

# **Profesiogram sociálního pedagoga v domovech pro seniory**

Hana Klimentová

---

Bakalářská práce  
2015/2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Ústav pedagogických věd  
akademický rok: 2015/2016

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Hana Klimentová**  
Osobní číslo: **H130102**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Profesiogram sociálního pedagoga v domovech pro seniory**

### Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**  
**Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti profesiografie, činnosti sociálního pedagoga a domovů pro seniory.**  
**Příprava metodiky výzkumné části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.**  
**Realizace kvantitativního výzkumu pomocí dotazníkového šetření.**  
**Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**  
**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

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

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

**MLČÁK, Zdeněk. Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty. Ostrava: REPRONIS, 2005. ISBN 80-7368-129-3.**

**PŘIBYL, Hugo. Lidské potřeby ve stáří. Praha: Maxdorf, 2015. ISBN 978-80-7345-437-1.**

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

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

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

Termín odevzdání bakalářské práce: **27. dubna 2016**

Ve Zlíně dne 9. prosince 2015

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



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- 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 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> 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 <sup>3)</sup> 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

7.4.2016

  
.....

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

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

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

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

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

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

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

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

3). *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 jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zabývá profesiogramem sociálního pedagoga se zaměřením na domovy pro seniory. V teoretické části se v první části pojednává o profesiografii obecně a o metodách profesiografie, zmiňuje se zde také profesiogram. Druhá část je zaměřena na profesi sociálního pedagoga. Zaměřuje se na legislativní ukotvení, na metody a oblast kompetencí a na problematiku uplatnění se na trhu práce. Ve třetí části se hovoří o domovech pro seniory. Praktická část je realizována formou kvantitativního výzkumu prostřednictvím dotazníkového šetření. Cílem bakalářské práce je vytvoření profesiogramu sociálního pedagoga, který by mohl v budoucnu působit v domovech pro seniory právě jako sociální pedagog.

Klíčová slova: profesiogram, profesiografie, řízení lidských zdrojů, sociální pedagog, kompetence, domov pro seniory

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis deals with the professiogram of a social pedagogue with a focus on homes for the elderly. The theory in the first part discusses the professiography and its practical use in human resources management, as well as using the professiography in practice with professiograms. It analyzes the profession of a social pedagogue, its possible application, and also focuses on selected experts who are engaged in social pedagogy. The third part talks about the homes for the elderly where. Practical part is realized by quantitative research through a questionnaire survey. The aim of the bachelor thesis is to create a professiogram of a social pedagogue, which could operate in homes for the elderly in the future.

Keywords: professiogram, professiography, human resource management, social pedagogue, competences, homes for the elderly

Děkuji paní magistře Janě Martinové za odborné vedení mé bakalářské práce, za ochotu, vstřícnost a cenné rady, které mi poskytovala nejen při psaní mé bakalářské práce.

Dále děkuji respondentům za jejich čas, ochotu a podílení se na výzkumu k mé bakalářské práci.

Děkuji také mé rodině, přátelům a v neposlední řadě příteli, kteří mě během celého studia vřele podporovali.

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

# OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1 PROFESIOGRAFIE .....</b>	<b>12</b>
1.1 PROFESIOGRAFIE A JEJÍ VYUŽITÍ PŘI ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ .....	13
1.2 VYUŽITÍ PROFESIOGRAFIE V PRAXI.....	15
1.3 PROFESIOGRAM .....	17
<b>2 SOCIÁLNÍ PEDAGOG .....</b>	<b>19</b>
2.1 PROFESE SOCIÁLNÍHO PEDAGOGA.....	20
2.2 KOMPETENCE SOCIÁLNÍ PEDAGOGA .....	21
2.3 MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ SOCIÁLNÍHO PEDAGOGA .....	24
<b>3 DOMOV PRO SENIORY.....</b>	<b>27</b>
3.1 SOCIÁLNÍ SLUŽBY PRO SENIORY V ČESKÉ REPUBLICE .....	27
3.2 DOMOVY PRO SENIORY .....	28
3.3 DOMOVY SE ZVLÁŠTNÍM REŽIMEM .....	29
3.4 PŘÍSPĚVEK NA PÉČI.....	30
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>32</b>
<b>4 DESIGN VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ .....</b>	<b>33</b>
4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM A VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	33
4.2 VÝZKUMNÉ CÍLE .....	34
4.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR .....	34
4.4 TECHNIKA SBĚRU DAT .....	35
4.5 METODY ANALÝZY DAT .....	35
<b>5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT .....</b>	<b>36</b>
<b>6 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU .....</b>	<b>57</b>
<b>7 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....</b>	<b>61</b>
7.1 PROFESIOGRAM SOCIÁLNÍHO PEDAGOGA V DOMOVECH PRO SENIORY .....	61
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>64</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>65</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>67</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>68</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ.....</b>	<b>69</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>70</b>



## ÚVOD

Sociální pedagogika je velmi mladý vědní obor. Sociálně pedagogické myšlenky jsou již znatelné v období antiky, ovšem jako vědní disciplína se výrazně rozvinula až v 19. století. Již Platónovy sociálně pedagogické myšlenky se považují za základní kameny principů sociální pedagogiky. Ze středověkých významných myslitelů jmenujme Tomáše Akvinského, též Aquinského, který se díky humanismu odklání od Boha k člověku. Nesmíme opomenout Komenského, jehož dílo je nadčasové a učíme se od něj do dnešní chvíle. Z novověkých autorů zmíníme Paula Natorpa, který je některými autory považován za zakladatele sociální pedagogiky. I přesto, že má sociální pedagogika dlouhou historii, zatím se nepodařilo tuto profesi legislativně ukotvit. Katalog prací pojem sociální pedagog neobsahuje. To právě může vést k neznalosti či nejistotě, jak vlastně tuto profesi vykonávat. V zákoně č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících je studium oboru Sociální pedagogika uvedeno jako odpovídající vzdělání pro vychovatele, pedagoga volného času či pro asistenta pedagoga. V zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách je uvedeno, že sociální pedagog je dostatečně kvalifikován pro výkon profese sociálního pracovníka. Můžeme tedy říci, že sociální pedagog je vychovatel, pedagog volného času, asistent pedagoga a sociální pracovník, ovšem výčet těchto profesí neodpovídá profilu sociálního pedagoga.

Tato práce pojednává o sociálním pedagogovi v domovech pro seniory. Je nutné a žádoucí, aby sociální pedagog disponoval těmi vlastnostmi, které jsou pro práci se seniory žádoucí. Stárání je v současné době velký fenomén. Vždyt' narozených dětí se rodí stále méně, populace stárne. Příbyl (2015, str. 14) uvádí, že mezi hlavní cíle nynější péče o seniory patří zachování co největší možné míry jejich soběstačnosti, autonomie a sebeobslužnosti, zejména v jejich přirozeném prostředí. Bohužel to není v každém případě možné. Pro seniory, kteří nejsou schopni se o sebe postarat sami, či kteří nemůžou zůstat v domácím prostředí (např. z důvodu, že blízcí příbuzní nejsou schopni se o seniory postarat) existují sociální služby pro seniory. Proto je potřeba se stářím zabývat, hlavně v souvislosti se sociálními službami pro seniory.

V teoretické části se zabýváme profesiografií a jejím praktickým využitím při řízení lidských zdrojů, dále využitím profesiografie v praxi a profesiogramem. V další kapitole se budeme zabývat sociálním pedagogem. Rozebíráme profesi sociálního pedagoga, jeho možné uplatnění, také se zabýváme vybranými odborníky, kteří se sociálním pedagogem zabývají. V poslední kapitole teoretické části věnujeme domovům pro seniory. Vymezuje tato

zařízení dle zákona, doplněné o sociální služby, do kterých domovy pro seniory spadají. Praktická část bude realizována formou kvantitativního výzkumu. Technika sběru dat bude uskutečněna formou dotazníkového šetření. Získaná data zpracujeme a pokusíme se vytvořit profesiogram sociálního pedagoga v domovech pro seniory, který může posloužit nejen pro sociální pedagogy v domovech pro seniory, ale i pro studenty či absolventy vysokoškolského studia oboru Sociální pedagogika.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 PROFESIOGRAFIE

Pro každou organizaci je nutné mít definované základní činnosti jejich zaměstnanců. Je důležité, aby každá pozice měla jasně vymezenou oblast činností, které jedinec na daném postu vykonává. Neméně důležité je analyzovat si celou organizační strukturu, jako je pracovní místo, pracovní pozice ale i základní i jednotlivé procesy fungování organizace z pohledu organizačního úhlu. Organizace by si také měly stanovovat cíle, kterých chtějí v určitém období dosáhnout. Aby organizace správně fungovala, je nezbytně nutné mít vytvořený tzv. **profesiogram**. Současná doba, kdy se kupříkladu stále mění technologické postupy, vyžaduje komplexní péči o své lidi, modernějším názvem lidské zdroje. Profesní rozvoj, spokojenost či relaxace je jen zlomkem věcí, na čem by mělo dané organizaci záležet. V teoretické oblasti nejsou nikde popsány metody nebo nástroje pro pracovníky, kteří se pohybují na poli personální práce, ať už to jsou manažeři, personalisté či ostatní členové managementu, které by tyto činnosti popisovala, usnadňovala jejich uskutečnění či nějakým jiným způsobem popisovala. Přesto taková metoda existuje. Nazývá se **profesiografie**.

Vronský (2012, str. 9) stručně charakterizuje postup profesiografie především jako metodu komplexní, umožňující analýzu činností a požadavků na výkon profesní funkce v organizaci a deskripci kritérií, které jsou stanovující z hlediska výkonu a zajištění výkonu v ní. Tento nástroj popisu a rozboru informací o pracovním působení udává co nejrozsáhlejší spektrum poznatků o zaměstnanci a jeho práci v rámci dané profese a o hodnotě dané funkce pro organizaci obecně. Také se tato metoda stává elementárním a velmi zásadním nástrojem výkonu řídicí a personální práce v organizaci i operativního či strategického rozhodování.

Skrze tento nástroj či metodu, určené k získávání systematických poznatků o jednotlivých profesích můžeme zhotovit dle stanovených kritérií, rozbor nejen psychologický, který je pro tuto metodu nejvyužívanější, ale i sociologický, pedagogický, fyziologický, ekonomický aj., důležitá je volba a modelace získávání příslušných informací. (Vronský, 2012, str. 10)

Profesiografie je metoda popisu a rozboru určitých komplexů pracovních činností pro získání co nejširšího spektra poznatků o pracovníkovi a jeho práci v rámci dané profese (Grafologie, 2015).

Podle Provozníka a kol. (2002, str. 67) lze profesiografii chápat jako celkové označení rozmanitých metod a metodických postojů zaměřených na zkoumání a rozbor jisté profese a na poznání jejích psychologicky význačných charakteristik. Jedná se kupříkladu o identifikaci nároků či požadavků určité profese na dané psychické funkce jako například

pozornost, paměť, vnímání apod., dále na specifické osobnostní rysy, to může být odolnost vůči stresu, spolehlivost, odolnost vůči zátěži aj.

## 1.1 Profesiografie a její využití při řízení lidských zdrojů

Než se dostaneme k souvislosti profesiografie a řízení lidských zdrojů, pojďme si vydefinovat určité pojmy, důležité k pochopení celé kapitoly.

**Povolání nebo zaměstnání** by se dalo vysvětlit jako daný znak každého občana, hospodářský nebo společenský, který se eviduje a zaznamenává u obyvatel. Povolání se obvykle chápe jako základní odbornost, zaměstnání můžeme pochopit jako stávající nebo poslední pracovní zařazení. (Provazník a kol., 2002, str. 126-127)

**Profese** tvoří určitý specifický úsek pracovní činnosti, druh pracovní činnosti, kde je potřeba určitá speciální příprava a obnáší také konkrétní soubor nezbytných vědomostí, schopností, dovedností i odborných činností. (Provazník a kol., 2002, str. 127)

**Pracovní místo** je dle Palána (2002, str. 164) část organizačního systému, který charakterizuje poslání a místo jedince, jeho celkové zařazení a začlenění do struktury organizace. Má vyhrazené úkoly, pravomoc, ví, za co odpovídá. V případě týmové práce nemusí být pracovním místem pouze místo pro jednotlivce. Synonymem pro pracovní místo může být pracoviště, i s tímto termínem se můžeme setkat.

**Pracovní funkce** dle Provazníka a kol. (2002, str. 127) vymezuje specifické zařazení pracovníka ve struktuře pracovišť dané organizace. Většinou se rozdělují dvě pracovní funkce, a to buď obecnější povahy, což může být např. technolog, projektant, výzkumný pracovník nebo povahy specifictější pro daný typ podniku, např. sládek, stárek a mládek, revírník.

Metoda profesiografie je velice důležitá pro definování určitých pracovních míst, pracovních funkcí ale i profesních kompetencí pro určitou profesi. Ale aby organizace správně fungovala jako taková, je důležité, aby manažeři, personalisté a další vedoucí pozice uměli správně své podřízené vést. K tomu právě slouží oblast řízení lidských zdrojů, která k profesiografii neodmyslitelně patří.

Pojem řízení lidských zdrojů je odvozen od anglického Human Resource Management, často používán ve zkratce HRM. Používá se ve dvojitým smyslu, a to jako *personální práce*, která se zabývá řízením a vedením lidí a jako *pojetí personální práce* a nynější postoj k vedení či řízení lidí v organizaci. (Němec, Bucman, Šikýř, 2014, str. 9)

Oblast řízení lidských zdrojů je spojena s řízením či vedením lidí v organizacích. Úkol řízení lidských zdrojů spočívá v zabezpečení organizace dostačujícím množstvím zdatných a motivovaných jedinců a pomocí jich dosáhnout strategických cílů podniku. Uskutečnění úkolu řízení lidských zdrojů slouží jednotlivé činnosti řízení lidských zdrojů (tvorba a rozbor pracovních pozic, plánování lidských zdrojů, obsazování volných pracovních pozic, hodnocení podřízených zaměstnanců, odměňování podřízených zaměstnanců, usměrňování pracovního výkonu, vzdělávání a rozvíjení podřízených, starost o podřízené), které v instituci zajišťují manažeři, ve větších organizacích obvykle s pomocí personalistů. Úkol řízení lidských zdrojů se uskutečňuje pomocí manažerů, kteří řídí a kontrolují ostatní zaměstnance k provádění sjednané činnosti, dosahování žádoucího výkonu a k uskutečnění strategických cílů instituce. (Šikýř, 2014, str. 10)

Řízení lidských zdrojů a časté zlepšování (v první řadě vzdělávání) je základním úkolem managementu (Palán, 2002, str. 113).

Celkový soubor péče o lidské zdroje spojený v první řadě se strategickým rozhodováním, modelováním různých postupů a situací v pozornosti vedení celé organizace si můžeme více představit pod pojmem řízení lidských zdrojů. Ovšem personalistika je zase více spojená se všední operativní prací se zaměstnanci a jejich řízením a vedením. Pro obě tyto oblasti platí, že základní význam má zde profesiografie. (Vronský, 2012, str. 40)

Pokud chce organizace dobře využít potenciálů svých zaměstnanců, pak je důležité je správně zařadit a rozčlenit do pracovního procesu. Jedním ze základních předpokladů pro správné rozmístění do pracovního procesu je perfektní znalost dílčích pracovních funkcí, tedy pracovních míst v organizaci, a správné rozdělení kompetencí potřebných pro jejich výkon. Dobrá znalost všech souvisejících věcí okolo pracovního místa a jejich odůvodněný způsob výběru vede k nastavení a dodržování pracovních funkcí, resp. rozčlenění pracovních pozic. (Vronský, 2012, str. 40)

Vronský (2012, str. 40-41) tvrdí, že k tomu účelu v rámci managementu profesiografie slouží. Jako postup analýzy a modelování pracovních pozic, který poskytuje managementu cenné informace o pracovním pozici a také pomáhá uskutečňovat odborný popis a rozbor pracovních pozic a funkcí, z nichž vychází následně i deskripce požadavků na konkrétní profesi a její výkon v příslušné pracovní funkci, resp. pracovním místě. Metoda profesiografie poskytuje soubor podrobných informací pro management organizace.

Metoda profesiografie s řízením lidských zdrojů úzce souvisí. Právě profesiografie kombinuje různé činnosti personálního managementu a vytváří důležitý předpoklad pro správnou činnost a organizaci práci. Vytváří jasně definované pracovní pozice a profesní postupy. Pokud bych měla profesiografii v souvislosti s řízením lidských zdrojů shrnout do jedné věty, tak asi následovně, a to, že je profesiografická metoda důležitá pro řízení a vedení, a správný chod organizace. Profesiografie se také hojně využívá v personalistické praxi, což si vytyčíme v následující kapitole.

## 1.2 Využití profesiografie v praxi

Základní cílem každé organizace je prakticky se uplatnit na trhu práce. Než se ovšem organizace prosadí a stane konkurence schopnou a prosperující, musí jako první fungovat vnitřní struktura. To je velký úkol manažerů a personalistů. Musí zajistit maximální spokojenost zaměstnanců, což je využití jejich nejlepších schopností a možností. Jak toho dosáhnout v praxi si nyní vymežíme.

Soubor řízení lidských zdrojů umožňuje manažerům a personalistům docílit dlouhodobého prospěchu a trvalé konkurenceschopnosti tím, že využívá, rozvíjí a získává výkonné a motivované zaměstnance a prostřednictvím dosahování požadovaného výkonu zaměstnanců dosáhnout předpokládaného výkonu organizace. Manažeři a personalisté musí ovšem tvořit a používat takový systém řízení lidských zdrojů, aby jim umožnil působit na důležité determinanty výkonu zaměstnanců. To znamená, zaměřit se především na jejich schopnosti, motivovanost k výkonu dané práce a dosahování požadovaného výkonu, také na pracovní podmínky a pracovní spjitosti, které mohou ovlivňovat dovednosti či schopnosti, motivaci či provedení práce zaměstnanců. Jako inspirace při vytváření kvalitního souboru řízení lidských zdrojů můžou posloužit následující metody a způsoby v řízení lidských zdrojů od Šikýře (2014, str. 79):

- Motivující pracovní pozice
- Strategické plánování lidských zdrojů
- Kladný výběr zaměstnanců
- Spravedlivé ocenění zaměstnanců
- Smysluplná pozornost o zaměstnance
- Důvěryhodný personální informační systém

Řízení lidských zdrojů v organizaci je složeno z různých činností, které není možno jednoduše shrnout do pojmu personální práce. Hlavní myšlenkou řízení lidských zdrojů v organizaci je vždy spravovat a řídit tak, aby byla zaručena standardní výkonost personálu a tím i celé instituce. (Vronský, 2012, str. 62)

Vronský (2012, str. 62) také tvrdí, že se celé široké spektrum znalostí z profesiografických šetření uplatňuje nejen v celkovém uspořádání organizace, to je při plánování a rozmachu jejích postupů a činností v návaznosti na pracovní činnosti dílčích pracovníků, ale také v ideálním využití jejich schopností. Jestliže jsou v organizaci realizována profesiografická šetření, pak je nutné zohlednit fyziologické a psychické možnosti každého jedince v závislosti na příslušené pracovní místo s danou pracovní funkcí. Ten je sice školním vzděláváním připravován na výkon nějaké profese, která je vždycky jádrem pracovní funkce, ovšem pro neurčitou pracovní funkci jej není možno připravit bezvadně. Kromě běžné přípravy na povolání a profesní profil, musí organizace ve svých profilech pracovních pozic zaznamenat své speciální potřeby na konkrétního pracovníka, a to především žádoucí profesní kompetence.

Profesiografický průzkum, v části orientované na pracovníka, musí obsahovat rozhodující body sledování a rozboru posuzující, jakým způsobem je nastavený výkonnostní profil pro náležité pracovní postavení a jak jej pracovník zvládne naplnit. Výkonnostní profil je orientovaný na seznámení se s vlastní pracovní činností v kontextu s vnitřními reakcemi, vlastnostmi a stavy, které na tyto činnosti jednoznačně působí. Z pracovního úkolu vychází vlastní zkoumání pracovních činností, jemu se pak pojí dílčí pracovní činnosti a další faktory, které ovlivňují práci pracovníka. Především to jsou vědomosti, dovednosti a návyky, které pracovníkovi usnadňují provedení úkolů, tzn. danou pracovní činnost. (Vronský, 2012, str. 63)

Dle Štikara et al. (2003, str. 268) se profesiografické analýzy určené k opatření v rámci jedné profese obstarávají za účelem racionalizačních zásahů uvnitř jedné profese. K tomu se zpravidla provádějí pouze dílčí pracovní studie. Přesto bývá většinou nezbytné provést celkový rozbor profese a teprve v průběhu jejího provádění se snížit na sféry, které se jeví jako rozhodující či kritické.

Řízení lidských zdrojů (pro účely bakalářské práce můžeme tento pojem shodovat s pojmem personalistika, či personální řízení) zabezpečují personalisté, manažeři neboli vedoucí pracovníci. V závěru kapitoly si shrneme, kdo personalistiku vede a zajišťuje.



Personalistiku v organizaci zabezpečují manažeři, ve větších podnicích většinou s dopomocí personalistů. Úkol personalistiky je manažery naplněn, když vedou a řídí podřízené zaměstnance ke konání domluvené práce a dosahování požadovaného výkonu. Personalisté zajišťují hlavně administrativní činnosti, které plynou z pracovněprávních předpisů a také souvisí s plněním pracovněprávních povinností zaměstnavatele i zaměstnance. Dále mají na starosti koncepční, metodické a analytické činnosti, které souvisejí s řízením a vedením zaměstnanců a navazující poradenství pro manažery i zaměstnance. (Šikýř, 2012, str. 42)

### 1.3 Profesiogram

Dle Palána (2002, str. 172) je profesiogram „popis nároků profese vypracovaný na základě provedené analýzy práce. Výsledek profesiografie, analýzy práce. Obsahuje popis určité pracovní činnosti, jakož i žádoucích předpokladů (psychických i fyzických) k jejímu vykonávání. Určuje kvalifikační předpoklady pro výkon činnosti.“

V každém profesiogramu jde vždy o uspořádané shromáždění požadavků o daném povolání, což vytváří podmínky pro úspěšné řešení dalších úkolů personální psychologie i samotných personálních činností (Vronský, 2012, str. 104).

Profesiogramy jsou výstupem každého profesiografického šetření a jsou přizpůsobitelné používaným technikám a kritériím profesiografického šetření (Vronský, 2012, str. 62).

Dle účelu můžeme rozeznávat tři zásadní druhy profesiogramu:

1. Profesiogramy určené pouze pro profesionální informaci
2. Profesiogramy, které slouží pro profesionální poradenství a pro rozčleňování pracovníků do rozličných profesí
3. Profesiogramy primárně určené pro racionalizační zásahy uvnitř profese, což se rozumí z hlediska úpravy pracovního prostředí, výcviku a výběru pracovníků pro konkrétní profesi (Štikar et al., 2003, str. 265)

Vlastní profesiogramy jsou uzpůsobovány cílům, pro které slouží. Proto se Vronský (2012, str. 99) přiklání k následující, velmi obecné klasifikaci:

- komplexní (z hlediska všech zúčastněných věd),
- parciální (např. psychologické či fyziologické),
- určené k ryze teoreticko-výzkumnému účelu,
- určené pouze pro profesionální orientaci,
- určené pro profesionální poradenství,

- určené pro výběr a rozmisťování pracovníků do různých profesí,
- specifické (pro podrobnější analýzu požadavků, překračujících běžné využití profesiogramu, nebo pro zkoumání obzvlášť charakteristických jevů dané pracovní funkce).

Vronský (2012, str. 98) rozděluje vzniklé profesiogramy na dvě primární části:

- Obecná část – popisuje to, co jedinec v profesi činí a dělá
- Speciální část – přesné, výstižné a dominující prvky, které jsou požadované na somatické a psychické funkce člověka

Důkladně zpracovaný profesiogram s vysokou vypovídající hodnotou, rozvinutý do všech nároků na pracovní funkci, její organizační začlenění a pracovní místo, kde bude vykonávána, je velmi oceňovaným a nedoceněným výsledkem souhry pohledů na výkon pracovní funkce. Profesiogramy jsou nástrojem s možností celkového využití pro využití v personalistické praxi, z něhož lze odvozovat skoro všechna kritéria pro posouzení významu funkce v organizaci, kritéria potřebná pro její hodnocení ale i kritéria pro normalizování práce a pro výběr pracovníka i s jeho hodnocení apod. (Vronský, 2012, str. 9)

V této kapitole jsme si vysvětlili, že profesiografie je metoda využívaná při rozboru a analýze určité profese, jejíž výsledkem je profesiogram. Touto metodou se zabývá mnoho autorů, ovšem pouze Vronský jí věnuje celou knihu. Cílem mé bakalářské práce je tuto metodu více zviditelnit, jelikož s pomocí této metody rozboru pracovního místa je snadnější na pracovním místě vykonávat danou funkci, jelikož je pracovní pozice definovaná a pomocí profesiografie jsou určeny požadavky na znalosti, dovednosti, klíčové kompetence a další znaky potřebné k vykonávání pracovní funkce.

## 2 SOCIÁLNÍ PEDAGOG

Role sociálního pedagoga je v dnešní době nezastupitelná a má své oprávněné místo. Na základě širokého a nejednoznačného vymezení sociální pedagogiky můžeme říci, že sociální pedagog má široké pole působnosti a uplatnění. Jako profese je sociální pedagog vymezen mnoha autory. Bohužel se zatím nepodařilo z řad odborníků a zájemců prosadit si sociálního pedagoga jako právoplatnou profesi zakotvenou v zákoně.

Nutno podotknout, že sociální pedagog a sociální pracovník není totéž. Sociální pedagog se může uplatnit právě jako sociální pracovník v sociálních službách. Pro úplnost uvádím vymezení sociálního pracovníka od Mlčáka, který říká, že sociálním pracovníkem je ten, kdo na profesionálním základě (jako součást sociálních služeb na bázi odborné přípravy, s plnou zodpovědností a s ohledem na situace konkrétní oblasti a její mimořádnosti) poskytuje služby veřejnosti, v nichž uskutečňuje sociální politiku státu a na jeho území v různorodých institucích zabývajících se sociálními službami (Mlčák a kol., 2005, str. 16)

Definic sociálního pedagoga existuje celá řada. Žádný autor se zcela neztotožňuje s definicí jiného autora. Základní myšlenka se ale nemění. Pro příklad uvádím pár definic od významných autorů.

Bakošová (2011, str. 37) uvádí, že sociální pedagog je: „odborník v oblasti sociálně-výchovném působení, vzdělávání, poradenství, intervence, prevence dětí, mládeže a dospělých, ale také v oblasti výzkumu sociálních věd a věd o výchově a vzdělání.”

Klíma (1993, cit. dle Kraus, 2008, str. 198) „charakterizuje sociálního pedagoga jako specializovaného odborníka vybaveného teoreticky, prakticky a koncepčně pro záměrné působení na osoby a sociální skupiny především tam, kde se životní způsob a praxe těchto jednotlivců či sociálních skupin vyznačuje destruktivním či nekreativním způsobem uspokojování potřeb a utváření vlastní identity.”

Dle Krause a Poláčkové (2001, str. 34) „se jedná o profesionálního pracovníka, který řídí a organizuje na profesionální úrovni výchovný proces a působí na jiné (děti, mládež i dospělé) ve směru jejich žádoucího optimálního osobnostního rozvoje (především v jejich volném čase) a jednak ve směru integrace, což se specificky týká osob, jež se nacházejí v krizové situaci a potřebují odbornou pomoc.”

Můžeme říct, že většina autorů se přiklání k následujícímu rozlišení dvou hlavních funkcí sociálního pedagoga, a to funkce integrační a funkce rozvojová.

Jde-li o funkci **integrační**, pak se tyto činnosti týkají osob, jež potřebují odbornou pomoc. Jde o osoby, které se nachází v krizových situacích a stávají se pro okolí překážkou. Můžeme je označit jako klienty. (Kraus, Poláčková et al., 2001, str. 34)

Tuggener (1995, cit. dle Procházka, 2012, str. 73): „Tato funkce reflektuje to, do jaké míry může sociální pedagog zastavit a zeslabit sociální problémy jedince a jak je mu schopen zajistit či zprostředkovat odbornou pomoc nebo podporu.”

**Rozvojová** funkce obsahuje především moment prevence. Jde o zajištění žádoucího rozvoje osobnosti ve směru správného životního stylu a hodnotného plnění volnočasových aktivit. Týká se prakticky celé populace, ovšem dětí a mládeže především. (Kraus, Poláčková et al., 2001, str. 34)

Sociální pedagog má rozsáhlé uplatnění a věnuje se širokému spektru cílových skupin. Věnuje se dětem a mladistvým, dále se může věnovat dospělým, v neposlední řadě se také může angažovat do práce seniorů.

## 2.1 Profese sociálního pedagoga

Nejprve si přiblížme **pojem profese**, který je možno chápat jako specifičtější pojem, než-li povolání. Pojmy jako je povolání a další, se budeme zabývat v další kapitole. Tento pojem profese (profession) se objevuje ve spojení se specifickou skupinou povolání založených na teoretické přípravě, která je základem profesionální aktivity. Profesní povolání vyžadují obecně vyšší kvalifikace. K profesi se také vážně formální a etický kodex. Formální kodex je obvykle součástí slibu před nástupem do praxe, neformální neboli etický se utváří uvnitř profese jako závazek k prosazování veřejného blaha. Sociální role spojené s výkonem profese vytvářejí specifický komplex profesionální kultury (specifické normy, hodnoty, symboly tvořící profesní subkulturu). To vše k pedagogické profesi nepochybně patří. (Kraus, Poláčková et al., 2001, str. 33)

V charakteristice profesí lze uvažovat o čtyřech aspektech. Ekonomický aspekt sleduje dynamiku profesní skladby obyvatelstva, nabídku a poptávku v jednotlivých povoláních, příjmovou diferenciaci apod. Právní aspekt zaměřuje pozornost na problémy, jako je aplikace zákonů a předpisů při realizaci jednotlivých povolání. Psychologický aspekt směřuje k individuálním charakteristikám, osobnostním předpokladům pro úspěšný výkon dané profese a k přípravám na povolání. Sociologický aspekt je zaměřen na okruhy problémů spojené se společenskoekonomickou, kulturní a politickou podmíněností vzniku, přizpůsobení případnému zániku profese, dále spojené se společenskými procesy a vztahy

působícími při přípravě a realizaci profese a konečně spojené se společenskými důsledky povolání. Pohled sociální pedagogiky je orientován právě tímto směrem. (Kraus, Poláčková et al., 2001, str. 33)

Model profese **sociální pedagog** není jednoduchý a ani jednoznačný (ve srovnání s např. profesí učitele). Pole praxe sociálního pedagoga jsou mnohem četnější. Také nemá žádné standardizované předlohy, jako jsou učební plány, osnovy předmětů aj. Práce sociálního pedagoga je blízká povolání učitele, psychologa, psychoterapeuta, ale v žádném případě je nenahrazuje. (Kraus, Poláčková et al., 2001, str. 34)

Kraus (2008, str. 51-52) vyjmenovává pole působnosti v sociálně-pedagogické oblasti, kde by mohl sociální pedagog najít uplatnění:

- Vlastní výchovná činnost (spojená především s ovlivňováním volnočasových aktivit)
- Sociálně výchovná práce v různých výchovných zařízeních (i školy)
- Činnost reedukační a resocializační (včetně penitenciární a postpenitenciární péče)
- Činnosti poradenské, depistážní
- Management a organizace volného času (např. táborů, kurzů apod.)
- Vědecko-výzkumná činnost (resortní instituce, vysoké školy, občanská sdružení aj.)

Profese sociálního pedagoga je v dnešní době čím dál potřebnější, neboť stoupá výskyt rizikového chování. Typickým příkladem jsou např. děti, jejichž rodiče se čím dál více věnují podnikání a děti tráví svůj volný čas nepříliš efektivně. V dětmí a mladistvými také pracuje nejvíce sociálních pedagogů. Není to ovšem jediná oblast zahrnující to, kde se může sociální pedagog uplatnit. To si rozebereme v poslední kapitole.

## 2.2 Kompetence sociálního pedagoga

**Kompetence** neboli pravomoc či oprávnění bývají vyjádřeny jako znalosti, schopnosti, dovednosti a další osobnostní rysy. Můžeme tedy říct, že je to soubor určitých dispozic, které jsou k výkonu dané profese nepostradatelné. Pojdme se podívat, jak na kompetence sociálního pedagoga nahlíží různí autoři.

Dle pedagogického slovníku od Průchy, Walterové, Mareše (2009, str. 104) je kompetenční minimum „soubor vědomostí a dovedností vytvářejících základní způsobilost pro výkon určité profese. Je zajišťováno v odborných školách prostřednictvím odborných předmětů a odborného výcviku.”

Musíme také rozlišit, že **profesní kompetence** není totožný termín s pojmem **profesní kvality**. Profesní kompetence můžeme chápat jako pokus o popis právě profesní kvality sociálního pedagoga. Slovo *kvalita* je zde právě důležité, protože je to jeden z důležitých předpokladů pro výkon této profese. Hlavně uznání jeho společenského postavení, vnímání jako vysokoškolsky připraveného profesionála, odborného konzultanta a partnera sociálních pracovníků, vychovatelů a pedagogů. Pojem profesní kompetence zahrnuje celé spektrum podmínek či předpokladů pro plnění těchto kompetencí. Nejčastěji sem řadíme znalosti, dovednosti, postoje, zkušenosti, které vždy sociální pedagog uplatní při své profesi. (Procházka, 2012, str. 75)

Průcha definuje kompetence jako profesní dovednosti a dispozice, které jsou nutné k působivému vykonávání své práce. Dělí kompetence na:

- Osobnostní (např. empatie, odpovědnost, tolerance, schopnost řešení problémů aj.)
- Profesní (např. komunikativnost, řízení, diagnostika apod.) (Průcha a kol. 1995, cit. dle Andrysová, Martincová a kol., 2014, str. 47)

Docentka Vašutová (2002, cit. dle Procházka, 2012, str. 77) uvádí přehled způsobilostí neboli kompetencí, tedy předpokladů pro uplatnění osobnostních rysů, které jsou společné pro různé kategorie sociálních i pedagogických pracovníků, tedy i sociálních pedagogů:

- Psychická odolnost a fyzická zdatnost
- Empatie i tolerance
- Osobnostní postoje a hodnotová orientace
- Osobnostní dovednosti (např. řešení problémů, kooperace, kritické myšlení)
- Osobnostní vlastnosti (odpovědnost, důslednost, přesnost, a další)

Bakošová (2008, cit. dle Andrysová, Martincová a kol., 2014, str. 48) uvádí následující kompetence potřebné pro výkon sociálního pedagoga. Výchovně vzdělávací kompetence obsahuje schopnosti vzdělávání, výchovy i sebevýchovy. Poradenská kompetence je schopnost zvolit vhodný poradenský přístup, umět vést rozhovory a připravovat řešení problémů s klientem. Kompetence preventivní sahá do primární a sekundární prevence. Tato kompetence obsahuje organizaci volnočasových aktivit v rámci primární prevence, v rámci sekundární prevence je to práce s ohroženými a rizikovými jedinci a skupinami. Kompetence manažerská je potřebná pro úspěšné poskytování a koordinaci pomoci a pro spolupráci

s institucemi a odborníky. V neposlední řadě reedukační kompetence je důležitá pro správnou diagnostiku, včasnou intervenci podporu a následné *převýchově* klienta.

Přehled kompetencí, které uvádí Chudý (2007, cit. dle Andrysová, Martincová a kol., 2014, str. 48) tvoří jádro profesního standardu sociálních pedagogů:

- Edukační kompetence
- Preventivní kompetence
- Resocializační kompetence
- Diagnostické kompetence
- Metodologické kompetence
- Decizní, decizivní neboli rozhodovací kompetence

Dle Krause (2008, str. 200) musí sociální pedagog disponovat příslušnými kompetencemi.

A to jsou:

- **Vědomosti.** V první řadě to jsou vědomosti širšího společensko-vědního základu. Můžeme zde řadit oblast obecné pedagogiky, psychologie, sociologie, práva, politiky, filosofie, biologie a další. Vědomostí výbava musí také obsahovat znalosti speciální, a to jsou např. sociální pedagogika, pedagogická psychologie, pedagogika volného času, teorie komunikace, organizace a řízení výchovy ve volném čase. Oblast vědomostí můžou dále doplnit poznatky z personalistiky, managementu, případně zájmové oblasti.
- **Dovednosti.** Základem je bohatá výbava v sociální komunikaci a diagnostice, dále musí pracovník umět vést dokumentaci, využívat metod sociálně-pedagogické prevence i terapie, asertivita při řešení problémů, či tvořit projekty a využívat kompetencí ve sféře určitých zájmů.
- **Osobnostní vlastnosti.** Jako požadavky na psychické vlastnosti lze uvést v první řadě vnímavost pro jakékoliv životní situace, různá prostředí, vyrovnanost a emocionální stabilitu či také schopnost sebekontroly. Neméně důležité jsou také morální požadavky. Kopřiva (1995, cit dle. Kraus, 2008, str. 200) poukazuje na výsledky výzkumů, kde bylo zjištěno, že na pomáhajících profesích se nejvíce cení vlastnosti projevující se ke vztahu k uživateli, a to jsou empatie, vlídnost, sociální kompetence a trpělivost.

Při vykonávání této profese se samozřejmě utváří vztah mezi vychovatelem a vychovávaným. Díky tomuto partnerskému vztahu se můžou naplnit všechny představy o celkovém přístupu sociální pedagogiky a o respektu k individualitě každého jedince, aby se podařilo ho vést k individuálním činnostem a aktivizovat ho. Výsledky pozitivní práce se jedincem se ovšem nedostaví, pokud sociální pedagog nepřijme klienta takového, jaký je, se všemi jeho negativními i pozitivními vlastnostmi. To je ovšem někdy náročný úkol, neboť přirozeně má každý z nás nějaké předsudky. (Kopřiva, 1995, cit. dle Kraus, 2008, str. 201)

Kraus (2008, str. 201) hovoří o podmínkách dvojí povahy, které profese pro výkon vyžaduje:

**Materiální** jsou podmínky jako potřebné prostory a takové vybavení, aby bylo možné v nich konat náležitě činnosti. V praxi je tato situace velmi různorodá, nicméně bez určitého materiálního vybavení se nelze věnovat určité aktivitě. Např. zájmové či klubové činnosti, speciální prostory k individuálnímu působení na klienta potřebují také sociální asistenti nebo vychovatelé v domovech mládeže a výchovných ústavech. Podmínky **sociálně-psychického** charakteru jsou dobré mezilidské vztahy na pracovišti, odpovídající pracovní režim nebo také příhodná sociálně-kulturní atmosféra daného umístění.

Kompetencemi se zabývá mnoho dalších autorů, například Bakošová, polský představitel Sroczyński či Kamarášová nebo Voráčová. Jak již víme, každý autor pohlíží na sociální pedagogiku z jiného úhlu, tudíž i vymezení kompetencí se bude v některých ohledech lišit. Důležité je získat si odborné znalosti ze studia, které se postupně rozšiřují a v průběhu odborné praxe či celoživotního vzdělávání doplňují. Tímto máme šanci mít kvalitní kompetence pro výkon této profese.

### 2.3 Možnosti uplatnění sociálního pedagoga

Uplatněním se rozumí aplikace sociální pedagogiky do praxe, to znamená, kde a v jakých zařízeních můžeme na této pozici působit. Jak uvádí Kraus, Poláčková a kol.(2001, str. 38), je důležité si uvědomit, že lze v tomto povolání strávit celý profesní život. Tomu by měla také odpovídat studijní struktura. Měla by být koncipována jako plynulá, souvislá a celoživotní. Dále by měla být struktura široká, a také by měla zahrnovat všechny oblasti s možností další specializace.

Jak již bylo zmíněno, uplatnění sociálního pedagoga je velmi široké. Kraus (2008, str. 205) uvádí předpokládané možnosti uplatnění v profesi sociálního pedagoga:



- resort školství, mládeže a tělovýchovy:
  - školní kluby, družiny, domovy mládeže,
  - dětské domovy (vychovatel v ubytovacím zařízení),
  - domy dětí a mládeže, střediska volného času,
  - instituce výchovného poradenství (včetně výchovného poradce ve školách),
  - systémy preventivní výchovné péče (koordinátor prevence, metodik prevence, krizová centra, střediska pro mládež),
  - sociálně-výchovná a osvětová činnost zaměřená na seniory,
  
- resort spravedlnosti:
  - oblast penitenciární a postpenitenciární péče (vychovatelé v nápravních zařízeních, věznicích, institut mediačního a probačního pracovníka),
  
- resort práce a sociálních věcí:
  - sociální asistenti,
  - sociální kurátoři pro mládež,
  - instituce sociálně-výchovné péče o seniory,
  - ústavy sociální péče,
  
- resort vnitra:
  - utečenecké tábory,
  - okrsková služba,
  - kriminální prevence,
  
- oblast církevních, společenských a neziskových organizací:
  - institut péče o mládež, nadace apod.,
  - humanitární a charitativní instituce, střediska křesťanské pomoci.

S uplatnění sociálního pedagoga souvisí i možnost celoživotní a mimoškolního vzdělávání. Tím je myšlena dostatečná nabídka různých specializačních kurzů a atestací. Pracovníci by měly mít možnost zúčastňovat se dalších programů, školení apod. (Kraus, 2008, str. 203)

Obsah vzdělávání by měl splňovat a respektovat tzv. minimální standardy:

- **profesionální**, které vycházejí z rozboru daných činností a kompetencí pracovníka, které jsme si vymezily v předchozí podkapitole
- **vzdělávací**, to jsou určité normy potřebné pro výkon daného zaměření, určitá úroveň vzdělávání, norma odpovídající statusu profesionála v konkrétní oblasti
- **zaměstnavatelské**, to znamená podmínky, za jakých je pracovník začleněn do jisté profese, seznam potřebných pracovník úkolů aj.
- **klientské**, kdy sami klienti specifikují své požadavky a představy, do kterých mnohdy zahrnují nejen odborné znalosti a dovednosti, ale i lidské kvality týkající se charakterových vlastností. (Kraus, 2008, str. 203-204)

### 3 DOMOV PRO SENIORY

Domovy pro seniory jsou sociálními službami, kde je hlavním posláním zajistit potřebnou péči a poskytnou uživatelům podporu v zachování jejich soběstačnosti. Jsou určeny pro seniory, pro které nelze zajistit potřebnou péči v domácím prostředí, např. v pečovatelských službách či v rodině. Domovy pro seniory mohou být dvojího typu. Domov pro seniory, který je určen uživatelům s nízkou mírou soběstačnosti či s lehkým postižením. Kdežto domov se zvláštním režimem je určen klientům s Alzheimerovou chorobou či jiným typem demence, v některých domovech pro seniory i s přidruženým postižením, záleží na nabízených službách daného domova.

Jelikož domovy pro seniory spadají do sociálních služeb, v následující kapitole si sociální služby ČR přiblížíme.

#### 3.1 Sociální služby pro seniory v České republice

System sociálních služeb v České republice je definován mnoha autory, pro účely bakalářské práce uvádím následující.

Šimková hovoří o sociálních službách jako: „určené osobám nebo skupinám osob, které se ocitnou v nepříznivé sociální situaci, již nemohou samostatně řešit ani s využitím jiných systémů sociální ochrany. Takovým osobám poskytují podporu při sociálním začleňování a ochranu před sociálním vyloučením s cílem umožnit jim zapojení do běžného života společnosti.” (Šimková, 2009, str. 17)

Sociální služby jsou určeny lidem sociálně znevýhodněným s cílem zlepšit kvalitu jejich života, popř. je v co největší možné míře do společenského života začlenit, anebo společnost chránit před riziky, jejichž jsou tito lidé nositeli. Sociální služby proto zohledňují nejen osobu jako uživatele, ale také jeho rodinu, nejbližší okolí a skupiny, do nichž patří. (Matoušek a kol., 2011, str. 9)

Zakládat sociální služby mohou právě obce a kraje (ve svojí samostatné působnosti) nebo Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Dalšími zřizovateli a poskytovateli mohou být také nestátní neziskové organizace. (Kaczor, 2015, str. 215)

Dle zákona o sociálních službách (§33) jsou stanoveny tři základní druhy poskytování sociálních služeb, a to jsou pobytové, ambulantní a terénní. Jelikož domovy pro seniory spadají pouze do pobytové sociální služby, budeme se zabývat pouze touto formou.

Pobytovými sociálními službami se rozumí služby s ubytováním klienta v zařízení. Výhodou je zde specializované zázemí instituce, která se pro danou pobytovou službu specializuje. Klient je ovšem „vytržen“ ze svého přirozeného prostředí. Ne vždy to ale musí být na škodu. Pokud se například samotou trpící senior ocitne v zařízení poskytující pobytovou sociální službu (např. domov pro seniory), může se díky profesionálnímu personálu, který s klienty cvičí, i díky kontaktu s vrstevníky stát celkově spokojenější a jeho psychický i fyzický stav se může rapidně zlepšit. (Kaczor, 2015, str. 217)

Sociálních služeb pro seniory máme vícero, jsou to domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem, odlehčovací služby. Z ambulantních služeb můžeme jmenovat denní stacionáře, centra denních služeb aj. Pro účely bakalářské práce budu služby konkretizovat na pobytové služby, a to konkrétně domovy pro seniory a domovy se zvláštním režimem, jelikož pouze pro tyto sociální služby mám zaměřen výzkum v praktické části bakalářské práce.

Domovy pro seniory jsou pobytové sociální služby s celoroční dobou provozu, která seniorům zabezpečuje komplexní péči a současně i výchovné, aktivizační a sociálně terapeutické činnosti, jimž z objektivních důvodů není možno zabezpečit pomoc a péči v jejich domácím prostředí (Sokol, Trefilová, 2008, str. 118)

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách definuje základní činnosti a úkoly (stanovené vyhláškou 505/2006 Sb.), které jsou provozovány službou domov pro seniory. Tyto základní služby jsou stejné i pro domov se zvláštním režimem.

### **3.2 Domovy pro seniory**

Domovy pro seniory jsou pobytovou sociální službou s celoročním provozem, která je určena pro seniory s nízkou soběstačností a s nutností pravidelné pomoci v souhrnné péči. Tato služba je určena především pro osoby, kteří kvůli své neschopnosti postarat se o sebe nemohou dále setrvávat ve svém přirozeném prostředí. (Malíková, 2011, str. 45)

V domovech pro seniory jsou poskytovány pobytové služby jedincům, kteří mají sníženou soběstačnost především z důvodu věku, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby (ČESKO, 2006).

„Služba podle odstavce 1 obsahuje tyto základní činnosti:

- poskytnutí ubytování,
- poskytnutí stravy,

- pomoc při zvládání běžných úkonů péče o vlastní osobu,
- pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu,
- zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,
- sociálně terapeutické činnosti,
- aktivizační činnosti,
- pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.” (ČESKO, 2006)

### 3.3 Domovy se zvláštním režimem

Jedná se o pobytovou službu s celoročním provozem. Tato služba je obdobná jako domovy pro seniory, ovšem jisté odlišnosti tu jsou. Rozdíl těchto zařízení spočívá ve vytvoření speciálních podmínek zohledňující zvláštní potřeby jedinců s duševními nemocemi a osob závislých na návykových látkách. Množství pobytových sociálních zařízení má část lůžkové kapacity vymezenou pro domov pro seniory a část speciálně vymezenou pro domov se zvláštním režimem. To znamená, že mnohdy jsou v jednom pobytovém zařízení k dispozici dva druhy služeb. (Malíková, 2011, str. 46)

V domovech se zvláštním režimem jsou poskytovány pobytové služby jedincům, které trpí sníženou soběstačností z důvodu chronického duševního onemocnění nebo závislosti na návykových látkách, a osobám se stařeckou, Alzheimerovou demencí a ostatními typy demencí, které mají sníženou soběstačnost z důvodu těchto onemocnění, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby. Režim je v těchto zařízeních při poskytování sociálních služeb ovlivněn specifickými potřebami těchto osob. (ČESKO, 2006)

„Služba podle odstavce 1 obsahuje tyto základní činnosti:

- poskytnutí ubytování,
- poskytnutí stravy,
- pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu,
- pomoc při zvládání běžných úkonů péče o vlastní osobu,
- zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,
- sociálně terapeutické činnosti,
- aktivizační činnosti,
- pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí” (ČESKO, 2006).

### 3.4 Příspěvek na péči

Příspěvek na péči se poskytuje osobám, které jsou závislé na pomoci jiných osob. Jelikož se tento příspěvek týká seniorů, kteří jsou v domovech pro seniory, je důležité si tento příspěvek vymežit.

„Příspěvek na péči se poskytuje osobám závislým na pomoci jiné fyzické osoby. Tímto příspěvkem se stát podílí na zajištění sociálních služeb nebo jiných forem pomoci podle tohoto zákona při zvládnání základních životních potřeb osob. Náklady na příspěvek se hradí ze státního rozpočtu.“ (ČESKO, 2006)

Tento příspěvek na péči funguje od roku 2007, je upraven v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (část druhá) (Kaczor, 2015, str. 135).

Příspěvek na péči je určen k posílení pravomocí a soběstačnosti osob závislých na pomoci další osoby a pečujícího prostředí tak, aby si každý mohl jednotlivě zvolit pro něj nejlepší způsob zabezpečení potřeb. Tento příspěvek není plně nahrazení nákladů péče, a to jak prostřednictvím poskytovatelů sociálních služeb, tak formou péče zajišťované blízkými osobami. Pouze napomáhá krýt finanční náklady pečujícímu prostředí. Příspěvek na péči náleží těm jedincům, kteří jsou především z důvodu neblahého zdravotního stavu závislí na pomoci jiné osoby, a to v okruhu běžné denní péče o sebe sama a v soběstačnosti. Péčí o vlastní osobu, resp. sebeobsluhou se rozumí zejména takové úkony, jako je zajištění či přijímání potravy, osobní hygiena, oblékání se a pohyb. Soběstačností se vyznačují úkony, jako je účastnit se společenského života, kupř. možnost komunikovat, hospodařit s penězi nebo předměty vlastní potřeby, obstarat si osobní záležitosti, uvařit, uklidit apod. Příspěvek náleží jedinci, o kterého má být pečováno a kterému má být pomáháno, nikoli osobě, která tuto péči provádí. (Čámský a kol., 2011, str. 19)

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách vymezuje následující dělení příspěvku na péči:

„Osoba starší 18 let věku se považuje za závislou na pomoci jiné osoby ve stupni

- a) stupni I (lehká závislost), jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat tři nebo čtyři základní životní potřeby,
- b) stupni II (středně těžká závislost), jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat pět nebo šest základních životních potřeb,

- c) stupni III (těžká závislost), jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat sedm nebo osm základních životních potřeb,
- d) stupni IV (úplná závislost), jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat devět nebo deset základních životních potřeb” (ČESKO, 2006).

Každý uživatel sociálních služeb je jedinečný, tudíž potřebuje individuální péči. Bohužel v řadě sociálních služeb toto nelze zajistit z nedostatku kvalifikovaných pracovníků. I díky tomuto faktoru se zabývá seniory. Je to specifická skupina lidí, která má své potřeby, nehledě na jejich stáří a je nutné jim zajistit takovou institucionální péči, která by se co nejvíce podobala péči domácí. Domovy pro seniory a domovy se zvláštním režimem se přímo o takovou péči snaží. Zajišťují klientům nejen pomoc při základních úkonech, jako je pomoc při stravování či osobní hygieně, ale i společenské a aktivizační činnosti.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**



## 4 DESIGN VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

V praktické části bakalářské práce se zabýváme kvantitativním výzkumným šetřením, které se zaměřuje na profesiogram sociálního pedagoga v domovech pro seniory. Výzkumné šetření bylo realizováno formou dotazníkového šetření, který jsme si sami sestavili. Dotazník jsme vytvořili na základě teoretické části, výzkumných otázek a výzkumného problému. Účelem tohoto šetření je charakterizovat a popsat funkci sociálního pedagoga v domovech pro seniory, jelikož je tato profese zatím modelová, to znamená, že se nenachází v katalogu profesí. Po stránce metodologické se v praktické části opíráme zejména o Chráskovu publikaci *Metody pedagogického výzkumu*. K sestavení profesiogramu sociálního pedagoga v domovech pro seniory stavíme mimo jiné na *Profesiografii a jejím praktickém využití při řízení lidských zdrojů v organizaci* od Vronského. V následujících podkapitolách si vymezíme design výzkumného šetření.

### 4.1 Výzkumný problém a výzkumné otázky

Výzkumný problém v této bakalářské práci jsme si vymezili následovně:

#### Uplatnění sociálního pedagoga v domovech pro seniory

Pro výzkumné šetření jsme stanovili deskriptivní výzkumné otázky. Ty členíme na otázku hlavní a čtyři otázky dílčí.

Výzkumná otázka hlavní:

- Jaký je názor pracovníků na uplatnění sociálního pedagoga v domovech pro seniory?

Výzkumné otázky dílčí:

- Jaké vlastnosti a dovednosti by měl dle respondentů mít sociální pedagog v domovech pro seniory?
- Jaký je přínos sociálního pedagoga v domovech pro seniory?
- Jak vypadá profesiogram sociálního pedagoga v domovech pro seniory?
- Jaké jsou potřebné kompetence pro výkon sociálního pedagoga v domovech pro seniory?

## 4.2 Výzkumné cíle

Cíle výzkumu jsou záměrem výzkumného šetření, kterého má být dosaženo pomocí sběru dat, analýzy dat a jejich interpretace. Stejně jako u výzkumných otázek jsme i výzkumné cíle rozdělili na jeden cíl hlavní a dva dílčí cíle. Dílčí výzkumné cíle jsme se snažili koncipovat tak, aby vycházeli a rozšiřovali cíl hlavní. Výzkumné cíle vychází z výzkumných otázek.

Výzkumný cíl hlavní:

- Zjistit názory pracovníků na možné uplatnění sociálního pedagoga

Výzkumné cíle vedlejší:

- Vytvořit profesiogram sociálního pedagoga na základě vyzkoumaných dat
- Popsat vlastnosti a kompetence potřebné pro vykonávání sociálního pracovníka v domovech pro seniory

## 4.3 Výzkumný soubor

Pro realizaci výzkumu jsme zvolili dostupný způsob výběru výzkumného souboru. Výzkumný soubor tvoří pracovníci domovů pro seniory a domovů se zvláštním režimem. Konkrétně to jsou sociální a aktivizační pracovníci, dále pracovníci v sociálních službách a vedoucí pracovní pozice. Výzkum byl realizován na území Zlínského kraje. Zařízení, kde byl výzkum vykonáván, jsme vybrali pomocí databáze z registru poskytovatelů sociálních služeb ČR ([iregistr.mpsv.cz](http://iregistr.mpsv.cz)). Registr poskytovatelů sociálních služeb MPSV nám umožnil vyhledat potřebné informace k realizování výzkumu, např. typ zařízení, cílovou skupinu či kontakt na pracovníky zařízení. Na území Zlínského kraje je registrováno celkem 38 domovů pro seniory (z toho některé z nich i se službou domov se zvláštním režimem). I přes opětovné kontaktování zařízení či konkrétně pracovníků zařízení se nám podařilo získat celkem 87 dotazníků. Z toho počtu jsme ovšem museli 9 dotazníků z důvodů neúplného či nesprávného vyplnění vyřadit, zůstalo nám tedy 78 platných dotazníků.

#### 4.4 Technika sběru dat

Pro účely bakalářské práce jsme se rozhodli k získávání dat pro formu dotazníkového šetření. Dotazník jsme sestavili na základě výzkumných otázek s pomocí teoretické části bakalářské práce. Jelikož se výzkumné šetření specifikovalo na Zlínský kraj, většinu zařízení jsme navštívili osobně. Zbylá zařízení jsme se rozhodli kontaktovat pomocí e-mailové adresy, které jsme získali na portále registru poskytovatelů sociálních služeb. Výhodou takto zvoleného způsobu je, že jsme věděli, která zařízení dotazník nevyplnila, a mohli jsme znova kontaktovat zařízení s prosbou o vyplnění. Z celkového počtu 115 odeslaných dotazníků se vrátilo vyplněných 87, to znamená, že návratnost je 76%. Dotazník byl anonymní a neobsahoval žádné osobní otázky (pouze s výjimkou pohlaví a pracovní pozice). Dotazník obsahoval otázky uzavřené, škálové a jednu otázku otevřenou. Otázky 1-3 byly informativního charakteru. Otázky 4-15 byly uzavřeného typu, u většiny otázek s možností jiná odpověď. Zde jsme zjišťovali názory respondentů na uplatnění sociálního pedagoga v domovech pro seniory. Otázky 16,17 a 18 byly škálové. Na stupnici 1-5 jsme zjišťovali názory respondentů na dané kompetence, vědomosti a další vlastnosti potřebné k této profesi. Poslední otázka s č. 19 byla otevřeného typu. Zde mohli respondenti doplnit další požadavky na vlastnosti, schopnosti a dovednosti vhodné či potřebné k výkonu profese sociálního pedagoga v domovech pro seniory. Celkem jsme v dotazníku vytvořili 19 položek.

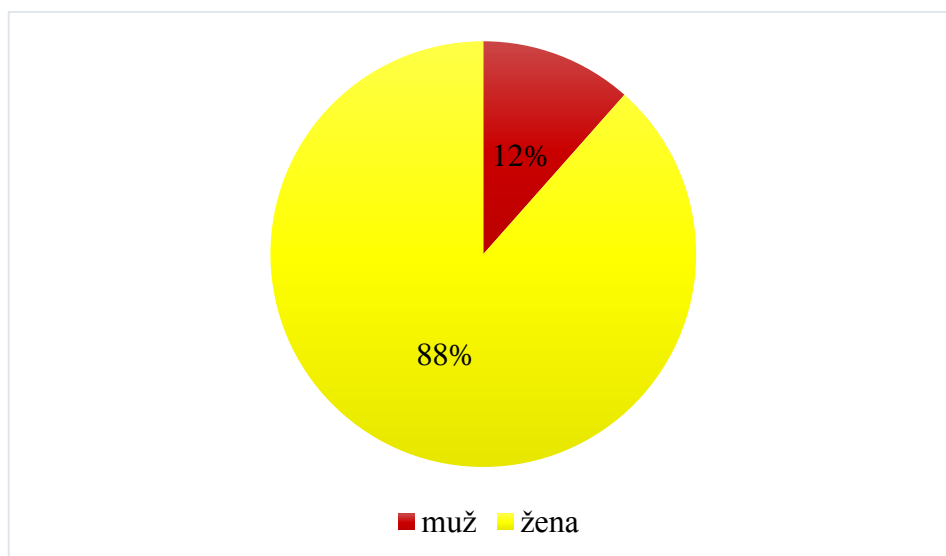
#### 4.5 Metody analýzy dat

Pro zpracování dat, které jsme získali dotazníkovým šetřením, jsme zvolili metodu čárkovací. Pomocí této metody jsme získali absolutní, čili pozorované četnosti. Vyhodnocené otázky jsme zpracovali do grafů a tabulek pomocí programu Microsoft Excel 2013. I přes to, že z našich deskriptivních otázek nevyplývá žádná hypotéza, rozhodli jsme se určit u vybraných položek statisticky významný rozdíl pomocí testu dobré shody CHI-KVADRÁT. Při výpočtu stanovujeme nulovou  $H_0$  a alternativní  $H_A$  hypotézu. Při výpočtu používáme hladinu významnosti 0,05. Ta nám zajišťuje, že pravděpodobně odmítneme nulovou hypotézu na 95% správně.

## 5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

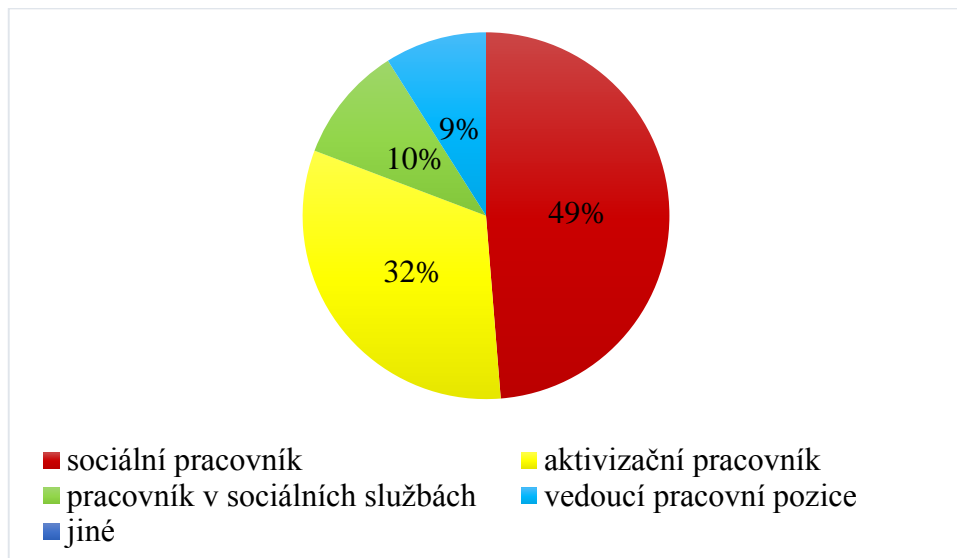
V následující kapitole se budeme věnovat rozboru a interpretaci dat získaných dotazníkovým šetřením. Sběr dat dotazníku s názvem *Profesiogram sociálního pedagoga v domovech pro seniory* probíhal v období únor – březen 2016.

### Otázka č. 1: Vaše pohlaví:



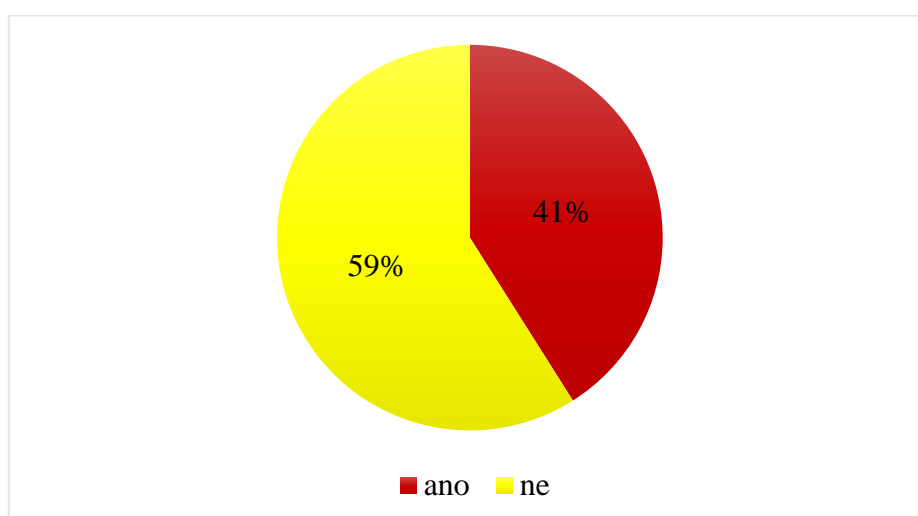
Graf 1 Pohlaví respondentů

Otázka první zkoumala pohlaví pracovníků v domovech pro seniory. Z výsledků vyplývá, že ze zúčastněných respondentů ženy zaujímají 88%, 12% procent zaujímají muži. Statistiky ukazují, že ženy více studují humanitní obory naproti mužům, kteří více tíhnou k technickým profesím. Tímto se potvrdilo pravidlo, že to jsou právě ženy, které spíše tíhnou k pomáhajícím profesím.

**Otázka č. 2: V zařízení pracujete na pozici:**

Graf 2 Pracovní pozice respondentů

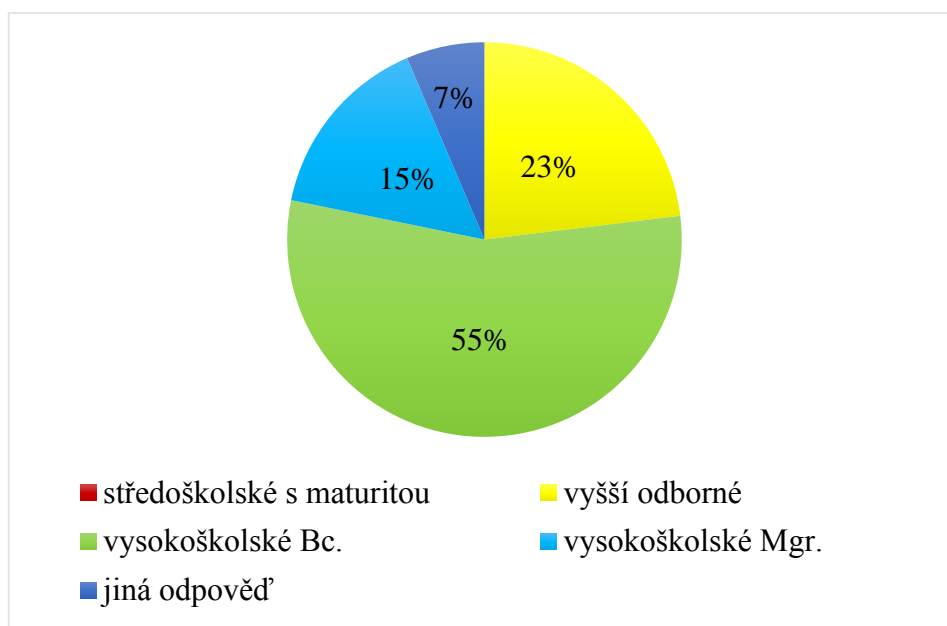
Otázka druhá se zaměřovala na pracovní pozici v zařízení. Skoro polovina dotazovaných, tedy 49% procent respondentů pracuje na pozici sociálního pracovníka. 32% dotazovaných zastává pozici aktivizačního pracovníka. V některých zařízeních se místo pojmu aktivizační pracovník můžeme setkat s pojmem koordinátor. Dle grafu můžeme dále usoudit, že post pracovníka v sociálních službách zastává 10% respondentů, na pozici vedoucího pracovní pozice pracuje 9% respondentů. Kolonku s možností jiná odpověď nevyužil žádný z dotazovaných.

**Otázka č. 3: Pracuje ve vašem zařízení sociální pedagog (absolvent vysokoškolského oboru sociální pedagogika)?**

Graf 3 Působení sociálního pedagoga

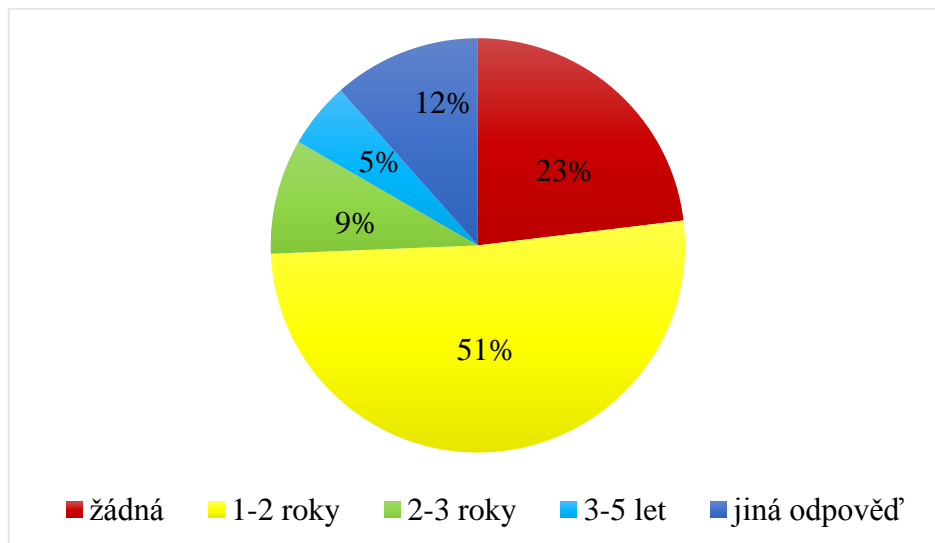
V otázce číslo tři jsme se zajímali o to, zda v zařízení pracuje či nepracuje absolvent vysokoškolského oboru sociální pedagogika. Z dotazovaných 41% odpovědělo, že v jejich zařízení sociální pedagog tuto modelovou pozici zastává, 59% respondentů uvedlo, že v jejich zařízení sociální pedagog nepracuje. Dostalo se nám překvapivě milého zjištění, původní odhad sociálních pedagogů v domovech pro seniory byl menší.

#### Otázka č. 4: Vzdělání, které by podle Vás bylo potřebné pro výkon sociálního pedagoga v DS je:



Graf 4 Vzdělání sociálního pedagoga

Položka číslo čtyři pokládala otázku, jaké vzdělání je dle respondentů nutné k výkonu sociálního pedagoga v domovech pro seniory. Více než většina dotazovaných, přesně 55% uvedlo, že by požadovali vysokoškolské vzdělání ukončené bakalářskou zkouškou. Téměř čtvrtina dotazovaných, tedy 23% uvedlo, že je pro ně dostačující vyšší odborné vzdělání. 15% respondentů zaznačilo odpověď vysokoškolského magisterského ukončení studia. Volbu středoškolského ukončení studia s maturitou neuvedl ani jeden respondent. Můžeme tedy říci, že maturitní vzdělání není dostatečné pro výkon profese sociálního pedagoga v domovech pro seniory dle výzkumného šetření. Zbýlých pět respondentů zvolilo možnost jiné odpovědi. Tři z dotazovaných uvedli, že pro ně není rozhodující titul Bc. či Mgr., důležité je vysokoškolské studium úspěšně absolvovat. Dva respondenti uvedli, že pro aktivizační pracovníky stačí absolvovat odborný kurz.

**Otázka č. 5: Jaká je podle Vás optimální délka praxe absolventa sociální pedagogiky před nástupem do DS?**

Graf 5 Délka praxe

Dle výzkumu více jak polovina respondentů, přesněji 51% uvedlo, že optimální délka praxe pro výkon sociálního pedagoga v domovech pro seniory je 1-2 roky. Téměř čtvrtina všech dotazovaných, tedy 23% uvedlo, že dle jejich názoru není praxe potřebná vůbec. Praxi o délce 2-3 roky by požadovalo 9% všech dotazovaných. Praxi o délce 3-5 let uvedli 4 respondenti, tedy 5% respondentů. 12% respondentů si vybralo jinou odpověď. Nejvíce se opakovaly odpovědi typu: praxe není důležitá, není rozhodující, nerozhoduje. Tři respondenti odpověděli, že záleží na každém konkrétním pracovníkovi, např. že je délka praxe rozdílná pro aktivizačního pracovníka a sociálního pracovníka. Dva respondenti považují půlroční praxi za dostačující.

**Otázka č 6: Práci sociálního pedagoga ve vašem zařízení považujete za:**

**H<sub>0</sub>:** Mezi názory respondentů na práci sociálního pedagoga v domovech pro seniory neexistuje statisticky významný rozdíl.

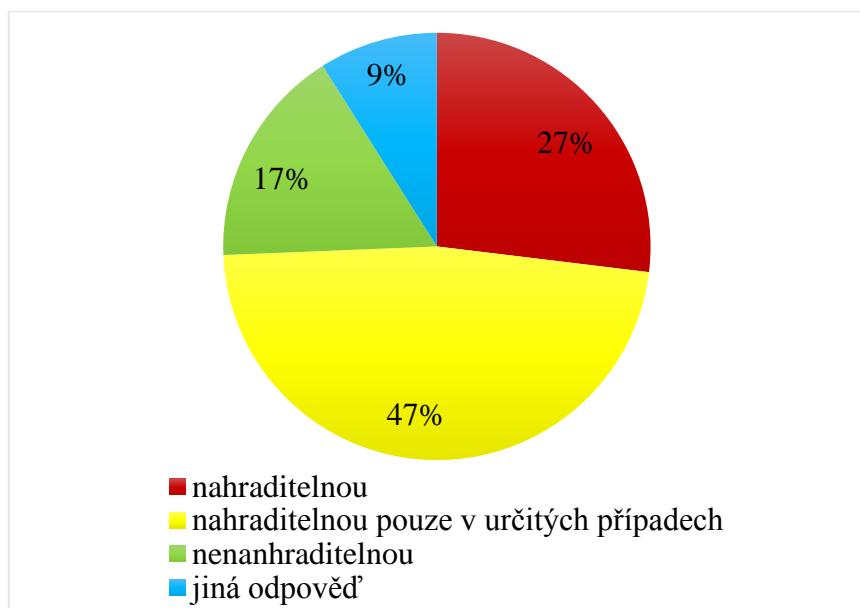
**H<sub>A</sub>:** Mezi názory respondentů na práci sociálního pedagoga v domovech pro seniory existuje statisticky významný rozdíl.

	Pozorovaná četnost (P)	Očekávaná četnost (O)	$\frac{(P-O)^2}{O}$
Nahraditelnou	21	19,5	0,12
Nahraditelnou pouze v určitých případech	37	19,5	15,7
Nenahraditelnou	13	19,5	2,17
Jiná odpověď	7	19,5	8
<b>Celkem</b>	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>25,99</b>

Tabulka 1 Nahraditelnost práce sociálního pedagoga

$$\chi^2 = 25,99 > \chi^2_{0,05}(3) = 7,815$$

Na základě výpočtu zamítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní, kdy mezi názory respondentů na práci sociálního pedagoga existuje statisticky významný rozdíl.



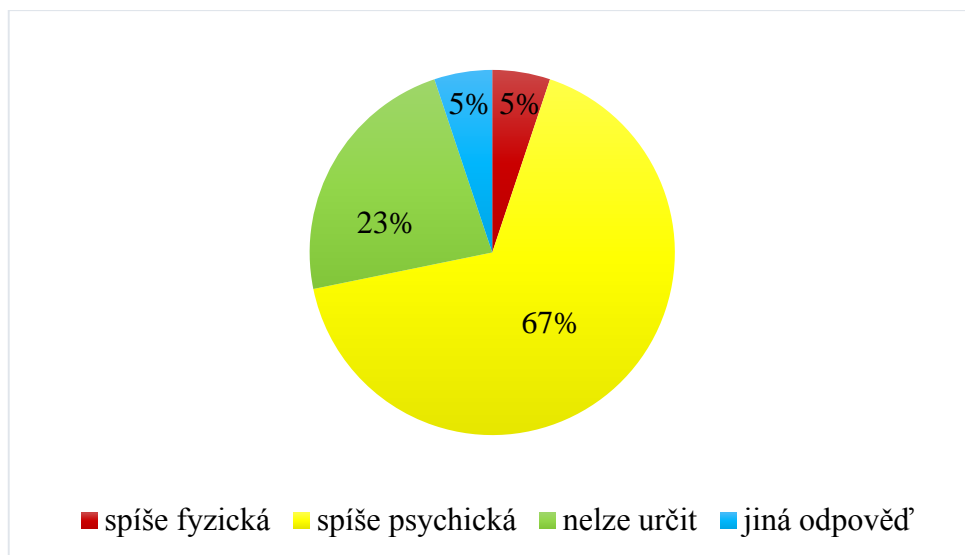
Graf 6 nahraditelnost práce sociálního pedagoga

17% dotazovaných se domnívá, že práce sociálního pedagoga je zcela nenahraditelná. Celých 47% respondentů uvedlo, že práce sociální pedagoga v domově pro seniory je nahraditelná pouze v určitých případech. 27% respondentů považuje práci sociálního pedagoga v domově pro seniory za zcela nahraditelnou. Účastníci výzkumu také využili jiné odpovědi, a to celých 9%. 4 respondenti nedokázali otázku posoudit, jelikož u nich v zařízení



sociální pedagog nepracuje. 1 dotazovaný uvedl, že záleží na skladbě zařízení. Respondenti také uvedli, že práce sociálního pedagoga v domově pro seniory je přínosná, či potřebná.

**Otázka č. 7: Práce sociálního pedagoga v domovech pro seniory by měla být:**



Graf 7 Charakter práce sociálního pedagoga

Z výsledků výzkumu této otázky vyplývá, že 68% dotazovaných nahlíží na práci sociálního pedagoga v domovech pro seniory spíše jako na práci psychickou. Poměrně malá část dotazovaných, pouze 5%, se domnívá, že práce sociálního pedagoga je spíše fyzická. Téměř čtvrtina respondentů uvedla, že nelze určit typ práce. I u této otázky respondenti volili možnost jiné odpovědi. 2 respondenti se domnívají, že záleží na potřebách klientů, či zařízení. 2 respondenti uvedli, že je nejvhodnější kombinace obojího, s větším záběrem na zátěž psychickou.

**Otázka č. 8: Práce sociálního pedagoga v domovech pro seniory by se měla zaměřovat na: (možno více odpovědí)**

Druh vykonávané práce	Pozorovaná četnost	Relativní četnost
Příprava programů na trávení volného času seniorů	53	24%
Samotné realizování programů a aktivit pro seniory	45	20%
Emoční podpora uživatelů	54	25%
Doprovázení při vyřizování různých záležitostí či samotné vyřízení, např. vyřízení důchodových dávek	22	10%
Vyřizování nových žádostí, sociální šetření	20	9%
Školení, porady s pracovníky	25	11%
Jiná odpověď	2	1%

Tabulka 2 Vykonávaná práce sociálního pedagoga

Tato otázka zkoumala, na jaký druh práce by se měl sociální pedagog v domě pro seniory zaměřovat. K této otázce jsme nastavili větší počet možností odpovědí, jelikož práce sociálního pedagoga nemusí být jednotvárná a může se zaměřovat na více pracovních úkonů. Nejvíce pozorované četnosti můžeme vidět u emoční podpory uživatelů, tato pracovní funkce se zdá být podstatná pro 54 dotazovaných. Jen o jednoho respondenta méně, tedy 53, volilo možnost přípravy programů na trávení volného času seniorů. Samotné realizování programů a aktivit pro seniory se jeví jako důležité pro 45 respondentů. Činnost doprovázení při vyřizování různých záležitostí či samotné vyřízení volilo 22 respondentů. Vyřizování nových žádostí a sociální šetření uvedlo 20 respondentů jako jednu z podstatných činností. Pro 25 respondentů se jeví důležité školení a porady s ostatními pracovníky. I u této otázky můžeme zaznamenat jiné odpovědi. 2 respondenti uvedli, že je podstatné, jakou pozici sociální pedagog v domově pro seniory zastává.

### Otázka č. 9: Práce sociálního pedagoga v domovech pro seniory by se měla primárně zaměřovat na práci:

**H<sub>0</sub>:** Mezi názory respondentů na zaměření práce sociálního pedagoga v domovech pro seniory neexistuje statisticky významný rozdíl.

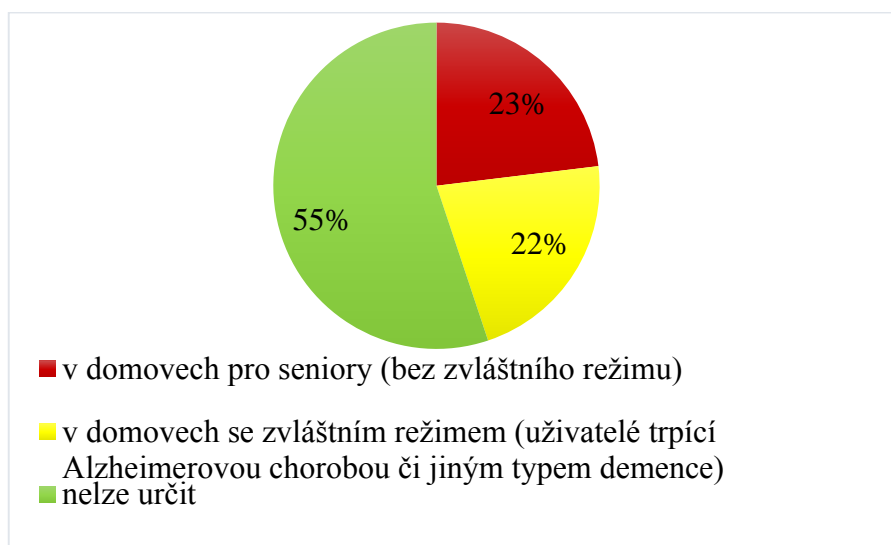
**H<sub>A</sub>:** Mezi názory respondentů na zaměření práce sociálního pedagoga v domovech pro seniory existuje statisticky významný rozdíl.

	Pozorovaná četnost (P)	Očekávaná četnost (O)	$\frac{(P-O)^2}{O}$
V domovech pro seniory	18	26	2,5
V domovech se zvláštním režimem	17	26	3,12
Nelze určit	43	26	11,12
<b>Celkem</b>	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>16,74</b>

Tabulka 3 Zaměření práce sociálního pedagoga

$$\chi^2 = 16,74 > \chi^2_{0,05}(2) = 5,991$$

Na základě výše uvedeného výpočtu zamítáme hypotézu nulovou a přijímáme hypotézu alternativní, tedy že mezi názory respondentů na zaměření práce sociálního pedagoga v domovech pro seniory existuje statisticky významný rozdíl.



Graf 8 Zaměření práce sociálního pedagoga

Devátá otázka zkoumala, jakým směrem by se měla zaobírat práce sociálního pedagoga v domovech pro seniory. 23% dotazovaných se domnívá, že práce sociálního pedagoga v domovech pro seniory by se měla zaměřovat na práci s klienty v domovech pro seniory, tedy s klienty bez zvláštního režimu. 22% respondentů si naopak myslí, že je důležitější se věnovat klientům v domovech se zvláštním režimem. Více než polovina respondentů, celkem 55%, nedokáže určit, k jakému zařízení by se měla práce sociálního pedagoga přiklánět.

**Otázka č. 10: Práce sociálního pedagoga v domovech pro seniory by měla být:**

$H_0$ : Mezi názory respondentů na individualitu práce sociálního pedagoga v domovech pro seniory neexistuje statisticky významný rozdíl.

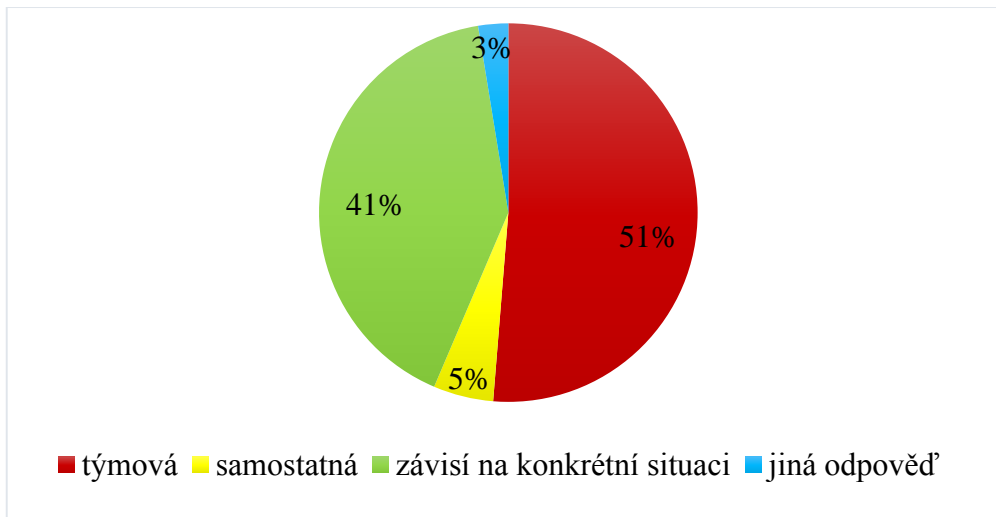
$H_A$ : Mezi názory respondentů na individualitu práce sociálního pedagoga v domovech pro seniory existuje statisticky významný rozdíl.

	<b>Pozorovaná četnost (P)</b>	<b>Očekávaná četnost (O)</b>	<b><math>\frac{(P-O)^2}{O}</math></b>
Týmová	40	19,5	21,55
Samostatná	4	19,5	12,32
Závisí na konkrétní situaci	32	19,5	8
Jiná odpověď	2	19,5	15,71
<b>Celkem</b>	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>57,58</b>

Tabulka 4 Spolupráce sociálního pedagoga

$$\chi^2 = 57,58 > \chi^2_{0,05}(3) = 7,815$$

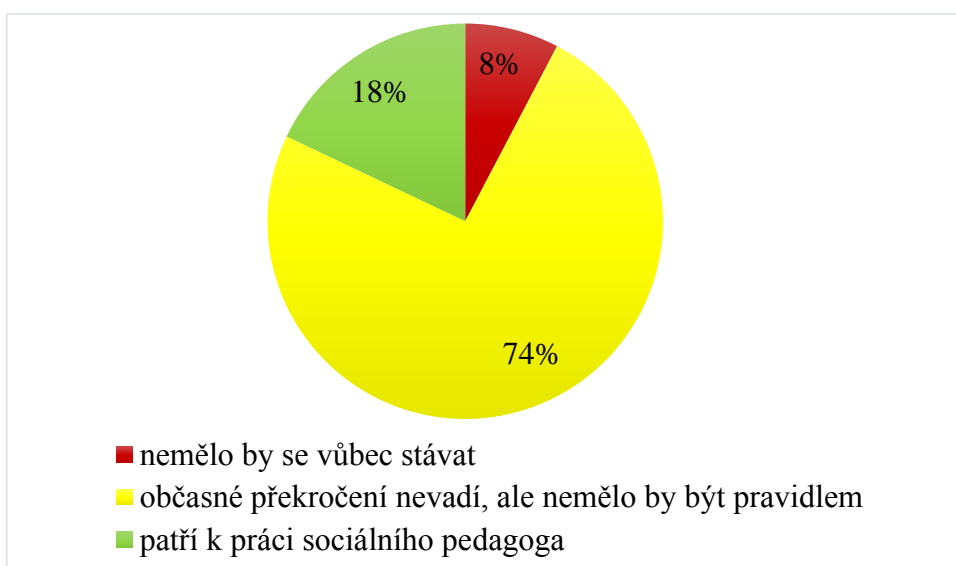
Na základě výše uvedeného vztahu zamítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní, kdy mezi názory respondentů na individualitu práce sociálního pedagoga v domovech pro seniory existuje statisticky významný rozdíl.



Graf 9 Spolupráce sociálního pedagoga

V otázce číslo deset jsme zjišťovali názor pracovníků na kolektivnost či samostatnost práce sociálního pedagoga v domovech pro seniory. Polovina respondentů (51%) se domnívá, že by sociální pedagog v domovech pro seniory měl spolupracovat v týmu. 5% respondentů uvedlo, že práce sociální pedagog měl pracovat spíše samostatně. 41% respondentů by rozhodovalo až dle konkrétní situace. I zde byla možnost vlastní, jiné odpovědi. 2 respondenti uvedli, že je nejvhodnější kombinace obojího, tedy spolupracovat, ale v některých situacích pracovat i samostatně.

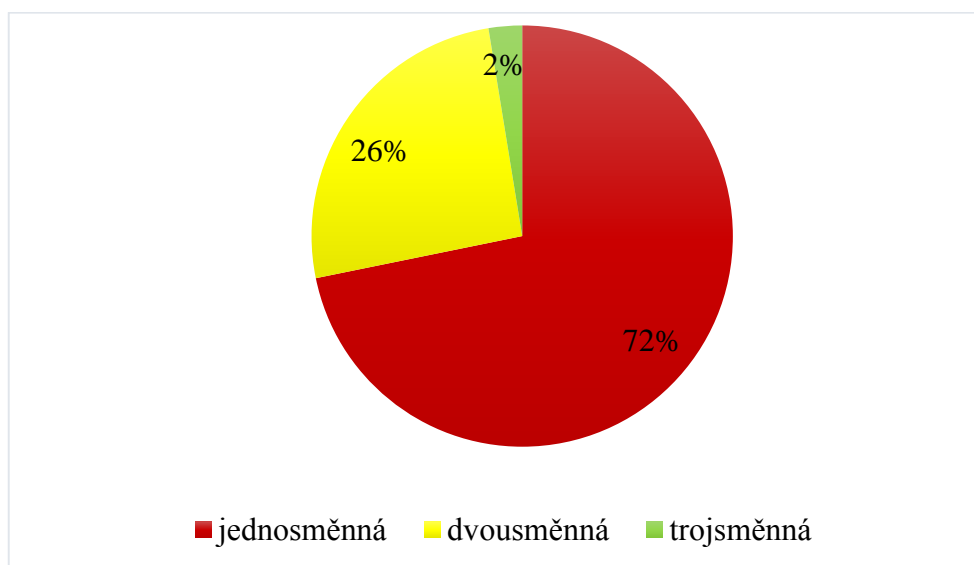
### Otázka č. 11: Překračování pracovní doby v domovech pro seniory by podle Vás:



Graf 10 Práce přesčas

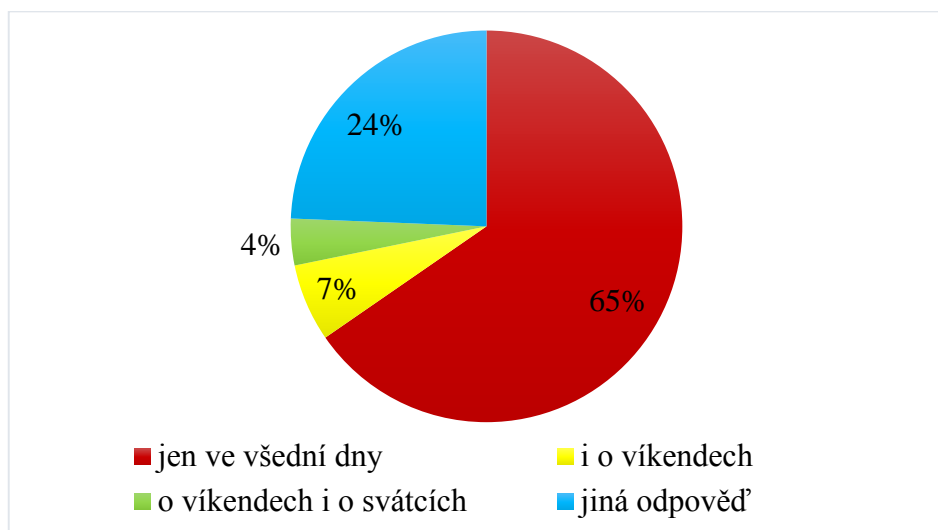
V otázce číslo jedenáct zkoumáme názor pracovníků domovů pro seniory na překračování pracovní doby. Názor, že by se pracovní doba překračovat vůbec neměla, má 8% respondentů. Občasné překročení pracovní doby, s tím že by to ale nemělo být pravidel, uvádí téměř tři čtvrtiny respondentů, přesněji řečeno 74% dotazovaných. Překračování pracovní doby patří k práci sociálního pedagoga. Tento názor zastává 18% respondentů. Tato otázka neměla možnost jiné odpovědi.

### Otázka č. 12: Pracovní doba v domovech pro seniory by měla být:



Graf 11 Pracovní doba

Z výše uvedeno grafu vyplývá, že 72% respondentů je názoru, že nejvhodnější pracovní dobou je jednosměnný provoz. Dvousměnnou pracovní dobu zvolilo 26% účastníků tohoto šetření. Zbývá 2% respondentů uvádí nejvhodnější pracovní dobu třisměnný provoz. Tato otázka neobsahovala možnost volby jiné, vlastní odpovědi.

**Otázka č. 13: Sociální pedagog v domově pro seniory by měl pracovat:**

Graf 12 Práce o víkendech a o svátcích

U této otázky jsme zjišťovali názor sociálních pracovníků na práci ve všední dny, víkendy a svátky. Většina respondentů (65%) se domnívá, že sociální pedagog v domově pro seniory by měl pracovat jen ve všední dny. Názor, že by měl sociální pedagog pracovat i o víkendech, zastává 7% účastníků šetření. 4% respondentů si myslí, že práce sociálního pedagoga zasahuje i do víkendů a svátků. Poměrně mnoho respondentů (téměř čtvrtina) zvolilo možnost jiné odpovědi. Většinou zde padly názory, že záleží na akcích, které domov pro seniory pořádá. Některé akce, společenské události, besídky a jiné mohou být samozřejmě víkendové, takže občasná víkendová směna je potřebná. Také záleží na dalších okolnostech, dle potřeby a dle dohody zařízení. Také zde respondenti uváděli názor, že by měl sociální pedagog pracovat o sobotách dopoledne.

**Otázka č. 14: Uved'te prosím, které vlastnosti z následujících jsou nejvíce na škodu pro práci sociální pedagoga v domovech pro seniory: (zaškrtněte nejvíce 3 odpovědi)**

Vlastnost	Pozorovaná četnost	Relativní četnost
Neloajlnost	8	3%
Nedochvilnost	4	2%
Neschopnost týmové práce	26	11%
Nespolehlivost	21	9%
Nadřazenost	23	10%
Netrpělivost	21	9%
Sobeckost	7	3%
Nervozita až agrese	45	20%
Lhostejnost	22	10%
Podléhání stresu	5	2%
Špatná komunikace schopnost	33	14%
Uzavřenost	7	3%
Nezájem se profesně rozvíjet	4	2%
Nezájem se učit něčemu novému	5	2%

Tabulka 5 Nevhodné vlastnosti

Ve výšek uvedené tabulce máme zapsány pozorované i relativní četnosti dle odpovědi respondentů. V otázce bylo možné zaznamenat až tři odpovědi. Z uvedených dat vyplývá, že nejvíce negativní vlastnost pro práci sociálního pedagoga je negativní až agresivní přístup, kterou uvedlo 45 respondentů. Často zmiňovanou vlastností, která by se u sociálního pedagoga objevovat neměla, je špatná komunikační schopnost. Tuto vlastnost uvedlo 33 dotazovaných. Mezi další často zmiňované osobnostní vlastnosti, které pro práci sociálního pedagoga nejsou žádoucí, patří lhostejnost (10%), nadřazenost (10%), neschopnost týmové práce (11%), nespolehlivost (9%) a netrpělivost (9%). Mezi méně zmiňované, nicméně stále



negativní vlastnosti, respondenti uvedli nezájem se profesně rozvíjet, nezájem se učit něčemu novému, podlehnoutí stresu či nedochvilnost. Všechny tyto nelibé vlastnosti dostali po 2%.

**Otázka č. 15: Uveďte prosím naopak vlastnosti, které by měl sociální pedagog v domově pro seniory mít: (opět uveďte nejvýše 3 odpovědi)**

Vlastnost	Pozorovaná četnost	Relativní četnost
Ochota pomoci	27	13%
Empatie	55	26%
Spolehlivost	10	5%
Flexibilita	5	2%
Komunikativnost	33	16%
Ochota spolupráce	7	3%
Kreativita	16	7%
Odolnost vůči stresu	15	7%
Asertivita	6	3%
Trpělivost	30	14%
Dochvilnost	2	1%
Zájem o profesní růst	2	1%
Profesionalita	5	2%

Tabulka 6 Potřebné vlastnosti

Do výše uvedené tabulky jsme zaznamenávali odpovědi respondentů na otázku, jaké vlastnosti by měl mít sociální pedagog v domově pro seniory. I zde byla možnost zaznamenat až tři různé možnosti. Empatie je vlastnost, která získala nejvíce voleb. Tuto možnost zvolilo 55 respondentů. Komunikativnost byla druhá nejčastější zvolená možnost. Získala 33 voleb od respondentů. Dále byli také často volené vlastnosti trpělivost a ochota pomoci. Žádoucími vlastnostmi, které by u sociálního pedagoga neměly chybět, jsou kreativita (7%), odolnost vůči stresu (7%) či spolehlivost (5%). Neméně důležitými vlastnostmi, kterými by měl sociální pedagog v domově pro seniory oplývat, jsou asertivita

(3%), ochota spolupráce (3%), profesionalita (2%), flexibilita (2%), či dochvilnost a zájem o profesní růst (obě 1%). U této otázky jsme se setkali s poznámkou, že všechny tyto vlastnosti jsou důležité a je těžké vybrat pouze tři. Samozřejmě jsou všechny jmenované osobnostní vlastnosti pro sociálního pedagoga nesmírně důležité. Ovšem cílem této otázky bylo zjistit, jak tyto vlastnosti staví pracovníci domovů pro seniory dle důležitosti.

**Otázka č. 16: V následující tabulce zhodnoťte na stupnici 1-5 dle důležitosti následující kompetence sociálního pedagoga:**

1 = velmi důležité 2 = důležité 3 = nevím nedokážu posoudit 4 = méně důležité 5 = nedůležité

<i>Pozorované četnosti</i>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Výchovně vzdělávací kompetence</b>	34	30	8	6	0
<b>Poradenská kompetence</b>	37	33	6	2	0
<b>Preventivní kompetence</b>	17	38	19	4	0
<b>Manažerská kompetence</b>	9	22	26	18	3
<b>Reedukační kompetence</b>	16	28	24	9	1

Tabulka 7 Kompetence – pozorované četnosti

<i>Relativní četnosti</i>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Výchovně vzdělávací kompetence</b>	44%	38%	10%	8%	0%
<b>Poradenská kompetence</b>	47%	42%	8%	3%	0%
<b>Preventivní kompetence</b>	22%	49%	24%	5%	0%
<b>Manažerská kompetence</b>	12%	28%	33%	23%	4%
<b>Reedukační kompetence</b>	20%	36%	31%	12%	1%

Tabulka 8 Kompetence – relativní četnosti

Otázka číslo šestnáct zkoumala důležitost klíčových kompetencí potřebných pro vykonávání profese sociálního pedagoga v domovech pro seniory. Otázka je škálového typu.

Jako první jsme se zaměřili na kompetenci **výchovně vzdělávací**. Zde 44% respondentů uvedlo, že tuto kompetenci považují za velmi důležitou. Za důležitou ji považuje 38%

respondentů. Respondentů, kteří nevědí nebo nedokáží posoudit důležitost této kompetence, je 10%. 8% dotazovaných uvádí, že je tato kompetence méně důležitá. Nikdo neuvedl možnost nedůležitá.

Další v pořadí je **poradenská** kompetence. Že je tato kompetence velmi důležitá, uvedla skoro polovina dotazovaných, tedy 47%. O důležitosti hovoří 42% respondentů. Možnost nevím, nedokážu posoudit, uvedlo 8% respondentů. 3% respondentů uvádí, že je tato kompetence méně důležitá. Možnost nedůležitá nebyla použita ani jedním respondentem.

O **preventivní** kompetenci hovoří 22% jako o velmi důležité. Téměř polovina, tedy 49% respondentů uvádí, že je tato kompetence důležitá. Možnost nevím, nedokážu posoudit, zvolilo 24% respondentů. 5% respondentů zvolilo možnost nedůležitá. Nikdo z dotazovaných se nedomnívá, že by tato kompetence byla nedůležitá.

**Manažerskou** kompetenci jako velmi důležitou označilo 12% respondentů. 28% účastníků šetření považuje tuto kompetenci za důležitou. 33% respondentů neví či nedokáže posoudit důležitost této kompetence. 23% respondentů uvedlo, že kompetence je méně důležitá. U této škály již padla odpověď nedůležitá, a to ve 4%.

Poslední z kompetencí je kompetence **reedukační**. Pětina (20%) respondentů uvádí, že je tato kompetence velmi potřebná. O důležitosti této kompetence je přesvědčeno 36% respondentů. 31% účastníků výzkumu zaznamenalo odpověď nevím, nedokážu posoudit. 12% respondentů uvedlo odpověď méně důležitě. 1% respondentů se domnívá, že je tato kompetence nedůležitá.

### **Otázka č. 17: V následující tabulce zhodnoťte na stupnici 1-5 dle důležitosti osobnostní vědomosti a dovednosti sociálního pedagoga:**

1 = velmi důležité 2 = důležité 3 = nevím nedokážu posoudit 4 = méně důležité 5 = nedůležité

<i>Pozorovaná četnost</i>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Všeobecné vědomosti (např. obecná sociologie)</b>	28	35	5	8	2
<b>Specifické vědomosti (např. sociální pedagogika)</b>	40	29	4	4	1
<b>Senzomotorické dovednosti (např. jízda na kole, hra na hudební nástroj)</b>	5	31	20	16	6

<b>Sociální dovednosti (např. komunikace s lidmi, řešení sociálních problémů)</b>	69	5	1	3	0
<b>Intelektuální dovednosti (rozumové, duševní)</b>	42	30	4	2	0

Tabulka 9 Vědomosti a dovednosti – pozorované četnosti

<i>Relativní četnost</i>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Všeobecné vědomosti (např. obecná sociologie)</b>	36%	45%	6%	10%	2%
<b>Specifické vědomosti (např. sociální pedagogika)</b>	52%	37%	5%	5%	1%
<b>Senzomotorické dovednosti (např. jízda na kole, hra na hudební nástroj)</b>	40%	26%	20%	8%	6%
<b>Sociální dovednosti (např. komunikace s lidmi, řešení sociálních problémů)</b>	89%	6%	1%	4%	0%
<b>Intelektuální dovednosti (rozumové, duševní)</b>	54%	38%	5%	3%	0%

Tabulka 10 Vědomosti a dovednosti – relativní četnosti

V sedmnácté otázce jsme zkoumali názor respondentů na úroveň důležitosti daných dovednostní a vědomostí. Hodnoty jsme opět jako v předchozí otázce zaznamenávali do tabulek, a to pozorované i relativní četnosti. Tato otázka je škálového typu.

Jako první jsme zkoumali názor na **všeobecné vědomosti**, jako je obecná sociologie, obecná pedagogika a další vědomosti širšího charakteru. Respondentů, kteří považují tyto vědomosti za velmi důležité, bylo 36%. Dotazovaných, kteří uvedli tyto vědomosti za důležité, bylo 45%. Odpovědí nevím, nedokážu posoudit na tuto škálu jsme zaznamenali 6%. Názor, že jsou tyhle vědomosti méně důležité, zastává 10% respondentů. 2% dotazovaných uvedlo, že jsou tyto vědomosti nedůležité.

Další škála zkoumala názory respondentů na **specifické vědomosti**, což mohou být vědomosti z oblasti sociální pedagogiky, speciální pedagogiky, andragogiky, z různých odborných kurzů aj. Více než polovina respondentů (52%) uvedla, že jsou specifické vědomosti k práci sociální pedagoga v domovech pro seniory velmi důležité. O několik méně respondentů (37%) uvádí, že tyto vědomosti jsou důležité. 5% respondentů si není svou odpovědí jisto. Opět 5% respondentů zastává názoru, že jsou specifické vědomosti méně důležité. Pouze 1 procento lidí se domnívá, že jsou tyto vědomosti nedůležité.

O **senzomotorických dovednostech** se 40% účastněných domnívá, že jsou velmi důležité. 26% respondentů uvádí tyto dovednosti jako důležité. Pětina (20%) respondentů není schopno určit důležitost těchto dovedností. 8% dotazovaných soudí o těchto dovednostech jako o méně důležitých. 6% respondentů zastává názoru, že jsou ty to dovednosti nedůležité.

**Sociální dovednosti** jsou pro respondenty jedny z nejdůležitějších. Valná většina dotazovaných (89%) zastává názor, že jsou tyto dovednosti velmi důležité. 6% respondentů hovoří o těchto dovednostech jako o důležitých. Pouze 1 respondent si nebyl odpovědi jist. 4% respondentů zaznamenalo, že jsou ty to vědomosti méně důležité. Nikdo ne zvolil možnost nedůležité.

A konečně, **dovednosti intelektuální**. Přes polovina dotazovaných (54%) uvádí, že jsou tyto dovednosti velmi důležité. Již méně účastníků šetření (38%) volilo odpověď důležité. I zde se objevovali odpovědi s volbou možnosti nevím, nedokážu posoudit. 3% procenta respondentů se přiklání k názoru, že jsou tyto dovednosti méně důležité. Opět nikdo nevolil odpověď s možností nedůležité.

**Otázka č. 18: V následující tabulce zhodnoťte na stupnici 1-5 dle důležitosti další vlastnosti, dovednosti a osobnostní rysy důležité k profesi sociálního pedagoga v domovech pro seniory:**

1 = velmi důležité 2 = důležité 3 = nevím nedokážu posoudit 4 = méně důležité 5 = nedůležité

<i>Pozorovaná četnost</i>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Řidičský průkaz skupiny B</b>	19	14	23	14	8
<b>Celoživotní vzdělávání v této oblasti</b>	42	26	5	4	1
<b>Znalost práce s počítačem</b>	22	42	10	2	2
<b>Znalost cizích jazyků</b>	1	11	27	32	7
<b>Absolvent zdravotnického kurzu</b>	5	32	24	14	3
<b>Dobrá znalost legislativy (tj. zákony, vyhlášky, nařízení apod.)</b>	33	27	9	6	3

Tabulka 11 Schopnosti a dovednosti – pozorované četnosti

<i>Relativní četnost</i>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Řidičský průkaz skupiny B</b>	24%	18%	30%	18%	8%
<b>Celoživotní vzdělávání v této oblasti</b>	54%	33%	7%	5%	1%
<b>Znalost práce s počítačem</b>	27%	54%	13%	3%	3%
<b>Znalost cizích jazyků</b>	1%	14%	35%	41%	9%
<b>Absolvent zdravotnického kurzu</b>	6%	41%	31%	18%	4%
<b>Dobrá znalost legislativy (tj. zákony, vyhlášky, nařízení apod.)</b>	42%	35%	11%	8%	4%

Tabulka 12 Schopnosti a dovednosti – relativní četnosti

V poslední škálové položce jsme zkoumali názor respondentů na důležitosti dalších vlastností, schopností či dovedností. Škála má šest položek.

V první řadě jsme se zabývali důležitostí **řidičského průkazu skupiny B**. Dle výsledků výzkumu si 24% respondentů myslí, že průkaz je velmi důležitý, 18% se domnívá, že je průkaz důležitý, 30% respondentů nedokáže na tuto škálu posoudit. 18% respondentů uvádí, že řidičský průkaz je důležitý méně, pro zbylých 8% dotazovaných je řidičský průkaz nedůležitý.

Co se týká **celoživotního vzdělávání v této oblasti**, tak více než polovina respondentů (54%) uvedlo, že je velmi důležité. 33% považuje toto vzdělávání za důležité, 7% uvedlo možnost odpovědi nevím, nedokážu posoudit. Méně důležité vzdělávat se v této oblasti je pro 5% respondentů. Jako nedůležité se celoživotní vzdělávání jeví 1% účastníků šetření.

**Znalost práce s počítačem** uvádí 27% respondentů jako velmi důležité. Jako důležité považuje práci s počítačem více než polovina účastníků tohoto výzkumu (54%). I v této škále se objevila možnost odpovědi nevím, nedokážu posoudit. Uvedlo ji 13%. Po 3% se objevují dvě poslední možnosti na odpověď, a to volba méně důležité a nedůležité.

**Znalost cizích jazyků** se jevila velmi důležitá pouze pro 1 procento respondentů. 14% respondentů se domnívá, že znalost cizích jazyků je důležitá. Tuto znalost nedokázalo posoudit 35% dotazovaných. 41% označilo znalost cizích jazyků jako méně důležitou znalost. A 9% respondentů uvedlo, že je tato znalost nedůležitá.

Respondenti také hodnotili na výše uvedené škále důležitost **absolvovat zdravotnického kurzu**. 6% odpovědělo, že je kurz velmi důležitý, 41% uvedlo, že kurz je důležitý, 31% tuto

škálo neposoudilo, 18% považuje kurz za méně důležitý a pro 4% respondentů je tento kurz nedůležitý.

A jako poslední zkoumala tato otázka důležitost **dobré znalosti legislativy**, tj. zákony, vyhlášky, nařízení a jiné důležité listiny. Za velmi důležité tyto dokumenty znát se přiklonilo 42% dotazovaných. 35% respondentů považuje tuto znalost za důležitou. 11% respondentů zvolilo možnost odpovědi nevím, nedokážu posoudit. Méně důležitá je tato znalost pro 8% tázaných. Pro možnost nedůležitě se přiklonily 4% respondentů.

### **Otázka č. 19: Uveďte další požadavky na kompetence, schopnosti a vlastnosti, které by měl sociální pedagog ve Vašem zařízení mít:**

Tato poslední otázka otevřeného typu zjišťovala další požadavky na různé vlastnosti, dovednosti, schopnosti, osobnostní rysy či kompetence, které v dotazníku nezmiňujeme. Bohužel, na tuto otázku odpověděla pouze necelá polovina (42%) dotazovaných. Ovšem otázka se může jevit jako doplňková, a z důvodu velmi zajímavých a přínosných odpovědí, které nám pomůžou s vytvořením profesiogramu, jsme otázku nevyřazovali. Pro lepší orientaci jsme sestavili tabulku s dalšími požadavky na práci sociálního pedagoga v domovech pro seniory dle názoru respondentů.

<b>Požadavek (vlastnost, schopnost,...)</b>	<b>Pozorovaná četnost</b>	<b>Požadavek (vlastnost, schopnost,...)</b>	<b>Relativní četnost</b>
<b>Duševní hygiena</b>	<b>4</b>	<b>Umění sebereflexe</b>	<b>1</b>
<b>Otevřené srdce</b>	<b>3</b>	<b>Zájem o cílovou skupinu</b>	<b>1</b>
<b>Slušnost a pokora</b>	<b>3</b>	<b>Optimismus</b>	<b>1</b>
<b>Vnímavost</b>	<b>3</b>	<b>Lidskost</b>	<b>1</b>
<b>Chut' pomáhat cílové skupině</b>	<b>2</b>	<b>Individuální přístup ke každému</b>	<b>1</b>
<b>Obětavost</b>	<b>2</b>	<b>Spolupráce s rodinou</b>	<b>1</b>
<b>Naslouchání</b>	<b>2</b>	<b>Certifikát trenéra paměti</b>	<b>1</b>
<b>Objektivnost</b>	<b>2</b>	<b>Rozvážnost</b>	<b>1</b>

<b>Porozumění potřebám klientů</b>	<b>2</b>	<b>Všestrannost</b>	<b>1</b>
<b>Vstřícnost</b>	<b>2</b>	<b>Rozhodovací schopnosti</b>	<b>1</b>
<b>Kamarádství s klienty</b>	<b>2</b>	<b>Schopnost <i>milého slova</i></b>	<b>1</b>
<b>Umět rozpoznat sociální potřeby klientů</b>	<b>1</b>	<b>Získání důvěry a nezklamat ji</b>	<b>1</b>
<b>Speciální komunikační dovednosti</b>	<b>1</b>		

Tabulka 13 Další požadavky na kompetence, vlastnosti, dovednosti aj.



## 6 SHRNU TÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Bakalářská práce se zabývá profesiogramem sociálního pedagoga v domově pro seniory. V následujících řádcích si pokusíme shrnout a interpretovat výsledky tohoto šetření. Hlavní výzkumná otázka byla stanovena: jaký je názor na uplatnění sociálního pedagoga v domovech pro seniory?

Otázka číslo jedna zkoumala, jaké zastoupení mají v domovech pro seniory muži a ženy. Otázku jsme do výzkumu zařadili proto, abychom zjistili, jestli se potvrdí fakt, že muži spíše inklinují k technickým pracím. Šetření dopadlo následovně. Z celkového počtu 78 respondentů ženy zaujímají 69, tedy 88% dotazovaných. Muži byli zastoupeni pouze 12%. Tímto se nám jev potvrdil, ženy tíhnout k práci v domovech pro seniory více, než muži. V otázce číslo dvě nás zajímalo, jakou pozici v domově pro seniory respondenti zastávají. Skoro polovina dotazovaných pracuje na pozici sociálního pedagoga. Tento údaj se dal očekávat, jelikož v každém zařízení je minimálně jeden sociální pracovník potřeba, záleží na velikosti a kapacitě zařízení. Aktivizačních pracovníků neboli pracovníků pro aktivizační činnost bylo 32% dotazovaných. Můžeme tedy říci, že v zařízeních pracuje více sociálních pracovníků nežli aktivizačních. I když byl výzkum určen pouze pro sociální a aktivizační pracovníky, zařadili jsme do otázky i možnost odpovědi pracovník v sociálních službách a vedoucí pracovní pozice, neboť kdokoli může zastávat více pozic najednou či se více ztotožňuje právě s dvěma posledními jmenovanými pozicemi. Vedoucí pracovní pozice uvedlo 9% respondentů, pracovníků v sociálních službách 10% respondentů. Odpověď jiná nebyla nikým zvolena. Další otázka se zabývala tím, zda v zařízení pracuje absolvent vysokoškolského oboru sociální pedagogika. Absolventa sociální pedagogiky postrádá 59% respondentů, 41% dotazovaných uvedlo, že v jejich zařízení sociální pedagog je. Potěšující je fakt, že skoro v polovině případů má sociální pedagog své uplatnění v domovech pro seniory. Tato otázka nám částečně odpověděla na výzkumnou otázku: *Jaký je přínos sociálního pedagoga v domovech pro seniory?* Troufám si tvrdit, že přínos sociálního pedagoga je značný, jelikož je v domovech pro seniory ve velké míře zastoupen. Další dotazníková, čtvrtá otázka zkoumala, jaké je dle respondentů potřebné vzdělání pro výkon sociálního pedagoga v domovech pro seniory. Vysokoškolské bakalářské (55%) a vysokoškolské magisterské (15%) tvoří dohromady téměř tři čtvrtiny odpovědí respondentů. Tato položka v dotazníku nám také odpovídá na výše zmíněnou výzkumnou otázku (*Jaký je přínos sociálního pedagoga v domovech pro seniory?*), jelikož většina dotazovaných považuje za nezbytné vysokoškolský obor studia. Dle respondentů je nedostačující vzdělání

středoškolské s maturitou, tuto možnost nezvolil žádný z respondentů. Otázka číslo pět zkoumala názor respondentů na délku praxe absolventa sociální pedagogiky před nástupem do domova pro seniory. Dle názoru respondentů je nejvhodnější délka praxe 1-2 roky. Dle legislativy praxe nutná není, ovšem dle literatury je přínosná. Sociální pedagog roční či dvouletou praxí získá obecné zkušenosti, které při výkonu sociální pedagoga v domovech pro seniory dále zúročí a zvýší. V další otázce jsme zkoumali názor dotazovaných na nahraditelnost či nenahraditelnost sociálního pedagoga. V téměř polovině odpovědí (47%) jsme se setkali s názorem, že je práce sociálního pedagoga nahraditelná pouze v určitých případech. Podstatné jsou i názory respondentů, kteří volili možnost jiné odpovědi. Setkali jsme se s odpověďmi jako *přínosná* či *potřebná*. Dle zákona sociální pedagog nemusí být v domově pro seniory zaměstnán, kdežto sociální pracovník ano. Tímto výzkumem bychom chtěli poukázat i na to, že sociální pedagog má jiné kompetence a jiné znalosti než sociální pracovník. Chtěli bychom poukázat na to, že sociální pedagog je v domovech pro seniory přínosný a tím zvýšit jeho uplatnitelnost. I tato otázka nám odpovídá na výše zmíněnou výzkumnou otázku. V sedmé otázce zkoumáme záběr práce na fyzickou či psychickou stránku osobnosti. Je obecně známo, že pomáhající profese musí disponovat určitými vlastnostmi, jako je trpělivost, empatie, loajálnost, komunikativnost apod. Z toho usuzujeme, že obecně by práce sociálního pedagoga měla být výhradně psychická. Ovšem domovy pro seniory jsou specifické. Je potřeba uživatelům pomáhat s každodenními činnostmi, např. pomoci na toaletu, s osobní hygienou, doprovázet do jídelny, zvláště těm méně mobilním, např. dopomoci se posadit na invalidní vozík. Předpokládáme tedy, že práce sociálního pedagoga by měla být kombinací obojího s důrazem na psychickou. Z výzkumu vyplývá, že dle názorů respondentů by tato práce měla být spíše psychickou nebo kombinací obojího. U otázky osmé se respondentů ptáme, na co by se měla práce sociálního pedagoga nejvíce zaměřovat. Zde se vyskytovaly rozdílné odpovědi, neboť aktivizační pracovník má jiné povinnosti než sociální pracovník. Otázku ale nijak nerozlišujeme, neboť zkoumáme zaměření sociálního pedagoga. Největší zastoupení patří emoční podpoře uživatelů a přípravě programů na trávení volného času. Dále pak doprovázení při vyřizování různých záležitostí a samotné vyřizování nových žádostí či sociální šetření. Předpokládáme tedy, že na prvním místě je postarat se o klientův volný čas, až poté je administrativní činnost. Otázka devátá zkoumala názory na zaměření práce sociálního pedagoga. Dle Registru poskytovatelů sociálních služeb je ve Zlínském kraji více domovů pro seniory (38), domovů se zvláštním režimem je 21. Řekněme tedy, že skoro o polovinu méně. Respondenti zvýhodňují ve 22% domov se zvláštním režimem a 23% domov

pro seniory. 55% dotazovaných nedokázalo určit, na kterou část by se tato práce měla zaměřovat. Můžeme tedy říci, že se nedá zvýhodnit klasický režim (domov pro seniory) ani domov se zvláštním režimem. Další v pořadí je otázka, která zjišťovala týmovost či samostatnost práce sociálního pedagoga. Polovina respondentů (51%) se domnívá, že tato práce by měla být spíše týmová. Také mnoho respondentů uvedlo, že záleží na dané situaci. Tímto můžeme říci, že respondenti považují práci sociálního pedagoga spíše za kolektivní, měl by spolupracovat s ostatními, ovšem v některých situacích je vhodné pracovat i samostatně. To také vyplývá i z literatury, kde je sociální pedagog popsán jako komunikativní, otevřený, spolehlivý pracovník se schopností spolupráce, ale i schopností samostatné práce. Následující tři otázky zkoumali pracovní dobu sociálního pedagoga. Jedenáctá otázka zkoumala překračování pracovní doby. Dle zákoníku práce smí zaměstnavatel práci přesčas nařídit pouze ve výjimečných případech a nesmí překročit 8 hodin týdně. Téměř tři čtvrtiny respondentů (74%) se domnívají, že příležitostné překročení nevádí, ovšem nemělo by se to stávat denně. Předpokládáme tedy, že občas je překročení pracovní doby nutné. Dále jsme zkoumali pracovní dobu. Nutno podotknout, že jsme se zatím nesečkali se zařízením, kde by byl provoz pro sociální a aktivizační pracovníky jiný než jednosměnný. Pro 72% respondentů je nejvhodnější jednosměnný provoz. Třisměnný provoz je vhodný nejméně, neboť ho zvolilo pouze 2% dotazovaných. Dále jsme zjišťovali názory respondentů na práci o víkendech či o svátcích. Z výsledků vyplývá, že pro většinu dotazovaných je nejvhodnější pracovat jen v pracovní dny pondělí – pátek. Ovšem čtvrtina respondentů (24%) zvolilo možnost jiná odpověď. Uvádí, že v některých případech je nutné pracovat i v soboty dopoledne, či víkendové a sváteční dny, pokud se v těchto dnech konají různé akce domova, např. koncerty, bály, kulturní akce, výlety aj. V otázce číslo čtrnáct jsme zkoumali názory respondentů na negativní lidské vlastnosti, které by neměly patřit do výčtu vlastností sociálního pedagoga. Uvádíme pouze pět nejvíce jmenovaných vlastností, výčet všech vlastností s jejich absolutními i relativní četnostmi najdeme na straně 45. Dle respondentů jsou nejhrošími vlastnostmi pro sociálního pedagoga nervozita až agrese, špatná komunikace schopnost, neschopnost týmové práce, nadřazenost a lhostejnost. Můžeme říci, že neschopnost týmové práce jako negativní vlastnost navazuje na otázku desátou, kdy jsme zkoumali týmovost či samostatnost práce. Mohli jsme totiž předpokládat, že tato špatná vlastnost bude často volena, jelikož polovina respondentů se domnívá, že práce sociálního pedagoga v domovech pro seniory by měla být právě spíše týmová. V patnácté otázce jsme se taktéž ptali na vlastnosti, ovšem již na pozitivního charakteru. Podrobněji jsou tyto vlastnosti zpracovány na str. 46, opět uvádíme pouze výčet pěti nejvíce volených kladných

vlastností. Dle účastníků výzkumu jsou nejvíce potřebnými vlastnostmi empatie, komunikativnost, trpělivost, ochota pomoci a kreativita. Samozřejmě, všechny pozitivní vlastnosti jsou velmi důležité, cenné a potřebné, ovšem pro účely BP jsme hledali ty, které jsou dle respondentů nejlepší a nejvhodnější. I literatura nám říká, že sociální pedagog by měl disponovat jednoznačně kladnými vlastnostmi. Tyto dvě poslední otázky odpovídají na dílčí výzkumnou otázku: *Jaké vlastnosti a dovednosti by měl sociální pedagog v domovech pro seniory mít?* Následují tři škálové položky, které zkoumají kompetenci, vědomosti, dovednosti a další vlastnosti. V otázce šestnáct jsme se respondentů ptali, jak důležité jsou dle nich dané kompetence. Literatura obsahuje mnoho teorií kompetencí. Můžeme zde nalézt výčet kompetencí společných pro všechny kategorie pedagogických a sociálních pracovníků, nebo konkrétně pro sociálního pedagoga. Z výsledků vyplývá, že dle respondentů je nejdůležitější kompetencí kompetence poradenská, nejméně důležitá kompetence je manažerská. Tato škálová položka nám odpovídá na výzkumnou otázku: *Jaké jsou potřebné kompetence pro výkon sociálního pedagoga v domovech pro seniory?* Můžeme říci, že značný rozdíl v názorech na kompetence je. Uvádím příklad. Reedukační kompetenci volilo 20 respondentů jako velmi důležitou, 1 respondent jako nedůležitou. V další, sedmnácté otázce zkoumáme názory respondentů na dané vědomosti a dovednosti. Dle respondentů jsou výrazně nejdůležitější sociální dovednosti, jako velmi důležité je volilo téměř 90% respondentů. I tato škála nám zodpovídá dílčí otázku: *Jaké vlastnosti a dovednosti by měl dle respondentů sociální pedagog mít?* I na otázku další, osmnáctou, nám tato výzkumná otázka odpovídá. Zkoumali jsme názory respondentů na další vlastnosti, dovednosti a osobnostní rysy důležité k práci sociálního pedagoga. Z výsledků můžeme pozorovat, že nejvíce volené bylo celoživotní vzdělávání v této oblasti. Předpokládejme tedy, že pro mnoho sociálních pracovníků je velmi důležité stále se učit něčemu novému v této oblasti. I znalost práce s počítačem je pro mnohé respondenty důležitá, neboť se s touto technikou v dnešní době setkáváme běžně a často. Otázka devatenáctá a zároveň poslední byla otevřeného typu a ptá se na další potřebné vlastnosti, kompetence, vlastnosti aj. Jelikož na tuto otázku odpověděla pouze polovina respondentů, do výzkumu ji zařazujeme. Tato otázka může zodpovídat na všechny vedlejší výzkumné otázky. Pomocí ní vytvoříme profesiogram sociálního pedagoga. Důležité je, že odpovědi na tuto otázku jsou velmi přínosné pro celý výzkum a pro následné vytvoření profesiogramu, jelikož obsahuje odpovědi, které se v jiných otázkách dotazníku nevyskytují.

## 7 DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Na samý závěr bakalářské práce uvádíme doporučení pro praktické využití, které může být přínosné. Na základě vyzkoumaných dat jsme vytvořili profesigram sociálního pedagoga v domovech pro seniory. Tento profesigram může posloužit pro personalisty a manažery pro lepší a upřesněné vymezení pracovního místa, pokud se chystají sociální pedagoga zaměstnat. Profesigram může posloužit také pro absolventy oboru sociální pedagogika, kteří se ucházejí o místo v domově pro seniory, jelikož jsou v profesigramu uvedeny všechny požadavky na kompetence, vlastnosti, dovednosti a další osobnostní rysy, jež jsou pro práci sociálního pedagoga potřebné a pomohou uchazeči o zaměstnání upřesnit, co se po něm bude požadovat. Doporučujeme také profesigram zařadit do učebních osnov oboru sociální pedagogika do předmětu Sociální pedagogika. Jelikož se většinou v tomto předmětu hovoří o sociální pedagogice obecně, profesigram pomůže práci konkrétně v domově pro seniory přiblížit. Dále doporučujeme profesigram pro sociální a aktivizační pracovníky domovů pro seniory jako zpětná vazba jejich práce. Jelikož jsme se s většinou účastníků výzkumu setkali osobně, požádali mě o zaslání zpracovaných výsledků právě jako zpětnou vazbu jejich práce. Předpokládejme tedy, že by mnoha pracovníkům profesigram mohl pomoci při plnění jejich práce, i když profesigramy pro aktivizační a sociální pracovníky již realizované jsou. Profesigram je velmi důležitý, neboť obsahuje veškeré nutné informace, které člověk potřebuje k získání poznatků o dané pracovní profesi.

### 7.1 Profesigram sociálního pedagoga v domovech pro seniory

Níže jsme vytvořili profesigram pracovní pozice sociálního pedagoga v domovech pro seniory. Profesigram dělíme na dvě části, a to požadavky na pracovní místo, a požadavky na pracovníka. Profesigram jsme vytvořili ze získaných dat dotazníkového šetření.

#### a) Pracovní místo

<b>Pracovní pozice</b>	Sociální pedagog
<b>Cílová skupina</b>	Senioři Uživatelé trpící Alzheimerovou chorobou a jiným typem demence
<b>Náročnost pracovní činnosti</b>	Převažuje psychická zátěž
<b>Provoz</b>	Jednosměnný, dvousměnný provoz
<b>Pracovní doba</b>	Daná, přesčasy nejsou vyžadovány

<b>Pracovní dny</b>	Práce o víkendech a svátcích není vyžadována, ovšem někdy potřebná
<b>Charakter práce</b>	Převažuje týmová práce, může ovšem být i samostatná
<b>Náplň pracovní činnosti</b>	Příprava programů na trávení volného času Emoční podpora uživatelů Samotné realizování programů a aktivit pro seniory Školení, porady s ostatními pracovníky Vyřizování nových žádostí, sociální šetření Doprovázení při vyřizování záležitostí klientů Poradenství, prevence

Tabulka 14 Profesiogram sociální pedagoga I

## b) Požadavky na pracovníka

<b>Délka praxe</b>	Není nutně vyžadována, ovšem je přínosná
<b>Vzdělání</b>	Vyšší odborné Vysokoškolské Bc./Mgr. Celoživotní vzdělávání
<b>Kompetence</b>	Výchovně – vzdělávací Poradenská Preventivní Reedukační Manažerská
<b>Osobnostní vědomosti, dovednosti</b>	Sociální dovednosti Specifické dovednosti Všeobecné dovednosti Intelektuální dovednosti Senzomotorické dovednosti
<b>Schopnosti, dovednosti</b>	Zdravotnický kurz Znalost legislativy v této oblasti (zákony, vyhlášky, nařízení aj.) Znalost práce s PC Řidičský průkaz skupiny B Znalost cizích jazyků

<b>Potřebné vlastnosti</b> (5 nejuváděnějších dle výsledků výzkumu)	Empatie Komunikativnost Trpělivost Ochota pomoci Kreativita
<b>Další vlastnosti, dovednosti, osobnostní rysy</b>	Otevřené srdce Duševní hygiena Rozvážnost, vnímavost Umění naslouchat, pochopení Slušnost a pokora Vstřícnost, lidskost Spolupráce s rodinou Získat si důvěru klientů Být dobrým přítelem klientů Objektivnost, obětavost Zájem o cílovou skupinu Umění sebereflexe

Tabulka 15 Profesiogram sociálního pedagoga II

Dále doporučujeme výzkumy na uplatnění sociálního pedagoga provést i v jiných zařízeních sociálních služeb, či v jiných zařízeních, kde je možné se jako sociální pedagog uplatnit. Tímto by se práce sociálního pedagoga konkretizovala a nemusela by se jevit tolik obecná, jak ji popisuje teoretické vymezení. Další profesiogramy by mohli posloužit i studentům a dalším pracovníkům na pozici sociálního pedagoga k ujasnění či upřesnění podmínek, za kterých je daná práce vykonávána.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce se zaměřovala na problematiku a rozšíření povědomí o sociálním pedagogovi v domovech pro seniory. Cílem práce bylo vytvoření profesiogramu, který by mohl sloužit nejen pro studenty a absolventy vysokoškolského oboru Sociální pedagogika, ale právě pro sociální pedagogy v domovech pro seniory či uchazeče o místo sociálního pedagoga v domovech pro seniory.

V první kapitole teoretické části jsme si přiblížili samotný pojem profesiografie a její využití v praxi. Rozebrali jsme také profesiogram, jeho rozdělení a význam pro praxi. V druhé kapitole jsme se zabývali sociálním pedagogem. Vymezili jsme si definice sociálního pedagoga od vybraných autorů. Dále jsme se zaměřili na kompetence sociálního pedagoga, na profesi sociálního pedagoga a na jeho možné uplatnění. Poslední, tedy třetí kapitola teoretické části této práce vymezujeme domovy pro seniory. Domovy pro seniory jsou definovány dle literatury i dle legislativy.

V empirické části se zaměřujeme na kvantitativní výzkum. V rámci dotazníkového šetření jsme se tázali respondentů na jejich názor na uplatnění sociálního pedagoga v domovech pro seniory. Dle výsledků výzkumů sociální pedagogové v domovech pro seniory pracují, ovšem uplatňují se jako sociální pracovníci či aktivizační pracovníci. Práce sociálního pedagoga zahrnuje širokou škálu cílových skupin od těch nejmenších dětí, přes různé znevýhodněné osoby až po seniory. Proto jsou na studenty oboru Sociální pedagogika kladeny vysoké nároky. Jelikož tato profese není uzákoněna, není jasně vytyčeno, jakou práci by měl sociální pedagog dělat. Může se tedy stát, že sociální pedagog vykonává činnosti, které mu nepřísluší.

Výsledky jsme zpracovávali formou čárkovací metody. Odpovědi jsme zaznamenávali do grafů a tabulek. V interpretaci dat jsme se pokusili zjištěné údaje porovnat s legislativou, literaturou či obecně platnými fakty. V doporučení pro praxi jsme vytvořili již zmiňovaný profesiogram.

Doufáme, že bakalářská práce a výsledný profesiogram obohatí problematiku sociálního pedagoga, a poslouží co možná nejvíce lidem k vymezení, ujasnění či doplnění si poznatků o práci sociálního pedagoga v domovech pro seniory.



**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

1. ANDRYSOVÁ, Pavla, Jana MARTINCOVÁ a Vendula MACHÁČKOVÁ. Profesionální kontext sociální pedagogiky: motivace studentů k výkonu. 1. vydání. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, 2014. ISBN 978-80-7454-464-4.
2. BAKOŠOVÁ, Zlatica. Teórie sociálnej pedagogiky: edukačné, sociálne a komunikačné aspekty. 1. vyd. Bratislava: Slovenská pedagogická spoločnosť Slovenskej akadémie vied, 2011. ISBN 978-80-970675-0-2.
3. ČÁMSKÝ, Pavel, Jan SEMBDNER a Dagmar KRUTILOVÁ. Sociální služby v ČR v teorii a praxi. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0027-7.
4. ČESKO. Zákon č. 108 ze dne 14. března 2006 o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006 [cit. 2016-04-06]. Dostupný z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>
5. GRAFOLOGIE. Profesiografie. <http://www.grafolog.cz/> [online]. 2015 [cit. 2016-04-06]. Dostupné z: <http://www.grafolog.cz/profesiografie.php>
6. CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
7. KACZOR, Pavel. Sociální politika a sociální systém ČR. Vydání první. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2015. ISBN 978-80-245-2096-4.
8. KRAUS, Blahoslav a Věra POLÁČKOVÁ. Člověk - prostředí - výchova: k otázkám sociální pedagogiky. Brno: Paido, 2001. ISBN 80-7315-004-2.
9. KRAUS, Blahoslav. Základy sociální pedagogiky. Vyd. 1. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-383-3.
10. MALÍKOVÁ, Eva. Péče o seniory v pobytových sociálních [sic] zařízeních. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3148-3.
11. MATOUŠEK, Oldřich. Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0041-3.
12. MLČÁK, Zdeněk. Profesionální kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2005. ISBN 80-7368-129-3.
13. NĚMEC, Otakar, Petr BUCMAN a Martin ŠIKÝŘ. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2014. ISBN 978-80-7408-083-8.

14. PALÁN, Zdeněk. Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002. ISBN 8020009507.
15. POTMĚŠILOVÁ, Petra. Sociální pedagogika v teorii a praxi. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3831-3.
16. PROCHÁZKA, Miroslav. Sociální pedagogika. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3470-5.
17. PROVAZNÍK, Vladimír. Psychologie pro ekonomy a manažery. Praha: Grada, c2002. ISBN 8024704706.
18. PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. Pedagogický slovník. Nové, rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-647-6.
19. PŘIBYL, Hugo. Lidské potřeby ve stáří. Praha: Maxdorf, 2015. ISBN 978-80-7345-437-1.
20. SOKOL, Radek a Věra TREFILOVÁ. Sociální pracovník v rezidenčních zařízeních sociálních služeb. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-316-4.
21. ŠIKÝŘ, Martin. Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5212-9.
22. ŠIKÝŘ, Martin. Personalistika pro manažery a personalisty. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4151-2.
23. ŠIMKOVÁ, E. Management a marketing v praxi neziskových organizací. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009, 173 s. ISBN 978-80-7435-012-2.
24. ŠTIKAR, Jiří. Psychologie ve světě práce. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.
25. VRONSKÝ, Jiří. Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-747-6.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

aj.	a jiné
apod.	a podobně
Bc.	bakalářské
BP	bakalářská práce
cit.	Citováno
č.	číslo
H <sub>A</sub>	alternativní hypotéza
H <sub>O</sub>	nulová hypotéza
HRM	Human Resource Management
kol.	kolektiv
kupř.	kupříkladu
Mgr.	magisterské
např.	například
resp.	respektive
Sb.	sbírky
str.	strana
tzn.	to znamená
tzv.	takzvaně
§	paragraf

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Nahraditelnost práce sociálního pedagoga .....	40
Tabulka 2 Vykonávaná práce sociálního pedagoga.....	42
Tabulka 3 Zaměření práce sociálního pedagoga.....	43
Tabulka 4 Spolupráce sociálního pedagoga.....	44
Tabulka 5 Nevhodné vlastnosti.....	48
Tabulka 6 Potřebné vlastnosti.....	49
Tabulka 7 Kompetence – pozorované četnosti .....	50
Tabulka 8 Kompetence – relativní četnosti .....	50
Tabulka 9 Vědomosti a dovednosti – pozorované četnosti .....	52
Tabulka 10 Vědomosti a dovednosti – relativní četnosti.....	52
Tabulka 11 Schopnosti a dovednosti – pozorované četnosti .....	53
Tabulka 12 Schopnosti a dovednosti – relativní četnosti .....	54
Tabulka 13 Další požadavky na kompetence, vlastnosti, dovednosti aj.....	56
Tabulka 14 Profesiogram sociální pedagoga I.....	62
Tabulka 15 Profesiogram sociálního pedagoga II .....	63

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1 Pohlaví respondentů .....	36
Graf 2 Pracovní pozice respondentů .....	37
Graf 3 Působení sociálního pedagoga v domovech pro seniory .....	37
Graf 4 Vzdělání sociálního pedagoga .....	38
Graf 5 Délka praxe.....	39
Graf 6 nahraditelnost práce sociálního pedagoga .....	40
Graf 7 Charakter práce sociálního pedagoga .....	41
Graf 8 Zaměření práce sociálního pedagoga .....	43
Graf 9 Spolupráce sociálního pedagoga v domovech pro seniory.....	45
Graf 10 Práce přesčas .....	45
Graf 11 Pracovní doba .....	46
Graf 12 Práce o víkendech a o svátcích .....	47

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 Dotazník.....	71
-------------------------	----

## PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážená paní/vážený pane,

jmenuji se Hana Klimentová a jsem studentkou 3. ročníku Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, oboru Sociální pedagogika. Dovoluji si Vás oslovit s prosbou o vyplnění mého dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce s názvem Profesiogram sociálního pedagoga v domovech pro seniory. Cílem výzkumu je objasnit pracovní pozici sociálního pedagoga v domovech pro seniory, jelikož se tato profese nenachází v katalogu prací. Vyplněný dotazník poslouží pouze pro účely mé bakalářské práce. Dotazník je anonymní.

Děkuji Vám za Váš čas, ochotu a za pravdivé vyplnění dotazníku.

S pozdravem a přáním příjemného dne, Hana Klimentová

---

Otázka č. 1: Vaše pohlaví:

- muž / žena

Otázka č. 2: V zařízení pracujete na pozici:

- sociální pracovník
- aktivizační pracovník
- pracovník v sociálních službách
- vedoucí pracovní pozice
- jiné.....

Otázka č. 3: Pracuje ve vašem zařízení sociální pedagog? (absolvent vysokoškolského oboru sociální pedagogika)

- ano / ne

Otázka č. 4: Vzdělání, které by podle Vás bylo potřebné pro výkon sociálního pedagoga v domově je:

- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské Bc.
- vysokoškolské Mgr.
- jiná odpověď.....

Otázka č. 5: Jaká je podle Vás optimální délka praxe absolventa sociální pedagogiky před nástupem do domova pro seniory?

- žádná
- 1-2 roky
- 2-3 roky
- 3-5 let
- jiné.....

Otázka č. 6: Práci sociálního pedagoga ve vašem zařízení považujete za:

- nahraditelnou
- nahraditelnou pouze v určitých případech
- nenahraditelnou
- jiná odpověď.....

Otázka č. 7: Práce sociálního pedagoga v domově pro seniory by měla být:

- spíše fyzická
- spíše psychická
- nelze určit
- jiná odpověď.....

Otázka č. 8: Práce sociálního pedagoga v domově pro seniory by se měla zaměřovat na: (možno více odpovědí)

- přípravu programů na trávení volného času seniorů
- samotné realizování programů a aktivit pro seniory
- emoční podpora uživatelů
- doprovázení při vyřizování různých záležitostí či samotné vyřízení, např. vyřízení důchodových dávek
- vyřizování nových žádostí, sociální šetření
- školení, porady s ostatními pracovníky
- jiná odpověď.....

Otázka č. 9: Práce sociálního pedagoga v domově pro seniory by se měla primárně zaměřovat na:

- v domovech pro seniory (bez zvláštního režimu)
- v domovech se zvláštním režimem (uživatelé trpící Alzheimerovou chorobou či jiným typem demence)
- nelze určit

Otázka č. 10: Práce sociálního pedagoga v domově pro seniory by měla být:

- týmová
- samostatná
- závisí na konkrétní situaci
- jiná odpověď.....



Otázka č. 11: Překračování pracovní doby v domově pro seniory by podle Vás:

- nemělo se vůbec stávat
- občasné překročení nevádí, ale nemělo by být pravidlem
- patří k práci sociálního pedagoga

Otázka č. 12: Pracovní doba by měla být:

- jednosměnná
- dvousměnná
- třisměnná

Otázka č. 13: Sociální pedagog by měl pracovat:

- jen ve všední dny
- i o víkendech
- o víkendech i o svátcích
- jiná odpověď.....

Otázka č. 14: Uveďte prosím, které vlastnosti z následujících jsou nejvíce na škodu pro práci sociálního pedagoga v DS: (zaškrtněte nejvíce 3 možnosti)

- |                            |                                 |
|----------------------------|---------------------------------|
| • neloajálnost             | • nervozita až agrese           |
| • nedochvilnost            | • lhostejnost                   |
| • neschopnost týmové práce | • podléhání stresu              |
| • nespolehlivost           | • špatná komunikační schopnost  |
| • nadřazenost              | • uzavřenost                    |
| • netrpělivost             | • nezájem se profesně rozvíjet  |
| • sobeckost                | • nezájem se učit něčemu novému |

Otázka č. 15: Uveďte prosím naopak vlastnosti, které by měl sociální pedagog v DS mít: (opět uveďte nejvýše 3 možnosti)

- |                        |                         |
|------------------------|-------------------------|
| • ochota pomoci        | • trpělivost            |
| • empatie              | • dochvilnost           |
| • spolehlivost         | • zájem o profesní růst |
| • flexibilita          | • profesionalita        |
| • komunikativnost      |                         |
| • ochota spolupráce    |                         |
| • kreativita           |                         |
| • odolnost vůči stresu |                         |
| • asertivita           |                         |

**Otázka č. 16:** V následující tabulce zhodnoťte na stupnici 1-5 dle důležitosti následující kompetence sociálního pedagoga:

1 = velmi důležité, 2 = důležité, 3 = nevím, nedokážu posoudit, 4 = méně důležité, 5 = nedůležité

	1	2	3	4	5
Výchovně vzdělávací kompetence					
Poradenská kompetence					
Preventivní kompetence					
Manažerská kompetence					
Reedukační kompetence					

**Otázka č. 17:** V následující tabulce zhodnoťte na stupnici 1-5 dle důležitosti (1 = velmi důležité, 5 = nedůležité) osobnostní vědomosti a dovednosti sociálního pedagoga:

	1	2	3	4	5
Všeobecné vědomosti (např. obecná sociologie)					
Specifické vědomosti (např. sociální pedagogika)					
Senzomotorické dovednosti (např. jízda na kole, hra na hudební nástroj)					
Sociální dovednosti (např. komunikace s lidmi, řešení sociálních problémů)					
Intelektuální dovednosti (rozumové, duševní)					

**Otázka č. 18:** V následující tabulce zhodnoťte na stupnici 1-5 dle důležitosti (1 = velmi důležité, 5 = nedůležité) další vlastnosti, dovednosti a osobnostní rysy důležité k profesi sociálního pedagoga v DS:

	1	2	3	4	5
Řidičský průkaz skupiny B					
Celoživotní vzdělávání v této oblasti					
Znalost práce s počítačem					
Znalost cizích jazyků					
Absolvent zdravotnického kurzu					
Dobrá znalost legislativy (tj. zákony, vyhlášky, nařízení apod.)					

**Otázka č. 19:** Uvedte další požadavky na kompetence, schopnosti a vlastnosti, které by měl sociální pedagog ve Vašem zařízení mít:

.....

Děkuji Vám za vyplnění.

Prostor pro náměty, poznámky, komentář: