

Univerzita Palackého v Olomouci

Pedagogická fakulta

Ústav speciálněpedagogických studií

Bakalářská práce

Kristýna Jirovcová

**Motivy studentů speciální pedagogiky pracovat
v pomáhajících profesích**

Vedoucí práce: Mgr. Petra Hájková Ph.D

V Olomouci 2023

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedené bibliografické a elektronické zdroje.

V Olomouci dne

Podpis autorky

Poděkování

Děkuji Mgr. Petře Hájkové, Ph.D. za vedení mé práce, odborné rady, trpělivost a vstřícnost.

Dále bych ráda poděkovala studentům PF UPOL za poskytnutí rozhovoru k bakalářské práci.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá motivací studentů speciální pedagogiky pracovat v pomáhajících profesích. Teoretická část se věnuje základním pojmům jako, co je to pomáhající profese a různé obtíže, které mohou při výkonu tohoto povolání nastat. Praktická část se zabývá motivací studentů ke studiu a práci v pomáhajících profesích jako je zaměstnání v sociálních nebo ve školských zařízeních. Tato část obsahuje také základní pojmy k šetření. Jako vyšetřovací metodu jsem zvolila polostrukturovaný rozhovor, který je následně kódován.

Klíčová slova: Pomáhající profese, motivace, syndrom vyhoření, syndrom pomocníka, polostrukturovaný dotazník.

Abstract

This bachelor's thesis deals with the motivation of special education students to work in helping professions. The theoretical part deals with basic concepts such as what is a helping profession and various difficulties that may arise during the performance of this profession. The practical part deals with the motivation of students to study and work in helping professions such as employment in social or school facilities. This section also includes basic terms for investigation. As an investigative method, I chose a semi-structure interview, which is subsequently coded.

Keywords: Helping professions, Motivation, burn - out syndrome, helping syndrome, semi-structure interview.

Obsah

Úvod	Chyba! Záložka není definována.
1 Pomáhající profese	Chyba! Záložka není definována.
1.1 Osobnost pomáhajícího	Chyba! Záložka není definována.
1.2 Typy pomáhajících	Chyba! Záložka není definována.
1.3 Moc, pomoc a bezmoc	Chyba! Záložka není definována.
2 Motivy a motivace	Chyba! Záložka není definována.
2.1 Motivace k volbě určitého studijního oboru	Chyba! Záložka není definována.
3 Syndrom vyhoření	Chyba! Záložka není definována.
3.1 Stádia vývoje syndromu vyhoření	Chyba! Záložka není definována.
3.2 Psychické problémy u pracovníků v pomáhajících profesích	Chyba! Záložka není definována.
3.3 Prevence syndromu vyhoření	Chyba! Záložka není definována.
4 Supervize	Chyba! Záložka není definována.
4.1 Funkce supervize	Chyba! Záložka není definována.
5 Syndrom pomocníka	Chyba! Záložka není definována.
5.1 Více než jen vůle pomáhat	Chyba! Záložka není definována.
5.2. Mobbing	Chyba! Záložka není definována.
6 Shrnutí teoretické části	Chyba! Záložka není definována.
Praktická část	Chyba! Záložka není definována.
7 Motivy studentů speciální pedagogiky pracovat v pomáhajících profesích	Chyba! Záložka není definována.
7.1 Cíl výzkumu	Chyba! Záložka není definována.
7.2 Výzkumný nástroj a metody získávání dat	Chyba! Záložka není definována.
7.3 Formulace výzkumného problému a z něj vycházející výzkumné otázky	Chyba! Záložka není definována.
7.4 Metody analýzy dat	Chyba! Záložka není definována.
7.5 Výzkumný soubor a etika sběru dat	Chyba! Záložka není definována.
7.6 Sběr dat	Chyba! Záložka není definována.
7.7 Ukázka rozhovoru	Chyba! Záložka není definována.
7.8 Shrnutí a interpretace výsledků šetření	Chyba! Záložka není definována.
7.9 Limity šetření	Chyba! Záložka není definována.
8 Diskuze	Chyba! Záložka není definována.
9 Doporučení pro praxi	Chyba! Záložka není definována.
8 Závěr	Chyba! Záložka není definována.
SEZNAM LITERATURY	Chyba! Záložka není definována.

Úvod

„Jedním z nejkrásnějších zadostiučinění v životě je, že kdykoli se upřímně snažíme pomoci jinému, pomáháme i sami sobě“

Ralph Waldo Emerson

Výkon povolání speciálního pedagoga, jakož i práce v jiné pomáhající profesi, vyžaduje schopnosti a maximální míru pracovního nasazení i profesionality. V této oblasti je třeba vstřícnost novým přístupům a neustálé se sebevzdělávání v daném oboru a získávání nových zkušeností. Tato činnost ovlivňuje potencionální vývoj a směr klienta a sehrává tak důležitou roli v této zodpovědné profesi.

Cílem této práce je zjistit motivy studentů speciální pedagogiky, proč chtějí pracovat v pomáhajících profesích. Zaměřím se zde na vnitřní a vnější motivy a poukážu i předsudky okolí.

Práce speciálního pedagoga i jiné pomáhající profese jsou velmi psychicky i fyzicky náročné. Proto se ve své teoretické části práce zaměřuji na možná rizika těchto povolání a zde je definovat.

V první kapitole se zabývám pomáhajícími profesemi. Tato kapitola slouží jako představení těchto profesí. Probírají se zde témata jako je osobnost pomáhajícího, typy pomáhajících a následně základní rizika spjata s touto profesí. Druhá kapitola má hlavní název motivy a motivace. Toto je klíčová kapitola a je pro mou práci velmi důležitá. Zde definuji základní pojmy propojené s těmito termíny a v podkapitole se již věnuji konkrétními motivy. Třetí kapitola nese název syndrom vyhoření. Toto riziko je nejčastější v pomáhajících profesích, a proto v této kapitole popisuji i na prevenci tohoto syndromu. Čtvrtá kapitola se jmenuje supervize, kde definuji tento pojem a popíšu její funkce. V páté kapitole se věnuji syndromu pomocníka, který se může také objevit v povolání pomáhajícího. Do této kapitoly jsem dále zařadila podkapitoly více než jen vůle pomáhat, kde popisuji pracovníky, kteří se snaží manipulovat se svými klienty. Dále mobbing, který je velmi častý v jakémkoli povolání a můžeme se jeho součástí stát i my.

Motivaci ke studiu speciální pedagogiky se budu nejvíce věnovat se své praktické části. V analytické části práce se dozvíte, jaké jsou motivy studentů věnovat se tomuto oboru.

1 Pomáhající profese

V této kapitole bych se ráda zaměřila na to, co jsou to pomáhající profese, která zaměstnání do této kategorie patří a specifika pracovníka v pomáhající profesi.

„Pomáhající profese je všeobecné označení pro profese zaměřené na pomoc druhým.“ (MPSV, 2021). Z toho vyplývá, že tito lidé někde s něčím pomáhají druhým. Co je to pomoc? Ve slovníku je definována jako *„aktivita zabezpečující zdárný rozvoj v určité oblasti. Snaha pomáhat jiným překonávat je ušlechtilá lidská vlastnost, ale i profesionální vybavenost pro působení v humanitárních oblastech.“* (Jesenský, Janiš, 2004, s. 82)

Do pomáhajících profesí patří i termín „sociální práce. Matoušek (2013) popisuje tento pojem jako *„společenskovědní disciplína i oblast praktické činnosti jejíž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů.“*

Matoušek (2013) rozlišuje dva základní stupně pomoci. Jako první stupeň uvedl pomoc při zvládání jejich sociálních a emočních problémů. Tento stupeň pomoci mají na starosti sociální pracovníci, psychologové, speciální pedagogové apod. O druhý stupeň pomoci se starají lékaři, zdravotní sestry, učitelé ale i policisté nebo jiné záchranné složky. Ti se starají o klienty, kteří prožívají nějakou krizi nebo se nachází v nesnázích.

U pomáhajících profesí se můžeme setkat s termínem „altruismus“. Tento termín se definuje jako nesobecký způsob myšlení a cítění, nezištné jednání ve prospěch druhých jako mravní princip. (Petráčková, Kraus, 1998). Géringová (2011) definuje altruismus jako pomoc druhým pro dobrý pocit, osobního uspokojení či splnění morální povinnosti bez očekávání nějaké odměny. Právým opakem tohoto slova je pak egoismus. Géringová (2011) také zmiňuje, že pro altruistické chování člověka je potřebná empatie vůči ostatním.

Jak už jsem zmínila, pro pomáhající profese je potřebná empatie. Řekněme si tedy, co to empatie je. Podle Akademického slovníku cizích slov (1998) je empatie schopnost vcítit se do pocitů jiné osoby.

Z hlediska historie byl první jedinec v roli pomáhajícího tzv. šaman. (Géringová, 2011) V Akademickém slovníku cizích slov (2000, s. 729) je „šaman“ označován jako kouzelník nebo léčitel, který má schopnost být v kontaktu s nadpřirozenými úkazy. Nejvíce se objevoval u indiánů, sibiřských kmenů, ale také u Inuitů. Géringová (2011) dále zmiňuje, že šaman aktivně zasahoval hlavně v případě, kdy náboženské a psychické schopnosti nestačily ostatním ke zvládnutí náročné situace. Schopnost šamana spočívala v tom, že kouzelnými praktikami dokázal vytvořit duševní a sociální stabilitu jak jednotlivce, tak i celého kmene. Toto se stávalo jen v případě, kdy hrozily různé fyzické i duševní nemoci.

1.1 Osobnost pomáhajícího

„Osobnost pomáhajícího má velký vliv na kvalitu práce ve zdravotnictví, školství i ve sféře psychologie a psychoterapie.“ (Géringová, 2011, s. 25) Pojdme se podívat na to, co je to osobnost. Podle Jankovského (2018) je osobnost dynamický souhrn a jednota psychických vlastností a procesů. Díky tomuto je člověk celistvou a jedinečnou bytostí. Tato bytost je poté schopna objektivního pohledu na sebe a pochopení okolního světa včetně lidí. Jankovský taktéž zmiňuje tzv. Pětifaktorový model osobnosti. Do toho modelu patří: **extraverze, neuroticismus, svědomitost, přívětivost a intelekt**. „Osobnost se projevuje rozhodováním, v hodnotové orientaci a v zacílení a zakotvení života.“ (Jankovský, 2018)

Géringová (2011) zmiňuje, že to, jak se zapojí naše osobnost do vztahu ke klientovi nese různé fenomény. Jeden z fenoménů je to, že každé z těchto profesí potřebuje důraz na představení specifického zlomku osobnosti, například terapeut používá ve své profesi empatii a citlivost.

„Právě osobnost se totiž projevuje především v rozhodování, v hodnotové orientaci, v zacílení a zakotvení života.“ (Jankovský, 2018, s. 54)

1.2 Typy pomáhajících

Schmidbauer (2015) definoval čtyři typy pomocníků – oběť povolání, pomocník, který štěpí, perfekcionista a pirát.

Oběť povolání je odevzdaný své práci. Během volného času se věnuje čtení odborné literatury, omezuje styk pouze na kolegy z práce a pokud udržuje vztah, je těžce zasažen jeho prací. Může se objevit úplná rezignace na sexuální život, manželství a děti. Povolání se stává pro pomocníka jedinou náplní života.

Pomocník, který štěpí rozlišuje práci od soukromého života a svou práci považuje jen jako zdroj financí nebo jako zaměstnání, které mu zajišťuje ve společnosti smysluplné místo. Pro tohoto pracovníka je rodina opakem pracovního světa a slouží jako odreagováním od pracovních povinností. Je schopný vycítit potřeby svých klientů.

Perfekcionista usiluje o ideální vztah mezi kolegy i v soukromém životě. Tento jedinec má problémy s navázáním intimního vztahu a přenáší své nároky i do intimního vztahu. Je schopný udržovat vřelé vztahy, které používá jako pravidla na chování v soukromých a

intimních vztazích. Kritizuje se za to, že není dostatečně spontánní, autentický nebo emocionálně otevřený.

Piráta je úplný protiklad perfekcionisty, který zneužívá profesních možností k naplnění svého intimního života. Nejčastější bývá sexuální vztah mezi pomocníkem a klientem. Nabízí dohodu, které zdůvodní teoriemi pomáhání zdůrazňující intimní blízkosti a vztahy.

1.3 Moc, pomoc a bezmoc

Definice problémového chování „*problémové chování je takové chování, které se svou intenzitou, frekvencí nebo dobou trvání natolik odlišuje od běžné společenské normy, že může vážně ohrozit fyzické bezpečí dané osoby nebo druhých*“. (Emerson in Jůn, 2010)

Kdo určuje, co je problémové chování? A z jakého důvodu se tak děje? Vyhodnocování a další plány terapeutických postupů u klienta s problémovým chováním má velký vliv postoj personálu, který chování klasifikuje. Postoje pracovníků, jak ke své práci, tak ke klientům, často mají vliv nejen na chování personálu ke klientům, ale i samotné chování klientů. Právě personál jako první určuje, zda je klientovo chování problémové či nikoli.

Jak mohu zabránit problémovému chování?

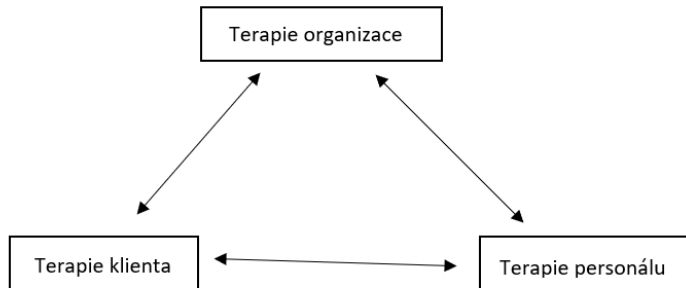
Personál se vždy snaží terapii navrhnout tak, aby klient změnil své chování, kde zaměstnanci hodnotí jako problémové. Cílem je klienta motivovat k dobrému chování. Ve spoustě případů se stalo, že problémové chování zmizelo změnou postoje personálu. Terapie by měla být zaměřena jak na klienta, na personál, tak i na organizaci. Organizace je zde zapojena z toho důvodu, že je důležité změnit interní směrnice tak, aby se personál cítil bezpečněji ale měl i možnost ke změnám v životě klientů. Také může zajistit lepší pojištění organizace, navýšení počtu zaměstnanců a zajištění supervize. Terapie se ubírá třemi směry: **terapie klienta, terapie personálu, terapie organizace.**

V terapii zaměřené na klienta řešíme otázky, jak klienta motivovat ke změně chování? Jak ho za dobré chování odměňovat, a naopak za špatné trestat?

V terapii, která je zaměřena na personál, řešíme, jak změnit naše chování tak, abychom nezpůsobili příčinu nevhodného chování klientů? Zda klient opravdu může změnit své chování?

Terapie, která je zaměřena na organizaci řešíme otázky, jak změnit organizaci, aby lépe vyhovovala potřebám klientů? Jak změnit organizaci, aby se zde personál cítil bezpečněji?

UCELENÝ TERAPEUTICKÝ PŘÍSTUP



Jak postupovat?

Klientova terapie by měla proběhnout jako poslední. Je to z toho důvodu, že klient velmi často do terapeutického procesu vstupuje nedobrovolně. Neměli bychom vstupovat do terapeutického procesu proti vůli dospělého člověka a snažme se změnit jeho chování, aniž by on sám to chtěl. Také s jasným nesouhlasem klienta s terapií se snižuje její úspěšnost.

U koho provádíme terapii proti jeho vůli?

- ➔ U dětí (zde je vše řešeno se zákonnými zástupci dítěte)
- ➔ U lidí, kteří mají soudně nařízenou ochranou léčbu
- ➔ U lidí jinak bezmocných (lidé trpící závažným handicapem, senioři žijící v sociálních službách)

(Jún, 2010)

2 Motivy a motivace

„*Motivace je souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního.*“ Motivace jako pojem má svůj počátek v latinském slovese **movere**, což v překladu znamená hýbat. Některé motivy se projevují tím, že buď chceme něco získat nebo se chceme něčemu vyhnout. Síla motivu má vliv na intenzitu a kvalitu chování. Síla motivu se může ukázat jeho rázností, vytrvalostí nebo také důkladností. (Plháková, 2003, s. 319)

V Akademickém slovníku cizích slov (1998) je **motivace** definována jako „*soubor pohnutek podněcující k určité činnosti*“. **Motiv** je zde definován jako „*podnět vědomého chování či jednání*“. Motiv se skládá ze dvou činitelů, a to z potřeb a incentívů. Potřeby a incentivy mohou být přítomny s různou silou své účinnosti. (Helus, 2018)

Homola (1977) píše, že pojem motivace se vztahuje na vnitřní aktivizaci, to znamená, na vzbuzování aktivity organismu, na jeho energizování a také i na úpravu jeho chování, na jeho zaměřování určitým směrem. Také zmiňuje, že termín **motivace** zahrnuje pojmy jako je např. „*snažení, touha, očekávání, zájem, účel nebo cíl*“. Také zmiňuje, že nejsme nikdy motivováni jen jedním námětem, ale vždy souhrnem, v kterém jsou motivy vzájemně propojeny a také se ovlivňují.

Motivaci můžeme rozdělit na vědomou a nevědomou. Vědomé motivace jsou schopnost uvědomování si mezi chováním a jeho reálnými psychologickými motivy. Nevědomé motivace jsou potlačené afekty a sklony. (Nakonečný, 1999)

V běžném životě někteří z nás považují za správné pomoci druhému člověku, když ji potřebuje. (Úlehla, 2009) U profesionálního pomáhání tomu tak není.

To, jakým způsobem k práci přistupujeme, je ovlivněno mnoha faktory. Jedna z možností je dědičnost. Do této kategorie patří to, co jsme se naučili od rodičů. Mezi další patří to, co jsme získali během vzdělávání či v zaměstnání. Do této kategorie patří vlastnosti, potřeby a postoje osoby, různé schopnosti. Toto všechno ovlivňuje naše chování a výsledky naší práce. (Bělohávek, 2010)

Motiv můžeme chápat jako psychologický důvod nebo psychologickou příčinu chování. Nakonečný (2004) také píše, že motivy se dají rozdělit na druhy a formy. Do druhu

motivů můžeme zmínit např. potřebu jídla nebo potřebu jistoty a do forem může patřit např. vrozený pud nebo vůle. (Nakonečný, 2004)

Homola (1977) píše, že motivy jednání se chovají jako představy o tom, co má být. Jsou spojeny s cíli, ale také se mohou zaměřit na určitou činnost, která se stane cílem. Motiv může být projevem vztahu k objektu jednání, který vystupuje osobně jako přání, snaha nebo také potřeba. (Mjasišev in Homola, 1977)

Homola (1977) rozděluje motivy na primární a sekundární. Mezi primární motivy zmiňuje ty, které jsou založeny na fyziologických dějích v organismu a mezi sekundární motivy patří všechny ostatní. Sekundární motivy zde označuje jako získané.

2.1 Motivace k volbě určitého studijního oboru

Vysokoškolské obory se odlišují podle profilu studentů, kteří jsou na určitých oborech v nevyšším množství. Při výběru studentů, kteří se hlásí na vysokoškolské studium a na určité vysokoškolské obory mají dva protichůdné faktory.

1. **Zevní** – Vycházejí z potřeb společnosti. Tato selekce určuje stupeň zájmu o určitý obor ve vztahu k potřebám na trhu práce. Důležitý moment je množství přihlášených zájemců o studium. Není však jisté, jestli se všichni studenti dostanou na obor, na který se hlásí, jelikož o některé studijní programy je už několik desítek let velký zájem. Ale jsou zde i obory, které nelze pro malý zájem naplnit.
2. **Vnitřní** – Zde můžeme uvést vlastní osobní a osobnostní důvody, ale také naše zájmy a koníčky. (Dostálová in Fiala, 2005)

Důvody navozené určitou situací, do které se člověk dostal:

Mezi další důvody, proč studenti volí určitý studijní program je např. rodinná tradice, kde dané zaměstnání je vykonávání již po několik generací. Dále zde můžeme zařadit přání rodičů, ale i setkání se s povoláním dříve.

Důvody společensky přijímané:

Zde je uveden vysoký standard studijních oborů jako jsou např. práva, lékařství. Dále zaměstnání, která mohou přinést vysoký výdělek peněz, např. ekonomie, architektura. Také osobní nedotknutelnost, zde jsou uvedené povolání jako je např. politika nebo diplomacie.

Uvedená je i popularita, zde najdeme např. umělce. A jako poslední zde máme důvod touhy po moci a manipulaci s lidmi, např. byrokracie či jisté státní funkce.

Osobnostní důvody:

Někdo si vybírá studijní program podle svého nadání nebo ho láká obor, který pro uchazeče není vůbec vhodný. U pomáhajících oborů by měla mít dotyčná osoba logické myšlení, vztah k lidem ale i intelektuální schopnosti. Také by měl udržovat smysl pro lidské hodnoty.

Osobní důvody:

Zde můžeme uvést pojem hyperkompenzace. Tu můžeme definovat jako extrémní snahu po kompenzaci. Zde to můžeme spojit se skrytým komplexem méněcennosti z jiné oblasti. Další důvod je např. obava ze smrti. (Dostálová in Fiala, 2005)

3 Syndrom vyhoření

V této kapitole bych se ráda zaměřila na syndrom vyhoření. Matoušek (2013) popisuje tento syndrom jako „*soubor typických příznaků vznikajících u pracovníků pomáhajících profesí v důsledku nezvládnutí pracovního stresu.*“ Taktéž uvádí, že se může jednat, jak o profesionálního pracovníka, tak i o dobrovolníka.

„Nejčastěji se vyhoření objevuje v profesích, které jsou označovány jako pomáhající – tedy u sociálních pracovníků, pracovníků neziskového sektoru, asistentů, dobrovolníků apod.“ (Jenklová, Reitmayerová, 2006, s.6) Syndrom vyhoření se projevuje ztrátou energie a idealismu. Toto všechno vede k frustraci a apatii. (Jenklová, Reitmayerová, 2006)

„Psycholog H. J. Freudenberg definoval syndrom vyhoření jako vyhasnutí motivace a stimulujících podnětů v situaci, kde péče o jedince a neuspokojivý vztah jsou příčinou, že práce nepřináší očekávané výsledky.“ (Jenklová, Reitmayerová, 2006, s. 7)

Jankovský (2003) zmiňuje, že syndrom vyhoření představuje celou řadu příznaků, které se projevují převážně u aktivních pracovníků, a to zejména ztrátou elánu, radosti ze života nadšení a ztráta energie. Jankovský taktéž upozorňuje, že je rozdíl mezi syndromem vyhoření a vyčerpáním, ačkoliv jsou si tyto dva jevy podobné. Rozdíl je však v jejich příčinách. Příčinou může být jakákoliv **dlouhotrvající** zátěž, a že syndrom vyhoření se projevuje také fyzickým, emocionálním a mentálním vyčerpáním.

Tělesné vyčerpání se projevuje hlavně chronickou únavou a slabostí. Z tohoto důvodu nejsou jen tyto pracovníci náchylní na nejrůznější nemoci, ale taktéž k úrazům. Tito lidé mají nejrůznější nemoci od bolesti hlavy po bolesti např. zad, můžou také trpět tzv. **insomnií**, neboli poruchou spánku. Příčina jejich nespavosti je přetížení problémy a starostmi. (Jankovský, 2003)

Mentální vyčerpání nebo také duševní vyčerpání, se projevuje zejména uzavíráním se do sebe. Tito lidé se ostatním vyhýbají. Velmi často má dotyčný negativní postoj k sobě, okolí a hlavně k práci. V zaměstnání dochází k tzv. dehumanizaci. Ta se projevuje nedostatečnou interakcí s okolním světem. Za své problémy obviňují pacienty, o které se starají. (Jankovský, 2003)

Emocionální vyčerpání se projevuje pocity beznaděje a bezmoci. Převažuje zde podrážděnost a agresivita vůči sobě a ostatním. Tento projev může vést až k myšlenkám na sebevraždu. Úkoly, které jsou pro ostatní naprosto běžné je vyčerpávají. (Jankovský, 2003)

Freudenberger rozděluje tři typy potenciálních obětí – angažovaný pracovník, autoritativní jedinec a pracovník považující práci za prostředek k uspokojování vlastních potřeb. (Maroon, 2012)

Angažovaný pracovník pracuje s vysokým nasazením. Nakládá si až příliš práce, a tím pádem je více pod tlakem.

Druhý typ pracovníka je **ten, co považuje práci za prostředek k uspokojování vlastních potřeb**. Tráví skoro všechn čas na pracovišti a na sebe si čas nevyhradí.

Autoritativní jedinec má potřebu mít vše pod kontrolou. Tento typ pracovníka věří jen sám sobě a má pocit, že danou práci nikdo jiný lépe neudělá. Takto má negativní vliv na své kolegy či podřízené.

Maroon (2012) pojmenoval chování sociálního pracovníka, který trpí syndromem vyhoření:

Stanovuje si skromnější cíle – Udržuje kontakty jen s těmi klienty, se kterými vyjde a nejsou nároční. Ostatní úplně ignoruje. Určuje si lehké a bezvýznamné cíle, které jsou lehké splnitelné.

Schovává se za jiné viníky – Veškeré svoje neúspěchy dá za vinu ostatním. Selhává i v lehkých úkolech a nedosáhne už ani nenáročných cílů, za které viní jiné osoby. Jako příklad můžeme uvést to, když vrátí ke svému minulému žití a sociální pracovník to nedává za vinu sobě, ale klientovi. Takto se zbavuje pocitu viny.

Snaží se získat osobní výhody – Přání sociálního pracovníka je na prvním místě, avšak obětavost a empatie úplně zmizely. Práci považují za frustrující a nevděčnou. Začínají se soustředit pouze na vlastní potřeby, které však nedokáží uspokojit.

Vzdá se svého povolání – V důsledku opadnutí empatie a potřeby pomáhat ostatním začne mít pocit, že nedokáže dosáhnout pozitivních výsledků. Do práce začíná investovat méně času a energie. Nakonec se své práce vzdá.

3.1 Stádia vývoje syndromu vyhoření

Jenklová a Reitmayerová (2006) popisují několik stádií tohoto syndromu – nadšení, stádium stagnace, stádium frustrace, apatie a stádium intervence.

Nadšení se objevuje hned na zpočátku. Zde se objevuje nereálné očekávání a práce se stává nejdůležitější součástí života. Děje se zde dobrovolné přepracování.

Během **stádia stagnace** jedinec slevuje ze svých očekávání a začíná více vnímat realitu. Také se začíná zaměřovat na uspokojování vlastních potřeb.

Poté následuje **stádium frustrace**. Zde nastává moment, kdy jedinec začíná přemýšlet o smyslu své práce. Objevují se zde první fyzické a psychické potíže. Mohou nastat i problémy ve vztazích.

Dalším stádiem je **apatie**, během které je jedinec trvale frustrován. Dotyčný se vyhýbá novým úkolům a pracuje pouze tak, jak je nezbytné.

Během posledního **stádia intervence** dochází k jakémukoliv přerušení práce. Dochází zde ke změně životního stylu, začínají myslet více na sebe.

Zde můžeme nalézt další fázování syndromu vyhoření, kde je rozpracován Chernissův model z roku 1980. (Maroon, 2012)

Fáze entuziasmu a nadějí – Je to prvotní fáze, kde sociální pracovník je plný nadšení a odhodlání. „*Duševní stav se běžně popisuje jako rozechvělý, vzrušený, blažený, bohem vyvolený, ale také vyděšený a panický.*“ Začátečník věří, že může klienta zachránit a že se klient změní.

Fáze stagnace – Pomáhající dělá jen to nejnnutnější a práce ho přestává naplňovat. Nejdůležitější v práci je finanční odměna, pohodlná pracovní doba a kariérní postup. Při práci postupuje pořád stejně a nemění.

Fáze frustrace – Má pocit, že klientovi nedokáže pomoci. Trpí emočními a tělesnými problémy, může trpět i poruchami chování.

Fáze lhostejnosti – Lhostejnost bere jako obranu proti frustraci. Svou práci má už jen kvůli existenčním důvodů a práci bere jako zklamání. Práci se věnuje minimálně. Nepřijímá nové úkoly, protože má strach, že je nedokáže vyřešit.

Fáze konce – Svou dosavadní práci vzdává a hledá si jinou. *„Tímto způsobem může z procesu vyhoření vyjít s lepším sebevědomím, úspěšně a posílen pro další vývoj osobnosti.*

Další, kdo popsal fáze syndromu vyhoření je Wolfgang Schmidbauer, který to popsal ve své publikaci Syndrom pomocníka z roku 2015.

Počáteční fáze – Jako první se objevuje nadměrná angažovanost. Tyto osoby pracuje téměř pořád. Lidé postižení tímto syndromem si vnutí myšlenku, že je pro ně práce naprosto uspokojující a že žádný odpočinek nepotřebují. Odmítají relax a uvolnění. Bývají hyperaktivní a popírají vlastní potřeby a přání, aby ve své profesi byli dokonalí.

Propuknutí – V této fázi jsou znejistěni ve své roli pracovníka a snaží se buď změnit pracoviště nebo se více vzdělávají. Začíná se objevovat únava a nechuť k práci. Začíná zde i agrese, kterou často zaměřují, jak na kolegy nebo pacienty, tak na vlastní osobu, např. pocity viny, snížená sebedůvěra.

Fáze slábnutí výkonnosti – V této fázi můžeme pozorovat snížení pracovní angažovanosti, také zvýšení náchylnosti k různým infekčním či virovým nemocem, ale také kardiologické obtíže. Postižený jedinec v této fázi syndromu přerušuje kontakty s přáteli a nebo dochází k ukončování partnerských vztahů.

Kompenzované vyhoření – Do této fáze syndromu dojde málokdo a nesetkáváme se s ním často. Vnitřně skrývají, že vzdali své povolání a slouží už jen podle předpisů. Také se velmi snaží, aby jejich neangažovanost nebyla příliš nápadná, proto také vymýšlí různé výmluvy od vlastních nemocí až po problémy ve vztahu.

3.2 Psychické problémy u pracovníků v pomáhajících profesích

FRUSTRACE

„Frustrací se rozumí stav organismu, kdy k uspokojení potřeby brání nějaká překážka či je znemožněno dosažení určitého cíle.“ (Baštecký, Šavlík, Šimek in Kvintová, 2016)

Nakonečný in Kvintová (2016) rozděluje frustrační situace na **endogenní a exogenní**. Endogenní příčinu představuje vnitřní překážky, např. strach či morální zásady. Do exogenních příčin patří vnější překážky, např. zpoždění vlaku.

Reakce na frustraci může mít dvě formy: aktivní a pasivní. Do aktivní formy frustrace můžeme zařadit např. agresi. Agrese může být zaměřená na sebe, na ostatní nebo také na vnější podněty. Do aktivní formy frustrace také můžeme zařadit únik, který má různé formy. Zde uvedeme racionalizaci, popření a únik do fantazie. (Mikšík in Kvintová, 2016)

Do té pasivní formy frustrace můžeme zařadit např. rezignaci, regresi a depresivní tendence. (Paulík, 2010; Hošek, 1999 in Kvintová, 2016)

STRES

„Stres je výsledkem interakce mezi určitou silou působící na člověka a schopností organismu odolat tomuto tlaku.“ (Seley in Kvintová, 2016)

Stres je z fyziologického hlediska chápán jako odpověď organismu na zátěž. Naše tělo se však stále snaží udržovat vnitřní rovnováhu, kterou nazýváme „homeostázi“. Hans Selye zhotovil model, který popisuje stres jako nespecifickou odpověď organismu na přizpůsobení, které tělo musí vyvinout v reakci na stres. Nazývá se to **obecný adaptační syndrom**, který obsahuje tři fáze:

1. **Poplach** – Zde dochází k rozporu se stresorem a organismus se dostává se do tzv. poplachové fáze. Nastává energetické přemístění zdrojů organismu. (Hošek in Kvintová, 2016) Tělo se buď snaží postavit se proti stresoru nebo se mu pokusí vyhnout. Pokud však není ani jedno z toho možné, tělo se snaží přizpůsobit na zátěž celkovou stresovou reakcí. Cílem je odolat zátěži a udržovat si rovnováhu. (Kvintová, 2016)
2. **Rezistence** – V této fázi je rezistence organismu vůči stresu co největší. Pokud stres není zneškodněn a stresor stále působí na organismus, již mu nedokáže odolávat a následuje vyčerpání. (Kvintová, 2016)
3. **Vyčerpání** – V této fázi se odolnost organismu progresivně zhoršuje a velmi rychle kolabuje. Toto se může odrazit v somatických obtížích. Jakmile tělo stres úspěšně zvládne, vrací se opět do rovnováhy. (Kvintová, 2016)

3.3 Prevence syndromu vyhoření

K vyhoření může dojít z různých příčin. Co dělat aby k vyhoření nedošlo?

1. Základem je vědět o tématu Burn out a znát rizika své práce.
2. Pečovat o sebe o svou psychiku a respektovat sebe sama.
3. Znat své hranice a nebát se požádat o pomoc.
4. Udržovat sociální začlenění a být v kruhu přátel.
5. Mít nadřízeného, který si váží naší práce.
6. Pracovat na svém sebehodnocení a sebeuznání.
7. Praktikovat supervize se svým supervizorem, který mě dokáže včas varovat.
8. Mít svůj osobní život a soukromí a nezapomínat na své zájmy a koníčky.
9. Umět oddělit pracovní a soukromí život.
10. Nezapomínat na udržování fyzické kondice.
11. Být flexibilní a umět se změnit nebo se adaptovat na nové prostředí.

(Venglářová in Křivohlavý, 2012)

Je více způsobů jak se vyhnout syndromu vyhoření. Jankovský (2003) píše několik razantních rozhodnutí. Mezi ně patří například odchod ze zaměstnání. Tento krok v prvním momentě může vyvolat pocit úlevy, avšak později začneme tento krok hodnotit jako naše selhání. Mezi dočasné úlevy může patřit i změna pracoviště. Také se syndromu vyhoření můžeme vyhnout odmítnutím povýšení.

Jankovský (2003) také zmiňuje prevenci vyhoření, a to je **pozitivní naladění**. U pracovníků, kteří mohou trpět syndromem vyhoření je nutné dodržovat psychohygienu. Každý má jiné zaměření na odreagování. Mezi ty nejčastější patří sport, cestování nebo třeba práce na zahrádce.

Důležité je také dodržovat zdravý životní styl, např. sport, zdravá strava, dostatek spánku. Důležité je také přijmout sám sebe, protože klienti očekávají, že se pracovníci budou uznávat a to samé musí platit k sobě samému. (Kopřiva, 2016)

Schmidbauer (2015) zmiňuje, že vyhoření se může vyhnout ten, kdo se profesionálně vyvíjí.

4 Supervize

Supervize je zakotvena ve vyhlášce č. 505/2008 Sb., kde je stanoveno, že „*Poskytovatel zajišťuje pro zaměstnance, kteří vykonávají přímou práci s osobami, kterým je poskytována sociální služba, podporu nezávislého kvalifikovaného pracovníka*“.

Řekněme si nejprve, co je to supervize. „*Jedná se o systematickou pomoc při řešení profesionálních problémů v neohrožující atmosféře, která dovolí pochopit osobní, zejména emoční podíl člověka na jeho profesním problému.*“ (Tošner, Tošnerová in Jenklová, Reitmayerová, 2006, s. 27)

Hess in Hawkins (2004, s. 59) definuje supervizi jako „*čistou mezilidskou interakci, jejímž obecným cílem je, aby se jedna osoba, supervizor, setkávala s druhou osobou, supervidovaným, ve snaze zlepšit schopnost supervidovaného účinně pomáhat lidem*“. Britská poradenská asociace uvádí, že supervize nemusí pomoci jen osobě pracující v pomáhající profesi, ale i klientovi.

Cílem supervize je zlepšení atmosféry na pracovišti, zlepšení organizace práce a řešení konkrétních konfliktů, např. mezi sociálním pracovníkem a klientem. (Kalábová, 2011)

Důvody, které nám vedou k zajištění dobré supervize je mnoho. Supervize je **ústřední forma podpory**. Během toho se můžeme koncentrovat na své obtíže, ale také se toho patří mluvit se svým supervizorem o určitou část ručení za práci s klienty. Také je to část našeho vývoje a následujícího profesního učení. (Hawkins, 2004)

Schavel (2019) v kapitole „Proces supervize“ uvádí, že by neměla kompenzovat další vzdělávání, sebevzdělávání, vedoucí činnost nebo terapii. Na začátku každé supervize je řečena otázka, jakou formou budou zpracovávat určité problémy. Průběh supervize, ale i následující setkání dalších supervizí se označuje jako „supervizní proces“. Toto nám naznačuje, že se jedná o vývojový proces, který by měl obsahovat alespoň čtyři setkání. Supervize je chápána jako chráněný prostor, ve kterém se probírají témata, co se nezveřejňují.

4.1 Funkce supervize

Kadushin popisuje tři hlavní funkce supervize: vzdělávací, podpůrná a řídicí. (Kadushin in Hawking, Shohet, 2000)

Vzdělávací funkce obsahuje rozvoj dovedností, porozumění a schopnosti supervidovaných. Všechny tyto funkce můžeme zaznamenat při reflektování a rozebírání práce supervidovaných s klienty. Supervizor jim při rozebírání může pomoci:

- Lépe rozumět klientovi
- Více si uvědomovat své reakce a odezvy na klienta
- Chápat dynamiku toho, jak probíhají jejich interakce s klientem
- Podívat se na to, jak intervenují a jaké jsou dopady jejich intervencí
- Zkoumat další způsoby práce s touto nebo s podobnými situacemi

Podpůrná funkce je metoda reagování na skutečnost, že na všechny pracovníky, kteří se účastní nějaké důvěrné terapeutické práce s klienty nevyhnutelně působí bolest, zoufalství a roztržitost klienta. Pracovníci potřebují čas, aby si začali uvědomovat, jakým způsobem je to může ovlivňovat. Také je důležité, aby své emoce a reakce mohli zvládat. Tyto emoce mohly vzniknout na základě empatie s klientem. Nevěnovat těmto emocím pozornost může vést k vyšší pracovní nespolehlivosti. Pracovníci se mohou ztotožnit s klienty nebo se začnou bránit tak, že nechají na sebe své klienty působit.

Řídicí funkce má za úkol při práci s lidmi kontrolovat kvalitu. Ten, kdo má potřebu mít někoho, kdo pozoruje s ním jeho práci, je buď nezkušený nebo má sklony k nevyhnutelným lidským selháním nebo citlivým oblastím v důsledku vlastních zranění či předsudků.

5 Syndrom pomocníka

V této kapitole se budeme věnovat termínu **Schmidbauer syndrom** nebo - li syndrom pomocníka.

Německý psycholog a psychoanalytik Wolfgang Schmidbauer je autorem termínu „Syndrom pomáhajícího“ neboli Schmidbauer syndrom. V syndromu pomocníka jde hlavně o kombinaci určitých příznaků, které se opakují. Tyto příznaky ovlivňují profesní výkony. (Géringová, 2011)

„Syndrom pomocníka se projevuje například neschopností vyjádřit vlastní pocity a vlastní potřeby, těžkostmi blízkých a intimních vztazích, nepřipouštění si vlastní slabosti a bezmoci, neschopností otevřeného přiznání vlastních emocionálních problémů, problémy s adekvátním projevením agrese, vystupováním v roli za nenapadnutelnou fasádou, která vyjadřuje zdánlivou všemohoucnost.“ (Géringová, 2011, s. 93) Tyto osoby velmi často trpí depresemi, psychosomatickými problémy, potlačují agresi, snaží se o dosažení dokonalosti. Projevují jen jedinou potřebu, a to být nepostradatelný. Také uvádí, že syndrom vyhoření je jeden z projevů syndromu pomocníka. (Schmidbauer, 2015)

Syndrom pomocníka se objevuje nejvíce v pomáhajících profesích, ale můžeme se s tímto jevem setkat samozřejmě i v jiných povoláních. Je zajímavé, že syndrom pomocníka se projevuje kontrolovatelným chováním. Toto chování způsobuje zaměření se jen na výkon a ten se zaměřuje na jeho dokonalé provedení. Problém nastává tehdy, kdy práce začíná komplikovat osobní život. (Doležalová, 2015)

Lidé trpící tímto syndromem nedokáží tak dobře oddělit zaměstnání od soukromého života. Tomuto jedinci hrozí odcizení v soukromém životě.

5.1 Více než jen vůle pomáhat

Schmidbauer (2015) rozdělil další dva typy pachatelů v pomáhajících profesích: Narcistický a hédonistický pachatel.

1. **Narcistický** – Tento typ pomáhajícího nedokáže odlišit vlastní potřeby od požadavků terapeutické situace. Manipuluje se svými klientkami, aby nezmiňovali jejich sexuální vztah a zároveň nevyhledávali jiného terapeuta. Dokáže mít i vícero klientek - milenek, ale ho má ve všem respektovat a obdivovat. V situaci, kdy může dojít k odhalení vše

popírá a klientka-milenka, která ho udala je z jeho strany obviněna z pomluvy nebo vše přizná.

2. **Hédonistický** – Do charakteru toho typu pachatele-pomocníka patří oddělení tělesného a vztahu od terapeutického. Když zahájí milostní vztah je pro něj lepší, že už nadále nemusí nést terapeutickou odpovědnost. Spíše se raduje, že tuto záležitost převezme někdo jiný. Cílem zacházení s klientkou - milenkou je to, aby nevznikla žádná rizika např. žárlivý manžel nebo potíže s pojišťovnou. Vyskytuje se zde tzv. donjuanismus, pýcha v sám sebe, že má mnoho žen. Když sexuální vztah vyjde najevo, tento typ pachatele má sklon k prohlášení, že terapie je již dávno ukončena nebo že stále nebyla domluvena.

Ve většině případů mají nebo měli tito pachatelé nějaký problém v rodině. Většinou se jedná o narušený vztah s matkou. Někteří mají vztah s matkou tak narušený, že v nich myšlenka na ni vyvolává vztek. Může jít o případy, kdy matka dávala přednost sourozencům pachatele. Dochází zde k nejistotě s sebe sama, k pochybnostech k sobě samému a to může vést k úzkostem.

5.2. Mobbing

Mobbing je přejat z anglického slova **to mob**, což v překladu znamená utlačovat, urážet, nebo také napadat či útočit. Mobbing můžeme definovat jako pravidelnou šikanu na pracovišti. Kritické začíná být to, kdy se cíleně, protiprávně, systematicky a často někdo vměšuje, jak do pracovního, tak i do osobního života kolegy. (Kratz, 2005)

Kratz (2005) definoval mobbing jako „řadu negativních komunikativních jednání, jejichž se dopouští jednotlivec nebo několik osob vůči určitému člověku po delší dobu (nejméně půl roku a alespoň jednou týdně).“

Cílem tohoto jednání je:

- ➔ Zamezit oběti šikany komunikaci s ostatními kolegy
- ➔ Maximálně snížit spolupráci s obětí
- ➔ Znemožnit její sociální vazby a nenávratně poškodit její sociální vážnost

Fehlau (2003) popsal, že mobbing probíhá v pěti fázích:

1. Může to zapříčít nevinný problém, který vyústí k opakujícím se napadením mezi kolegy.
2. Útoky jsou směřovány na jednu osobu, které se stávají častějšími a intenzivnějšími. Oběť je zesměšňována, urážena a ponižována. Ú oběti dochází ke snížené schopnosti sebeovládání.
3. Šikana je čím dál intenzivnější a oběť je zoufalá. Začíná vyhledávat odbornou pomoc a střídají se u ní stavy deprese a agresivity. Oběť si uvědomuje, že je vyloučena ze sociálně-pracovního prostředí.
4. Oběť začíná být izolovaná. Dochází už k takovému napadení, že situaci musí řešit zaměstnavatel. Agresor se snaží dohnat oběť k ukončení pracovního procesu pomocí odstrkování, přemísťování a zbavování vlivu.
5. Agresor ve svém konání uspěl a dohnal oběť k ukončení pracovního procesu. U oběti zde dochází ke nezaměstnanosti a ztroskotání partnerského vztahu.

Schmidbauer (2015) uvádí, že oběti mobbingu jsou ti, kteří nesplnili požadavky agresora. Oběti bývají ti, kteří jsou uvedeni jako rušitelé, ti kteří překáží nebo se sem/k nám nehodí. Agresorovi se nesplnila jeho očekávání a vylévá si zlost na osobě, o které si myslí, že to způsobila.

Kratz (2005) uvádí, že oběti mobbingu se stávají převážně jedinci, kteří jsou ti méně výkonní, neprůbojní, citliví, labilní a pesimističtí. Také mohou mít přecitlivělou psychiku a jsou velmi snadno zranitelní.

Mobbing můžeme sledovat ve všech oborech práce.

- Resort zdravotnictví a sociálních věcí – sedminásobné riziko mobbingu
- Resort školství a tělesné výchovy – trojapůlnásobné riziko mobbingu
- Státní správa – trojnásobné riziko mobbingu

Jak se proti mobbingu bránit?

1. Začít analýzou své situace
2. Uvědomit si, kde mám svá slabá místa a zkusit změnit své chování
3. Zapojit své známé a přátele v zaměstnání
4. Zkusit si promluvit s agresorem o jeho jednání
5. Je nutné vyvolávat konflikt?

6. Hlavně myslet pozitivně
7. Snaha o sebevědomé vystupování a nedávat najevo svou nejistotu
8. Neodhalovat svá slabá místa při zapojování se do nového kolektivu
9. Dodržovat normy skupiny
10. Bránit se útokům na vlastní osobu
11. Případně zvolit právní cestu

Krazt (2005)

6 Shrnutí teoretické části

V teoretické části jsem se zaměřila na pomáhající profese, motivaci k zaměstnání v pomáhajících profesích a ke studiu, ale také možná úskalí této práce jako je např. syndrom vyhoření, Smidbauer syndrom, frustraci a stres a mobbing.

Praktická část

Praktická část se věnuje motivaci ke studiu speciální pedagogiky. Ve zkoumání je i to, zda bylo rozhodnutí studentů dobrovolné či ovlivněno nějakou skutečností. Zkoumání bude probíhat pomocí rozhovoru a vše bude znázorněno v grafech. Ve výzkumu bude zohledněno i to, jestli si studenti uvědomují jistá rizika, které souvisí s prací speciálního pedagoga. Dotazníkové šetření bude probíhat na pedagogické fakultě univerzity Palackého.

7 Motivy studentů speciální pedagogiky pracovat v pomáhajících profesích

7.1 Cíl výzkumu

Hlavním cílem mé bakalářské práce je zjistit motivy studentů speciální pedagogiky, proč chtějí pracovat na pozici pomáhajícího pracovníka. Zaměřuji se hlavně na vnější a vnitřní motivy, např. rodinná situace či předpoklady k práci.

Realizace mého průzkumu bude na základě strukturovaného rozhovoru, které bude probíhat na pedagogické fakultě Univerzity Palackého. Mezi mé respondenty budou patřit studenti Pedagogické fakulty, kteří jsou studenti speciálně pedagogických oborů. Doufám, že zjistím svým průzkumem spoustu zajímavých informací.

7.2 Výzkumný nástroj a metody získávání dat

Pro svou bakalářskou práci jsem zvolila kvalitativní výzkum. Jako metodu jsem vybrala interview, neboli rozhovor, kde jsem zjišťovala motivy pro práci v pomáhajících profesích.

Kvalitativní výzkum je dlouhodobý proces, který se snaží do hloubky zjistit různé sociální a nebo lidský problém. Výzkumník si na začátku zvolí téma a určí si výzkumné otázky. Tyto otázky se dají měnit a upravovat během sběru a analýzy získaných dat. Výzkumník, který využívá kvalitativní výzkum pracuje přímo v terénu. Kvalitativní výzkum obsahuje čtyři metody: pozorování, texty a dokumenty, rozhovor a audio a videozáznam. **Pozorování** je proces, kdy je dotyčná osoba delší dobu v kontaktu s výzkumníkem, zde dochází k pochopení subkultury. **Texty a dokumenty** je rozbor významu a dochází zde k teoretickému porozumění. **Rozhovor** nebo-li interview je relativně nestrukturované a dochází zde k porozumění zkušenosti. **Audiozáznam a videozáznam** je přesná transkripce přirozených interakcí. (Hendl, 2016)

Ke zjištění motivací studentů pracovat v pomáhajících profesích jsem použila metodu polostrukturovaného rozhovoru a transkripce. Rozhovor spočíval na základě předem připravených otázek, které byly otevřené a polouzavřené.

Polostrukturované rozhovory jsou podobné těm strukturovaným. Podobné je to, že výzkumník přijde na interview v připraveném seznamem otázek nebo témat. To vše umožní výzkumníkovi pokrýt ty nejdůležitější informace, které potřebuje. (Esposito, Evans-Winters, 2022)

Cílem mého výzkumu bylo zjistit jednotlivé motivy ke studiu a práci v pomáhajících profesích. V mém rozhovoru jsem se ptala celkem na třináct otázek, které byly každým respondentem zodpovězeny bez problému. Celkem jsem dělala devět rozhovorů s respondenty z různých oborů speciální pedagogiky. Mé otázky byly rozčleněny do následujících okruhů:

- Základní údaje o studentovi
- Zájem o obor v minulosti i v přítomnosti
- Predikce k práci a studiu
- Osobnostní předpoklady

7.3 Formulace výzkumného problému a z něj vycházející výzkumné otázky

Jako výzkumný problém jsem stanovila **Motivace ke studiu speciální pedagogiky.**

Výzkumné otázky:

- 1) Jaká je motivace studentů ke studiu speciální pedagogiky?
 - a) Vede studenty ke studiu speciální pedagogiky vlastní zkušenost?
 - b) Jsou ke studiu speciální pedagogiky vedeni rodinou?
 - c) Je důvod ke studiu ten, že ho obor zaujal a láká nebo ho baví?
 - d) Je motivací pouze představa, že je obor představován okolím jako jednoduchý?
 - e) Mají motivaci ke studiu, protože je přesvědčeni, že je pro tento obor stvořeni?
 - f) Studují speciální pedagogiku, protože nevěděli, jaký obor si vybrat?

Zdůvodnění významu řešit tento problém:

- Studenti, kteří jsou okolím nuceni získat titul.
- Studenti, kteří jsou rodinou nuceni získat titul.
- Studenti, kteří studují jen z důvodu ponechání si statusu studenta, co nejdéle.
- Studenti, které obor nebaví, ale i přesto ho studují.
- Studenti, kteří jsou nadaní a nadšení do oboru.
- Studenti, kteří mají předpoklady ke studiu.
- Studenti, kteří se na práci speciálního pedagoga hodí a rádi pracují s lidmi.
- Studenti, kteří se nezajímali nebo nestudovali obor před nástupem na vysokou školu.

7.4 Metody analýzy dat

Jako metodu analýzy dat jsem použila **otevřené kódování**. **Kódování** je přiřazování klíčových slov k určitým částem textu takovým způsobem, aby byla práce snadnější a rychlejší s těmito částmi textu. Poté je možné prostřednictvím kódů snadněji pracovat s většími významovými celky. (Miovský, 2006)

Otevřené kódování je jedna z nejčastěji používaných technik analýzy textu. Je to část rozboru, která se věnuje označováním a kategorizací pojmů s pomocí důkladného studia údajů. Při otevřeném kódování jsou údaje rozděleny na samostatné části a důkladně prostudovány. Během porovnávání jsou následně zjištěny podobnosti nebo rozdíly a poté jsou kladeny otázky o úkazech reprezentovaných informací. Během této analýzy jsou zkoumány naše vlastní i cizí domněnky o jevu, a to může vést k novým objevům. (Strauss, Colbinová, 1999)

7.5 Výzkumný soubor a etika sběru dat

Zvolený výzkumný soubor tvoří dohromady devět studentů speciálně pedagogických oborů. Vybranými obory jsou: Speciální pedagogika – intervence, Speciální pedagogika – ranný věk, Speciální pedagogika – andragogika. Výzkum jsem prováděla na Univerzitě Palackého v Olomouci.

Výzkumný soubor je složen z těchto studentů:

Číslo	Studijní obor	Věk	Pohlaví
1.	Speciální pedagogika - intervence	23	žena
2.	Speciální pedagogika - intervence	23	žena
3.	Speciální pedagogika - intervence	22	žena
4.	Speciální pedagogika – ranný věk	22	žena
5.	Speciální pedagogika - ranný věk	22	žena
6.	Speciální pedagogika – ranný věk	23	žena
7.	Speciální pedagogika - andragogika	23	žena
8.	Speciální pedagogika - andragogika	22	žena
9.	Speciální pedagogika - andragogika	23	žena

Všechny respondenty jsem seznámila se svou bakalářskou prací a jaký je můj cíl. Jelikož jsem respondenty hledala na pedagogické fakultě UPOL, každého potenciálního respondenta jsem se zeptala, zda by pro mě neudělal krátký rozhovor k mému šetření.

Na začátku každého rozhovoru jsem se prvně zeptala, zda mohu naše interview nahrávat na diktafon, jakmile jsem dostala svolení poté začal rozhovor. Ve svém šetření neuvádím žádná jména, protože si to respondenti nepřáli.

7.6 Sběr dat

Ke sběru dat jsem využila polostrukturovaný rozhovor. Každé z devíti studentek jsem položila ty samé otázky, když nebyla pro mě dostatečná odpověď, doptávala jsem se. Rozhovor trval mezi 5-10 minutami. Skládal se z následujících otázek:

- 1) Jaký jsi studijní obor?
- 2) V jakém jsi ročníku?
- 3) Jsi spokojená/ý s výběrem svého oboru?
- 4) Zajímala si se o speciální pedagogiku před tím, než si nastoupila na vysokou školu?
- 5) Věděl/a si před nástupem na vysokou školu, jakou chceš dělat v budoucnu profesi?
- 6) Vede tě ke studiu nějaká pracovní rodinná tradice?
- 7) Bylo povolání speciálního pedagoga přání tvoje nebo tvých rodičů?
- 8) Myslíš si, že se hodíš na povolání speciálního pedagoga?
- 9) Myslel/a sis, že je studium a práce speciálního pedagoga jednoduché?
- 10) Je tvá motivace ke studiu speciální pedagogiky to, že máš nadání pro práci s lidmi?
- 11) Myslíš si, že jsi empatická?

7.7 Ukázka rozhovoru

Tento rozhovor byl schválen k názorné ukázce v bakalářské práci.

1. Můžu tento rozhovor nahrávat na diktafon?
 - Ano.
2. Z jakého jsi oboru?
 - Speciální pedagogika intervence
3. V jakém jsi ročníku?
 - Ve 3.
4. Jsi spokojená s výběrem svého oboru?
 - Ano, ale původně jsem chtěla studovat učitelství 1. stupně. Tehdy jsem to přehodnotila, protože přijímací zkoušky byly z hry na klavír, kterou jsem neuměla. Takže jsem si potom řekla, že vyzkouším speciální pedagogiku a v oboru jsem se našla a velmi mě to baví.
5. Zajímala si se o speciální pedagogiku ještě předtím, než si nastoupila na vysokou školu?
 - Přímo o speciální pedagogiku ne, ale o pedagogiku jako takovou ano. Já jsem studovala na pedagogickém lyceu, kde jsme pedagogiku probírali i tu speciální, ale ta speciální mě tenkrát jako úplně nechytla nebo spíš nebavila. Podle mě to bylo učitelem, takže tak.
6. Věděla si před nástupem na vysokou školu, jakou chceš dělat profesi v budoucnu?
 - Úplně ne, spíš jsem se řídila tím, že ... takhle věděla jsem, že to bude asi v rámci nějaké pedagogiky, ale ještě jsem nevěděla, jestli učitelská nebo neučitelská, ale pak jsem se tedy rozhodla pro tu neučitelskou.
7. Vede tě ke studiu nějaká pracovní rodinná tradice?
 - Ne. Spíš jen částečně. Moje babička je tedy vyučená zdravotní sestra, ale potom pracovala v jesličkách, kde probíhala nějaká ta výchova a vzdělávání a já s ní tam často chodívala a pomáhala jsem s dětmi a už tenkrát mi tam říkali, že to s dětmi umím, a to mi bylo nějakých 8 až 9 let. Takže z téhle strany vlastně ano.
8. Myslíš, že se hodíš na práci speciálního pedagoga?
 - Myslím si, že ano. Myslím, že mám porozumění k lidem, umím dobře naslouchat a chápu určité situace. Takže já myslím, že ano.
9. Myslela sis, že studium speciální pedagogiky je jednoduché?

- Ne nemyslela jsem si to už jenom z toho důvodu, že jsem vlastně ze střední školy pedagogické, a tak to taky bylo náročné z hlediska té pedagogiky a tak. My jsme z toho i maturovali. Sice vím, že se to říkalo, ale nemyslela jsem si to.

10. Bylo povolání speciálního pedagoga přání tvoje nebo tvých rodičů?

- Určitě moje, rodiče mi do toho vůbec nemluvili.

11. Je tvá motivace ke studiu speciální pedagogiky to, že máš nadání pro práci s lidmi?

- Určitě. Určitě je to má motivace, protože já vlastně celý život pracuji s lidmi, jak v rámci nějaké brigády, tak i takhle takže ano.

12. Myslíš si, že jsi empatická?

- Já si to dřív vůbec nemyslela, popravdě, ale poslední dobou se mi stává, že mi to lidi hodně říkají nebo mi to nějak naznačují. Už jen třeba na těch praxích ty klienti ze mě cítí nějakou pozitivní energii, takže teď už si to myslím.

7.8 Shrnutí a interpretace výsledků šetření

Název oddílu	Kódy	Počet vyjádření
Vedení rodinou ke studiu	Výběr povolání	10
	Práce rodičů	5
	Pracovní rodinná tradice	11
Obor ho baví a láka	Zájem o obor	9
	Studijní přání	3
	Spokojenost s výběrem	10
Osobnostní předpoklady pro studium a práci	Vlastnosti	11
	Osobnostní předpoklady	22
	Zkušenosti	2
Obor se jevil jako jednoduchý	Obtížnost studia	9
	Názory okolí	2

Název oddílu představuje vybranou výzkumnou otázku. Zde jsem vybrala čtyři důležité výzkumné otázky a k nim přiřadila kódy z rozhovorů. Poznatky z šetření se pokusím shrnout na základě těchto vybraných výzkumných otázek.

Jsou ke studiu speciální pedagogiky vedeni rodinou?

Zde uvádím tři kódy: Výběr povolání s počtem vyjádření deset, práce rodičů s počtem vyjádření pět a pracovní rodinnou tradici s počtem vyjádření jedenáct.

U kódu „Výběr povolání“ jsem se ptala na otázky, zda bylo povolání speciálního pedagoga přání jejich nebo rodičů. Ve všech případech byla odpověď kladná a to, že toto povolání si vybrali sami a nebyl zde žádný nátlak ze strany rodičů.

U kód „Práce rodičů“, tak zde jsem sledovala, jestli šli studenti cestou svých rodičů a příbuzných. Zde čtyři z pěti studentů odpovědělo, že jejich rodiče nebo příbuzní pracují nebo pracovali v sociálním, zdravotnickým či školním prostředí. A pravděpodobně to mělo vliv na výběr studijního oboru a povolání.

U kódu „Pracovní rodinné tradice“ bylo jedenáct vyjádření. Zde jsem se ptala na otázku, zda je vede ke studiu nějaká pracovní rodinná tradice. Dvě studentky s vyjádřily, že je ke studiu a práci vede pracovní rodinná tradice. Pět studentek se vyjádřilo, že práce rodiny nemá vliv na jejich rozhodnutí. Dvě studentky se vyjádřily se jejich rodina pracovala s lidmi a částečně to má vliv na jejich rozhodnutí.

Je důvod ke studiu ten, že ho obor baví a láká?

Zde uvádím tři kódy: Zájem o obor s počtem vyjádření devět, studijní přání s počtem vyjádření tři a spokojenost s výběrem s počtem vyjádření deset.

U kód „Zájem o obor“ měl devět vyjádření a z toho šest studentů vyjádřilo souhlas, dvě studentky se vyjádřily nesouhlasně a jedna studentka se vyjádřila tak, že o obor se zajímala jen částečně.

U kódu „Studijní přání“ studentky mám tři vyjádření a zde říkali, jaká měla přání před nástupem na vysokou školu. Všechny tři studentky chtěly studovat něco jiného. Jedna ze studentek chtěla studovat na JAMU a zabývat se hudbou. Druhá studentka původně chtěla studovat je Logopedii. Třetí studentka chtěla jít studovat učitelství prvního stupně.

U kód je „Spokojenost s výběrem“. Zde jsem se ptala, jestli jsou studenti spokojeni s výběrem svého oboru. Zde je spokojeno s výběrem svého oboru šest studentů, nespokojeno jeden student a částečně jsou spokojeni dva.

Mají motivaci ke studiu, protože si myslí, že jsou pro tento obor stvořeni?

U kódu s názvem „Vlastnosti jsem se zeptala“, jestli si o sobě myslí, že jsou empatické. Zde mi šest studentek řeklo, že ano, jedna studentka odpověděla ne a dvě studentky odpověděli možná.

U kód má název „Osobnostní předpoklady“. Zde jsem se ptala, zda si myslí, jestli se na práci speciálního pedagoga hodí a částečně i otázka, jestli je jejich motivace to, že mají nadání pro práci s lidmi. Zaměřila bych se však na otázku první. Pět studentek odpovědělo ano, jedna studentka odpověděla ne a tři studentky odpověděli, že částečně ano.

U kód této kategorie jsem označila jako „Zkušenosti“. K této kategorii přispěly svou jen dvě studentky, které sami toto téma začaly. Jedna studentka sdělila, že s lidmi pracuje již dlouho a druhá studentka mluvila o zkušenostech s praxí.

Je motivací pouze představa, že je obor představován okolím jako jednoduchý?

Zde mám pouze dvě kategorie: obtížnost studia s počtem odpovědí devět a názory okolí s počtem odpovědí dva.

U kódu „Obtížnost studia“, tak zde jsem se ptala na otázky, jestli si mysleli, že studium speciální pedagogiky je jednoduché. Ve dvou případech studentky odpověděly, že ano, čtyři odpověděly, že ne a tři studentky odpověděly, že částečně.

U kódu s názvem „Názor okolí“ se vyjádřily jen dvě studentky, které toto téma začaly rozebírat samy, kde popisovali, jak okolí vnímá práci pedagogů a mají ten názor, že je toto povolání fyzicky a psychicky nezatěžující. Jedna studentka popisovala situaci o práci v mateřské škole a druhá studentka zmiňuje, že okolí ji od studia pedagogiky zrazovalo.

7.9 Limity šetření

Na své šetření jsem zvolila kvalitativní výzkum a jako vyšetřovací metodu jsem zvolila polostrukturovaný rozhovor. Bohužel u kvalitativního šetření nelze zobecnit získaný závěr.

K přesnosti závěru jsem se snažila získat informace od respondentů z různých speciálně pedagogických oborů. Vyhledávala jsem i respondenty, kteří nejsou zcela spokojeni s výběrem studijního oboru či své profese, ale bohužel na takoveto studenty jsem narazila velmi málo. Mezi pozitiva mého šetření přijímám i fakt, že velká část studentů je spokojena s výběrem svého studijního oboru a své budoucí profese.

Uvědomuji si, že rozhovor může být pro někoho natolik intimní záležitost, že dotyčný nemusí sdělit vždy fakta a může to ovlivnit mé šetření a konečný závěr. Během dotazování jsem nepokládala žádné osobní otázky, ale pro někoho je tento typ rozhovoru nepříjemný. Myslím, že jsem na žádné takové studenty nenarazila, protože všichni šli do rozhovoru dobrovolně.

Z interview jsem pořizovala audiozáznamy, které jsem následně použila na přepis. Všechny audiozáznamy byly pořízeny s vědomím respondentů. Je však možné, že nahrávání rozhovorů mohlo některé respondenty znepokojit a ovlivnit tak jejich odpovědi.

8 Diskuze

Tato bakalářská práce se věnovala motivací studentů speciální pedagogiky pracovat v pomáhajících profesích. Také jsem se věnovala důvody k výběru studia a povolání studentů. Zajímala jsem se o vnitřní i vnější motivy.

Důvodem volby tohoto tématu bylo, že je velké množství studentů humanitních oborů, ale zároveň je nedostatek pracovníků v oblasti sociální péče a školství. Z tohoto důvodu jsem se pustila do získávání informací, proč si studenti zvolili tento studijní obor a tuto profesi.

V dřívějších dobách se běžně stávalo, že potomci šli ve stopách své rodiny a vykonávali profesi, kterou měli určenou či byla rodinou tradicí. Dále je určité množství studentů středních škol, kteří nevědí, jakou práci budou v následujících letech vykonávat a jejich volba studijního oboru nebyla adekvátní. Jsou tu i tací, kteří mají nadání pro práci s lidmi a tato profese je pro ně ideální.

Ze svého šetření jsem zjistila, že téměř všichni studenti jsou s výběrem svého oboru spokojeni. Část studentů byla k výběru povolání nenásilně vedena rodinou ve smyslu, že rodiče nebo rodina tuto nebo podobnou profesi vykonávají. Většina studentů má i osobnostní předpoklady tuto profesi vykonávat a mají nadání pro práci s lidmi. Někteří pochází ze středních škol stejného nebo podobného zaměření.

Narazila jsem na bakalářskou práci, která se zabývá podobným tématem jako je ta má. Student zde použil kvantitativní výzkum a dotazníkové šetření. Zajímá mě zde, jak jsou shodné či podobné naše výsledky šetření. Student se svých respondentů ptá na spokojenost studia, kde zjistil, že velká většina jsou se studiem spokojeni a malá část mají buď výhrady či jsou se studiem nespokojeni. Podobné výsledky vyšly i u mého šetření, ačkoli já měla méně respondentů.

Jako další jsem narazila na článek, který se zabývá a zkoumá nejoblíbenější vysokoškolské obory. Druhý nejoblíbenější obor jsou humanitní a společenské vědy. Zde uvádí i tabulku, která znázorňuje, že 32 % žáků středních škol se hlásí právě na tyto vědy. (Marková, 2012)

Dále jsem narazila na bakalářskou práci, která zkoumá hlavní motivace ke studiu vysoké školy podle typu středních škol. Zde autorka svůj výzkum prováděla na osmi středních školách různého zaměření. Jedna z kategorií, kterou uvádí je, zda je motivací získání vzdělání v oboru,

který žáky zajímá. Nejvíce se v této kategorii vyjádřilo osmileté gymnázium (57%) a průmyslová škola (67%) a jako pedagogická škola (31%). (Vyskočilová, 2018)

Ve svém šetření uvádím kategorii s názvem „Názory okolí“, kde studentky popisují, že je okolí odrazovalo od studiu humanitního oboru nebo mělo vůči těmto oborům předsudky. Zde bych ráda uvedla článek, který se věnuje právě podobnou problematikou. Mezi nejčastější mýty patří např: tyto obory chodí studovat jen ti, kteří si chtějí prodloužit mládí; po vystudování těžko shánějí zaměstnání; aj. Dále tyto mýty a předsudky článek vyvrací a dále zmiňuje, že studenti humanitních oboru nemají problém s adaptací na trhu práce. (Hamplová, 2017)

Myslím, že malá část studentů vysoké školy jsou nespokojeni s výběrem oboru a profese. Před nástupem na střední školu není mnoho dětí připraveno na volbu budoucího povolání. Po ukončení středoškolského vzdělání má již většina jasno, co chce v budoucím životě dělat nebo má alespoň základní představy. Podle těchto představ si následně volíme navazující studium.

9 Doporučení pro praxi

Doporučení pedagogům:

Zaměřit se na to, aby studenty studium a přednášky bavily. Udělat výuku zajímavější. V dnešní době je mnoho možností, jak udělat výuku zajímavou a kreativní.

Doporučení pro studenty:

Vybírat studijní obor podle toho, co chcete studovat, na co se zaměřit a čemu se chcete v budoucnu věnovat. Nenechat se okolím ovlivňovat.

Doporučení pro rodiče:

Nechat rozhodnutí budoucího povolání na svých dětech. Ony si vyberou podle toho, jak to cítí.

8 Závěr

Během zpracovávání mé bakalářské práce jsem i já přemýšlela, proč jsem si zrovna vybrala obor speciální pedagogiky a co mě vedlo ke studiu a následnému vykonávání této profese. Dospěla jsem k závěru, že jsem k tomuto povolání předurčena a mám k tom všechny předpoklady. Vyplývá to i zhodnocení mých absolvovaných praxí, a i z chování svěřených klientů.

V této bakalářské práci jsou podrobně popsány a vysvětleny základní pojmy této problematiky, které souvisí s pomáhajícími profesemi. Jsou zde popsána rizika této profese a také způsoby, jak tato rizika eliminovat. Tato bakalářská práce vysvětlila základní terminologii související s tímto tématem. Hluběji se zabývá syndromem vyhoření, tzv. burn - out syndrom, který je nejzávažnější v povolání pomáhajících profesí, ať už se jedná o lékaře, pedagoga či sociálního pracovníka.

Následně jsem se zajímala o motivaci ke studiu a práci, rovněž jsem se snažila ji definovat a podrobně popsat. Shodné téma jsem řešila ve své výzkumné části, která je zaměřena na studenty speciální pedagogiky. Zde jsem využila kvalitativní výzkum a jako výzkumnou metodu jsem zvolila polostrukturovaný rozhovor. Do šetření se zapojilo devět respondentů, kteří mi poskytli interview na dané téma, ze kterého vyplynulo, že studenti si své obory zvolili zcela dobrovolně a každého vede jiná motivace.

Na základě zjištěných poznatků jsem došla k závěru, že nejvíce vede studenty k výběru povolání jejich osobnostní předpoklady a podpory rodinného zázemí.

Tohoto tématu jsem se ujala z důvodu, že v minulosti nebylo obvyklé a časté, že potomci svých rodičů měli možnost si vybrat povolání dle vlastního uvážení. Dalším důvodem je fakt, že se profese u dětí řeší již ve starším školním věku a musí si vybrat střední školu se zaměřením podle budoucího uplatnění na trhu práce.

SEZNAM LITERATURY

- BĚLOHLÁVEK, F., 2010. *15 typů lidí: jak s nimi jednat, jak je vést a motivovat*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3001-1.
- FEHLAU, E., 2003. *Konflikty v práci: Jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-0533-8.
- GÉRINGOVÁ, J., 2011. *Pomáhající profese*. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-394-3.
- HÁJEK, K., 2006. *Práce s emocemi pro pomáhající profese*. Praha: Portal. ISBN 80-7367-107-7.
- HAWKINS, P., SHOHET, R., 2004. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portal. ISBN 80-7178-715-9
- MÁTEL, Andrej a Milan SCHAVEL, 2019. *Supervize (nejen) v sociální práci a sociálních službách*. Praha: IZSV. ISBN 978-80-907489-0-3.
- HELUS, Z., 2018. *Úvod do psychologie*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4675-3.
- HENDL, J., 2016. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0982-9.
- HOMOLA, M., 1977. *Motivace lidského chování*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství. ISBN 14-478-77
- JANIŠ, K., JESENSKÝ, J., 2004. *Malý slovník pomáhajících profesí*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 80-7041-126-0.
- JANKOVSKÝ, J., 2018. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton. ISBN 978-80-7553-414-9.
- JENKLOVÁ, M., REITMAYEROVÁ, E., 2006. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí. ISBN 80-86991-74-1.
- JŮN, Hynek, 2010. *Moc, pomoc a bezmoc v sociálních službách a ve zdravotnictví*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-590-5.
- KALÁBOVÁ, Helena, 2011. *Etika v pomáhajících profesích*. Liberec: Technická univerzita Liberec. ISBN 978-80-7372-749-9.
- KOPŘIVA, K., 2016. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1147-1.

- KRATZ, H., 2005. *Mobbing: Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-127-5.
- KŘIVOHLAVÝ, J., 2012. *Hořet, ale nevyhořet*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství. ISBN 978-80-7195-573-3
- MATOUŠEK, O., 2013. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 978-80-0736-7502-8.
- MIOVSKÝ, M., 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1362-4.
- NAKONEČNÝ, M., 1999. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0592-7.
- PETRÁČKOVÁ, V., Kraus J. za kol. 1998. *Akademický slovník cizích slov*. Praha: Academia Praha.
- PLHÁKOVÁ, A., 2003, *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia. ISBN 80-200-1086-6.
- SCHMIDBAUER, W., 2015. *Syndrom pomocníka*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0865-5.
- STRAUSS, A., COLBINOVÁ, J., 1999. *Základy kvalitativního výzkumu*. Brno: Albert; Sdružení Podané ruce. ISBN 80-858-3460-X.
- PUGNEROVÁ, M., KVINTOVÁ, J., 2016. *Přehled poruch psychického vývoje*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5452-9.
- ISBN 80-200-0607-9.
- ÚLEHLA, I. 2009, *Umění pomáhat*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-86429-6.
- MAROON, I., 2012. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0180-9.
- VYSKOČILOVÁ, V., 2018. *Porovnání motivací studentů různých typů středních škol ke studiu na vysoké škole*. Brno. Bakalářská práce. Masarykova univerzita.
- ESPOSITO, J., EVANS-WINTERS, V., 2021. *Introduction to intersectional qualitative research*. Thousand Oaks: SAGE Publications. ISBN 978-1-5443-4852-0.

INTERNETOVÉ ZDROJE:

DOLEŽALOVÁ, P., 2015 *Syndrom pomocníka: Kdo by se opovážil říci křivé slovo proti člověku, který se snaží být prospěšný druhým?* Psychologie.cz [online]. [cit. 2023-17-04] Dostupné z: <https://psychologie.cz/syndrom-pomocnika/>

FIALA, T., 2005. *Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii.* Pražská vysoká škola psychosociálních studií. [online]. [2023-25-03] Dostupné z: http://www.pvpsps.cz/data/2017/03/01/12/fiala_tomas_-_2006.pdf

HAMPLOVÁ, Šárka, 2017. *Jsem filozof, kdo mě zaměstná? Budoucnost humanitního vzdělávání nemusí být černá.* [online]. [cit. 2023-04-19]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/the-student-times/jsem-filozof-kdo-me-zamestna-budoucnost-humanitniho-vzdelavani-nemusi-byt-cerna-1331746>

MARKOVÁ, Martina., 2012. *Žebříček nejoblíbenějších oborů a uplatnění absolventů* [online]. [cit. 2023-04-19]. Dostupné z: <https://www.vysokeskoly.cz/clanek/zebricek-o-jake-obory-je-nejvetsi-zajem-a-upatneni-absolventu>

MPSV, 2021. *Povolání pracovníků v sociálních službách* [online]. [cit. 2023-03-29]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1864299/P%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka_povol%C3%A1n%C3%AD_PSS_final.pdf/a315a803-4d1d-f2ed-2fcb-3b46b7b18140

ZÁKONY A VYHLÁŠKY:

Vyhláška 505/2008 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách.