený objev nervové tkáně, a tedy i přenášení informací pomocí nervových vláken. Informace jsou přenášeny ze smyslových orgánů jinými nervovými vlákny než podněty k pohybovému aparátu. Toto vedlo k přijetí modelu podnětu – odpověď (S-R), později byl označován jako behaviorismus.

2.3.1 Instrumentální teorie

Tolman (cit. podle Adler, 2004, str. 22-23) ve 30. letech 20. století poprvé formulovat teorii očekávání, ve které zdůraznil lidské chování. Toto chování je motivováno více než reakce na stimuly pomocí vědomých očekávání. Očekávání můžeme označit jako snahu dosáhnout vytouženého cíle nebo jiné činnosti.

Očekávání má motivační sílu, která závisí na druhu motivace, ale také na osobnosti jedince. Síla, kterou organismus reaguje na sílu popudu, ale také na očekávání budoucího

uspokojení. Pokud ale očekávání zklame, dojde k přesycení nebo má uspokojování stereotypní charakter, může nastat odpor naplňování očekávání. (Nakonečný, 1996)

Teorie očekávání, má zastávající názor, že základem je chování, určené výsledkem, který jedinec očekává a hodnotou, kterou jedinec spatřuje v cíli, kterého má být dosaženo. Pokud může subjekt provozovat několik věcí, vybere si tu s nejvyšším očekáváním současné hodnoty a úspěchu. Toto pojetí lze aplikovat při vysvětlení sociálního chování, výkonové motivace a v psychologii práce. Naučené motivy, nám říkají, že jedinec může v daném konkrétním okamžiku očekávat, si může osvojit pomocí zkušenosti a učení. Výkonová motivace je založená na očekávání a hodnotě, které vedou k představě potřebě výkonu, který má dvě složky. A to vždy potřebu uspět a potřebu vyhnout se selhání. Tyto dvě potřeby vždy působí proti sobě navzájem. (Kolman, 2012)

2.3.2 Teorie potřeby

Teorie motivace během, které dochází k vědomým nebo mimovolným zjišťováním neuspokojených potřeb. Potřeby vytvářejí přání něčeho dosáhnout nebo něco získat. Poté jsou stanoveny cíle, které mají uspokojit právě tyto potřeby. Při stanovení těchto cílů si jedinec zvolí cestu nebo způsob chování, které je potřebné k dosažení stanovených cílů.

Lidská osobnost a prostředí, vytvářejí funkční jednotku. Vrozené potřeby jsou vyžadovány pro správné fungování organismu. Potřeby mohou být postaveny hierarchicky, kdy po uspokojení organických potřeb, může být energie teprve směřována jinými směry. Fyziologické potřeby jsou činné na základě homeostázy nebo potřeby senzorké. Známým systémem motivace, vychází právě z Maslowovi teorie potřeb. (Madsen, 1974, str. 285)

Právě Maslowova teorie potřeb, měla velký vliv. Dle této teorie jsou lidé motivováni vnitřním programem potřeb, a ne vnějšími podněty, jako je odměna nebo trest. V určitém dynamickém vztahu viděl pět souborů potřeb. Pokud je potřeba stojící na samém základě uspokojena, je nahrazena jinou vyšší potřebou, a pokud je uspokojena i tato objeví se další. Tím tedy potřeby vytváří určitou hierarchii. Tuto teorii můžeme znázornit, do trojúhelníkového modelu, nepřesné u tohoto grafického modelu je znázornění nejvyšších potřeb, které se jeví jako nejmenší. Ale naše potřeba osobního růstu je neomezená, proto je také nejvyšší. (Adler, 2004, str. 29-36)

Seberealizace tento pojem můžeme spojit s Maslowovou hierarchií potřeb. Člověk na svět přichází s určitou úrovní svých schopností a povahovými sklony, v průběhu svého

života je může zdokonalit, rozvinout a plně uplatnit. Pokud mu to ale okolnosti nedovolí, jeho nadání zůstane navždy skryto. (Kolman, 2012, str. 35)

Znaky charakterizující seberealizované osoby dle Maslowa:

- Jedinec přijímá sebe samotného a osoby ve svém okolí, takové jací jsou
- Osoba je nezávislým v určitém stupni na sociální okolí
- Společensky se drží stranou
- Dobré a hluboké vztahy, s malým počtem blízkých osob
- Osoby jsou oddány řešení důležitých problémů
- Prožívají častěji harmonické zážitky v souladu se světem (Kolman, 2012, str. 35)

Clark Hull, chápal motivaci jako podněty, vyvolané potřebou organismu, který je potřeba uspokojit získáním vhodných prvků z prostředí. Můžeme toto vysvětlit jako potřebu organismu jíst, nebo pít a uspokojením vodou z prostředí. (Kolman, 2012.)

2.3.3 Kognitivní teorie

Teoretikové, předpokládají v kognitivní teorii nerovnováhu v poznávací oblasti. Kognitivní systémy jsou vypracovány pro střetnutí vnějšího světa a udržení stability. Pokud dojde k narušení rovnováhy, působí toto narušení motivačně. Kognitivní teorie, tedy vycházejí z věnování pozornosti poznávacím procesům, motivace jedince, je odlišná od zvířeni tím, že jsou do ní zapojeny poznávací procesy. (Homola, 1977, str. 227)

Předpoklady o tom, co probíhá v lidské mysli, jsou podstatou kognitivní teorie. Předpoklady nalézají výraz hlavně v teoretických pojmech, většinou nejsou sami pozorovatelné, ale dají se pokládat za podstatnou část vysvětlení právě pozorovaného chování. Většina pracovních motivací, plyne právě z kognitivních teorií. (Kolman, 2012, str. 35)

Kognitivní disonance je emociogenní, a tím i motivující koncept v psychologii. L. Festinger vymezil kognitivní disonanci, jako motivující vliv rozporů. Subjektová vnitřní jednota, souvisí se souzněním v jeho kognitivní sféře. Pokud se objeví nesouznění, vzniká u subjektu touha redukovat ji. Můžeme rozeznat tři druhy disonance, po učiněném chování, po rozporu mezi postojem a chováním, po zklamaných očekáváních. (Nakonečný, 2009)

2.3.4 Teorie atribuce

Atribuce je tendence člověka, přisuzovat určitému chování, výsledky úspěchů a neúspěchům vnější a vnitřní příčiny. J. A. Keller přisuzuje pojmu atribuce tendenci převádět své vlastní chování spolu s pozorovanými událostmi na určité příčiny ať již motivy, vlivy okolí nebo schopnosti. Tato teorie se zabývá vnímáním motivací jiných osob, reagováním jejich jednání, situací nebo prostředí, které určují procesy. (Nakonečný, 1996, str. 25)

Atribuce se zabývají spíše než událostmi, situacemi co je způsobuje, nachází tedy odpovědi na otázky. Převládají otázky typu: „Proč? Jak k tomu došlo? Co to způsobilo? Kdo za to může?“. Při analýze atribucí je nejčastěji využívána koncepce Kellyho, ten navrhl schéma, s jehož pomocí dochází ke zkoumání výpovědí dotazovaných osob anebo písemných materiálů. Tato metoda je jednou z hlavních metod „kvalitativní analýzy“. (Kolman, 2012, str. 35)

Pro subjekt, jsou důležité atribuce, které se vztahují k jednání ať již úspěšné nebo neúspěšné, příčiny tohoto jednání spatřuje následně subjekt sám v sobě nebo ve svém okolí. Vnitřními atribucemi, jsou tedy schopnosti a úsilí, lehkost a obtížnost úkolů a náhoda. Pokud si tedy subjekt vysvětluje, své neúspěchy vnějšími příčinami, zeslabuje tím vzniklý zážitek z neúspěchu nebo naopak. (Nakonečný, 1996, str. 228)

2.3.5 Teorie behavioristická

Začátek behavioristické teorie byl zaměřen výhradně na experimenty ohledně výzkumu chování zvířat v laboratořích. Na základě toho byl vybudován zejména koncept drive. Jen málo behavioristů, bylo ochotných připouštět do konceptů i specifika lidské mysli. Koncepty, konstrukty a behavioristická teorie byla vypracována dle konceptů, konstruktů, výzkumů spojené s učením. (Nakonečný, 1996, str. 157)

Watson považoval učení za základ chování, kdy dochází ke zřetězení podnětů a odpovědí. Tento přístup byl označován, občas jako S-R psychologie. Později se tomuto přístupu začalo říkat Behavioristická teorie, která hledá vždy nějakou hybnou sílu, která učení nastartuje a později je schopna udržet jej v činnosti. (Kolman, 2012.)

Tento směr měl značný vývoj díky objevům I. P. Pavlova, tedy jeho teorií podmíněného spoje. Tato teorie byla během let rozvinuta ještě o teorii operantního podmiňování. Pavlovovy teorie byli prováděny na psech, sledoval v nich projevy trávení,

kdy zjišťoval a měřil uvolňování enzymů v těle. V procesu učení, kdy jsou vytvořené podmíněné spoje neutrálních podnětů spojovány s odpověďmi. Jeho objev byl výjimečný z hlediska zkoumání mozkových funkcí, pomocí experimentální metody. (Kolman, 2012)

Americkým přínosem pro tuto teorii bylo operantní, nebo také instrumentální podmiňování, jde o posilované důsledky chování v průběhu určitých činností. Odpověď při tomto druhu učení, mění budoucí pravděpodobnost v odpovědi. (Kolman, 2012)

Behavioristé, se zabývají určením proměnných, které se dají pokládat za motivující. J. S. Brown za tyto případy určil proměnou kdy: „1. proměnná může být označena za motivující, jestliže usnadňuje nebo energetizuje reakce různých kvalit; 2. jestliže se učení novým reakcím jeví jako závislé na měřených manipulacích s těmito proměnnými; 3. jestliže změny těchto proměnných vedou k zeslabení určitých reakcí; 4. jestliže ovlivňuje chování a nelze to vysvětlit ostatními známými způsoby, např. učením, vnímáním atd.“ (cit. podle Nakonečný, 1970, str. 211)

Výzkumy prováděné s oběma typy podmiňování, prokázali, že podmiňování je součástí chování lidí. Klasické podmiňovací procesy se podílejí na vzniku strachu, fobií, averzí a problémových návyků u dětí. Poznatky o operantním podmiňování mohou být využity při výcviku zvířat. Chování je ale daleko složitějším jevem, než vyplývalo z teorií behavioristických, založených na konstruktu drive. (Kolman, 2012)

Teorie behavioristická, byla uznávána až do 60. let minulého století, značná řada kritiků následně upozornila na složitější vidění lidské motivace než jen řetězení řady stimulů a reakcí. Tato teorie měla za následek zkoumání mnoha pokusy, i když tyto pokusy byli prováděny spíše na zvířatech než na jedincích. (Kolman, 2012)

2.3.6 Teorie drivů a homeostáze

Teorie drivů úzce souvisí s homeostatickou regulací, spolu se snaží objasnit podstatu motivů, které zajišťují individuální přežití. Typičtí představitelé jsou žízeň a hlad. Homeostaze je tendence živých organismů udržovat vnitřní hodnoty na určité úrovni. Pokud se objeví větší odchylka, organismus se snaží obnovit rovnovážný stav. (Plháková, 2003, str. 329)

V anglické literatuře bývá označována síla, která učení nastartuje jako drive, jinými slovy termín pro pojem motivace. Tato koncepce označována jako Drive, můžeme přeložit

jako hnací potřeby. Některé pojmy převzaté z angličtiny nebývají vždy překládány. Při nepřesném označení můžeme termín označit jako „pud“. (Kolman, 2012, str. 35)

Hull (cit. podle Plhákové, 2003) považoval pojem drive, za motivační stav, během kterého dochází k různým tělesným činnostem. Podněcuje tedy organismus k určitému chování, které vede následně ke snížení napětí. Drive nelze pozorovat přímo, ale jeho existence může být chování organismu. (Plháková, 2003, str. 330)

Walter Cannon označil pojmem homeostáze vnitřního fyzikálního chemického relativního stavu rovnováhy, stability a konstanty. Proto tedy můžeme homeostázy definovat jako fyzikální a chemickou stabilitu organismu. (Homola, 1977, str. 69)

Známe celou řadu pŕdu neboli instinktů, ale drive je stále stejný a jediný, dochází pouze ke změně jeho intenzity. Tímto definováním velice připomíná libido, tedy motivační sílu definovanou od Freuda. Oba tyto pojmy jsou vybudovány na předpokladu, že homeostáze tedy rovnovážný stav je základní funkcí organismu. (Kolman, 2012, str. 35)

2.3.7 Incentivní teorie

Objekty, které umožňují uspokojování biologických potřeb, mají odměňující charakter, stávající se incentivami, ty mohou ovlivňovat chování, které vede k následnému odstranění napětí. (Plháková, 2004, str. 319)

Incentivní teorie zdůrazňují vnější události, nebo touhy. Incentivy jsou tedy motivační předměty. Pokud chceme něco, tak jeho povaha nás navádí určitým směrem. Některé Incentivy mohou fungovat jako odměny, které zpevňují faktory nezávisle na předchozím učení. Sekundárními posilujícími faktory, jež získali svou pozici, naučením vztahů k dalším jevům. Tato teorie se tedy zaměřuje na osvojení kontroly motivace a zkušenosti s touto kontrolou. (Atkinson, 2003, str. 349-350)

Motivace tedy směřuje chování k incentivě, která představuje příjemný pocit, nebo se snaží naopak redukovat ten nepříjemný. Charakteristický afekt, je incentivní motivace, kdy může být formou příjemného, podněty, které zvyšují naši schopnost přežít nebo naopak nepříjemnými důsledky, které ohrožují naše přežití. (Atkinson, 2003, str. 350)

2.3.8 Fyziologické a biologické přístupy k teoriím motivace

Většina hodnotných poznatků, ohledně motivace byla publikována kolem roku 1960. kdy se řada významných autorů jako je B. F. Skinner, I. P. Pavlov, Clark L. Hall, pohlížela na člověka jako na biologický stroj. (Plamínek, 2010, str. 114)

Jedinec je bytost nejen biologická ale i společenská. Nedostatky v sociální oblasti, vnímá většinou jedinec velmi přesně, zatímco nedostatky ve fyziologické oblasti nebývají tak často zjistitelné. Většinou mají ale tyto nedostatky psychické následky. Kulturní faktory ovlivňují způsoby chování, mohou se ale i ovšem uplatňovat v potlačování určitých impulzů. Jedinec proto může mít silnou motivaci s kulturně určenými objekty. (Nakonečný, 1996, str. 59)

Biologické přístupy k motivaci lze rozdělit do kategorií skládajících se z genetických předpokladů motivovaného chování, budoucí mechanismy a systémy biologického monitorování. Biologové minulého století, Frish a Lorenz, Tinbergen zabývající se vývojovou teorií, přišli s novou koncepcí, nazývanou se etologie. Dle nich bylo chování vyvíjeno s evolucí druhu, a je tedy specifické pro výzkum v přirozených podmínkách. Můžeme proto tedy chování a mechanismy motivace považovat za výsledek chování druhu. Následným sledováním vedlo ke vzniku dalších specifických koncepcí a to zejména sociobiologie bývá aplikován nejen na lidské chování ale i na zvířecí. (Kolman, 2012)

V tradičním pojetí, bylo uváděno, že vše je způsobeno biologicky danými a ovlivnitelnými instinkty v lidském životě. Teorie byly zakládány na hlavních termínech, jako jsou instinkt a pud. Pudem byli označovány motivy organických a biologických funkcí jako je hlad, žízeň nebo sex. Instinkt, je využívám u specifických forem chování nebo momentů chování člověka. (Farková, 2008, str. 85)

Koncepce sociobiologie, přinesla novou teorii nazývanou se teorie sobeckého genu. Dle ní, se jednotlivý živý tvorové neúčastní evoluce ale hlavní její prioritou jsou geny. Gen je tedy určitá chemická struktura, která se dokáže replikovat. Replikuje se mimovolně, gen, který se přestane replikovat, přestává i existovat. V rámci evoluce se geny tedy vytřídí. Dochází tedy k vývoji jednobuněčných teorií na mnoha buněčné. (Kolman, 2012)

Úroveň excitace nám označuje stupeň nabuzení nebo naopak úroveň útlumu. Tělesná a duševní činnost může probíhat na různých excitačních úrovních. Tato úroveň se tedy týká intenzity a kvality. Změny v její úrovni jsou prožívané emoce a motivace, podstatná a hlavní je tedy považování tělesné reakce. Úrovní excitace a výkonem, vyjadřuje vztah

křivka, která má tvar obráceného U, tato křivka tedy popisuje, že je výkon zvyšován z úrovní excitace, až do určitého bude a následně s dalším vývojem je vývoj excitace snižován. (Kolman, 2012)

Biologické monitorování je zaměřeno na uspokojování základních potřeb. Výzkumy z této oblasti byli zjišťovány především na zvířatech. V dnešní době je však ze strany veřejnosti, značný odpor k těmto výzkumům, i když mají tyto výzkumy značný podíl na rozvoji medicíny a biologického poznání. (Kolman, 2012)

2.4 Využití motivace

Motivace slouží k uspokojování potřeba individua, tyto potřeby vyjadřují nedostatky ve fyzickém a sociálním bytím. Motivace tedy určuje účelné chování, které zajišťuje vitální a sociální funkci individua. Motivace může být však i uplatňována v organizace chování, které se stává účelným vlivem učení, jehož instrumentální vzorce chování, se organizují kolem důsledků, ty byli vyvolány předchozím chováním. Tak se lidé následně učí apetencím nebo averzím, které souvisí s motivy. Proto v následující podkapitole se budeme zabývat využitím motivace a výkonem, který je ovlivňován motivací.

Základní podmínky učení mají vztah k motivaci a tedy, jedinec je motivován k dosahování odměn a vyhýbání se trestům. Motivace, tedy tvoří základní psychologický fenomén, kolem určitých motivů je organizují určité chování a postoje lidí a ty propůjčují chování psychologický charakter. Pokud chce někdo porozumět chování jiného člověka, musí se jedinec identifikovat motivy tohoto chování, a to tedy porozumět hodnotové orientaci osobnosti. Proto tedy motivace směřuje do intimní sféry individuálního psychického života. Tedy biologické základy určitých lidských hodnot jako je například mateřství.

Dle Johna Adlera (2004, s. 15) může být k určitým termínům jako je přístup k práci, orientace na práci, úsilí, vůle, nadšení přiřazena určitá vlastnost jako je energie, pracovní nasazení, houževnatost, rozhodnost, a přesvědčivost, vystihující znaky motivace. Znaky motivace jsou vždy to první, co zaměstnavatelé používají při výběru zaměstnance. Lidská vůle se liší od zvířat, počítačů a strojů právě tím, že se rozhoduje mezi potřebami, přáními a možnými činy. Termín Síla vůle může být někdy popisován jako síla nebo energie, napomáhající lidem k uskutečňování jejich vůle nebo záměrů, je právě schopnost jednat jistým způsobem a ignorovat jiný.

2.4.1 Výkon a motivace

V oblasti výkonové motivace vychází do popředí právě sociální motivace a její působení a sociální determinace. D. C. McClelland se věnoval ve svých pracích zejména výkonovému motivu. Kdy výkon je aktivita, dle níž začíná mít osoba vnitřní potřebu dosáhnout určitého cíle, během dosahování je tato aktivita doprovázena úspěchem nebo i neúspěchem. Dosahování cíle může být překaženo vnějšími nebo osobními nedostatky, které mohou mít vliv na pozitivní anebo naopak negativní osobní stav. McClelland se zabýval výkonovou motivací celých populačních skupin. Během kterého dochází k vývoji výkonného motivu, který stimuluje podnikatelskou činnost. (cit. podle Výrost a Slaměnik, 2008, str. 154)

Výkonnost je podstatná hodnota tržní společnosti, je to tedy velmi zkoumaný motiv. Velmi úzce souvisí s teorií atribuce. Výkon je zkoumán především ve spojení s pracovním výkonem, ale má dimenze motorickou a mentální. I když jsou často ambiciózní a aktivní odmítají příliš těžké úkoly, kdy se neradi vystavují riziku, ale nepřijímají ani příliš jednoduché úkoly. V teorii výkonové motivace, jsou uplatňovány proměnné, jako jsou pohnutky k určitému úspěchu, očekávání a zážitek úspěchu. Pokud má jedinec slabý motiv výkonu, je tento motiv spojen s nízkými aspiracemi, které jsou fantazijní a prožívají touhu po úspěchu. Strach z neúspěchu je spojen s očekáváním dalšího neúspěchu, což vytváří silnou bariéru. (Nakonečný, 1996, str. 227-228)

Nejsilnější tendence dosáhnout výkonu, je při plnění úkolů střední obtížnosti a při silném motivu výkonu. Tato síla je vytvářena již od raného dětství. Dle výzkumů právě u dětí, které rodiče vedli k samostatnosti, a za účelem úspěchu v těchto samostatných výkonech byly odměňovány. (Nakonečný, 2009, str. 219-220)

Analýzy výkonové motivace vychází z několika koncepcí, přičemž osoba:

1. přisuzuje úspěch schopnostem, je pravděpodobné, že se opět znovu do takové věci pustí. Motiv je tedy v této koncepci, vycházející hlavně z dosažení úspěchu.
2. se domnívá, že úspěchu bylo dosaženo jen díky úsilí, které vynaložila, pak bude zopakování výkonu v budoucnosti záležet na znovu vynaložení úsilí. Zde je motiv tedy odhadem úspěchu v těchto situacích.

3. se domnívá, že výsledek nemohla ovlivnit. V tom případě tedy nemá na úroveň její motivace žádný vliv. Můžeme tedy říct, že jsou zde incentivní hodnoty úspěchu. (Kolman, 2012, str. 35)

Dle Atkinsona (cit. podle Výrost a Slaměník, 2008, str. 155) předpokládá, že jedinec je orientovaný především na získání úspěchu a snaze vyhnout se neúspěchu. Hodnota úspěchu se tedy odvíjí od pravděpodobnosti úspěchu v určité činnosti, zcela opačný proces je pokud má ale osoba silnější motivy vyhnout se neúspěchu. Zavedl oproti teorii McClellandova pojetí, také pojem vyhnout se neúspěchu vedle dosud známého motivu dosáhnout úspěchu.

Mnoho jedinců vnímá práci, jako velmi důležitou součást lidského života. Bez ohledu jaký k ní mají přístup, zda se jí vyhýbají, vyhledávají nebo nenávidí. Pracovní výkon nám tedy neurčuje výši mzdy. Mzda je určována cenou práce na trhu práce. Cena práce se však liší dle odvětví, ve kterém se nachází a rizika, jež je spojené s prací. Předpoklad mzdy, určující pracovní výkon, jako identifikaci pracovního ohodnocení, by znamenal, že pracovník nacházející se na pozici nižšího pracovníka odvádí nižší výkon, než pracovník působící na vyšší pracovní pozici není pravdivý, pracovní výkon neovlivňuje výši mzdy. Někteří lidé mohou tedy pracovat bez finančního ohodnocení, i když mzda tvoří zdroj obživy. (Kolman, 2012)

Význam peněz, pramení právě z jejich jedinečného souboru funkcí a charakteristik ať již to jsou peníze jako prostředek směny, nositel bohatství, základ pro srovnání, prostředek uznání, všestranný a obohacující funkce pokud jde o uspokojení potřeb jedince, nebo i rodiny. Motivační výkon financí je prchlivý, tedy není stálý a časem se vytrácí. Peníze tedy můžeme označit jako faktor vnější, zatímco motivátory vnitřní mají dlouhodobější charakter, protože jsou v práci přímo obsaženy. Oba tyto faktory se ale mohou vyskytovat současně. (Adler, 2004, str. 167)

Furnham a Argyle (cit. podle Kolman, 2012), se ve svých pracích zabývajících se výši příjmů jako faktoru ovlivňujícího pracovní výkon. Pro tyto teorie, podávají tyto důvody, určující malé rozdíly, mezi příjmy a pocity blaha:

- Adaptace- pokud je jedinci zvýšen plat, dochází u něj k příjemnému pocitu. Po určité době ovšem ale dochází k zvyknutí na tuto situaci a navrácení do původní úrovně. Zvyšování platu, by tedy nebylo efektivní, kdyby k němu docházelo příliš často.

- Srovnání- lidé se porovnávají s druhými, na těchto základech tedy určují, zda jsou chudí nebo bohatí. Pokud ovšem dojde k navýšení platu, nastane jejich posun na společenském žebříčku.
- Alternativy- pokud, mají lidé více peněz, dochází k zmenšení jejich svobody a dochází naopak k jejich společenskému růstu.
- Starosti- pokud mají jedinci dostatek peněžních prostředků, nacházejí nové starosti, kterými se zabývají, jako je třeba zdraví.

Při vymezení základních pojmů a teorií, které jsou potřebné pro další motivaci sociálních pracovníků, přejdeme tedy k samotnému výzkumu.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 METODOLOGIE VÝZKUMU

Praktická část bakalářské práce, se zabývá provedeným kvalitativním výzkumem na téma Motivace sociálních pedagogů k výkonu profese. V následující podkapitole je popsán metodologický základ provedeného výzkumu. Uvádím zde formulaci výzkumných cílů spolu s výzkumnými otázkami.

3.1 Výzkumné cíle

Výzkumné cíle jsou orientované, především na cíl výzkumu, který bych chtěla využít k zpětné vazbě, pro zlepšení nebo změně, vedení sociálních pedagogů.

Výzkumné cíle, jsou tedy formulované následovně:

- Porozumět druhům motivací vedoucích sociální pracovníky k výběru práce v sociální oblasti.
- Druhy motivace, které dle sociálních pedagogů slouží k výkonu jejich odborné činnosti.
- Názory sociálních pedagogů na motivaci potřebnou k výkonu odborné činnosti.
- Odkrýt, zda sociální pedagog je ovlivňován svou odbornou činností i v domácím prostředí.

3.2 Výzkumné otázky a zdůvodnění

Pro tento výzkum, byli výzkumné otázky, které neobsahují vnitřní hierarchii, jsou tedy podřízeny formulovanému výzkumnému souboru.

Na základě výše zmíněných cílů jsem formulovala výzkumné otázky takto:

- Jaké jsou názory sociálních pedagogů na motivaci podněcující je k odborné činnosti?
- Jaká motivace slouží pro výběr práce v sociální oblasti?
- Jaké druhy motivací ovlivňují výkon sociálního pedagoga?
- Jaké druhy motivů mají sociální pedagogové ve své odborné činnosti?
- Jakou hlavní motivaci mají sociální pedagogové pro výběr svého povolání?
- Jaký druh zpětné reakce preferují sociální pedagogové?
- Jaký styl vedoucího pracovníka preferují sociální pedagogové?
- Jaký styl vedení ve své odborné činnosti nejvíce uvítají sociální pedagogové?

3.3 Výzkumný design

Pro výzkum tedy byla použita analytická technika otevřeného kódování, teorie bude systematickým shromažďováním údajů, induktivně odvozena a odhalena analýzou získaných údajů. I přesto, že již existuje celá řada zavedených designů, které zastává řada autorů, někteří z nich vytváří své vlastní designy. Techniky, jsou proto závislé na kombinování metod pro sběr dat a technik, které slouží k analýze a interpretaci výzkumů.

3.3.1 Výzkumný soubor

Respondenty, vybrané pro tento výzkum tvoří 5 sociální pedagogové působící na pracovní pozici jako je sociální pracovník, ovšem zastávající pracovní činnost sociálního pedagoga se vzděláním sociálních pedagogů. Během tohoto výzkumu, byli zmiňovány soukromé informace, týkající se uvedených respondentů, proto je skryta jejich identita.

Respondenty jsem získávala, výběrem zařízení, ve kterých mají uplatnění sociální pedagogové, proto první setkání bylo realizováno formou vysvětlení, čeho se výzkum týká a prosbou o zrealizování rozhovorů. Respondenti, chtěli vždy znát otázky, které se mohou v rozhovoru vyslovit. S žádným s respondentů jsem se neznala z dřívějšíka.

Rozhovory se odehrávaly v pracovním čase respondentů, se souhlasem jejich vedoucího pracovníka, který souhlasil s realizováním rozhovorů, a tedy byli rozhovory realizovány v zařízení, ve kterém respondenti pracují. Jeden rozhovor byl nahráván na veřejném místě, mimo pracovní čas respondenta, z důvodů nesouhlasu vedoucího pracovníka s realizovaným rozhovorem.

3.3.2 Zdůvodnění výzkumného souboru

Většina výzkumů zaměřených na zkoumání motivace, je zaměřených na zkoumání studentů a motivace vedoucí je k výběru zaměření pracovní pozice sociálního pedagoga, nebo motivace klientů, pro absolvování terapií. Já jsem zvolila jako výzkumný soubor, tedy osoby působící na pracovních pozici sociálních pedagogů.

Proto jsou tedy hlavním výzkumným souborem sociální pedagogové, kteří absolvovali studijní obor Sociální pedagogiku- sociální pedagog. Rozhodujícím pro výběr respondentů byl souhlas s absolvováním výzkumného šetření ale také i možnost nahrávání prováděného rozhovoru na diktafon. Výzkumný soubor tedy tvořilo 5 respondentů, ochotných účastnit se nahrávaného rozhovoru. Hlavním záměrem je tedy určit motivace, které vedou sociální

pracovníky k výkonu jejich odborné činnosti. A to tedy zjištění co tyto osoby, motivuje k výkonu k pracovní činnosti.

Seznam zúčastněných respondentů:

Sociální pedagog 1 – činnost vykonává jedenáct let

Sociální pedagog 2 - činnost vykonává pět let

Sociální pedagog 3 - činnost vykonává čtyři roky

Sociální pedagog 4 - činnost vykonává pět let

Sociální pedagog 5 - činnost vykonává velmi krátce a to dva měsíce

3.3.3 Technika sběru dat

Jako techniku sběru dat, byla zvolena na efektivní metodu rozhovoru, která umožní proniknutí do hloubky zkoumané věci. Během rozhovoru je zde i možnost, klást doplňující otázky, které z uvedeného rozhovoru vyplynou.

Základní seznam otázek byl tedy následující:

Jak dlouho již vykonáváte profesi sociálního pedagoga?

Co vás motivovalo k práci sociálního pedagoga?

Co bylo hlavní motivací k výběru sociálního pracovníka?

Co Vás nejvíce motivuje na práci sociálního pedagoga?

Jaká je hlavní náplň Vaší pracovní činnosti?

Co Vás podněcuje k práci?

Jaký styl vedoucího pracovníka byste nejvíce uvítala?

Dostává se Vám zpětná reakce Vaší činnosti?

Jak moc je tato reakce pro Vás důležitá?

Jak probíhá hodnocení Vaší pracovní činnosti?

Co je dle Vás nejlepší model hodnocení?

Ovlivňuje činnost sociálního pedagoga Váš osobní život?

3.3.4 Analýza dat

Pro svůj výzkum jsem uskutečnila nahrávky rozhovorů, přepsala do textu. Kvůli nadměrnému shromažďování dat, při přepisu rozhovorů, byly tady vypuštěny úplné doslovné přepisy rozhovorů, rozhovory jsem tedy přepsala do souvislého textu. Následně pro analýzu dat, jsem využila metoda otevřeného kódování během, během kterého jsem vymezila finální kategorie, které se skládají z tematických subkategorií, ty obsahují kódy vytvořené z jednotlivých výroků, nebo jejich částí.

3.3.5 Etika výzkumu

Etická dimenze výzkumu je nedílnou součástí, mnoha výzkumů, k náležitostem výzkumu patří i zvažování důsledků uveřejněných závěrů, které zkoumá člověka a jeho působení. Místo jmen respondentů, bylo použito označení „sociální pedagog“, a číslo uskutečněného rozhovoru, pro co největší míru anonymity respondentů. V provedených rozhovorech, se vyskytlo několik jmen osob a názvy organizací, ve kterých respondenti pracují. Pro větší míru anonymity byli tato jména a názvy organizací označena písmenem x. Všichni respondenti uvedli souhlas s nahráváním rozhovorů.

3.4 Interpretace dat

Při tomto výzkumu nebylo použito numerické organizování dat, ale pouze systematické nenumerologické organizování, která má odhalit témata, pravdivost, datové konfigurace, formy a vztahy. Data jsou dokumentována pro zajištění, kontroly procesu kvality a pro průhlednost tohoto výzkumu.

Kategorie vytvořené pro interpretaci dat v tomto výzkumu jsou následující:

Kategorie 1: Proč si volíme pomáhající profesi

Kategorie 2: Jaké povolání bych chtěl vykonávat

Kategorie 3: Proč ráno vstávám nebo nechodím do fabriky

Kategorie 4: Proč dělám to, co zrovna dělám

Kategorie 5: Vedení jako základ pracovní činnosti

Kategorie 6: Kdo může ocenit

Kategorie 7: Odezva jako základ práce

Kategorie 8: Prolínání dimenze osobní a profesní

Na základě rozhovorů s respondenty jsem utvořila kategorie, u těchto kategorií jsou vždy uváděny výroky respondentů, na jejichž základě dané kategorie vznikali vlastnosti, které jsou následně dokládány částmi rozhovorů, rozhodující pro tuto jednotlivou kategorii. Některé z částí rozhovorů, byli použity ve více kategoriích, protože charakterizují více jevů.

3.4.1 Kategorie 1: Proč si volíme pomáhající profesi

Tato kategorie slouží jako podrobnější popis motivace, která hraje důležitou roli, při výběru sociálních pedagogů, zejména tedy výběr oblasti, ve které chce daný jedinec pracovat, sociální oblasti, zaměřené na pomoc ostatním členům společnosti. Pokud tedy mluvíme o této kategorii, můžeme ji založit na základě teorie potřeb, tedy vědomé, zjišťování neuspokojených potřeb, tyto potřeby plynou z přání něčeho dosáhnout nebo něco získat.

Z provedených rozhovorů, respondenti uváděli, jako důvody pro volbu sociálního pracovníka byli zejména jejich osobní stanovené cíle, výběr pomáhající profese si jedinec volí právě jako cestu, nebo způsob jednání, sloužící k dosahování životních cílů jedinců, motivace pro výběr v sociální oblasti, můžeme je tedy určit jako způsob sloužící k uspokojování osobních životních cílů, nebo jako změnu dosavadního života, toto uspokojení nebo změna života slouží k osobnímu prospěchu respondentů, „*potřebu utéct*“ z dosavadního života a „*podívat se na ten život, úplně z jiné, z jiného úhlu pohledu*“. Jako životní cíl můžeme označit i potřebu „*vždycky jsem chtěla dělat s lidmi, chtěla jsem vždycky být v těch pomáhajících profesích*“.

Tato motivace, jak ji víc označil Maslowova konceptu teorie potřeb (cit. podle Adair, 2004, str. 36), který se skládá z potřeby seberealizace, tedy touhy člověka po sebenaplnění, tedy realizace v oblasti, pro kterou má daný jedinec určité předpoklady nebo zájem pro určitou danou skupinu lidí, a zejména potom vzdělávání se ohledně této skupiny lidí, přinášení nových poznatků a předávání zažitých zkušeností jiným jedincům. „*Připadalo mi to zajímavé, i třeba pro nějaký osobní jako dobrý pocit, že jsem nějak prospěšná*“.

Cíle, které mohou být pomocí pracovní činnosti naplňovány, volí sociální pedagogové ze svých osobních předpokladů, vloh, dovedností a schopností charakteristické pro jedince, kteří vykonávají profesi sociálních pedagogů a mají k tomuto povolání charakteristické soubory vlastností podobné jako ostatní jedinci v sociálních službách. Nakonečný určuje jako charakteristické vlastnosti člověka, tedy hlavně jeho individualita, tedy jeho jedinečnost, která s přibývajícím věkem po určitou mez narůstá. U mnoha lidí, je však tato

individualita společná vlastnost s některými lidmi. Tito lidé, mají mnoho psychických vlastností, které tvoří určité soubory, které jsou pro tyto jedince charakteristické. (1993, str.113) „*jsem jako by sociálně zaměřený člověk, ráda komunikuju, umím komunikovat. Myslím, že mám v sobě hodně empatie*“ zvolený životní cíl, je tedy kromě pomoci, a osobního vzdělávání formulován i pomocí míry empatie v jedincích a zejména dalším zájmu. Sociální pedagog tedy nemůže být osoba, která nezvládá nebo nerada komunikuje s jedinci, a nezajímá se o jejich způsob života, a nedokáže jim, poskytnou patřičnou pomoc, rady, ohledně způsobu života, a správně podat nápomocné postupy pro další způsob života.

Pro výkon profese sociálního pracovníka, slouží i potřeba afilace (cit. podle Nakonečný, 2009, str. 214). pokud osoba má potřebu afilace, můžeme tuto potřebu v širším slova smyslu označit za potřebu vyskytovat se v přítomnosti druhých lidí. Tuto potřebu můžeme v roli sociálního pedagoga znázornit z touhy setkávat se u určitou cílovou skupinou lidí „*pracuji s touto cílovou skupinou co je Alzheimerova choroba*“.

Motivace, tedy slouží pro výběr zaměření sociálního pedagoga, vychází právě z osobního uspokojení a potřeb být klientům potřebný, bez ohledu na to, zda se práce daří anebo ne. Sociální pedagog je tedy motivován v práci svými vlastními touhami a potřebami. Tedy pro své uspokojení.

3.4.2 Kategorie 2: Jaké povolání bych chtěl vykonávat

V první kategorii, jsme přiřadili jako největší motivaci, pro výběr sociálního pracovníka, právě motivace, která slouží k zajišťování potřeb seberealizace. Pro výběr kategorie, povolání sociálního pracovníka, figuruje, také potřeba seberealizace sociálních pedagogů a promítnutí jejich osobních predispozic, které vyplývají nejen z jejich schopností ale i jejich osobních předpokladů „*jsem jako sociálně zaměřený člověk, ráda komunikuju, umím komunikovat. Myslím, že mám v sobě hodně empatie*“ do profesního světa. Zvolení cílové skupiny je dle vyplývajících rozhovorů pro sociální pedagogy jeden z nejdůležitějších cílů jejich profesního zaměření.

Výběr pro sociálního pracovníka, tedy blíže určují schopnosti daných jednotlivých jedinců, tyto schopnosti vychází z osobních predispozic jedinců, ať již to jsou schopnosti komunikace „*ráda komunikuju, umím komunikovat.*“ tak dále to mohou být vlivy okolí, kdy jedince předpokládá, že se s nimi v dané situaci neseťká „*A to zdravotnictví, nevím asi jsem se bála jako pohledu krve. Nechtěla jsem ani na sestřičku ani na doktorku.*“

Sociální pedagog, který vykonává řadu funkcí, musí mít tedy i kompetence, důležité k tomuto povolání. Jak již zmiňuje Bakošová (2008, cit. dle Procházka, 2012, str. 79) kompetence sociálního pedagoga označila jako výchovně vzdělávací, poradenské, Manegamentu, reedukační, preventivní. Jedinec, volící si profesi sociálního pedagoga musí mít tyto kompetence splňovat při výkonu své profese, ale dle mého názoru měl by mít náznak těchto kompetencí ve svých schopnostech již při volbě profesního zaměření, z uvedených rozhovorů, můžeme jasně rozlišit základ pro kompetenci výchovně-vzdělávací a kompetenci preventivní. Následující citace respondentů, jsou obohacené o vymezení budoucí kompetence, které jsou rozvedené o identifikaci, dané kompetence dle Bakošové (2008, str. 193-194):

- *„potřeba zjistit nebo více teorie a teoretických znalostí aby se dalo tady s touhle skupinou pracovat“* – Z této citace můžeme, rozlišit základ pro potřeby výchovně vzdělávací kompetenci, kdy sociální pedagog potřebuje mít znalosti v práci s cílovými skupinami a použití různých strategií a metod, tyto znalosti mohou sloužit sociálním pedagogům pomoci v následné realizaci preventivních programů.
- Vnímání rozdílů, mezi určitými skupinami lidí, kdy *„jedna rodina žije normálně a pak máte nějakou tu sociální patologii v té rodině, člověk si potom není ani jistej, že tak jako by“*. Jedinec, tedy vnímá rozdíly, mezi určitými skupinami lidí, a chce ovlivňovat další rodinný vývoj, nebo napomáhat k odstraňování nebo prevenci těchto nerovností. Toto můžeme označit jako budoucí preventivní kompetenci.

Dalšími znaky, mimo dispozic pro vývoj budoucích kompetencí sociálního pedagoga, jako profesního oboru, je jak již jsme zmínili i zájem o jistou určitou cílovou skupinu, *„Tak jak už jsem říkala, pracuji s touto cílovou skupinou... potřeba zjistit nebo více teorie a teoretických znalostí aby se dalo tady s touhle skupinou pracovat.“* Zejména pak je určující zájem a snahu dozvědět se více, teoretických znaků této skupiny.

Určující pro výběr oboru sociálního pedagoga v oblasti sociálních služeb byla motivace dotýkající se zejména sfér sebevzdělávání pracovníků v daném oboru. Vlastnosti, této kategorie a kategorie předchozí konkrétněji tedy „Začátek výběru“, se prolínají. Tato kategorie je tedy zaměřena na osobním prospěchu, zejména na dalším sebevzděláním v konkrétních oblastech a dalších informacích, potřebných pro práci se zvolenými cílovými

skupinami. Osobní prospěch ale nezávisí na dalším sebevzdělání ale také na potřebě pomoci lidem, tedy vlastní potřebnosti pro společnosti a vztah k ostatním.

3.4.3 Kategorie 3: Proč ráno vstávám nebo nechodím do fabriky

Tato kategorie je zaměřená na přímou motivaci, která současně působí na dané respondenty při výkonu jejich pracovní činnosti, a napomáhá tedy k dalšímu výkonu profese. Tato motivace vychází zejména z uspokojování potřeby respondentů „že jste byla někomu užitečná a pomocná, když on vlastně se dostane do situace, ve které sám neumí nebo nemůže pomoci.“ a jejich potřebě být prospěšný okolí. Aby mohl sociální pedagog dále vykonávat, činnost, slouží jako hlavní zdroj motivace tedy potřeba vnímat posun klientům, tedy odměna za odvedenou práci. Sociální pedagog tedy potřebuje vnímat od okolí, že práce, kterou odvádí, je prospěšná klientům „Takže tedy tohle co mě motivuje je to, že vidím, že ti lidi jsou spokojení, šťastní a že se tady cítí v bezpečí.“, a zda volí správné druhy poskytovaných sociálních služeb a napomáhá správnému řešení situace klientů. „A vím, že se s něma pracuje, že si s nima vytváří určité aktivity a tyto aktivity, že jsou jim blízké. Že se snažíme tady pro ně vytvořit to prostředí, kde by se cítili v bezpečí a aby určitým způsobem byli šťastní.“.

Dalším velmi důležitým motivačním faktorem je i názorný posun klientů, který sociální pedagog vnímá, a znázorňujeme tedy správný postup zvolených technik pro pomoc klientům. „Vyloženě, jak třeba tady ty lidi i přiberou, jak jsou čistý, jak dokážou i abstinovat. Jak dokážou zvládat režim ale je to opravdu o každém člověku zvlášť.“ Posun klientů, nemusí být vždy patrný, „Někdy máte pocit, že byste toho nejraději nechala, protože ale to je vždycky. Když se něco nepovede, nebo když je toho hodně nebo se nevydaří den.“ ale i tento nepovedený faktor, může sloužit jako další použitelná motivace k většímu výkonu a k opětovnému dosažení cílů.

Pro tuto motivace ale nemusí vždy docházet k závěrům, ať již pozitivním nebo negativním výsledkům, motivační faktor může vycházet i jen z přímé pomoci druhému. *Já v sobě mám takový jako by pocit, že každý den musím někomu pomoci, abych byla jako by v klidu. Je to asi spíš ve mně.*“ Motivační faktor tedy nemusí přímo záviset na výsledcích, které se dostavují v průběhu pracovní činnosti, ale mohou souviset, s cíli jedinců, kteří si je volí k dosahování svých malých cílů, protože velké si nechtějí volit.

3.4.4 Kategorie 4: Proč dělám to, co zrovna dělám

Kategorie zaměřující se na podněty, které v motivaci sociálních pedagogů působí jako motivátory pro další motivaci. Můžeme tuto motivaci srovnat i s teorií výkonové motivace, ta se projevuje právě tím, že člověk realizuje úkoly na určité úrovni, a přitom se ohlíží na standardy dobrého výkonu. Murray (cit. podle Plhákové, 2004, 372) definoval úspěšnost výkonu jako potřebu úspěchu jedince ve výkonových motivacích, touto potřebou uplatňovat pomocí své schopnosti a snahu vykonat něco obtížného, pro překonání stanovených překážek.

Dle Tomana, který uvádí, že motivace je řízena z vnitřních nebo vnějších motivů, vnitřní motivy, jsou orientovány na dosažený výsledek, zajímavou a zábavnou činnost, osobní růst, společensky významnou práci, společenské postavení. Zatímco vnější motivy jsou finanční odměny, zaměstnanecké výhody, pochvaly a uznání, povýšení, zahraniční cesty. (2010, str. 24)

Motivy pro tuto kategorii, můžeme tedy převzít z Tomanovy teorie, Toman (2010, str. 28) dále uvádí, že motivy jsou vnitřními silami s různými velikostmi a směry. Jedince má různé motivy, které působí na každého různou silou, a tedy vyvolají různou snahu potřebu uspokojit.

Tato kategorie je tedy tvořena podněty k práci, které jsou založeny na komunikaci s osobami v okolí sociálních pedagogů, na jejich osobních dispozicích, které jsou tvořeny velkou dávkou tolerance, vůči chování klientů, správným zvolením osobních cílů sociálních pedagogů, tedy vždy by měl volit malé cíle oproti těm velkým, zdlouhavým. Kategorie je tedy tvořena osobními motivy, které souvisí se současným životem sociálních pedagogů.

M. J. Lerner (1980, cit. podle Nakonečný, 2009, str. 193) definoval motiv spravedlnosti, kdy jedinec je na základě touhy, žít ve spravedlivém světě, motivován k vytváření spravedlnosti pomocí aktivního zapojení do života jedince, respondenti, tedy uvádí pomoc jedincům, pro vytvoření lepších podmínek života, nebo odstranění již vzniklých destruktivních způsobů života „jedna rodina žije normálně a pak máte nějakou tu sociální patologii v té rodině“. Podnět tedy pro danou motivaci, je spravedlnost, kterou může sociální pedagog napravit, pomocí výkonu své odborné činnosti.

Adler (2004, str. 157-158) kromě již zmíněných příležitostí pro profesní rozvoj, osobní růst zdůrazňuje i význam peněz, které hraje významnou roli v odměňování i finanční

ohodnocení, „*samozřejmě finanční ohodnocení za práci*“, které mají strategický význam záviselý na měřítku uznání. Slouží tedy jako prostředek směny a jsou nejužitečnější materiální odměnou, kterou může osoba dostat. Peníze mají v našem moderním světě několik funkcí, zejména pak slouží jako prostředek směny, slouží pro srovnání, mohou mít i význam uznání, ať již formou prémie, bonusů, dále mohou sloužit peníze jako uspokojení jiných lidských potřeb (jídla, přežití, zdraví, bezpečí, mohou sloužit i pro další vzdělání.

Z tohoto plyne, že sociální pedagog, ať již potřebuje rozvíjet svůj profesní rozvoj, nebo osobně růst a svou pracovní činnost využívá k osobnímu prospěchu, tedy sebevzdělání a zájmu o určité cílové skupiny, doplňování teoretických informací, osobnímu uspokojení, a všem dalším sebevzdělávacím cílům potřebují i finanční ohodnocení, které slouží sociálním pedagogům pro zajištění lidských potřeb. „*Hlavní motivací je, že mám práci, že potřebuju splácet a potřebuju věci, co jsou potřebný*“

U uvedených rozhovorů, kdy v jejich průběhu si na finanční ohodnocení vzpomněli z pěti uvedených respondentů jen tři. „*No finanční určitě ne. No ne, protože jako sociální pedagog jako takový nebo sociální oblast je hodně opomíjená.*“ Sociální pedagog tedy využívá finanční ohodnocení pouze jako prostředek, který zabezpečuje základní životní potřeby, dle Maslowa (cit. podle Adler, 2004, str. 29-30) jsou to potřeby fyziologické, v našem případě zabezpečování potřeb hladu a žízně, kdy peníze slouží jako způsob směny, za předměty, které pomáhají tyto potřeby uspokojovat. A jako potřeba jistoty, kdy peníze slouží jako způsob financování bydlení. „*Zase prostě, ono když vám to řeknu upřímně tak mám hypotéku. A to je prostě to co mě každé ráno v práci, říká, že vyloženě, že musím vstát.*“

3.4.5 Kategorie 5: Vedení jako základ pracovní činnosti

Správná motivace nevyhází jen z osobních, tedy vnitřních pohnutek. Ale pro správnou motivaci k výkonu činnosti sociálního pedagoga je potřeba i správné vedení, které vychází zejména z vedoucího pracovníka a ze stylu vedení, kterým působí na své podřízené. Proto je tato kategorie rozdělena na dvě části.

První část je zaměřena na samotného sociálního pracovníka a druhá část je zaměřena na styl vedení, který sociální pedagogové nejvíce preferují. Dle výpovědí respondentů, by vedoucí pracovník, měl být zejména demokratický styl vedení. Aby oni sami pociťovali ve své práci volnost výběru „*máme docela velkou velké pole působnosti*“, následujících

postupů a pociťovali značnou míru samostatnosti. *„Že mám takový jako, takovou míru rozhodování a takovou samostatnost.“*

Kdy člověk musí být *komunikativního*, v této oblasti tam potřebuje být zastoupen i ten lidský faktor, vzdělaný člověk, který zná dobře sám sebe, a zná dobře tu práci, těch lidí, kterou tu práci vykonávají, aby je mohl teoreticky a prakticky vést., empatický, rozumný. Vzdělaný nejen z teoretických hledisek ale i z praktického absolvování pracovní činnosti, *„člověk, který prošel tím provozem a který ví jak ta práce má vlastně vypadat a aby mohl určitým způsobem vést k, tomu aby ta práce byla vykonávána dobře“* měl by tedy projít *„provozem“*.

Dle respondentů, kteří vymezili zejména následné kompetence vedoucích sociálních pracovníků, jako okruh schopností a dovedností, a životních zkušeností, které se skládají zejména z:

- Vedoucí pracovník by měl ovládat umění komunikace, během, které komunikuje se svými podřízenými, které komunikací motivuje k další činnosti. *„O té komunikaci a hlavně prostě o té profesionalitě, jako takové.“* Slovně jim sděluje hodnocení jejich pracovní činnosti, která nemusí být vždy dobrá, a proto musí umět správně podat i kritiku, která nemusí být vždy dobře snášena. *„No určitě komunikativního, v této oblasti tam potřebuje být zastoupen i ten lidský faktor.“*
- Člověk, obohacený o zkušenosti získané z prací řadového sociálního pracovníka, vedoucí pracovník by tedy měl být člověk, který již má za sebou zkušenost z prací svých podřízených. Aby jim následně ukázal, různé druhy pomoci klientům. *„Jako určitě by to měl být člověk, který má zkušenosti z té práce, né s prací jako vedoucího pracovníka, ale s prací těch slabších, které vede.“*
- Profesionální jedinec, který nechává rozhodování svých podřízených na jejich vlastní volbě, tedy důvěřuje i jejich profesionalitě. *„V tom rozhodovat vlastně o tom koho přijmem, koho ukončíme, vyjadřujeme se k prohřeškům a sankcím těch lidí.“* Ale také mít schopnost vycházet vstříc i v potřebách svých zaměstnanců. *„Měl by dávat určité termíny a měl by vedoucí pracovník, taky určitým způsobem vycházet vstříc“*
- Schopnost dělat správná a praktická rozhodnutí, která se efektivně vypořádávají s problémy a jsou založena na důkladné analýze a diagnóze. *„Samozřejmě“*

člověka, který když něco řekne a rozhodne, tak za tím stojí a člověk, který spíš jako spolupracuje. Musí vás vést, to je jasné. A je to všechno o tom lidském přístupu.“

- Značnou míru empatie, která ale musí být v mezích, aby nebyla vedoucímu pracovníkovi na škodu, měl by proto důsledný na dodržování nastavených pravidel s ohledem na okolnosti. *„O tom, že jakoby jsme prostě v sociální oblasti a člověk prostě empatický musí být.“*
- Motivovat nejen zaměstnance, ale nalézat prostředky, které jsou nápomocné k další motivaci svých podřízených. *„měl by jim nabízet v rámci možností nějaké bonusy, které by měli přispět k jakýmsi způsobem k té motivaci těch pracovníků, aby nedocházelo k vyhoření a aby pracovali dobře.“*

3.4.6 Kategorie 6: Kdo může ocenit

Sociální pedagogové, nejvíce vítají ve výkonu své profese velkou míru autonomie, která přichází z vedení vedoucího pracovníka. Styl vedení by proto tedy měl být demokratický. Sociální pedagog proto tedy vnímá jako největší výhodu své činnosti, autonomní rozhodování a tedy značnou míru volnosti ve výběru dalšího pokračování pracovní činnosti. *„Já jsem měla nějakou zpětnou vazbu, určitě zpětná vazba, která se týká práce jako, odvedené práce v tomto zařízení.“* Hodnocení, v organizacích většinou probíhá formou sebehodnotících dotazníků *„Jednou za rok, dávám sebehodnotící dotazníky, které potom zpracuju, a na základě těch dotazníků individuálně si k sobě volám na hodnocení pracovníky,“* nebo hodnocením vedoucích pracovníků, kteří hodnotí společným hlasem.

Hodnocení pracovní činnosti tedy může být získáno od vedoucích pracovníků, formou rozhovoru s nimi, kdy probírají výsledky jejich práce, a možnosti, které jsou důležité pro vylepšení poskytovaných služeb. Během těchto rozhovorů se může pracovník otevřít, a je možné zjistit kritické hranice poskytovaných služeb, *„a to hodnocení trvá tak asi v průměru 15-40 minut, jak podle toho jak kdo si chce popovídat, kdo jak jako mě důvěřuje nebo mi věří, co mi můžou říct anebo co nemůžou říct.“*

Hodnocení sociálních pedagogů, nemusí pocházet jen od vedoucích pracovníků ale i od klientů. Které většinou nemá písemnou formu, ale může se skládat, z vyjádření vděku slovně nebo podáním rukou, *„klienti nás někdy chválí. To je pravda, že klient třeba přijde a poděkuje, že jsem strašně hodná, že jsem mu s něčím třeba pomohla, že se mu něco podařilo, tak to potom potěší. Zpětná reakce tedy může být jak ze strany klientů, tak ze*

strany rodiny klientů, nebo hodnocením zařízení formou tisku, kdy se dozvídá o kvalitách a přednostech zařízení široká veřejnost, která může následně zvážit umístění svých rodinných příslušníků právě do tohoto zařízení. *„Tak zpětnou vazbu беру jako nějaký, něco v obtížnosti od těch rodinných příslušníků, nebo jsou to pochvaly, nějaké články do novin, co píšou nebo i osobní kontakty, s těm rodinnýma příslušníkama kdy nám dávají zpětnou vazbu, i s těma klientama.“*

3.4.7 Kategorie 7: Odezva, jako základ práce

Tato kategorie, jejímž cílem, je teorie, že pokrok motivuje. Motivaci tohoto pokroku, slouží jedinci, k tomu, aby byl informován, o svých pokrocích, úspěších a neúspěších, a tedy, jaký vliv má pracovní činnost na klienty a zda aplikované postupy, působí na klienty se správným postupem, a to i pokud se úspěchy nedostavují, i přesto je daný jedinec motivován, tato motivace ale nedochází z vykonaných úspěších ale i z neúspěchů, která napomáhá k zvýšení úsilí, pro snahu dosáhnout daného cíle. Dle Homoly (1977, str. 163) cíle jsou určovány, podle zkušeností, které jsme se naučili, a uspokojují naše potřeby. Proto jedinec potřebuje mít zpětnou odezvu a jeho pracovní činnosti.

„Hodnocení mojí činnosti probíhá, dá se říct, každý týden, kdy dá se říct, se tady nějak neformálně sejdem. Udělá se, jako co bylo dobře, co bylo špatně“ to, že hodnocení není jen informací o úspěších, dokládají i citace z rozhovoru, kdy je pro sociální pedagogy důležité více informace o neúspěších, které napomáhá pro zlepšení pracovní činnosti. Sociální pedagog, který obdrží negativní zpětnou reakci, má proto větší motivaci k napravení svého jednání a k vylepšení služeb, týkající se práce s lidmi.

Daný cíl, lze i v podobě sociálních pedagogů rozdělit na malé dílčí cíle, které se dosahují snáze než cíle předem velké. Velikost plněných cílů, může přímo záviset na cílové skupině, se kterou sociální pedagogové pracují, *„člověk práci s tady tou cílovou skupinou, se musí radovat z malých úspěchů“*

Kategorie se zabývá zejména formou hodnocení pracovní činnosti a jejím vlivem na motivaci sociálního pedagoga. Každý pracovník, tedy i sociální pedagogové potřebují hodnocení své činnosti zejména. Motivace pracovní činnosti, nevychází pouze z individuálních potřeb, ale také z potřeby vycházející z našeho společného úkolu, kdy se snažíme o dokončení, toho co děláme.

Adair (2004, str. 139) ve své knize, zdůrazňuje potřebu zpětné vazby, která v pracovním procesu, která objasňuje lidem, v pracovním procesu zda pracují ve správném směru a správnou rychlostí. „*Musím vědět, jak jako, jak to ti lidi vidí... abych věděla, co třeba čeho se mám vyvarovat*“. Pokud ale sociální pedagog obdrží informaci, o malém pokroku, působí tedy tato motivace na soustředění veškerých myšlenek na dosažení úspěchu v těchto cílech.

Pro sociální pracovníky je důležitá nejen forma hodnocení ale také i osoby, které toto hodnocení provádějí. Forma hodnocení je důležitá pro sociální pedagogy nejen jako hodnocení prováděné vrchními nadřízenými ale také klienty, jejich zařízení. Sociální pedagogové tedy musí vnímat, jak odvádějí svou práci, ať již jsou tyto zpětné odezvy, ať již pozitivní nebo negativní. „*Protože pak vím, že se třeba něco podařilo anebo, že se to nepodařilo. Ono někdy klienti se i vrací.*“

Sociální pedagog, který dle citace respondenta: „*Já vycházím z toho, že jsem tady pro ně, že je to moje práce, já od nich nečekám žádný vděk. Vyložené já jsem tady pro ně.*“ nepotřebuje zpětnou vazbu, pro další činnost, ale i přiznává, že pokud zpětnou vazbu obdrží, „*Ale občas se najde někdo, kdo vyložené vám poděkuje, třeba když odchází*“, je to pro něj určující motiv, jeho dané činnosti, který napomáhá jeho vytyčeným cílům „*když na těch lidech vidíte, že jsou rádi, za to co pro ně děláte*“.

Z uvedených respondentů, označili pouze dva finanční ohodnocení jako formu motivace, která jim slouží jako zpětná reakce, za jejich dobře vykonanou práci. Finanční ohodnocení formou prémie, tedy může sloužit i jako zpětná reakce. Ovšem tato zpětná reakce slouží jako „úspěšná“ tedy pozitivní forma zpětné reakce. „*Určitě dostává jednak osobní hodnocení od vedoucího, jednak finanční ohodnocení.*“

3.4.8 Kategorie 8: Prolínání dimenze osobní a pracovní

Kategorie je zaměřená, především na změny, které proběhly v osobních životech sociálních pedagogů při výkonu jejich povolání. Důležité pro tuto oblast je zejména jejich posouzení jak oni sami vidí tuto oblast „*jsem taková kritičtější vůči okolí*“, vnímání jak jejich povolání zasahuje do jejich osobních životů ale také míru, jakou do osobních životů zasahují, profese sociálního pedagoga nezasahuje jen vnitřní ale i vnější faktory života. Důležitou součástí je i určitě zda jim jejich profese změnila pohled na jejich životy.

Činnost sociálního pedagoga, která zasahuje do vnějších faktorů, které mění pohled na sociálního pedagogy, zejména pak v oblasti, která se dotýká okruhu jejich rodin, přátel, kteří jsou s nimi, při situacích kdy se setkávají s klienty mimo pracovní prostředí. Tety pokud vykonávají normální běžné úkony spojené s lidskými životy. V tomto prostředí musí ale zachovávat pracovní dekorum, kdy nemohou ignorovat pozdravení a ze základů slušnosti, musí i oni odpovědět. *„Kolikrát když jdu na procházku se psem, tak nad tím ještě přemýšlím nebo takhle jestli jsem udělala správně. Ale že by mě to zasahovalo tak to ne.“*

Sociální pedagogové mění pohled, na svůj osobní život, zejména v důsledku cílových skupin, se kterými pracují. Vnější faktory, které ovlivňují životy sociálních pedagogů, mohou souviset s vnímáním úkonů, které jedinci, vykonávají jen pro výjimečné příležitosti anebo pro chvílky uvolnění a duševní pohody. Okruh činností, které jsou vystaveny změně, mohou být, ve vnímání legálních návykových látek, *„hlavně co se týká tady alkoholu, protože tady se hodně setkáváme, setkáváme se s klienty, kteří jsou samozřejmě závislí na drogách na alkoholu, je to tady v podstatě každodenní zkušenost“*.

Sociální pedagog může být ovlivňován i v komunikaci s okolím, kdy může myslet neustále na svou práci, nebo i o ní mluvit s okolím. *„Ovlivňuje a to mě ovlivňuje, že já jsem tím jako by žila. Dokonce o tom povídat. A tím, že všichni už jako v mém okolí, i partner, i rodina ví, že mě to baví.“* Sociální pedagog tedy nejen, že svou práci používá i pro komunikaci s okolím, ale může používat své osobní zkušenosti pro interpretování do veřejného okruhu. Tedy pro změnu a prevenci jako vyvarování se negativním nebo destruktivním způsobům života. *„Ale ovlivňuje to tím, že třeba kamarádka se zeptá a co jsi dneska řešila, tak člověk jako by nějak neurčitě naznačí, nějaký ty extrém.“*

Výkon profese sociálního pedagoga, ovlivňuje v osobním životě pohled nejen na okolí ale i na způsob života lidí. *„Že naučila jsem se na ten život dívat jinak. Že vlastně některý věci jsou v životě úplně nepodstatný. A tady jako většinová společnost řeší úplně zbytečné věci, to je pravda. Že ten život je o něčem jiném.“* Zejména vnímání okolního světa, kdy přehodnocuje názory na užívání návykových látek, vymezení si názorů na ohrožené cílové skupiny, a snáze tedy dokáže odhalit destruktivní chování jedince nacházející se v rodinách, s kterými tráví i volný čas, svou práci tedy vnímá i mimo pracovní prostředí.

Sociální pedagog může své případy, používat i pro porovnání s ostatními klienty, nebo i se svým vlastním životním stylem, nebo stylem svých rodičů. *„Setkáváte se s rodinami, jakoby těch sociálně slabších rodin, a říkáte, jak takhle můžou komunikovat, že prostě*

porovnáváte to se sebou. A začnete srovnávat, kde můžete“. Porovnává tedy, dispozice, které byli dány pro jeho osobní život, s dispozicemi jiných lidí, které mají odlišné podmínky pro způsob života. *„To je jedna taková, že jedna rodina žije normálně a pak máte nějakou tu sociální patologii v té rodině, člověk si potom není ani jistej.“*

3.5 Závěrečné shrnutí výzkumu

Cílem mého výzkumu bylo zjištění, jaké druhy motivací ovlivňují sociální pracovníky ve výkonu jejich profese. Dle zjištění z daného interpretace dan, nejvíce ovlivňuje osoby rozhodující se zaměření povolání pro práci sociálního pracovníka, právě vlastní osobní prospěch z odvedené práce. Ten může být dále rozdělen na sebevzdělávání se v této oblasti, vlastní uspokojení potřeb tedy osobní prospěch, který je naplňován pomocí druhým lidem, komunikace s okolím.

Způsob sběru dat, hodnotím jako přínosný a efektivní, rozhovory probíhali v příjemné atmosféře, i když jsem se s danými respondenty neznala z předešlých zkušeností. Motivace, jež působí na sociální pedagogy je přímo úměrná prospěchu pro okolí, tedy pocit, že sociální pedagog zastává důležitou úlohu v životě klientů. Pomáhá jim jako důležitá součást jejich života, kdy se snaží zmírňovat jejich negativní způsoby života. Posun klientů působí také jako motivace pro sociální pedagogy, kdy se snaží klientům naplňovat jejich předem stanovené cíle.

Jako motivátory neboli podněty působí v činnosti sociálních pedagogů zejména komunikace s okolím, kdy se nemusí jednat jen o komunikace probíhající mezi klienty, ale tato komunikace může probíhat i na pracovištích. Zejména jako motivátory působí osobní dispozice, které jsou u každého jedince odlišné. Tudíž člověk vykonávající profesi sociálního pedagoga musí mít blízký vztah k lidem a snahu pomoci jim.

Za důležitý výsledek, považuji kategorii, ve které se respondenti nezáměrně shodli na pozici vedoucího pracovníka. Dle nich by člověk působící na této pozici měl mít teoretické základy o zvolených cílových skupinách a sami by si měli projít práci pracovníků, jež vedou. Zvolené osoby by měli být empatické, s ohledem na své pracovníky a klienty, kdy by se měli snažit vycházet jim vstříc, a měli by se ohlížet právě na uspokojování jejich potřeb. Ve své práci, chtějí mít velkou míru autonomie využitelnou zejména pro rozhodování se o dalších postupech klientů. Jež působí jako další motivační faktor, pokud

ovšem ale vedoucí pracovník příliš zasahuje do pravomocí sociálních pedagogů, působí tento zásah jako demotivační faktor.

Myslím, že se mi podařilo správně aplikovat otevřené kódování, které poskytuje další východiska a zajímavé náměty pro další výzkumy. Myslím, že stanovené cíle jsem splnila a výsledky tohoto výzkumu považuji za přínosné pro sociální pedagogy, vedoucí pracovníky nebo i veřejnost.

Výsledná zjištění provedeného výsledku, můžeme shrnout za následující

- Pro výběr zaměření pracovníka v sociální oblasti, slouží zejména osobní potřeby, které mají být následně formulovány pomocí práce právě v sociální oblasti
- Výběr pracovního zaměření sociální pedagog, je ovlivněn zejména osobními schopnostmi a dovednostmi jedinců
- Podněty vycházející z činnosti sociálních pedagogů jsou přímo řízeny motivem spravedlnosti, výkonovou motivací, a hlavními motivátory tedy finančním ohodnocením
- Sociální pedagogové vidí jako vedoucího pracovníka, člověka empatického, rozhodného, schopného dodržování pravidel, který umožňuje autonomii pracovníka a zastává demokratický styl vedení
- Ocenění činnosti sociálních pedagogům může pocházet od vedoucích pracovníků, klientů a rodin klientů, a nezávislých pozorovatelů
- Sociální pedagogové vnímají ať již pozitivní nebo negativní způsoby hodnocení jako důležitou součást své pracovní činnosti, pro zpětnou odezvu, která jim má napomoci k zlepšení a zkvalitnění služeb a jejich schopností a dovedností potřebných pro práci s klienty
- Sociální pedagogové, že jejich práce se promítá i do osobního života, právě ve vnímání světa, názorech na návykové látky, a větší opatrnosti v jejich okolí proti destruktivním způsobům života

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce, bylo zejména popsat a kategorizovat hlavní druhy motivací, jež vedou sociální pracovníky k výkonu jejich profese. Základ tvořila teoretická část, která je rozdělena do dvou kapitol. V první kapitole je přesně vymezen pojem sociální pedagogika, s ohledem na její utváření v minulosti a současný pohled na ni. Jako další byl vymezen pojem sociální pedagog a jeho kompetence potřebné pro výkon povolání.

V druhé kapitole se bakalářská práce, zabývá samotným pojem motivace s ním související další pojmy jako jsou: motiv, stimul, stimulace. Mezi další pojmy jsme zařadili i vybrané motivační teorii, kde jsme vymezili pár teorií, které považujeme za důležité a pro tento výzkum přínosné. Zařazujeme i mezi tyto teorie fyziologické a biologické hlediska teorií, pohlížejí na uvedené teorie motivace. Podkapitola využití motivace se přímo zabývá druhy využití vzniklých motivací, které mohou být vyvolávány záměrně a usměrňovány motivátory. Výkonová motivace je důležitá pro zvýšení pracovního nasazení u sociálních pracovníků a tedy má působit motivačně a ne demotivačně.

Praktická část, je zaměřena na motivační faktory vyplývající z rozhovorů, prováděných s respondenty. Výsledky považujeme za zajímavé a inspirativní nejen pro vedoucí sociální pracovníky ale i pro jedince, jež nejsou zúčastněným prvkem sociální oblasti. Přinesly nám přínos, formou nového pohled na sociální pedagogy, které již nevnímáme jako řadové pracovníky, ale jako skupinu osob, které se denně setkávají se značným počtem jedinců, kterým se snaží pomoci ať již radou nebo přímou pomocí v lepších způsobech žití. Sociální pedagogy můžeme tedy označit jako povolání pomáhající profese, které je ohrožené zejména z vlivy z pracovní činnosti, nebo i možností naprostého pohlcení pracovní činnosti a s tím související pojem syndrom vyhoření. Tento pojem, není součástí našeho výzkumu. První doporučení se tedy týká, uskutečnění výzkumu, který se bude zabývat sociálními pedagogy a syndromem vyhoření, respektive jeho vlivem na pomáhající profesi.

Během výzkumu, jsme se snažili porozumět druhům motivací vedoucí sociální pracovníky k výběru práce v sociální oblasti. Z daného výzkumu tedy vyplývá, že druhy motivace, které jsou určující pro dané respondenty, pramení právě z uspokojování potřeb jedinců. Tyto potřeby mají seberealizační a sebevzdělávací charakter. Práce v sociální oblasti tedy vyplývá, z potřeb, kterých chce jedinec dosáhnout, které jsou řízeny schopnostmi a dovednostmi daných jedinců. Jedinec si při volbě pracovní oblasti, vymezí cíle, kterých by chtěl během svého života dosáhnout, následně se je snaží dosahovat

v sociální oblasti. Pro další výzkum bych doporučila přesnější probádání motivace, která motivuje sociální pedagogy ve výkonu jejich profese, formou standardizovaných dotazníků, které budou přesně a jasně vymezeny a jejich odpovídání bude anonymní, tyto dotazníky by měli za cíl, kvantitativní zpracování, odpovědí, většího počtu respondentů, pro přesnější vymezení jejich motivace a motivů k jejich činnosti.

Motivace sociálních pedagogů, by dle mého názoru neměla vycházet jen z jejich samotných vnitřních předpokladů a motivů ale také od vedoucích pracovníků, jež mohou správným směrem poskytnout motivaci sociálních pedagogů, ale také poskytnou jim zpětnou reakci k vylepšení jejich dovedností, zkušeností a schopností pro práci s klientem.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. ADAIR, John Eric. *Efektivní motivace*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2004. ISBN 80-86851-00-1.
2. ATKINSON, Rita L. *Psychologie*. 2., aktualiz. vyd., V Portálu 1. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-640-3.
3. ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009, 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
4. BAKOŠOVÁ, Zlatica. *Sociálna pedagogika: ako životná pomoc*. 3. aktualizované vydání. v Bratislavě: public promotions s. r. o., 2008. ISBN 976-80-969944-0-3.
5. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
6. HRONCOVÁ, Jolana, Ingrid EMMEROVÁ a Blahoslav KRAUS. *K dejinám sociálnej pedagogiky v Európe*. Vyd. 1. V Ústí nad Labem: Pedagogická fakulta Univerzity Jana Evangelisty Purkyně, 2008. ISBN 978-80-7414-072-3.
7. HOMOLA, Miloslav. *Motivace lidského chování*. Vydání 2. v Praze: Státní pedagogické nakladatelství, 1977. ISBN 14-478-77.
8. FARKOVÁ, Marie. *Vybrané kapitoly z psychologie*. Vyd. 2. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008, 336 s. ISBN 978-80-86723-64-8.
9. KRAUS, Blahoslav *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-383-3.
10. KOLMAN, Luděk. *Motivace, produktivita a způsob života*. Praha: Linde, 2012, 191 s. ISBN 978-80-7201-892-5.
11. MADSEN, K. *Moderní teorie motivace*. Vyd. 1. Praha: Academia, 1979.
12. MAYEROVÁ, Marie. *Stres, motivace a výkonnost*. 1. vyd. Praha: Grada, 1997, 132 s. ISBN 80-7169-425-8.
13. NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Vyd. 1. Praha: Academia, 1996, 270 s. ISBN 8020005927.
14. NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1992, 258 s. ISBN 8085603012.
15. NAKONEČNÝ, Milan. *Základy psychologie osobnosti*. Praha: Management Press, 1993, 232 s. ISBN 8085603349.

16. NAKONEČNÝ, Milan. Sociální psychologie. Vyd. 1. Praha: Svoboda, 1970, 394 s.
17. NAKONEČNÝ, Milan. Sociální psychologie. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1679-9.
18. PLAMÍNEK, Jiří. Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali. 2., dopl. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3447-7.
19. PLHÁKOVÁ, Alena. Učebnice obecné psychologie. Vyd. 1. Praha: Academia, 2004, 472 s. ISBN 978-80-200-1499-3.
20. PROCHÁZKA, Miroslav. Sociální pedagogika. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3470-5.
21. PRŮCHA, Jan. Přehled pedagogiky. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-567-7.
22. VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK. *Sociální psychologie*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008, 404 s. ISBN 978-80-247-1428-8.
23. TOMAN, Ivo. *Motivace zvenčí je jako smrad*. Praha: Taxus International, c2010.
24. ŠVARÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

SEZNAM PŘÍLOH

- P I. Přepis rozhovoru se sociálním pedagogem č. 1
- PII. Přepis rozhovoru se sociálním pedagogem č. 2
- PIII. Přepis rozhovoru se sociálním pedagogem č. 3
- PIV. Přepis rozhovoru se sociálním pedagogem č. 4
- P V. Přepis rozhovoru se sociálním pedagogem č. 5

PŘÍLOHA P I: PŘEPIS ROZHOVORU SE SOCIÁLNÍM PEDAGOGEM Č. 1

Dobrý den, v rámci své bakalářské práce bych vás ráda poprosila o zodpovězení pár otázek, týkající se motivace sociálních pedagogů k výkonu profese. Souhlasíte prosím s tím, že tento rozhovor bude nahráván?

Dobrý den, s nahrávkou určitě souhlasím.

Tak mohla bych se prosím zeptat, jak dlouho vykonáváte profesi sociálního pedagoga?

No od roku 2003, což je už jedenáct let, i když tenkrát jako vlastně to bylo bez vzdělání, já jsem měla tenkrát jakoby pouze střední školu. Když jsem to začala vykonávat.

Vzdělávání jste si pak dodělávala?

Dodělávala. V průběhu.

Co vás tedy motivovalo přímo k výběru jak kdyby sociálního pedagoga?

Bylo to, když to řeknu na rovinu, tak celkem nespokojený osobní život. A chtěla jsem prostě, ehm, potřebu utéct, když to řeknu takhle normálně. A podívat se na ten život, úplně z jiné, z jiného úhlu pohledu, vlastně sem začala pracovat s mentálně retardovaných osob. Jo takže tam bylo spíš jakoby ta nespokojenost.

Jo. Toto určitě souvisí s hlavní motivací?

Ano určitě.

A co vás nejvíce motivuju na práci sociálního pedagoga?

Je to jako pomoci člověku, je to takový to lidský, vřelý, teplý, když se Vám dostává zpětná vazba v podobě toho, že víte, že jste byla někomu užitečná a pomocná, když on vlastně se dostane do situace, ve které sám neumí nebo nemůže pomoci.

Jo. A kdybyste mohla nějak říct, co je vaší hlavní náplní práce sociálního pedagoga?

Takže to je metodická, koordinační, kontrolní činnost. É komunikuji vlastně s podřízenými ehm, metodicky je musím vést, zpracovávám standardy, rozpisy služeb. É náplň činností pro klienty, takže vlastně tohle všechno patří do mé kompetence.

Jo. Co vás tedy k této práci nejvíce podněcuje, jak už jsme říkali, je to ta pomoc bližního je tam třeba i nějaký jinací faktory nebo?

No finanční určitě ne. No ne, protože jako sociální pedagog jako takový nebo sociální oblast je hodně opomíjená. Je to vlastně úplně. Je to místo, které nemá, žádnou prestiž, ve společnosti, když se podíváte na žebříček, jako jak jsou zhodnoceny zaměstnání. A u nás určitě jako sociální pedagog nepatří mezi prestižní místa. Co mě na tom motivuje, je ta práce s lidmi, komunikace s lidmi, že vlastně každý den přicházíte do styku buď s těmi podřízenými, nebo se spolupracovníky, když teda nebudu říkat podřízení. A potom s klienty že. Pak jsem pracovala i u seniorů, takže vlastně ta seniorská populace, když vidíte teda, že pracujete s lidmi, kteří buď se nemohou sami o sebe postarat a rodina tuto funkci není schopna dostatečně zastat, nebo odmítá vůbec jako by tuto funkci zastat, jo když se podíváte na skladbu společnosti. Jak to dnes vypadá, to je hlavní důvod

Když jsme se bavili o té práci, s podřízenými, tak určitě máte i vedoucího pracovníka? Jaký styl tedy vedoucího pracovníka, byste uvítala ve své práci?

No určitě komunikativního, v této oblasti tam potřebuje být zastoupen i ten lidský faktor. Samozřejmě člověka, který když něco řekne a rozhodne, tak za tím stojí a člověk, který spíš jako spolupracuje. Musí vás vést, to je jasné. Nebo dávat vám, kontrolovat to všechno tam patří. A je to všechno o tom lidském přístupu. O té komunikaci a hlavně prostě o té profesionalitě, jako takové.

Takže určitě se vám, dostává nějaká zpětná reakce?

Dostává no.

Myslíte si, že je dostačující nebo jakou formou probíhá?

Myslíte hodnocení?

No.

No. Mám teď mluvit jako by o těch, jak se hodnotí u nás? Nebo jak?

Jestli to můžete říkat, tak klidně.

É vlastně každý pracovník obdrží sebehodnotící dotazník, a proti tomu je postavený jako hodno, by otázky tak aby é, vlastně ty otázky korespondují, a je to postavený na toho pracovníka, na toho vedoucího pracovníka jak on v této oblasti vidí zase toho podřízeného on. Třeba dostanete, máte otázku „jak komunikujete s klienty“ a vedoucí pracovník tam má „jak vidíte vy, že pracovník komunikuje s klienty. Rozumíme si jako? No a potom se to vyhodnocení jako by, udělá, máme formulář. Kde se hodnotí v určité oblasti jak je tady ta komunikace, ochrana práv klienta, náplň činnosti, jestli je schopen pracovat s klienty s

lehkou i těžší formou postižení, jak je zapojuje do činnosti, jak si splňuje vlastně, úlohu klíčového pracovníka, potom to vzdělávání, jestli si vyhledává činnosti vzdělávání sám, jaký je tam profesní cíl a takže vlastně potom pracovník. Z toho se vypracuje takovej elaborát, pracovník si vlastně přečte ten svůj sebehodnotící dotazník, já mu řeknu, jak ho vidím já. Pak mu přečtu ty závěry nebo mu řeknu, nebo komunikujeme nad těmi závěry vlastně. Toho co jsme jakoby na něho vypracovaly, jak ho vidíme my. On se k tomu vyjadřuje, a dostává třeba ještě úkol na příští rok, kdy zpracovávají nějaký seminář na nějaké téma, nebo třeba vypracovávají pomůcky, třeba protože konkrétně teďka já vlastně hodnotím pracovníka, kteří pracují u mentálně postižených, takže jako. Prostě nějakou tu pomůcku vyrábět a tak. A to si odnese, to se prostě zakládá všechno. A pracovník když chce tak si odnese kopii.

To. *(vstup do řeči)*

Pardon

Já se omlouvám. Pro vás osobně je důležitá reakce, třeba vaší zpětné reakce tedy činnosti?

To určitě. Určitě. A musím vědět, jak jako, jak to ti lidi vidí, i z té druhé strany, protože já když jsem začínala, tak sem začínala jako řadový pracovník. Takže mám vlastně projitou praxi, že a to je velmi důležitý. Jako abych dostávala zpátky zpětnou reakci, vazbu, abych věděla, co třeba čeho se mám vyvarovat a navíc pracovníci v přímé péči jako takoví, tak přináší jako by hodně poznatků, jo, takže člověk, nebo když je ta nebo když tou praxí jako by neprojde, tak vám spousta věcí nedojde nebo si je vlastně ani neuvědomujete. Takže tam je určitě důležitá ta zpětná vazba.

Ehm. Podle vás, nejlepší model hodnocení je tady to' toto co probíhá u vás formou těch dotazníků nebo?

É to je, ale my stejně potom jakoby na to sedíme s tím pracovníkem a komunikujem. Jo. A ono, v podstatě, když se podíváte do každé knížky, třeba podle Bělohlávký. Probíhá taky tak. Nebo do řízení lidských zdrojů, když se podíváte, tak to tam probíhá taky tak.

Á taková hodně osobní otázka, ovlivňuje tady tato vaše práce váš osobní život?

Ptáte se mě, jestli si nosím práci domů?

Třeba, no nebo třeba, nebo jestli i třeba představujete si, jestli teda máte děti (přikývnutí), tak i vaše děti, můžou, nebo že by mohli trpět nějak nebo třeba takovým

postížením nebo jestli to vnímáte víc, jako tady ta práce, kterou vykonáváte, jestli působí tam na nějaký ten vaše osobní život?

Tak já už po těch letech, a po těch zkušenostech, tak už se mi jako stane, že si donesu v hlavě práci dom. Že naučila jsem se na ten život dívat jinak. Že vlastně některý věci jsou v životě úplně nepodstatný. A tady jako většinová společnost řeší úplně zbytečné věci, to je pravda. A já mám děti dospělé. Leccos třeba jako dá se říct děcka, třeba není to jako už teď. Dřív, třeba děti za mnou chodili, do zařízení, když jsme měli třeba nějaký, třeba byl Mikuláš nebo něco bylo, tak za mnou chodili. Takže vlastně hm, vidí i oni, že ten život není věcech, jenom o těch hlavních věcech jako takových. Že ten život je o něčem jiném. A jestli to ovlivnilo můj život, v negativním slova smyslu určitě ne. Někdy máte pocit, že byste toho nejradši nechala, protože ale to je vždycky. Když se něco nepovede, nebo když je toho hodně nebo se nevydaří den, prostě ale hm. Já jsem jednou, já už jsem v sociálních službách od 95 roku a jednou mě napadlo, že už tu práci prostě nechci vykonávat, tak jsem jako by rozvázala pracovní poměr dohodou a odešla jsem. Ale po půl roku jsem se vrátila. Protože jsem zjistila, že vlastně je to, že ta práce mě prostě naplňuje a že určitě ji chci dělat dál. Nemyslím si už dnes, že by mě to ovlivňovalo natolik, že nebo já nevím. Že by děcka měli nějaké dětství, kvůli tomu jako že jsem nebo vykonávám tuto profesi dál.

Já vám hrozně moc děkuju

Nemáte za co

PŘÍLOHA P II. PŘEPIS ROZHOVORU SE SOCIÁLNÍM PEDAGOGEM Č. 2

Tak, souhlasíte prosím s tím, že rozhovor bude nahráván?

Ano souhlasím,

Potom podklady, budou použity pro mou bakalářskou práci. Tak můžete mi prosím říct, jak dlouho již vykonáváte profesi sociálního pedagoga?

Tak tuto profesi vykonávám 5 let.

Co vás vlastně nejvíce motivovalo k této práci sociálního pedagoga?

Nejvíce mě teda motivovalo, práce s určitou skupinou, nebo cílovou skupinou cos že vlastně Alzheimerova choroba a jiné typy demencí a bylo potřeba a bylo potřeba, potřeba zjistit nebo více teorie a teoretických znalostí aby se dalo tady s touhle skupinou pracovat. Protože nezáleží jenom na těch praktických zkušenostech, ale chce to vlastně začít tou teorií. Aby člověk věděl jak s těma lidma pracovat, jak k nim přistupovat a jakým způsobem s nima pracovat.

A hlavní motivací k výběru sociálního pracovníka?

Tak hlavní motivací. Tak jak už jsem říkala, tak pracuji s touto cílovou skupinou co je Alzheimerova choroba a protože si myslím, snažím, nebo si myslím, že je to cílová skupina, která je nejvíce zranitelná. Takže, která se dá nejvíce zneužít, tak z toho důvodu, že bych je chtěla jakýmsi způsobem ochránit a zajistit jim kvalitní, kvalitní zbytky života a snažit se o zachování jejich lidských, lidské důstojnosti práv, tak tady z toho důvodu.

Co vás tedy nejvíce motivuje na té práci sociálního pedagoga, kromě toho, že tedy pomáháte těm lidem?

Tak motivuje mě teda hlavně výsledky práce, se seniory, takže co mě motivuje je to, když vidím lidi šťastné. A vím, že se s něma pracuje, že si s nima vytváří určité aktivity a tyto aktivity, že jsou jim blízké. Že se snažíme tady pro ně vytvořit to prostředí, kde by se cítili v bezpečí a aby určitým způsobem byli šťastní, Takže se snažíme. A o takové aktivity jako jsou třeba vzpomínkové terapie, anebo dodržujeme tady určité tradice, co byli oni zvyklí, i v životě dodržovat. Takže tady nějaké tradiční zabíjačky děláme. Každý rok, každý rok masopustní průvod. Stavíme májku, pálíme čarodějnice. Potom na podzim děláme různé třeba štrůdlování, ochutnávky různých výrobků, podzimního ovoce. Pak na podzim, na

podzim se snažíme, nebo podzim- zima se snažíme, o takové aktivity jak jsou, jako třeba v televizi jde šlágr, tak s nima nacvičíme nějaké písničky z interpretů, kteří jsou jim blízcí. A pak tady děláme takové, my tomu říkáme slávy na stromě, takže vlastně porota je tedy většinou, tedy z rodinných příslušníků. A snažíme se jim tedy přiblížit ty písničky, co jim byli blízké, když byli jako mladí. A jinak v zimě potom ještě nějaké takové ty vánoční koledy. Někaké pásma vánočních koled, nějaký Mikuláš, čert. Takže tedy tohle co mě motivuje je to, že vidím, že ti lidi jsou spokojení, šťastní a že se tady cítí v bezpečí.

Jo a můžete nějak popsat hlavní náplň vaší práce?

Mojí pracovní náplní, hlavní je, protože mám teda pod sebou personál, který já musím vlastně jakýmsi způsobem motivovat, k tomu aby tu práci vykonávali tak jak to mají, aby se dodržovali standardy kvality, aby byla zachována jakási důstojnost práv těch klientů.

Jo a co vás podněcuje k práci? Máte nějaký konkrétní podněty?

Konkrétní podněty, co si pod tím mám představit?

No, jak už jsme říkali, určitě práce s klienty, ochránit je dát jim vlastně důstojný způsob dožití. Můžete mít třeba i nějaký osobní podněty? Jestli třeba?

Tak motiv, si myslím, že vyplývá asi z mé mojí povahy, že si myslím, že jsem dost empatický člověk, a já měla jsem to tak v životě nastavené, že přesně jsem pracovala jako na rehabilitačním středisku, pracovala jsem jako masérka, a tady těm lidem a většinou těm starším lidem jsem měla hodně blízko. Ale říkám, to bylo z toho důvodu, že jsem je brala jako takový, jak to mám říct, ohrožený druh. (smích)

Myslím, že to je výstižně řečený. A kdybychom se zaměřili na toho vedoucího pracovníka, jaký styl jeho vedení, byste nejmíc uvítala?

Tak, určitě by to měl být člověk, který zná dobře sám sebe, a zná dobře tu práci, těch lidí, kterou tu práci vykonávají, aby je mohl teoreticky a prakticky vést. Určitě by to měl být člověk, který prošel tím provozem a který ví jak ta práce má vlastně vypadat a aby mohl určitým způsobem vést k, tomu aby ta práce byla vykonávána dobře. Jako určitě by to měl být člověk, který má zkušenosti z té práce, né s prací jako vedoucího pracovníka, ale s prací těch slabších, které vede. A to já jsem měla, protože já jsem dělala pět let u X., a dělala jsem tu práci těch lidí, které teď vedu metodicky. Takže jsem měla takovou tu výhodu, že když mi někdo řekne, že to nejde, nebo že to prostě můžeme zrovna jako zamítnout, tak jsme šla a ukázala jsem jim, že to jde. Prostě ten člověk s tím má

zkušenosti. Takže jsem měla nějak tak jako by ošálit. Je důležité mít zkušenosti s tou prací, kterou tu pracovníci vykonávají a taky určitě schopnosti jako je toho vedoucího pracovníka, jako že by měl určitě umět mluvit, s nimi spolupracovat, měl by, měl by vědět jak jednat individuálně s každou osobností, zvlášť protože ke každému jak ke klientovi, tak k pracovníkovi musíte, musíte přistupovat ke každému individuálně. Takže měl by být empatický a ne moc teda, měl by skutečně si tedy trvat na tom, co po těch pracovnících chce. Měl by si tu práci zkontrolovat. Měl by dávat určité termíny a měl by vedoucí pracovník, taky určitým způsobem vycházet vstříc, měl by jim nabízet v rámci možností nějaké bonusy, které by měli přispět k jakýmsi způsobem k té motivaci těch pracovníků, aby nedocházelo k vyhoření a aby pracovali dobře.

Jo, dostává se vám osobně, konkrétně nějak zpětná reakce k vaší práci? Třeba formou supervize?

Supervize, ty jsme tady měli konkrétně jenom jedenkrát, a to jsem měla ohledně vztahů na pracovišti, tedy jako ta kolektivní práce. Kdy tady začali být nějaké rozbroje, protože tady je i ženský kolektiv tak je to docela těžké. Já jsem měla nějakou zpětnou vazbu, určitě zpětná vazba, která se týká práce jako, odvedené práce v tomto zařízení. Tak zpětnou vazbu беру jako nějaký, něco v obtížnosti od těch rodinných příslušníků, nebo jsou to pochvaly, nějaké články do novin, co píšou nebo i osobní kontakty, s těmi rodinnými příslušníkama kdy nám dávají zpětnou vazbu, i s těmi klientama. Jak říkám je to taková celá skupina. Většinou je tam potřeba i někoho z rodiny, aby nám na to odpověděl, z jeho pohledu. A takovou zpětnou vazbu určitě, když slyším, že je zájem o toto zařízení, že preferují, jako z těch zařízení co tady je, tak preferují tady to naše zařízení. Tak to určitě jako je zpětná vazba. Pak co se týká zpětné vazby jako od pracovníků. Tak to máme jednou za rok, děláme hodnocení individuální s každým pracovníkem. Takže dostávám i tak jednou ročně takovou zpětnou vazbu. Já si myslím, že je taková hlubší protože ti pracovníci se víc otevřou. A máme jednou měsíčně takové preventivní schůze, kde se teda můžou vyjádřit a jednou měsíčně máme teda i metodické schůzky s těmi pracovníkama, kdy oni se vyjadřují k provozu a k té práci.

Jak jste mluvila o tom hodnocení, vám se teda taky dostává, dáváte vlastně vašim zaměstnancům. To probíhá zhruba jakou formou? Normálně třeba dotazníku, které se rozdají?

Jednou za rok, dávám sebehodnotící dotazníky, které potom zpracuju, a na základě těch dotazníků individuálně si k sobě volám na hodnocení pracovníky, a to hodnocení trvá tak asi v průměru 15-40 minut, jak podle toho jak kdo si chce popovídat, kdo jak jako mě důvěřuje nebo mi věří, co mi můžou říct anebo co nemůžou říct.

Tato reakce je třeba pro vás osobně důležitá?

Pro mě je to důležité. Pro mě je to důležité protože většina těch pracovníků se otevře a třeba i to co neřeknou před kolektivem tak řeknou. A já si potom z toho můžu udělat určitou tu mapu, a zmapovat to kde na jaké oblasti, kde co je na kterém oddělení je špatně, kde bych mohla teda nějak zapracovat, aby to bylo lepší

No a ovlivňuje nějak tady tato práce, kterou vykonáváte nějak váš osobní život? Nebo si myslíte, že do něj vůbec nezasahuje?

Já si práci nenechávám ovlivňovat svůj osobní život. Neříkám, že bych netahala práci domů. Tahám jo. Ale jsem nastavena spíš tak, že v práci pracuju ale domů si to až tak netahám.

Jo já se ještě zeptám. Jak jsme se bavili o tom hodnocení. Myslíte si, že zrovna tato forma, kterou tady provádíte je nejvhodnější?

No z mého pohledu, by bylo možné ještě dobré zapracovat na té supervizi.

Ehm

Ale jak říkám my jsme to zkoušeli jenom jedenkrát. Ale je to také otázka financí. Co se týká té supervize. Což momentálně v těch sociálních službách není. Myslím, že by byla dobrá ta supervize, ale zatím nejsou finance na to.

Já vám děkuji.

PŘÍLOHA P III. PŘEPIS ROZHOVORU SE SOCIÁLNÍM PEDAGOGEM Č. 3

Souhlasíte prosím s tím, že tady ten rozhovor bude nahráván?

Souhlasím

Tak mohla bych se zeptat, jak dlouho již vykonáváte profesi sociálního pedagoga?

V této profesi e, pracuji čtvrtým rokem, nastoupila jsem vlastně hned po škole, po studiu.

Jo

Do tohoto zařízení

Přímo tak, že pořád pracujete od začátku tady?

Přesně tak.

Takže, co vás motivovala k práci sociálního pedagoga?

Já už v podstatě když už sem studovala gymnázium, á když sem se rozhodovala, kterým směrem bych se chtěla ubírat tak jsem věděla, že bych chtěla pracovat s lidmi. (prošla kolem sociální pracovnice) vlastně é, tak jsem si zkusila podat é 5 přihlášek, mezi nimi byla i sociální pedagogika á vlastně na tu sociální pedagogiku sem se dostala.

Jo.

Takže tam. Moje kritérium bylo, že budu pracovat s lidmi. A i sem se ztotožňovat s tím, že budu pomáhat lidem.

Tak to bylo určitě, i tou hlavní motivací k výběru sociální pracovníka nebo měla jste ještě něco kromě pracování s lidmi?

Připadalo mi to zajímavé, i třeba pro nějaký osobní jako dobrý pocit, že jsem nějak prospěšná.

A co vás nejvíce motivuje na tady té práci?

Nejvíc mě motivuje jednak teda, samozřejmě finanční ohodnocení za práci, a jednak taky é, taky to, když třeba potom vidím nějaký ten výsledek, že se třeba klientovi něco podařilo. Nějaká změna v tom jeho životě.

Jestli se můžu teda zeptat, to finanční ohodnocení, zdá se vám třeba přiměřený k práci, kterou vykonáváte?

Myslím si, že ano. Že, co se týká finančních podmínek tak jsem spokojená.

Jo. Když, byste mohla nějak popsat, jaké je hlavní náplň vaší pracovní činnosti?

Hlavní náplň. Tak vlastně jednak tady mám přímou práci s lidmi, jedná se vlastně o lidi bez domova. A na druhou stranu tady mám i administrativní práci, takže je to takový vyvážený. To není, je to práce taková pestrá, není to takový jednostranný. Co se týká náplně, é my je vlastně přijímáme, nové uživatele, ukončujeme jim ubytování, snažíme se s nimi vlastně pracovat na té jejich situaci, aby se vrátili do běžného života vlastně.

Jo. Můžete nějak určit, co vás podněcuje, tady k té práci?

Co mě přesně podněcuje? Jak to myslíte? Přesně tomu nerozumím.

Máte třeba, třeba něco, když vidíte ty vaše úspěchy, nebo pokud se vám podaří začlenit klienta, do normální zpátky života.

Určitě tohle. Ale ono tady člověk práci s tady tou cílovou skupinou, se musí radovat z malých úspěchů. Už jenom to, že třeba ten člověk si vyřídí sociální dávky nebo že o si plní povinnosti vůči úřadům, nebo že je schopen dodržet ty naše podmínky, protože samozřejmě, tady na azylovém domě máme pravidla. A když třeba přijde člověk z ulice a je zvyklí třeba já nevím, 5 let, žít podle svého a nevydrží se chovat podle pravidel a je ochotný být třeba i měsíc a bydlet, a dostat se do hranice 0,7 promile a fungovat tady tak i to je úspěch

Určitě máte nějakého vedoucího pracovníka, jaký styl toho vedení byste uvítala?

Jistě demokratického, já tady oceňuju tady v tom zařízení, že máme docela velkou velké pole působnosti, pan ředitel nechává hodně rozhodnutí na nás samotných, takže tohle oceňuji. Že mám takový jako, takovou míru rozhodování a takovou samostatnost.

Máte ve své práci i nějakou zpětnou reakci, dostává se Vám nějaká? Třeba formou supervizí nebo?

Ani ne tak supervizí, jako třeba od těch klientů, někdy třeba é když se dozvíme, že se ten člověk, který se odstěhoval, tak našel si samostatné bydlení, našel si práci a zapojil se vlastně do toho běžného života. Ale, přestupná, že o těch lidech nevíme. Tak to někdy přemýšlím, co se s ním stalo, nebo s tím druhým

Je pro vás důležité, když třeba dostanete tady tu zpětnou reakci?

Určitě to pro mě důležité je. Protože pak vím, že se třeba něco podařilo anebo, že se to nepodařilo. Ono někdy klienti se i vrací. Docela často. Přejdou na ubytovnu nebo na jiný azylový dům. A potom se třeba v budoucnu zase vrátí.

Probíhá nějak přímo, jakože hodnocení Vás jako pracovníka? Jak pracujete?

Probíhá, máme to vlastně nastaveno jedenkrát ročně, a hodnotí nás vlastně pan ředitel se svým zástupcem. A na základě toho se potom vlastně odvíjí i poměry, třeba hodnocení.

Ehm, hm... Je podle vás tady toto hodnocení dostačující? Nebo byste uvítala třeba ještě častější to hodnocení nebo?

Já bych uvítala třeba častější, takové to emoční ohodnocení, že třeba, pochválí nebo tak.

Nebo klienti?

Nebo klienti, a klienti nás někdy chválí. To je pravda, že klient třeba přijde a poděkuje, že jsem strašně hodná, že jsem mu s něčím třeba pomohla, že se mu něco podařilo, tak to potom potěší.

Myslíte si, že tady vlastně vaše práce zasahuje nějak do vašeho osobního života nebo ne?

Já si myslím, že určitě, hlavně co se týká tady alkoholu, protože tady se hodně setkáváme, setkáváme se s klienty, kteří jsou samozřejmě závislí na drogách na alkoholu, je to tady v podstatě každodenní zkušenost a tím pádem se přítele doma snažím, teďka už manžela snažím hlídat, aby tolik nepil. Jsem taková kritičtější vůči okolí. Co se týká toho alkoholu.

Já vám děkuju.

PŘÍLOHA P IV. PŘEPIS ROZHOVORU SE SOCIÁLNÍM PEDAGOGEM Č. 4

Tak souhlasíte prosím s tím, že v průběhu bude tady ten rozhovor, že bude tady ten rozhovor nahráván?

Ano, souhlasím.

Jak dlouho již vykonáváte profesi sociálního pedagoga?

Tak, hm profesí sociálního pedagoga, bych to tak nenazvala, spíš sociálního pracovníka vykonávám a to vlastně téměř už 5 let.

Když jste se vlastně rozhodovala, co budete dělat, co vás motivovalo k výběru toho sociálního pracovníka?

K výběru já jsem vlastně těch zařízení vystřídala více, tohle je moje třetí působení. Jednalo se vlastně vždycky o aktuální nabídku práce. Ono de facto, jsem si nevybírala, nebylo z čeho. Tak jsem vzala to, co bylo a poté jsem hledala něco lepšího.

Jo, takže hlavní motivací, byla ta aktuální nabídka práce?

Jo.

A co vás aktuálně, tady na té práci co vykonáváte, motivuje?

Jak již zmínila kolegyně, je to hlavně finanční ohodnocení. Další určitě nezanedbatelnou motivací je možnost pomoci těm lidem. Kolikrát, se to i otočí, že musíme ukončit. Defakto jim zhoršíme situaci. Ale myslím, že převládá to kladný, kdy jim pomáháme dostat se z ulice, ubytovat a potom sledují ten pokrok. Vyloženě, jak třeba tady ty lidi i přiberou, jak jsou čistý, jak dokážou i abstinovat. Jak dokážou zvládat režim ale je to opravdu o každém člověku zvlášť. Jsou to jednotlivci, kdy je nutno je takhle brát. Takže i ten posun lidí. Jak říkám, první je vlastně finanční ohodnocení i kdyby nebylo tak hnedka v zápětí je pomoc těm lidem.

Jo, a kdybyste mohla nějak přesně určit náplň práce, kterou vykonáváte?

Takže já jsem sociální pracovnice pro azylový dům. Jsme tady teda dvě. Vemu to teda popořadě. Začínáme tedy jednáním se zájemcem, pokud přijde někdo z ulice, zjistíme jeho potřeby, pokud splňuje podmínky, sepíšeme s ním vlastně smlouvu, poradíme mu kam co odnést aby dostal vlastně dávky na tohle. Potom s ubytováním mu pomáháme, záleží taky podle toho, co chce, jestli chce v oblasti sociálního poradenství nebo v oblasti dávek. Pak

při nějakých problémech třeba pracovních sepisujeme s nimi vlastně i životopisy. Ale také jsme nadřízené a to přímo pracovníkům v sociálních službách, tady je vlastně nějaká kontrolní činnost, pracovníků hodnocení jejich práce, vymýšlíme evidence, vedeme evidence a kontrolujeme evidence.

A co vás podněcuje k práci?

Co mě podněcuje k práci?

Máte nějaké určité momenty nebo? (skok do řeči)

Momenty určité jsou, momenty, kdy třeba mě i napadá, jestli jsem si vybrala správně. Ale to jsou třeba momenty kdy vám opilý klient vynadá nebo takhle. Musíte to v sobě vyloženě spláchnout. Můžu prosím ještě jednou tu otázku? Já jsem se nějak.

Co vás podněcuje k práci?

Zase prostě, ono když vám to řeknu upřímně tak mám hypotéku. A to je prostě to co mě každé ráno v práci, říká, že vyloženě, že musím vstát.

Takže jenom vlastně jak kdyby z těch finančních důvodů?

Ne jenom finančních, samozřejmě jak už jsem uvedla je to pomoc těm lidem. Jo proto to dělám, proto nechodím nikde do fabriky, je to tedy toto. Ale když se fakt upřímně odrazíme od toho, tak hlavní motivací je, že mám práci, že potřebuju splácet a potřebuju věci, co jsou potřebný. Proč zrovna dělám to, co dělám je pomoc těm lidem.

Jo, jaký styl vedoucího pracovníka, byste, nejvíce uvítala?

Styl určitě demokratický, já si myslím, že tady ten styl probíhá, jak už zmínila kolegyně, máme tady hodně velkou volnost. V tom rozhodovat vlastně o tom koho přijmem, koho ukončíme, vyjadřujeme se k prohřeškům a sankcím těch lidí. Můžu ještě jednou tu otázku?

Jaký styl vedoucího pracovníka byste nejvíce uvítala?

Jo. Jo. Jo, demokratický styl a demokratický styl vedení, který tady je, bych uvítala a jsem s ním spokojená.

Dostává se vám zpětná reakce?

Myslíte od vedoucího?

Od vedoucího, od klientů?

Určitě dostává jednak osobní hodnocení od vedoucího, jednak finanční ohodnocení. Od klientů jak kdo. Já vycházím z toho, že jsem tady pro ně, že je to moje práce, já od nich nečekám žádný vděk. Vyložené já jsem tady pro ně. Ale občas se najde někdo, kdo vyloženě vám poděkuje, třeba když odchází. Nebo teďka jsme měli vánoční akci, kdy dostali balíčky, takže i za to byli rádi. Za tu akci. Nebo takové posezení, takže když na těch lidech vidíte, že jsou rádi, za to co pro ně děláte.

Takže určitě je to pro vás důležitý tady ta zpětná reakce.

Určitě

Jak probíhá přímo hodnocení vaší činnosti? Jak již bylo zmíněno jednou ročně.(skok do řeči)

Jednou ročně, nebo s tím, že bych ještě zmínila, že jsme zavedli ještě systém odměn čtvrtletní, takže i v tom je další systém, jak kdyby hodnocení.

Takže, když se zeptám takhle, tady to hodnocení co máte je to pro vás dostačující? Nebo byste uvítala, třeba něco navíc k tomu, častější ohodnocení?

Třeba bych uvítala školení, což tady tedy probíhá, ale chtěla bych si vybrat školení podle sebe třeba, nebo takhle. Ono máte tedy určitou nabídku těch školení nebo takhle, některé jsou dražší, ale já bych byla ochotná se, jak kdyby připlatit.

Můžu se zeptat, jak často tady míváte školení?

Školení, ono je to různý, ono je to rok od roku. Někdy třeba, jak teďka měli na Zlínském kraji, byl, měli projekt, před dvěma rukama, kdy jak kdyby to bylo opravdu zadarmo, jo, takže kdo se tam přihlásil první tak tam šel. Nebo takhle mohli jsme si vybrat. Kdy ten zaměstnavatel už nehleděl na to, na kolik školení jdeme nebo tak. A jak vlastně ze zákona máme 24 hodin ročně. Takže letos to třeba budeme řešit hromadně. Což sem třeba, což mě nevyhovuje. Jo, jednak jsme sociální pracovnice a budeme to mít s pracovníky v sociálních službách. Což si myslím, že bysme si zasloužili vlastní školení.

Myslíte si, že tady ta práce, kterou vykonáváte, nějak ovlivňuje váš osobní život?

Ovlivňuje osobní život, určitě, určitě lidi vás poznávají, já vlastně bydlím v K.. Zdraví vás, kolikrát o tom přemýšlím i doma, naučila jsem se vyloženě práci nechávat tady za dveřmi. Chvilku trvalo. Ale říkám z hlavy to nedostanete nikdy. Kolikrát když jdu na procházku se psem, tak nad tím ještě přemýšlím nebo takhle jestli jsem udělala správně. Ale že by mě to zasahovalo tak to ne.

PŘÍLOHA P V. PŘEPIS ROZHOVORU SE SOCIÁLNÍM PEDAGOGEM Č. 5

Tak, souhlasíte s tím, že tady ten rozhovor bude nahráván?

Ano souhlasím.

Můžu se zeptat, jak dlouho již vykonáváte profesi sociálního pedagoga?

Tak protože sociálního pedagoga neboli pozici sociálního pracovníka vykonávám asi dva měsíce, jsem tady úplně nová v tomto zařízení, protože jsem ještě studovala doktorát. A takže je to tak velmi krátká doba.

Co vás motivovalo k výběru zrovna sociálního pedagoga?

Myslíte k výběru, jakoby studia nebo i té praxe?

K výběru studia.

No motivovalo mě to, že jsem vždycky chtěla dělat s lidmi, chtěla jsem vždycky být v těch pomáhajících profesích. Akorát jsem nevěděla, jestli to bude jako do zdravotnictví, nebo jako do sociální oblasti, to asi vyhrálo nejvíc, takže jsem šla studovat. A v rámci studia jsem byla jako na několik praxích, kde jsem si udělala takový ten kroužek jako by cílových skupin. Pracovala jsem s drogově závislýma, na hospicové péči, v dětském denním centru, ehm kde jsem ještě dělala, nevím. V rámci praxe s mentálně postiženýma, taky. No a díky jsem vlastně, tak nějak zvolila, že cílová skupina jsou pro mě děti a mládež. Takže proto jsem zvolila tady to zaměření.

To byl určitě i důvod výběru sociálního pracovníka?

Ehmm (souhlasné přikývnutí)

Proč jste se třeba nerozhodla jít do toho zdravotnictví?

Proč? Protože si myslím, že jsem jako by sociálně zaměřený člověk, ráda komunikuju, umím komunikovat. Myslím, že mám v sobě hodně empatie. A to zdravotnictví, nevím asi jsem se bála jako pohledu krve. Nechtěla jsem ani na sestřičku ani na doktorku.

Jo co vás nejvíce motivuje tady na té práci? Sociálního pedagoga?

Motivuje mě prostě ta práce s lidmi, že každý den máte nějaký nový případy a motivuje mě prostě to, vidíte tam nějaký ten posun, ne vždycky to jde vidět hned. Jde to i po krůčkách

ale to mě asi nejvíce motivuje. Prostě. Já v sobě mám takový jako by pocit, že každý den musím někomu pomoci, abych byla jako by v klidu. Je to asi spíš ve mně.

Můžete mi nějak popsat hlavní náplň vaší pracovní činnosti tady, co vykonáváte?

Takže já vykonávám jako pozici sociálního pracovníka tady v x. mojí náplní mimo té administrativy a papírování je vlastně být u přijetí i u propuštění dítěte. Takže vlastně kontakt s tím dítětem. Poskytování mu tady toho ten pobyt. Seznámení s, s tím jak to tady funguje, kdy to dítě je třeba předáno do bytu těm tetám, pak už se ho ujmou oni a naše paní psychologka. A mimo to jsem ještě na půl úvazku tady pod fondem ohrožených dětí, jako by pod pobočkou, a to už právě chodím do terénu, kde ty klienty, kteří potřebují sociálně aktivizační služby, to je na bázi dobrovolnictví a to právě mě baví úplně nejvíce. Protože tady je člověk zahlcen těma papírama a je toho jako by moc. Tohle mě na tom vadí, že. Nebo je to škoda, je to potřeba mít všechno podložený papírama, ale ztrácí pak ten čas, jako by na práci s těma dětma, s těma lidma. A ten terén, který já dělám, tak tam je právě, mám na práci klienty, člověk zažívá úplně neskutečný případy. Musí mít odstup, musí mět takovej jako vliv na tu rodinu. A to je náplň mojí práce, pak všechno sepsat, pak třeba s těma klientama jít na úřad, vypomoci jim ty zařízení sociálních dávek, doprovod k lékaři, když se necítí, hodně tedka řešíme dluhy u těch klientů. Takže to třeba. Co je ještě další mou náplní? Toho je tolik co já dělám. Jsem tady od rána do večera.

Můžete nějak říct, co vás jako podněcuje k práci?

Co mě podněcuje? Tak mě to strašně baví. To je prostě takovej ten motor, kdy sama si řeknu nechce se mi do té práce jako tady třeba kvůli rannímu vstávání, člověk má toho moc před sebou na celý den, ale já si říkám, že člověk tu práci nemůže dělat, pokud to nemá v sobě. Jako, jako, ale prostě musí zachovávat tu duševní hygienu. Což já se taky snažím, aby člověk nebyl brzo jako burn jako vyhořený, protože to je velký fenomén, ten syndrom vyhoření, o tom všichni mluví, a všichni jako je to hodně komplikované téma. A člověk jak si to udělá tak to má. Ale jak říkám, kdyby člověk neměl vztah k těm lidem, bez jako by nějaký odměn, jako plán tak to nejde dělat.

Dostává se vám, ve vaší práci určitě nějaká zpětná reakce?

Určitě. Každým dnem ale ne vždy pozitivní. To je prostě někdy člověk mluví k těm klientem jak do dubu. Snažíte se tomu klientovi nějakým způsobem jako by přispět k tomu cíli, který je stanovený, k nějakému výsledku. A třeba já ted'ka s jednou klientkou jako by, řešíme, že měla jít naproti alkoholní léčbu a už se to táhne měsíc, kdy ona má jako by

snahu a s psychiatrem domluvený termín a teď jsme to řešili třikrát kdy ona prostě se ocitla údajně na kapačkách v nemocnici. Pak jsem volala a všechno jsem si ověřovala, bohužel si to klientka vymyslela a do toho asi třikrát, včera jsem tam zrovna byla tady u té klientky, nebo uživatelky tady té služby a měla opět zase střevní potíže. A člověk k tomu musí jako by přistupovat, že se to může, mine a nemůže vždy pomoci. Že jsou nemocní a člověk to musí prostě takhle brát. Že si to takhle stanoví, že jsou to jakoby nemocní lidé, pod vlivem alkoholu, oni vám naslibují hory doly a že prostě, já jsem měla takovej ten náraz do terénu. Kdy prostě člověk je namotivovaný, prostě čerstvý svěží, baví ho to. A teď prostě záleží jen na tom, jak se k tomu postavíte. A jestli vás třeba v tu chvíli nespolupracující klientkou, jako nesemele, že prostě si řeknete tak k čemu to vlastně dělám. Člověk musí přijímat i takový ty menší cíle, a prostě uspět a chválit takovouhle klientku a i sebe jako sociálního pracovníka, že aspoň k něčemu to třeba vede. Takže o tom to je. Přesně o tom je tady ta zpětná vazba.

Jak moc je pro Vás tady ta zpětná vazba důležitá?

Strašně moc, já prostě potřebuju vědět, vědět, že těm kterým pomáhám, že těm je, že jsem jim fakt pomohla. A je to pro mě hodně důležité. Tak člověk když tady tu zpětnou vazbu nemá tak neví, jak má dál pokračovat, nebo jak se posouvat, nebo jestli pracuje dobře nebo špatně, je to prostě hodně důležité.

Určitě máte nějakého vedoucího pracovníka, jaký styl vedení byste uvítala nejvíc, jste spokojená tady s tím vedením, co zde máte, jestli to můžete jen nějak popsat?

Tak styl vedení, tak já si myslím že, že jsem spokojená velice. S tím, že jsem tady velice krátce tak jsem ještě všechno tak nějak úplně nerozeznala. Jaký je tady styl vedení nebo vyloženě styl vedení. Je to spíš všechno o domluvě. O tom, že jakoby jsme prostě v sociální oblasti a člověk prostě empatický musí být. Jsme tady dobrý kolektiv. Tady s vedoucíma, nemáme vůbec žádný potíže. Já vlastně když jsem tady byla ve výběrovém řízení tak mě hlavně uchvátilo ten přístup všech těch pracovníků. Kdy ve výběrovém řízení byla paní psycholožka, zástupkyně vedoucí, paní vedoucí, a straně jsem se modlila, protože já jsem tady tak moc chtěla pracovat, tak to tady na mě působilo strašně pozitivně. A jsem tady tak dva měsíce, a musím říct, že se mi to tak jako by potvrdilo, že člověk až tak jako, že by byl pán, to se nedá říct, právě že naopak, akorát když je toho třeba moc, tak člověk občas jako by, že si musí zvyknout na ten režim a to tempo. A jinak jako co se týče vedoucích, nebo i kolektivu, tak jsou úplně supr. Vždycky nám říkali, že v každé práci se

najde jako by někdo kdo má vám to jako by nějak komplikuje, nebo že člověk jako necítí. Ale tady je to prostě jako by. Mě se tady líbí. (smích)

I když jste tady tak krátce, proběhlo už nějak hodnocení vaší činnosti nebo?

Hodnocení mojí činnosti probíhá, dá se říct, každý týden, kdy dá se říct, se tady nějak neformálně sejdem. Udělá se jako co bylo dobře co bylo špatně, protože jsem tady fakt krátce, tak se stalo, že jsem si nebyla v něčem jistá, že jsem nevěděla, tak nějak jakými kroky dál postupovat. Takže, a myslím, že zrovna dneska máme nějakou poradou, i teda s pracovníci z druhého x, takže tak k tomu hodnocení.

Myslíte si, že tady ten model hodnocení je dostačující, nebo byste uvítala, třeba ještě častější?

Nevím jako by jak často tady to hodnocení, jako by bude. Protože jsem tady opravdu velmi krátce, takže nemůžu říct, takový to neformální hodnocení, že jsem zažila, nechci říct každý den, ale je to taková zpětná vazba, ne zrovna hodnocením. A oficiální hodnocení tak to možná bude, jako by klasicky, jednou za čtvrtletí, kdy si řekneme nějaký ty výsledky. Ale to fakt nevím teďka.

Myslíte si, že nějak tady přímo ta činnost, kterou vykonáváte, ovlivňuje váš osobní život?

Určitě, vždycky mě to ovlivňovalo, i když jsem byla třeba v rámci praxe, na studiích, když sem byla tak sem tím vlastně žila, tak sem obětovala jako že i třeba té dobrovolnické činnosti, tak i když jsem jako by absolventka, a nebyla jsem taková jako by zaměstnaná. Tak jsem tady v té sociální oblasti už jako by sedm let v rámci toho dobrovolnictví, takže všichni ve mně viděli, takovou tu jako by naivitu, takže jak by ten odstup nemám, ale já si myslím, že už ho jakoby mám. Dostala sem právě i jakoby zpětnou vazbu, od kolegů, že někdy dělám třeba jako by, tak že k tomu přistupuju tak že to dělám už jako dlouho. Takže si myslím, že ten odstup jako by už mám. A teď jsem se jako by v tom úplně ztratila.

Jestli to ovlivňuje...

Jo. Ovlivňuje a to mě ovlivňuje, že já jsem tím jako by žila. Dokonce o tom povídat. A tím, že všichni už jako v mém okolí, i partner, i rodina ví, že mě to baví. Tak právě naopak jsem ráda, že je mám. Že mě tak jakoby brzdí v tom, že vím, že jakoby už moc mluvím o tom, jako o té mojí práci, a že to moc řeším. A tak, takže jsem ráda. Ale ovlivňuje to tím, že třeba kamarádka se zeptá a co jsi dneska řešila, tak člověk jako by nějak neurčitě

naznačí, nějaký ty extrémny. Samozřejmě protože člověk nemůže sdělovat jako by nic. Jsme vázáni mlčenlivostí a určitě to ovlivňuje, můj život. Setkáváte se s rodinami, jakoby těch sociálně slabších rodin, a říkáte, jak takhle můžou komunikovat, že prostě porovnáváte to se sebou. A začnete srovnávat, kde můžete. To je jedna taková, že jedna rodina žije normálně a pak máte nějakou tu sociální patologii v té rodině, člověk si potom není ani jistý, že tak jako by. A jo člověk to tak i srovnává. Určitě to ovlivňuje můj život, i co se týče jakoby vztahů v rodině, nebo tak. Všichni mi vždycky říkají, že nemůžu spasit svět, a nemůžu všechny zachránit. Já to vím. Takže mě tak, jako by, brzdí, protože by mě to jinak pohltilo. A tak si říkám, kdyby byl člověk sám, a neměl takovou tu rodinu, třeba mám ještě psa, děti teda ještě nemám. Ale kdybych neměla všechny ty kolem sebe, ty přátele a byl by člověk, sám na tuhle práci. Tak jako si myslím, že, že bych jako by do roka, tady byla úplně vybledlá. A že by mě to pohltilo, totálně.

Nemáte třeba i strach z toho, že se to stane?

Tak to má asi tak každý úplně. Protože stačí, když se vám, no v uvozovkách horších jako by případů, a máte ještě nějaký s tím klientem, kdy se vám nedaří navázat vztah s tím klientem nebo nedaří se vám s ním naplnit, nějaký ten cíl nebo dosáhnout nějakého výsledku. Tak to je prostě jasný. To by sesunulo každý ho. Já si zase myslím, že mám těch koníčků, kterými naplňuji volný čas natolik, že mě to ničí tou prací, to že o ní mluvím, tak to mluvím třeba hodinu a už to tak jako snižuju, že řeknu třeba ale jo dobrý až bude víc času tak vám jako řeknu, ale poďte si radši někam sednout. A je to i tím, že člověk je mladý, že ještě má plno toho elánu a energie. A určitě se bojím, ale myslím si, že když se to bude jako by, nechci říct, že člověk o tom strašně moc slyšel a hodně se o tom mluví, tak že si myslím, že to jde jinam a že se ho to netýká, ale není to otázka intelektu jak je člověk jako by chytrý, ale kde (nejde rozumět) čeká na každého. Ale to jak vždycky říkala naše paní X na univerzitě, ale je to o tom, jak se k tomu člověk postaví. Koho má kolem sebe, tak to si myslím, třeba já že mám kolem sebe. A určitě se bojím, možná to tam někdy takhle dopadne, a když to tak asi dopadne tak si řeknu, že je třeba změnit povolání anebo třeba jen vyměnit cílovou skupinu. Určitě bych nechtěla být na pozici sociálního pracovníka, kdybych sama cítila, že mám syndrom vyhoření, tak bych tím kazila pověst celé organizace a komplikovala bych spolupráci s celým školením. A prostě ta práce, ta sociální práce, kdy přicházíte do kontaktu s lidmi, by prostě stála za nic.

Jo já vám děkuju.