

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Katedra pedagogiky

Bakalářská práce

**PRVKY PREVENTIVNÍHO SYSTÉMU DONA BOSKA
V SALESIÁNSKÉM STŘEDISKU**

Vedoucí práce: doc. Kaplánek Michal, Th.D.

Autor práce: Lukáš Schovanec

Studijní obor: Pedagogika volného času

Ročník: III.

Forma: kombinovaná

2022

Prohlašuji, že jsem autorem této kvalifikační práce a že jsem ji vypracoval pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu použitých zdrojů.

16. 3. 2022

Lukáš Schovanec

Děkuji vedoucímu bakalářské práce doc. Michalu Kaplánkovi, Th.D., za cenné rady, připomínky, trpělivost a metodické vedení práce. Dále děkuji Mgr. Martinu Bohatovi, řediteli střediska mládeže, za pomoc při organizaci a poskytnutí prvního rozhovoru, dále ostatním zaměstnancům střediska za poskytnutí rozhovorů a informací. Na závěr chci poděkovat své rodině za podporu po celou dobu studia.

Obsah

1	ÚVOD.....	5
1.	Výchova dona Boska	7
1.1.	Preventivní systém dona Boska	7
1.2.	Tři pilíře preventivního systému.....	8
2.	Salesiáni	10
2.1.	Činnost salesiánů	11
2.2.	Salesiáni v ČR	12
2.2.1.	Vývoj.....	12
2.2.2.	Salesiáni v ČR nyní	13
2.2.3.	Salesiánské středisko a Dům dětí a mládeže v Plzni.....	14
3.	Realizace výzkumného šetření	16
3.1.	Východiska šetření	16
3.2.	Cíle výzkumného šetření	16
3.3.	Metoda a technika výzkumného šetření	17
3.4.	Časový harmonogram výzkumného šetření	17
4.	Vyhodnocení rozhovorů	20
4.1.	Charakteristika respondentů	20
4.2.	Srovnávací analýza	22
4.2.1.	Přehled kódů a jejich příklady.....	22
4.2.2.	Výklad pilíře náboženství dona Boska zaměstnanci	23
4.2.3.	Znaky prostředí salesiánského střediska	24
4.2.4.	Předávání hodnot klientům	26
4.2.5.	Vztah zaměstnanců k víře	28
4.2.6.	Pravidla a předpisy	32
4.2.7.	Existencionální otázky	34
4.2.8.	Zájem o spiritualitu	35
4.2.9.	Touhy klientů	36
4.3.	Interpretace výsledků.....	39
	ZÁVĚR	40
	Seznam použitých zdrojů a literatury	42
	Abstrakt.....	44
	Abstract.....	45

1 ÚVOD

Prvky preventivního systému, který vytvořil a aplikoval při své práci s chudými chlapci italský katolický kněz Giovanni Bosco, úspěšně uplatňují osobním výchovným stylem salesiánská střediska mládeže po celém světě. Cílem bakalářské práce je proto zjistit a popsat, jakým způsobem a v jaké míře jsou aplikovány prvky preventivního systému Dona Boska v salesiánském středisku, a hledání odpovědí na otázku, do jaké míry a jak chápou zaměstnanci pracující v Salesiánském středisku mládeže v Plzni dimenzi náboženství Dona Boska a jak se tato skutečnost projevuje v jejich výkonu povolání. Snahou bude do východisek výzkumu zahrnout nejen každodenní praxi, ale i osobní přístup a zkušenosti dotazovaných zaměstnanců střediska za účelem hlouběji nahlédnout a pochopit, jak jejich poslání tento preventivní systém ovlivňuje. Využitou metodou výzkumu bude kvalitativní obsahová analýza podle německého sociologa Philipa Mayring.¹

První kapitola se bude zabývat stručným představením výchovy Dona Boska, konkrétně jeho preventivním systémem a jeho třemi pilíři, protože jeden z pilířů ovlivňuje volbu cílů ve výzkumné části práce. Druhá kapitola bude zaměřena na představení činnosti salesiánů a jejich historickým vývojem v České republice. Ve třetí kapitole se bude práce zabývat realizací výzkumného šetření, jeho východisky, cíli, použitím metod, technik a časovým harmonogramem výzkumného šetření. Čtvrtá část bude obsahovat vyhodnocení rozhovorů, konkrétně charakteristiku respondentů a srovnávací analýzu odpovědí na předem formulované výzkumné otázky. Předpokládám, že tato kapitola bude obsahově nejrozsáhlejší a rozdělena do kapitol na základě kategorií, přidělených při vyhodnocování obsahu rozhovorů.

Mezi základní zdroje, o které se práce opírá, patří rozhovory se zaměstnanci Salesiánského střediska a Domu dětí a mládeže v Plzni a kniha *Výchova v salesiánském duchu*, jejímž autorem je Michal Kaplánek. Úplné přepisy rozhovorů po domluvě s respondenty nebudou přílohou práce a zůstanou uloženy v archivu autora a budou k dispozici pouze vedoucímu práce a oponentovi k účelům vypracování posudků této kvalifikační práce.

¹ Philip Mayring je německý psycholog, sociolog, pedagog a spoluzakladatel kvalitativní analýzy obsahu, profesorem pedagogické psychologie na institutu pedagogické psychologie a sociologie pedagogické vysoké školy v Ludwigsburgu a na Fribourgské univerzitě ve Fribourgu. (FORUM QUALITATIVE SOZIALFORSCHUNG, *Philipp Mayring, Kvalitativní obsahová analýza* [online]).

1. Výchova dona Boska

Don Bosco byl velice váženým a chlapci milovaným vychovatelem.² Bohužel za dobu své praxe neměl moc času na to, aby své výchovné principy sepsal a vydal komplexně, proto se většinou informace o těchto principech čerpají z pamětí a textů jeho žáků či z brožur, které don Bosco psal. Pravdou ale je, že don Bosco sám napsal několik pojednání o výchově, tato pojednání jsou ale spíše kratšího rázu a obsahují osvědčené pedagogické přístupy a konkrétní výchovná pravidla. Jak píše Kaplánek ve své knize *Výchova v salesiánském duchu*, jeden z jeho nejznámějších spisů o výchově je sešit s názvem *Il sistema preventivo nella educazione della gioventù* (Preventivní systém výchovy mládeže), který obsahuje základní zásady jeho výchovného přístupu.³

1.1. Preventivní systém dona Boska

Preventivní systém dona Boska se často staví do protikladu s takzvaným represivním systémem⁴, jenž reagoval na rozšířenou praxi v různých sirotčincích a ústavech, ve kterých byla vyžadována až kasárenská disciplína, a dětem se dostávalo málo citu. Oba dva tyto systémy jsou velmi produktivní a mohou se pyšnit pozitivními výsledky. Pokud bychom chtěli zkráceně představit represivní systém výchovy, poukázali bychom hlavně na fakt, že tento systém spočívá v představení a seznámení studenta s určitými pravidly, společenskými normami a povinnostmi, podle kterých se má řídit a orientovat své chování, a pedagog funguje jako jakýsi kontrolní orgán, jenž prohřešky proti těmto předem stanoveným pravidlům odhaluje a ukládá za ně adekvátní zasloužené tresty. Je tedy zřejmé, že při aplikaci tohoto systému musí pedagog oplývat určitou autoritou a je třeba omezit přátelské vztahy mezi ním a účastníky vzdělávání za účelem větší "hrozby" v případě neuposlechnutí pravidel. Podle mého názoru je tento systém méně náročný než preventivní a jeho využití se hodí spíše u dospělých jedinců, kteří

² Svatý Jan Bosco, vlastním jménem Giovanni Melchiorre Bosco se narodil 16. srpna 1815 v malé italské vesničce jménem Becchi, která se nachází nedaleko Turína. Jan Bosco je v dnešní době spíše známý pod jménem don Bosco, "don" bylo běžným oslovením kněze v Itálii. Již od dětství měl touhu zasvětit svůj život mládeži. V roce 1841 se v Turíně stal knězem, založil první tři „větve“ salesiánské rodiny: Společnosti sv. Františka Saleského (1859), salesiány, Institut Dcer Panny Marie Pomocnice (1872), salesiánky a salesiány-spolupracovníky (1876). Zemřel v Turíně 31. ledna 1888, v roce 1989 byl sv. Janem Pavlem II. prohlášen za Otce a učitele mládeže. (Srov. SALESIÁNI DONA BOSCA, *Don Bosco*, [online]).

³ Srov. KAPLÁNEK, M. *Výchova v salesiánském duchu*, s. 21.

⁴ Srov. MOTTO, F. *Výchovný systém Jána Bosca*, s. 144-146.

by již měli vědět, jaká mají práva a povinnosti, a dokážou za své chování přijmout určitou zodpovědnost. Tento systém se také hojně používá například v armádě či v jiných institucích, kde je vyžadována přísná kázeň.⁵

Preventivní systém by mohl být představen jako jakýsi opak represivního systému, který jsme si nyní popsali. V tomto systému výchovy převládá hlavně familiární přístup, laskavost a láska pedagoga. Pedagog nejprve pravidla, která od žáků vyžaduje, řádně vysvětlí, ale samozřejmě také klade důraz na jejich plnění. Pokud ovšem žák stanovené zásady poruší, není okamžitě trestán – v preventivním přístupu se násilné tresty kompletně vylučují, spíše s ním pedagog promluví o jeho chybě a společně najdou řešení, jak se příště takovému chování vyvarovat. Cílem tohoto přístupu je vytvořit si s účastníky vzdělávání takový vztah a pouto, aby sami chtěli pravidla dodržovat a neměli potřebu stanovené předpisy porušovat.⁶

1.2. Tři pilíře preventivního systému

Preventivní systém se opírá o tři základní pilíře, jimiž jsou rozum, laskavost a náboženství. Don Bosco zavedl rozum jako jeden ze tří důležitých pilířů svého výchovného systému, protože jeho potenciál viděl jako faktor, který vyvažuje lásku na jedné straně a víru na straně druhé. Rozum chrání vztah založený na lásce, aby se nezvrhl v pouhou sentimentalitu nebo anarchii. Rozum také dodává nezbytnou rovnováhu, která chrání víru věřícího před fundamentalismem. Zároveň je pro dona Boska rozum důležitý proto, že umožňuje skutečně svobodnou volbu, například při poslušání rozkazů a nařízení se Bosco snaží, aby se jeho studenti rozhodovali na základě vlastního přesvědčení, a nikoliv ze strachu, či donucení. V dnešní době by se dala připojit k výchově “podle rozumu” také výchova ke kritickému myšlení, která je významnou součástí nynější pedagogiky.⁷

Druhým pilířem preventivního systému je laskavost. Tento překlad, z dnes již jen zřídka kdy používaného italského slova “amorevolezza”, je podle mého názoru poněkud nedostatečný k hlubšímu pochopení významu tohoto prvku. V anglickém jazyce se tento prvek pilíř označuje jako “loving kindness” což bychom mohli přeložit jako milující dobrota, či milující laskavost. V jazyce německém zase Salesiáni hovoří o “Liebenswürdigkeit” což v překladu znamená lásky-hodnost. Jde v podstatě o to, že principem této výchovy byla láska, která měla být napodobením oné Boží lásky.⁸ Jde i o základní úctu k mladým lidem, díky které cítí, že jsou milováni. Don Bosco sám prohlašoval, že hlavní štěstí dítěte spočívá v tom, že vědí, že jsou milováni. Nejde jen o to mládež milovat, ale dát jim i tuto lásku najevo, aby skutečně věděli, že to tak je. V salesiánské výchově je velmi důležitý vztah mezi vychovatelem a vychovávaným,

⁵ Srov. MOTTO, F. *Výchovný systém Jána Bosca*, s. 145.

⁶ Srov. KAPLÁNEK, M. *Výchova v salesiánském duchu*, s. 22-23.

⁷ Srov. KAPLÁNEK, M. *Výchova v salesiánském duchu*, s. 31-32.

⁸ Srov. KAPLÁNEK, M. *Výchova v salesiánském duchu*, s. 34-35.

protože základním předpokladem k výchovnému úspěchu je láska ze strany vychovatelů a důvěra ze strany jejich svěřenců.⁹

Posledním pilířem Boskova preventivního systému je náboženství. V dnešní době se v salesiánských střediscích samozřejmě objevuje mnoho dětí, které nejsou ve svých rodinách vychovávány k víře; pokud si to děti (nebo jejich rodiče) nepřejí, nemohou na ně salesiáni působit explicitně misijně či katecheticky. Přesto ale náboženství zůstává důležitým prvkem preventivního systému. Je důležité mladým lidem tuto spirituální cestu otevírat a nabízet a ukázat jim na výhody, které pramení z náboženského života. Náboženský život totiž neznamená slepé přijímání nějaké víry, spíše je to prostor pro cítění sounáležitosti a lásky, pro poznání vlastní životní hodnoty a odhalení hlubšího smysl svého života.¹⁰

⁹ Srov. SKLENÁŘ, M. *Salesiánská výchova do kapsy*, s. 30.

¹⁰ Srov. SKLENÁŘ, M. *Salesiánská výchova do kapsy*, s. 28

2. Salesiáni

Don Bosco, jenž zahájil svou práci s opuštěnými a chudými chlapci a shromažďoval je k náboženskému vyučování, modlitbám, mši a volnočasovým aktivitám, se ve svých myšlenkách inspiroval u myslitele a světce ze sedmnáctého století Františka Saleského¹¹. Tento velmi uznávaný ženevský biskup byl známý hlavně svou hlubokou vírou a velmi citlivým přístupem k náboženským rozporům v jeho zemi, jenž vyplývaly z protestantské reformace. František Saleský byl obdivován hlavně kvůli jeho optimistickému humanismu a jeho neobyčejné laskavosti při práci s lidmi. Tento katolický teolog taktéž sepsal náboženské spisy, jež měly veliký vliv na katolickou víru té doby. Mezi nejznámější spisy patří například Pojednání o Boží lásce a Úvod do zbožného života. Kromě spisů stihl za svůj život prezentovat před lidmi více jak tři tisíce kázání, v nichž se zabýval hlavně praktickým každodenním životem křesťana a jeho spojení s křesťanskou zbožností. Don Bosco si svatého Františka Saleského zvolil jako svého ochránce, a proto se jeho následovníci nazývají “salesiáni”.¹²

Společnost svatého Františka Saleského neboli Salesiáni dona Boska patří v současné době k jedné z největších a nejvlivnějších řeholních společností. Je to kongregace v katolické církvi, která se zabývá hlavně výchovou mládeže. Salesiáni se snaží nabízet svou pomoc zejména dětem a mladým lidem, kteří jsou nějakým způsobem ve své pozici znevýhodněni či se například potýkají s těžkou životní situací. Jejich nabídka volnočasových aktivit je určena pro všechny děti bez rozdílu pohlaví, barvy pleti, národnosti či náboženského vyznání. Smysluplné trávení volného času může být pro takovéto děti také prevencí proti sociálně patologickým jevům.¹³

¹¹ Svatý František Saleský (1567-1622) byl katolický teolog, spisovatel, mystik, biskup a Učitel církve. Jeho spisy o duchovním životě patří ke klasice francouzské mystiky i literatury 17. století a měly velký vliv na katolickou spiritualitu nové doby. Spiritualita Františka Saleského měla velký vliv na duchovní život, zejména ve Francii, ve Švýcarsku a v Německu i na řadu řeholních společenství, hlavně ženských. Podle něho nazval don Bosco své společenství pro pomoc a výchovu chudých dětí (salesiáni). František Saleský byl prohlášen za blahoslaveného roku 1661, svatým 1665 a učitelem církve roku 1877. Jeho svátek se slaví v římskokatolické i anglikánské církvi 24. ledna. (srov. ČESKÁ BISKUPSKÁ KONFERENCE, *Svatý František Saleský* [online]).

¹² Srov. SALESIANS DON BOSCO, *Who we are*, [online].

¹³ Srov. KAPLÁNEK, M. *Animace*, s. 7-8.

2.1. Činnost salesiánů

Salesiáni provozují celou řadu výchovných zařízení.¹⁴ V České republice jsou to zejména střediska mládeže, ve střediscích se pořádají různé aktivity pro děti a mládež z okolí. V těchto zařízeních salesiáni provozují různé zájmové kroužky, oratoře, zážitkové akce, víkendové akce a v létě i dětské tábory, kterým se od 70. let říká „chaloupky“¹⁵. Také nabízejí bezplatné doučování a soustředí se na otevřenou práci s mládeží. Otevřená práce s mládeží nejčastěji probíhá v právě zmiňovaných oratořích, kam mohou docházet děti a dospívající kdykoliv během otevírací doby, a je to prostor, kde mohou potkávat své vrstevníky bez organizovaného programu. Vždy je ale přítomen pedagog či animátor, který je zde k dispozici pro vyřešení nejrůznějších problémů, nabízení vhodných aktivit či jen k přátelskému popovídání si bez souzení.¹⁶

Kromě výše zmiňovaných volnočasových aktivit, které salesiáni pro mladé lidi podnikají, je také součástí salesiánského poslání starat se o duchovní správu farnosti. Střediska volného času, kde aktivity probíhají, jsou většinou k nějaké takové farnosti přidružené. Cílem salesiánu je pomoci mladým lidem objevovat smysl života a pomoci jim na jejich cestě ke spiritualitě. Snaží se mladým lidem ve volném čase odhalit duchovní rozměr, jenž jim rovněž může dopomoci k chápání nejrůznějších otázek života. Stejně tak svým svěřencům nabízejí duchovní cvičení, která mohou být i formou několikadenního pobytu.

Salesiánská střediska mládeže také mohou nabízet nízkoprahové kluby. V současné době v České republice tyto kluby nabízí sedm salesiánských středisek. V těchto klubech je přítomen sociální pracovník, který je připraven s mladými lidmi probírat jejich nejrůznější těžkosti, starosti a problémy, nebo naopak jejich touhy a sny. Cílem jeho práce je mladého člověka vyslechnout, povzbudit a pokud je to možné, pomoci mu najít řešení nebo alespoň poskytnout radu k jeho konkrétnímu problému.

V neposlední řadě jsou salesiáni dona Boska také zaměřeni na práci s romskými obyvateli. Romové jsou totiž v dnešní době jednou z nejpočetnějších menšin v české společnosti, která je současně spojena s velkými etnickými rozdíly a je většinovou společností považována v mnoha ohledech za skupinu nejproblematictější. Je ovšem důležité zdůraznit, že vznikající problémy a konflikty jsou oboustranné a vyplývají z nedostatečné znalosti a nízké schopnosti porozumění. Salesiánská střediska se snaží romské děti a mládež motivovat ke vzdělání a svým vstřícným a kamarádkým přístupem dosahovat pozitivních změn v jejich chování. Cílem je skrze romskou mládež vytvořit tzv. zdravá jádra dětí, která budou ukazovat ostatním členům menšiny, jak je možné změnit svůj život a fungovat ve většinové společnosti. Jejich práce se zaměřuje i na celé romské rodiny, na jejichž společenský rozvoj se soustředí například na pobytových akcích, které pro ně organizují.

¹⁴ Pod pojem „salesiáni“ zahrnujeme nejen příslušníky kongregace Salesiánů dona Boska (SDB), ale i zaměstnance a dobrovolníky salesiánských středisek.

¹⁵ Srov. VRACOVSKÝ, J. *Chaloupky: Salesiánské prázdninové tábory v době totality*, s. 11.

¹⁶ Srov. KAPLÁNEK, M. *Výchova v salesiánském duchu*, s. 95.

Další činnost, kterou salesiánská střediska nabízejí, a pojednáme o ní v této práci, je doprovázení mladých lidí z dětských domovů na jejich další cestě životem. Salesiáni jsou připraveni na to podpořit mladé lidi, kteří se po dovršení určitého věku musí ve svém životě osamostatnit a opustit dětský domov případně pěstounskou péči, ve které byli zařazeni. Tato fáze jejich dospívání je ohromně náročná zvláště proto, že na všechny problémy s tímto spojené zůstávají mladiství obvykle sami. Cílem sociálních pracovníků v salesiánských střediscích je nabídnout těmto mladým lidem oporu při hledání práce, bydlení či při jiných praktických činnostech, které souvisejí s životem dospělých samostatných lidí.

V rámci salesiánských středisek mají také mladí lidé možnost účastnit se například kurzu Salesiánská škola animátorů, kde se vzdělávají, aby mohli aktivně působit v salesiánských centrech. Také školy a školská zařízení mohou využít služeb salesiánských středisek a objednat si různě zaměřené zážitkově-vzdělávací programy na míru podle konkrétní představy.¹⁷

2.2. Salesiáni v ČR

2.2.1. Vývoj

V Česku se salesiáni začali formovat kolem roku 1927, jejich prvotním cílem bylo pomoci chlapcům z chudších poměrů, aby mohli absolvovat studia. Jako první salesiánský ústav byla internátní škola ve Fryštáku. Jednalo se ale o gymnázium bez práva veřejnosti a studenti museli vykonávat pravidelně zkoušky na gymnáziu v Holešově. Salesiáni se pomalu rozvíjeli a bylo jejich prioritou sehnat pedagogy a vychovatele, kteří by se k nim připojili a společně s nimi pomáhali dětem ze znevýhodněných poměrů studovat a celkově je vést v jejich životě správným směrem. Další ústavy se otevřely v Praze, Ostravě a později i v Brně. I v dalších městech vznikala pracoviště, kde pracovali salesiánští pracovníci, buď se jednalo o místa, kde se na svou činnost připravovali mladí salesiáni, nebo se jednalo o pomoc místní církvi. Tato místa byla například Přestavlky, Dvorek u Přibyslavi, Mníšek pod Brdy či Osek.¹⁸

Kolem roku 1950 byli ovšem salesiáni stejně tak jako ostatní kongregace a řády zásahem mocenských složek násilně rozpuštěni, a proto nemohli dále veřejně vykonávat veřejnou činnost, na kterou byl potřeba státní souhlas. V těchto velmi nelehkých dobách se ale stále našli lidé, kteří se i přes jasné sankce nechtěli svého salesiánského poslání vzdát a alespoň se ve volném čase setkávali s dalšími podobně smýšlejícími lidmi a hlavně s mládeží. Také studium teologie probíhalo nevěřejně, svěcení salesiánských kněží probíhalo tajně, to však dopomohlo k semknutí příznivců salesiánského smýšlení

¹⁷ Srov. SALESIÁNI DONA BOSKA, *Kdo jsme*, [online].

¹⁸ Srov. KAPLÁNEK, M. *Výchova v salesiánském duchu*, s. 61.

a jejich kontinuitě. Po roce 1968 se salesiáni začali více zapojovat do duchovních činností a začínali pastoračně působit na různých farnostech po celé České republice.¹⁹

Po roce 1989 salesiáni začali obnovovat své činnosti, jelikož se konečně staly opět legálními. Pro salesiány to byl ale opět nelehký úkol, jelikož měli rozdílné zkušenosti z doby totality, a nevěděli přesně, jakým směrem se nyní ubírat. Dalo by se říct, že převládalo pět hlavních představ. Představa kontinuální, restaurační, reformační, integrační a revoluční. Kontinuální představa tkvěla v tom, že by salesiáni dělali to samé, co doposud, ale svobodněji a za lepších podmínek. Restauráční představa chtěla navázat na činnosti, které salesiáni organizovali před rokem 1950 a museli je násilně ukončit. Další z představ, představa reformační, chtěla vytvořit nové formy práce, díky kterým by mohli pokračovat v aktivitách, které jim jsou blízké v pastorační činnosti. Odlišná od ostatních byla idea integrační, která chtěla české salesiány co nejdříve zařadit do celosvětové salesiánské kongregace a převzít jejich již osvědčené modely pastorační mládeže. A ještě více se lišila představa poslední, a to revoluční, která se přiklápěla k alternativě začít vše dělat úplně nově a jinak. Nakonec se nejvíce ujala kominace představy kontinuální a reformační.²⁰

V roce 1990 salesiáni opět veřejně zahájili svou práci s dětmi a mládeží. Začaly vznikat oratoře, na které byly před rokem 1950 starší salesiáni zvyklí, a také v mezinárodním měřítku nebyl pojem oratoř nic neznámého. Pojem oratoř byl již vysvětlen v kapitole 3.1., a proto zde není třeba jeho přesnější popis.

Salesiáni se také zabývali vzděláváním. Jedním z největších počínů bylo založení Jaboku – vyšší odborné školy sociálně pedagogické a teologické a pomoc s vývojem Teologické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Jejich cílem bylo, aby se lidé zajímající se o jejich práci mohli v této oblasti vzdělávat a stát se například potencionálními pracovníky salesiánských zařízení.

V polovině devadesátých let se salesiánská střediska mohla začít registrovat stejně jako Domy dětí a mládeže a tím dosáhnout na finanční podporu od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Zároveň ale kvůli práci se sociálně slabšími či znevýhodněnými dětmi bylo možné čerpat podporu také od Ministerstva práce a sociálních věcí. Tyto skutečnosti vedly k dalšímu rozvoji salesiánských středisek, protože bylo možné čerpat na své zaměstnance finance od státu. Také se zdokonalila administrativa a hospodaření jednotlivých středisek, jelikož podléhali novým legislativám a vyhláškám. Taktéž se rozmohl počet jejich zájmových útvarů a dalších činností, které salesiánská střediska nabízejí.²¹

2.2.2. Salesiáni v ČR nyní

Salesiánská střediska se neustále vyvíjejí a v posledních letech se jejich činnost zlepšila jak po stránce manažerské, tak po stránce metodiky sociální práce. Naopak v oblastech pastorační metodiky rozvoj maličko pokulhává, jelikož ne každý návštěvník

¹⁹ Srov. KAPLÁNEK, M. *Výchova v salesiánském duchu*, s. 62.

²⁰ Srov. tamtéž, s. 63-64.

²¹ Srov. tamtéž, s. 64-67.

salesiánského střediska stojí o pastorační, a taktéž změna financování salesiánských středisek sebou přinesla možnost zaměstnat kvalifikované odborníky v oblasti pedagogiky a sociální práce, kteří však nemusí být křesťané. Přestože mnoho zaměstnanců salesiánských středisek se k víře nehlásí, neznamená to, že by popírali spojitost mezi salesiány a vírou, jen její rozvoj není jejich prioritním tématem. Jak píše Kaplánek ve své knize *Výchova v salesiánském duchu*, zjednodušeně se dá posun salesiánské pastorační mládeže v ČR v posledních 30 letech charakterizovat asi takto: “Od pozornosti na duchovní potřeby úzké skupiny věřící mládeže k pozornosti na celkový osobnostní rozvoj návštěvníků středisek, zejména těch, kterým hrozí sociální exkluze.”²²

V dnešní době jsou salesiánská střediska rozmístěna po celé České republice. Salesiánské komunity najdeme na těchto místech:

- Brno-Líšeň (spadá pod žabovřeskou komunitu)
- Brno-Žabovřesky
- České Budějovice-Čtyři Dvory
- Fryšták
- Ostrava
- Pardubice
- Plzeň
- Praha-Kobylisy
- Praha-Jabok
- Prostějov
- Rumburk (spadá pod teplickou komunitu)
- Sebranice u Litomyšle
- Teplice v Čechách
- Zlín

Salesiánské komunity většinou provozují Salesiánská střediska mládeže, která jsou velmi uznávanými sociálními a výchovnými zařízeními. Také se ale starají o své fary, které jsou většinou k salesiánským střediskům přidružené, nebo se starají o salesiánské kostely, školy a další provozovny spojené s touto činností. (Salesiánská asociace dona Boska, Salesiánské mediální centrum a další).²³

2.2.3. Salesiánské středisko a Dům dětí a mládeže v Plzni

První snahy přivést salesiány do Plzně se objevily již ve 30. letech 20. století, kdy učitel a komorní rada pan Josef Chudáček inicioval první snahy pro vybudování objektu pro ohroženou mládež. Do Plzně proto pozval v roce 1936 Štěpána Trochtu, ředitele salesiánského ústavu v Praze. Tyto snahy byly přerušeny válkou a později také nástupem komunistického režimu. K dalšímu pokusu o založení salesiánského díla v Plzni dochází v roce 1990. V září tohoto roku jsou poprvé představeni veřejnosti salesiáni Michal Kaplánek, Jiří Čaha a Josef Mendel v kostele sv. Martina a Prokopa.

²² KAPLÁNEK, M. *Výchova v salesiánském duchu*, s. 71.

²³ Srov. SALESIÁNI DONA BOSKA, *Kde jsme*, [online].

V tomto roce také získávají objekt, který byl určen k demolici a patřil bytovému podniku. Tuto budovu získali salesiáni zdarma. Začalo se s rekonstrukcí, vytvořily se klubovny a sociální zařízení tak, aby byly splněny základní podmínky pro činnost.²⁴

Nejprve se rozvíjela tzv. nedělní oratoř, která zahrnovala dopolední program pro děti, prázdninové aktivity a výuku základů křesťanství na místních školách. Postupné úpravy prostor střediska umožnily rozvoj dalších aktivit, činnost se rozšířila o zájmové kroužky, vybudovalo se hřiště v blízkosti centra a oratoře probíhaly i v jiné dny. Pro dorůstající děti byl otevřen večerní klub Past. V roce 1996 bylo středisko zapsáno do rejstříku škol a školských zařízení na MŠMT jako Dům dětí a mládeže. Tento krok umožnil rozšířit nabídku kroužků a přijetí další zaměstnanců. Středisko se také začíná dostávat do kontaktu s mladými lidmi ze sociálně slabých rodin, vzniká proto nová herna vybudovaná z několika stavebních buněk. Vzniká myšlenka o zřízení krizového centra a o pomoci těmto lidem soustavnějším způsobem. Středisko bojovalo s akutním nedostatkem místa a v roce 1998 byla zahájena přístavba, dokončená v roce 2001. Nové prostory nabízejí lepší podmínky pro činnost kroužků a zázemí pro kluby, které byly přejmenovány na Balón – klub pro děti a Vzducholod' – klub pro mladé. Od roku se dále otevřel dlouho očekávaný program pro děti s výchovnými a školními problémy s názvem Střecha – centrum pomoci dětem, mládeži a rodině. Pro velký zájem o činnost a nabídky střediska bylo nutné v roce 2008 realizovat další nástavbu, nové zázemí tu získalo centrum Střecha a další zájmové kroužky. Významným rokem byl také rok 2015, během kterého salesiáni oslavili 25 let působení v Plzni.²⁵

V současné době pracuje ve středisku necelých 30 interních zaměstnanců a s jeho chodem pomáhá řada dalších externích pracovníků a dobrovolníků.²⁶ Současná činnost střediska navazuje na mnohaletou tradici a početný pracovní kolektiv se skládá z různých profesí, za kterými stojí různí lidé, různých názorů i založení, po kterých se bez pochyb vyžaduje kontinuita s touto tradicí. Zde vznikají cíle výzkumu této práce a snaha zjistit, jak na tuto skutečnost zaměstnanci nahlízejí a jak vnímají pilíř náboženství, na který don Bosco neustále poukazoval a tvrdil, že náboženství je důležitým pilířem jeho pedagogiky. Nevnímal totiž náboženství jako nadstavbu života, ale jako základní prvek způsobu života a jeho preventivní systém si v prostředí bez víry neuměl představit.²⁷

²⁴ SALESIÁNSKÉ STŘEDISKO MLÁDEŽE PLZEŇ, *historie*, [online].

²⁵ Srov. SALESIÁNSKÉ STŘEDISKO MLÁDEŽE PLZEŇ, *historie*, [online].

²⁶ Srov. SALESIÁNSKÉ STŘEDISKO MLÁDEŽE PLZEŇ, *Výroční zpráva 2020*, [online].

²⁷ KAPLÁNEK, M. *Výchova v salesiánském duchu*, s. 9–10.

3. Realizace výzkumného šetření

3.1. Východiska šetření

Základním východiskem praktické části bakalářské práce je zjistit, jakým způsobem a v jaké míře jsou aplikovány prvky preventivního systému dona Boska v salesiánském středisku, a hledání odpovědí na otázky, do jaké míry a jak chápou zaměstnanci pracující v Salesiánském středisku mládeže v Plzni dimenzi náboženství dona Boska a jak se tato skutečnost projevuje v jejich práci. Tato východiska zahrnují zkušenosti, praxi a osobní přístup účastníků šetření, ukazují na to, jak dalece jejich práci a poslání ovlivňuje právě tento preventivní systém. Níže uvedené výzkumné otázky vycházejí z tohoto základu a ze stanovení vhodného výzkumného postupu, který byl klíčovou podmínkou pro zdárné uskutečnění šetření. Byl stanoven kvalitativní přístup, protože umožňuje proniknout hlouběji do tématu a lépe jej pochopit, zkoumá fenomén v jeho přirozeném prostředí, dobře reaguje na místní situace a podmínky.²⁸ Byla zvolena metoda dotazování formou rozhovorů, která je ideální s ohledem na specifické vlastnosti základního východiska a tento způsob výzkumu.

3.2. Cíle výzkumného šetření

Obecným cílem bakalářské práce je zjistit a popsat jakým způsobem a v jaké míře jsou aplikovány prvky preventivního systému dona Boska v salesiánském středisku. Práce se zabývá základním principem salesiánské výchovy, která je postavena na třech základních pilířích, které don Bosco charakterizoval. Z pojmů: rozum, náboženství a laskavost byl pro výzkum vybrán pilíř náboženství, protože „*přijetí božích tajemství je podle Dona Bosca vrcholem lidské moudrosti.*“²⁹ Navíc tento prvek výchovného systému má integrující funkci a zbožnost byla pro dona Boska vrcholem, cestou a prostředkem výchovy.³⁰

Specifickým cílem této práce je seznámit se, popsat a analyzovat to, do jaké míry a jak chápou zaměstnanci pracující v salesiánském středisku mládeže v Plzni dimenzi náboženství dona Boska a jak se to projevuje v jejich práci. Z tohoto výzkumného cíle bylo vycházeno při formulaci výzkumných otázek a při volbě profilu respondentů.

²⁸ Srov. HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, s. 52.

²⁹ Srov. KAPLÁNEK, M. *Výchova v salesiánském duchu*, s. 33.

³⁰ Srov. tamtéž, s. 33.

3.3. Metoda a technika výzkumného šetření

Pro potřeby této práce byl zvolen kvalitativní přístup formou polostrukturovaných výzkumných rozhovorů, a to z následujících dvou důvodů. Specifické téma bakalářské práce je třeba prozkoumat co nejvíce do hloubky, což tato strategie umožňuje, a dalším důvodem bylo specifické prostředí, ve kterém se zaměstnanci pohybují a realizují svou výchovnou praxi. Významný metodolog Creswell definoval kvalitativní výzkum takto: „Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.“³¹

Díky zvolené metodě bylo možné při rozhovorech zachytit a reagovat na vzniklé situace, témata a spontánní myšlenky této úzké skupiny osob. Bylo možné být součástí výzkumu, osobně prožít dialog a vnímat okolnosti i atmosféru rozhovorů. Tuto metodu, systém kódování a jejich význam detailně popisuje Philipp Mayring ve své knize *Qualitative Inhaltsana*.³²

Pro zodpovězení výzkumných otázek byla zvolena metoda případové studie. Zvolený přístup použitý v této práci mi pomohl získat velké množství informací a názorů od sedmi zaměstnanců výše uvedeného salesiánského střediska. Účelem bylo nalézt odpovědi v rámci cílů výzkumu inspirovaného dimenzí náboženství dona Boska a díky autentickým odpovědím tázaných respondentů, získat hlubší pohled do této problematiky. „Případová studie musí být úplná, musí vyhledávat a navrhnout alternativní vysvětlení fenoménu a dívat se na něj z různých perspektiv, má obsahovat dostatek popisu získaných dat. V neposlední řadě má čtenáře zaujmout stylem svého zpracování, tedy čtivostí.“³³

3.4. Časový harmonogram výzkumného šetření

Tabulka č. 1: časový harmonogram výzkumného šetření

Přípravná fáze	září-říjen 2021	Studium odborných textů
	listopad 2021	Formulování cíle výzkumu
	listopad 2021	Formulace otázek
	prosinec 2021	Získání respondentů a domluva termínů
Fáze sběr dat	Leden-únor 2022	Rozhovory
Fáze zpracování dat	únor 2022	Slovní transkripce rozhovorů
Fáze vyhodnocení	únor 2022	Kategorizování a analýza kvalitativních dat
	březen 2022	Interpretace dat

³¹ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, s. 50.

³² Srov. MAIRING *QUALITATIVE INHALTSANALYZE, Hörbücher, Zeitschriften, Musiknoten und mehr* [online].

³³ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*, s. 115.

Výzkumné šetření proběhlo ve čtyřech etapách, jejichž obsah a postupy jsou podrobně popsány v těchto jednotlivých fázích:

V přípravné fázi bylo nutné určit cíl výzkumu a formulovat výzkumné otázky jako podklad pro rozhovor. Významným zdrojem informací pro formulaci výzkumných cílů byla odborná literatura *Výchova v salesiánském duchu* (Kaplánek 2012) a *Vychovávěj jako don Bosco* (Ferrero 2007). V této fázi bylo také zapotřebí vytipovat zaměstnance z různých profesí daného střediska a dohodnout termíny rozhovorů. Níže uvádím seznam vytipovaných zaměstnanců, sestavený za pomoci mého vedoucího práce doc. Michala Kapláňka, Th.D.:

- vedoucí pracovník – ředitel
- pracovník programu Střecha
- pedagog volného času (muž + žena)
- pedagog v otevřeném klubu (muž + žena)
- pracovník NZDM – sociální pracovník (muž + žena)

S oslovením respondentů mi pomohl ředitel Salesiánského střediska v Plzni, pan Mgr. Martin Bohata, který byl v tomto období prostředníkem mezi mnou a zaměstnanci. Po poradě s kolegy navrhl datum realizace rozhovorů a zmapoval časové možnosti jednotlivých pracovníků, na základě kterých byl sestaven časový harmonogram.

Ve druhé fázi výzkumného šetření proběhly dne 3.2.2022 kvalitativní rozhovory se zaměstnanci Salesiánského střediska v Plzni, při kterých byla ctěna etická pravidla a standardy. Tím je myšleno vysvětlení důvodu rozhovoru, průběh, vyhodnocení výzkumu a informace o zveřejnění osobních údajů v bakalářské práci. K tomu sloužil informovaný souhlas od osoby, která se studie účastnila. Všichni respondenti udělili tento souhlas s použitím jména, pracovní pozice, dosaženého vzdělání, praxe a citací rozhovorů v praktické části této práce. Dále bylo dohodnuto, že kompletní transkripce rozhovorů nebudou přílohou této práce a budou uloženy v archivu autora. Digitální nahrávky budou po skončení výzkumu smazány. Rozhovory se zaměstnanci probíhaly v běžný pracovní den a po dobu realizace jsem nepozoroval výjimečné situace, které mohly kvalitu rozhovorů ovlivnit. Přesto je třeba upozornit na určitou shodu v koncentraci respondentů, až na výjimku se všichni potřebovali na několik minut zastavit, aby měli možnost se soustředit na kladené otázky.

Z 29 interních zaměstnanců³⁴ bylo vybráno 7 respondentů: pedagogů a sociálních pracovníků na různých pracovních pozicích. Každému dotazovanému bylo položeno 7 otevřených otázek, na které přiměřenou a jemu komfortní dobu odpovídal. Doba na odpovědi nebyla stanovena, a proto se délka rozhovorů lišila. Velmi záleželo na komunikačních schopnostech respondenta a na druhu otázky, jak se s ní dotazovaný vypořádal a jak mu byla otázka příjemná. Průměrná délka rozhovorů je 32 minut.

³⁴ Srov. SALESIÁNSKÉ STŘEDISKO MLÁDEŽE PLZEŇ, *Výroční zpráva 2020*, [online].

Seznam otázek polostrukturovaného rozhovoru:

1. Pracujete v Salesiánském středisku, mohl/a byste mi říct, jaké hodnoty chcete dětem předat a zprostředkovat a jak to děláte?
2. O která pravidla a předpisy se opíráte při své práci a v čem vidíte jejich výhodu?
3. Překáží vám nějaká tato pravidla v tom, abyste svou práci dělal/a tak, jak si myslíte, že by měla podle salesiánského ducha/zaměření být?
4. Pracujete v církevním středisku, vnímáte, jak děti a mladí lidé nahlíží na víru? A mají o víru zájem?
5. Myslíte si, že existencionální otázky, které řeší dospívající lidé, souvisí s náboženstvím? Lze to dát do souvislosti s náboženstvím tak, jak to chápal don Bosco?
6. Jak vnímáte pilíř náboženství z pohledu dona Boska? Jak se projevuje v práci ve středisku?
7. Po čem touží děti, které přijdou do oratoře, a jak se to projevuje? Kompenzovat svou životní nejistotu, chtějí někam patřit? Zabít čas? Pochopit nějaký hlubší smysl sám v sobě nebo ve víře? Projevují zájem o spirituální oblast, třeba o svátky atd.?

Ve třetí fázi proběhla doslovná transkripce rozhovorů a jejich obsahová analýza. Transkripce je časově náročná procedura, dochází k převodu mluveného projevu zaznamenaného například na diktafon, do písemné podoby, která je podmínkou podrobného vyhodnocení.³⁵ Získaná data byla přenesena do textového editoru a tím dokončena příprava dat.

„Výzkumník se pomocí dat a jejich analýzou seznamuje se zkoumaným případem, získává stále hlubší porozumění tématu a výzkumné otázce.“³⁶ Následovala analýza těchto textů ve dvou etapách a za pomoci počítačového softwaru MAXGDA2022.

Nejprve bylo potřeba provést segmentaci, což je proces, který zahrnuje rozdělení dat do analytických jednotek. Řádku po řádce se výzkumný text pročítá a přitom se ptáme, zda se jedná o segment, který obsahuje z hlediska cílů výzkumu nějaký význam. Významovou jednotkou může být věta, slovo nebo celý odstavec.³⁷

V druhé etapě bylo třeba popsat data, které se provádí pomocí tzv. kódování a je ústředním bodem v celé analýze. Nejprve vznikl základní seznam kategorií, které byly postupně doplněny o další kódy. Takto vznikl systém kategorií i podkategorií v podobě hlavních kódů a kódu, systematicky uspořádaných podle významu a obsahu.³⁸

³⁵ Srov. HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*, s. 208.

³⁶ Tamtéž, s. 228.

³⁷ Tamtéž, s. 228.

³⁸ Tamtéž, s. 228-229.

4. Vyhodnocení rozhovorů

4.1. Charakteristika respondentů

Tabulka č. 2: seznam a označení respondentů

Označení respondenta	Jméno respondenta	Pracovní náplň ve středisku
R1	Martin	Ředitel
R2	Eva	Sociální pracovnice – doprovázení pěstounů
R3	Filip	Sociální pracovník Nízkoprahového klubu Vzducholod'
R4	Ivona	Pedagog volného času v klubu Balón – koordinátor
R5	Diana	Pedagog volného času v zájmových kroužcích
R6	Radka	Sociální pracovnice v Centru pomoci Střecha
R7	Šárka	Pedagog volného času – koordinátor zájmových kroužků

Martin

Martin je ředitel střediska. V Salesiánském středisku mládeže Plzeň pracuje deset let a toto je jeho první zaměstnání, nikdy nepracoval nikde jinde. Dva roky působil jako pedagog volného času, dva roky jako vedoucí oratoře a posledních šest let pracuje ve vedoucí funkci ředitele střediska. Vystudoval vysokou školu, filozofickou fakultu, a aby splnil všechny požadavky na výkon ředitele, doplnil si vzdělání o kurz pedagoga volného času. Patří mezi ty ředitele salesiánských středisek, kteří nejsou salesiáni. Salesiánské středisko, které vede, nabízí aktivity v zájmovém vzdělávání a sociálních službách. Zřizovatelem je Salesiánská provincie Praha, církevní právnická osoba a je školskou právnickou osobou zařazenou do rejstříku škol a školských zařízení.³⁹

Eva

Eva je dlouholetá sociální pracovnice v Centru pomoci Střecha a ve středisku pracuje od roku 2005. V úvodu se realizovala v oblasti sociální aktivizační služby a nabízela pomoc dětem i rodinám, které se potýkají s výchovnými problémy a samy bez pomoci je nedokážou překonat. V současnosti se však věnuje doprovázení pěstounů. Pomáhá rodinám vytvářet takové podmínky, aby dítě, které nemůže vyrůstat ve své biologické rodině, mohlo zdárně vyrůstat ve fungující pěstounské rodině. Pomáhá a vede ke stabilizaci náhradní rodiny, snaží se o prevenci nežádoucích jevů v rodině a selhávání náhradní rodinné péče.⁴⁰ Na středisku pracuje deset let a svou praxi přerušila dvěma mateřskými dovolenými. Vystudovala vysokou školu, má magisterské vzdělání v oboru sociální pracovnice.

³⁹ Srov. SALESIÁNSKÉ STŘEDISKO MLÁDEŽE PLZEŇ, *O nás* [online].

⁴⁰ Srov. SALESIÁNSKÉ STŘEDISKO MLÁDEŽE PLZEŇ, *Sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi* [online].

Filip

Filip je také sociální pracovník, lépe řečeno pracovník v sociálních službách a zároveň působí jako vedoucí nízkoprahového klubu 'Vzducholod' v rámci Salesiánského střediska. Pracuje hlavně s romskou klientelou přímo v lokalitě Plzeň-Slovany, kde žije větší skupina romských obyvatel. Podle jeho názoru nedělá klasický nízkoprahový klub, ale pojímá to spíše salesiánsky. Na středisku pracuje pět let, z toho čtyři roky jako vedoucí. Vzděláním není z oboru, není sociální pracovník ani pedagog. K této práci se dostal poměrně náhodou, líbila se mu pracovní nabídka, u které zůstal, protože se ztotožňuje s atmosférou a posláním střediska. Pracuje ve čtyřčlenném týmu. On a jeho kolega salesián jsou věřící, další dvě jejich kolegyně, věřící nejsou.

Ivona

Ivona pracuje jako pedagog volného času v klubu Balón. V tomto otevřeném klubu má na starosti také doučování, koordinuje tyto bezplatné služby pro děti, které mají problémy s přípravou do školy. Klub Balón zaměřuje svoji nabídku na děti od 8 do 15 let. Program se v něm řídí principy salesiánské pedagogiky a je zaměřen na děti, které jsou v organizaci svého volného času finančně nebo sociálně znevýhodněny, které nemají svůj volný čas zorganizovaný nebo pouze částečně.⁴¹ Ivona je výtvarnice, vystudovala vysokou školu a je magistra umění. V této profesi pracuje čtvrtým rokem.

Diana

Diana pracuje na středisku již pátým rokem jako pedagog volného času v zájmových kroužcích. Se střediskem poprvé navázala spolupráci v roce 2009 jako dobrovolnice přes Evropskou dobrovolnickou službu. V tu dobu to bylo její první setkání se salesiány. Diana pochází z Lotyšska, a toto celé pro ni byla velká výzva. Je ráda, že už ve středisku zůstala. Vystudovala na Vyšší odborné škole sociálně pedagogické a teologické v Praze stodvacetihodinový kurz pro pedagogy volného času, aby splnila zákonné požadavky na výkon práce pedagoga. V Lotyšsku salesiáni nejsou, nejbližší prý v sousední Litvě. Přesto, jak je patrné z rozhovoru, naprosto souzní s posláním střediska a celý tento přístup je jí osobně velmi blízký. Při své práci se věnuje hlavně malým dětem. Sama je rodič a má doma podobně starého potomka, který také dochází střediska.

Radka

Radka ve středisku pracuje jako sociální pracovníce v Centru pomoci Střecha, což je sociálně aktivizační činnost pro rodiny s dětmi, věnuje se tu převážně výchovnému poradenství. Její činnost je navázaná na školy, na dětskou psychiatričku a na pedagogicko-psychologické poradny. Při své práci se tak více setkává s rodinami, které mají lepší finanční zázemí a její pomoc spočívá ve výchovné, až terapeutické práci. Samozřejmě se ale při své práci setkává i s rodinami, u kterých jsou třeba řešit dluhy, ztráta zaměstnání, bydlení. Takovým rodinám se ale následně věnuje její kolegyně, která se na takové problémy specializuje. Ve středisku pracuje téměř 3 roky, je nevěřící a má vystudovanou magisterskou sociální práci. V současné době se navíc

⁴¹ Srov. SALESIÁNSKÉ STŘEDISKO MLÁDEŽE, *Klub Balón* [online].

věnuje dlouhodobému psychoterapeutickému výcviku, protože se chce v budoucnu věnovat psychoterapii s dětmi, která je specifická jak formou, tak jejím obsahem.

Šárka

Šárka je pedagog volného času a pracuje v sekci zájmových kroužků, kterých je zároveň koordinátorkou. Má na starosti sportovní, hudební, tvořivé, jazykové, horolezecké kroužky, kroužky pro rodiče s dětmi nebo kroužky náboženství. Kromě pravidelných aktivit během pracovního týdne, organizuje víkendové akce, turnaje, závody, výstavy. V létě pak organizuje příměstský tábor, sportovní tábor a nejrůznější soustředění.⁴² Ona sama je vedoucí horolezeckých kroužků, které jsou prý jedny z nejoblíbenějších. Ve středisku původně působila jako dobrovolnice a vedoucí kroužků. Od roku 2016 je zde jako zaměstnanec na pozici pedagoga volného času a aby získala kvalifikaci, vystudovala stodvacetihodinový pedagogický kurz.

4.2. Srovnávací analýza

4.2.1. Přehled kódů a jejich příklady

Kódy a jejich vznik je podmíněn souhrnnými odpověďmi dotazovaných respondentů i jednotlivými odpověďmi zaměstnanců, které dotváří ucelenější náhled zkoumaných témat. Aby si čtenář udělal představu o důvodu vzniku a použití těchto kódů, připojuji citace z rozhovorů jako příklad. K některým základním kódům jsou přiřazeny další podkategorie, ty však v této tabulce neuvádím a pro přehlednost jsou samostatně zpracovány níže v obsahové analýze.

Tabulka č.3: Přehled kategorií, hlavních kódů a příklady

Kategorie	Hlavní kód	Příklad
Salesiánské středisko mládeže Plzeň	Výklad piliře náboženství z pohledu dona Boska	...já to vnímám spíš v tom duchovním rozměru, v nějaký atmosféře, co tady na středisku je, není to úplně o tom náboženství jako takovém, ale o tý komunitě...
	Znaky prostředí Salesiánského střediska	...o co se snažíme, je ta rodinnost a terapie prostředím...
Hodnoty	Předávání hodnot klientům	...největší hodnota z mého pohledu je předávání laskavosti a lásky, aby jí děti měly k sobě ale i k ostatním lidem...
Víra	Vztah zaměstnanců k víře	...my jsme čtyři v týmu a z padesáti procent jsme věřící. Já a kolega Salesián, pak tam máme dvě kolegyně, které tedy nejsou věřící...
	Prolínání víry mezi střediskem a farností	...a ty děti, který přicházejí do střediska, který jsou nevěřící a teprve až tady na místě se začnou o víru zajímat a zjišťovat že víra existuje...
	Faktory ovlivňující zájem o víru	...Západní Čechy si myslím, že jsou jako by víc sekulárnější, když to porovnáme mezi jednotlivými středisky napříč republikou...

⁴² Srov. SALESIÁNSKÉ STŘEDISKO MLÁDEŽE, *Zájmové kroužky* [online].

Pravidla a předpisy	Výhody pravidel a předpisů	...Salesiánský standardy kvality, tak ty beru, že jsou extrémně důležité pro nás a pomáhají nám...
	Nevýhody pravidel a předpisů	...my se řídíme zákonem sociálně právní ochrany dětí, který byl nově novelizován. Nastala změna, protože ty rodiny a pěstouni přišli o část financí...
Existenční otázky	Nesouvisející s náboženstvím	...myslím si, že tady u nás přímo ve středisku ty existenční otázky, které děti mají, úplně nesouvisí s náboženstvím...
	Související s náboženstvím	...děcka, který jsou z rodin farnosti, který v tom prostředí žijou, mají to tak nějak v sobě a spojují to dohromady...
Zájem o spiritualitu	Z pohledu rodiny	...spiritualita přichází z rodin, kde je to náboženství zakořeněný...
	Z pohledu činnosti střediska	...Když už ne do spirituální oblasti, tak se snažíme je aspoň propojit s tím střediskem...
	Z osobního pohledu	...myslím, že z mého pohledu ne nebo v nějaké malé míře...
Touhy klientů	Deficity	...určitě touží po zájmu, mají určité nedosycené potřeby v rámci toho, že rodiče na ně nemají čas nebo nejsou takoví, jak by rodiče chtěli...
	Osobní touhy klientů	Myslím si, že hlavně touží po tom být přijati. Že chtějí mít takové místo, kam můžou přijít kdykoliv.
	Důvody	Zrovna nedávno se nám stalo, že se ozvala holčička, která utekla z domova a ozvala se mně, takže tam musela mít navázanou tu důvěru, jinak by se to nestalo.

4.2.2. Výklad pilíře náboženství dona Boska zaměstnanci

Abychom se lépe seznámili se zkoumaným případem a získali hlubší porozumění tématu výzkumné otázky, je třeba se nejprve zaměřit na vnímání střediska zaměstnanci jako celku, jako podnětného prostředí, ve kterém každodenní činnost probíhá, a také na to, jak pracovníci nahlíží na pilíř náboženství dona Boska.

Tabulka č. 4: Výklad pilíře náboženství dona Boska zaměstnanci

Kód	Příklady	Respondenti
Osobní interpretace	...tak s tímto jsem úplně souzněná...	3x (R5, R6, R7)
Vyjádření vztahu s klientem	...pro nás je základ navázat vztah s klientem...	3x (R1, R3, R4)
Vyjádření řádu a povinností	...chtěl dodržovat nějaký řád a povinnosti...	3x (R2, R3, R6)

V této kapitole prezentuji získaná data směrem k zaměstnancům a k jejich vyjádření dimenze náboženství dona Boska. Konkrétně jsem zkoumal, jak ovlivňuje jejich práci ve středisku, a jejich postoj k tomu, že ve středisku je zakořeněn pilíř náboženství. Z odpovědí se dá chápat, že pedagogů i sociálních pracovníků se tato dimenze osobně dotýká, setkáváme se ale také s vyjádřením vztahu s klientem nebo vyjádřením určitého řádu a povinností.

„Tak s tímto jsem úplně souzněná, jak vidíte, zůstala jsem tu pořád, myslím mou práci. Přijde mi to velice logický, že ten rozum, náboženství, láska, postoje, přátelství. To jsou základy, na kterých můžeme vlastně něco budovat, stavět a zalévat, aby něco

vykvetlo. Celá naše rodina žije v salesiánském duchu, patříme k farnosti, takže pro mě je to naprosto srozumitelná cesta a chci to předávat i svým dětem.“ (Diana)⁴³

„Tady za nás bych řekl, že ho asi nejvíce vnímáme přes toto: Vidět dobré jádro v každém mladém člověku, to znamená přistupovat bez rozdílu k mladým, co k nám přichází, a nesoudit je. Přichází s různými problémama, bez rozdílu vidět, že v každém je zrnko toho dobrého, jak říkal don Bosco, který je třeba rozvíjet.“ (Martin)⁴⁴

„Mě se líbí, že don Bosco chtěl dodržovat nějaký řád a povinnosti. Chtěl zároveň vytvořit prostředí, kde je bezpečí a důvěrný vztah.“ (Eva)⁴⁵

„To, jak se to projevuje u nás ve středisku, mi přijde skvělý, i když jsem nevěřící. Probíhají tady takové krátké modlitby, jako takový zastavení u nás v kapli a tam já ráda chodím. Je to něco, kde si oddychnu, odfrknu a poslechnu si nějaký příběh. Před Vánoce je to nejlepší, to máme vánoční příběhy. Tak to mám vlastně ráda, jít se tam podívat a zastavit se. Pak máme ještě duchovní obnovy, kam vyjíždí celé středisko na celý den a kde jsou vždy témata k zamyšlení, vycházející z náboženství, víry a z dona Boska. To mi přijde také fajn, že na to máme větší prostor než tady ty u nás v kapli.“ (Radka)⁴⁶

4.2.3. Znamky prostředí salesiánského střediska

Tabulka č. 5: Znamky prostředí salesiánského střediska

Kód	Příklady	Respondenti
Uznání a důvěra	... je to založeno na pilířích důvěry, podpory, uznání a tak...	1x (R2)
Podpora	... snažíme se jim pomoci...	2x (R2, R6)
Bezpečí	... je to o tom, že se tam lidé cítí bezpečně...	2x (R2, R5)
Rodinnost	... aby zažilo dobrou rodinnou atmosféru...	3x (R1, R5, R6)
Přívětivost a přijetí	... by to na vás mělo dýchnout atmosférou, přívětivostí, přijetím...	1x (R1)
Atmosféra	... o co se snažíme, je ta rodinnost a terapie prostředím...	1x (R1)
Prostředí	... protože vědí, že tady je to prostředí dobré	3x (R1, R5, R7)

Uvedené příklady vypovídají o tom, že je pro většinu zaměstnanců klima střediska důležité a přináší přidanou hodnotu při realizaci jejich poslání. V tomto směru pět ze sedmi dotazovaných popsalo, že si uvědomují, proč lidé vyhledávají zázemí střediska, a popsalo vlastnosti prostředí, které se pro ně snaží vytvářet. Mezi základní principy salesiánské výchovy patří mimo jiné rodinnost vyjádřená prostředím, osobními vztahy, přívětivou atmosférou, ale také optimismus.⁴⁷ Nejvíce takových obrazů a vizí o prostředí organizace popsal ředitel střediska, a jelikož toto jistě patří k prioritám zaměstnance v řídicí funkci takovéto organizace, dalo se to z tohoto pohledu očekávat.

⁴³ Rozhovor č.5 – Diana, ř. 82.

⁴⁴ Rozhovor č.1 – Martin, ř. 90.

⁴⁵ Rozhovor č.2 – Eva, ř. 82.

⁴⁶ Rozhovor č.6 – Radka, ř. 110.

⁴⁷ Srov. SALESIÁNSKÉ STŘEDISKO MLÁDEŽE PLZEŇ, *O nás* [online].

„To, že vstoupíte do vstupní haly, by to na vás mělo dýchnout atmosférou, přívětivostí, přijetím. Atmosférou, kterou tvoří zaměstnanci, abyste se tady rovnou cítil dobře“ (Martin)⁴⁸

„o co se snažíme, je rodinnost a terapie prostředím.“ (Martin)⁴⁹

Ostatní výpovědi respondentů vystihují prostředí střediska různými pohledy, nacházíme však v nich souznění se základními principy salesiánské výchovy a domnívám se, že tomuto tématu je v Plzni věnována velká pozornost, která je podpořena harmonickým a osobním přístupem zaměstnanců.

„Už od recepce po jakoukoliv naši službu. Všude jsou pracovníci, co se takto prezentují, nebo takto pracují. Je to založeno na pilířích důvěry, vzájemné podpory, uznání a tak.“ (EVA)⁵⁰

„K tomu bych řekla ještě krátký komentář, že máme štěstí, že na to máme čas, že nejsme škola, že nemáme ty velké třídy, nemáme rámcový vzdělávací plán, no máme samozřejmě nějaký vzdělávací plán, ale jelikož ta priorita prostředí je pro nás důležitá, můžeme se tomu věnovat hodně často, zajistit to bezpečí a pak se zaměřovat na nějakou konkrétní aktivitu.“ (Diana)⁵¹

„Není to úplně o tom náboženství jako takovém, ale o tý komunitě. O tom, jak tady spolu vycházíme jako zaměstnanci, takhle nějak to vnímám. Mě se to hrozně blbě popisuje, ale je to to prostředí a to, co to tu utváří.“ (Šárka)⁵²

„Aby u nás měli rodinný zázemí, aby věděli, že tady pro ně jsme a víme, že jsou dobří a snažíme se jim pomoci.“ (Radka)⁵³

Výsledky vypovídají o tom, že dva respondenti při odpovědích na otázky nezmínili význam prostředí střediska pro jejich práci. Na tuto skutečnost je třeba nahlížet z různých úhlů pohledu. Filip pracuje v terénu a věnuje se sociálně znevýhodněným lidem v problémových lokalitách města a jeho prioritou je navázat vztah s klientem. Ivona koordinuje doučování pro finančně a sociálně znevýhodněné v klubu Balón. Z pohledu statistiky se sice jedná o sociální pracovníky, ale to, že nezmínili pojem prostředí, neznamená, že má organizace z pohledu sociálního pracovníka v tomto směru nějaké nedostatky. Může to být dáno podmínkami rozhovoru a souhrou více faktorů. Vliv může mít i skutečnost, že do organizace přišli před několika lety a že klima prostředí, kterého se stali součástí, je pro ně standardem, který z jejich pohledu nebylo potřeba rozebírat a zmiňovat.

⁴⁸ Rozhovor č.1 – Martin, ř. 136.

⁴⁹ Rozhovor č.1 – Martin, ř. 135.

⁵⁰ Rozhovor č.2 – Eva, ř. 92.

⁵¹ Rozhovor č.5 – Diana, ř. 21.

⁵² Rozhovor č.7 – Šárka, ř. 69.

⁵³ Rozhovor č.6 – Radka, ř. 45.

4.2.4. Předávání hodnot klientům

Tabulka č.6: Předávání hodnot – výchovný záměr

Kód	Příklady	Respondenti
Dobro	... že dobro je v každém z nás a hledat v každém něco dobrého...	1x (R7)
Zodpovědnost	... tak se směrem k nim snažíme předávat nějakou zodpovědnost...	2x (R6, R7)
Přijetí	... další věc je přijímání toho druhého se vším, co má...	2x (R2, R3)
Pravidla	... nastavovat jasná pravidla, že se k sobě chováme slušně...	1x (R3)
Rozum	... to je ten rozum, prostě ta pevnost...	2x (R2, R3)
Vděčnost	... je to určitě i vděčnost, protože já dělám s péstounskými rodinami...	1x (R2)
Laskavost a láska	... největší hodnotou z mého pohledu je předání laskavosti a lásky...	3x (R2, R3, R5)
Být sám sebou	... aby byly samy sebou...	1x (R1)
Důvěra	... je to hodně o důvěře, takže důvěra autenticita těch dětí...	1x (R1)
Slušnost	... je to nějaká hodnota slušnosti k druhému člověku...	1x (R1)
Rodina	... hodnota rodiny, to znamená, jak může fungovat zdravá rodina...	2x (R1, R6)
Osobní přístup	... jak to děláme, je osobní příklad...	2x (R1, R4)
Přátelství	... je to nějaká hodnota přátelství...	1x (R1)

Salesiánský přístup je svým způsobem výjimečný právě proto, že se předávání hodnot v jakémkoliv slova smyslu uskutečňuje napříč všemi principy preventivního systému a tím pomáhá vytvářet životní styl nejen klientů, ale i pracovníků střediska.

„Co se snažím hodně ve své práci je, aby každé věděl, že je důležité, ať už je to dospělý nebo dítě. Že kdo sem přijde, tak má svoji hodnotu a má své silné a optimistický stránky. Snažím se je najít, pojmenovat, vydolovat, aby si to uvědomili.“ (Radka)⁵⁴

„To znamená to, pokud předáváme hodnoty, tak to po nás vyžaduje jakousi morální integritu a nějakou morální schopnost, prostě ty hodnoty žít a předávat to těm dětem. Což se nám daří, si myslím.“ (Martin)⁵⁵

Z výsledků je patrné, že předávání hodnot vychází z preventivního systému a salesiánské pedagogiky. Je zajímavé nahlédnout do problematiky skrze základní pilíře a hledat souvislosti v těchto třech oblastech. Z mého pohledu je nejvíce zastoupena laskavost, podpořená přístupem pracovníků střediska k návštěvníkovi. Laskavost, láska, rodina, přátelství, důvěra, takto skloňují zaměstnanci jejich pojetí hodnot, které se dále snaží předávat.

„Za mě je asi nejvíce to důvěryhodné prostředí a dál si pak už můžeme budovat všechny lidské normální hodnoty, které k nám patří a které vnímáme jako důležité.“ (Diana)⁵⁶

„Pak se snažím předat a sama si myslím, že to je tady hodnota a to jsou vztahy, prožívat je plnohodnotně, když už je nemaj ani v rodinách a vztahy pokulhávají, tak aby u nás měli rodinný zázemí“ (Radka)⁵⁷

⁵⁴ Rozhovor č.7 – Radka, ř. 49.

⁵⁵ Rozhovor č.1 – Martin, ř. 37.

⁵⁶ Rozhovor č.5 – Diana, ř. 18.

„Chceme rozum, chceme věci řešit jasně, pevně, ukazovat a učit naše klienty, jaké jsou hranice mezilidských vztahů ať už horizontálně nebo vertikálně.“ (Filip)⁵⁸

„To znamená je to nějaká hodnota přátelství, hodně rodina, hodnota rodiny, to znamená, jak může fungovat zdravá rodina, jak můžou vypadat vztahy v rodině atd.“ (Martin)⁵⁹

Prostředí střediska bylo tématem předchozí kapitoly a z pohledu rozumu je možné úvahy ještě více rozvinout. Bezpečí je jeden z důvodů, proč děti a mladí lidé do střediska přicházejí a účinným nástrojem, který pomáhá bezpečí zajistit, jsou pravidla.

„Tyto dvě hodnoty laskavost a vděčnost bych ještě doplnila o rozumnost.“ (Eva)⁶⁰

„K tomu samozřejmě slouží pravidla, takže nastavovat jasná pravidla, že se k sobě chováme slušně, nenadáváme si, respektujeme pracovníky i sebe navzájem, že máme zodpovědnost za klub, za zapůjčené věci, že udržujeme pořádek.“ (Filip)⁶¹

Osobní přístup zaměstnanců k dodržování pravidel, k podporování slušnosti, zodpovědnosti, snahou být sám sebou nebo jít osobním příkladem, to jsou další hodnoty založené na rozumu, které doplňují výše zmíněnou laskavost. Z rozhovorů je patrné, že respondenti nejdříve popisovali hodnoty laskavosti, které následně rozvíjeli o dimenzi rozumu.

„Aby byly samy sebou, aby nehrály nějaký role, aby se nepodřizovaly nějakému společenskému tlaku, aby byly samy sebou.“ (Martin)⁶²

„A na druhou stranu pracuju s nějakou zodpovědností, aby si mohli z toho, co teď žijou nebo co se teďka děje, něco vzít. Aby pochopili, kde ta situace vznikla, proč to je, a mohli si to uvědomit, a to je mohlo posunout někam dál. Během těch konzultací, které jsou s dospělými, si s nimi povídám a s dětmi jdu přes různé techniky, ať už je to hraní her, stavění z písku, různé procházky venku.“ (Radka)⁶³

„Protože mám na starosti sportovní kroužky, tak smysl pro fair play, což se do života taky dost hodí, a toto nějakým způsobem taky podporovat a třeba i směrem k vedoucím, protože ne všichni vedoucí tady na středisku jsou vyloženě pedagogové, tak se směrem k nim snažíme předávat nějakou zodpovědnost, hlavně těm mladším vedoucím, kteří původně chodili na kroužek a postupně se s nich stávají vedoucí, takže tady to předávání té zodpovědnosti, učit je nějaký spolupráci a to, že něco můžou dělat pro druh.“ (Šárka)⁶⁴

Náboženství a předávání hodnot z tohoto úhlu pohledu je zvláštní pojem. Ve středisku je to doplňující část velkého celku a je to něco, co se v různých formách

⁵⁷ Rozhovor č.6 – Radka, ř. 42.

⁵⁸ Rozhovor č.3 – Filip, ř. 17.

⁵⁹ Rozhovor č.1 – Martin, ř. 25.

⁶⁰ Rozhovor č.2 – Eva, ř. 23.

⁶¹ Rozhovor č.3 – Filip, ř. 21.

⁶² Rozhovor č.1 – Martin, ř. 30.

⁶³ Rozhovor č.6 – Radka, ř. 52.

⁶⁴ Rozhovor č.7 – Šárka, ř. 18.

nenásilně děje. Tento přístup se nikomu nevnucuje, ale díky například společnému řešení problémů, rozmlouváním, hledáním dobra a navazováním vztahu, jsou pracovníci nápomocni v jeho hledání, ať už má jakoukoliv podobu. Přesto lze v datech nalézt určité vztahy a hodnoty, které mohou být podnětem k hledání cesty k Bohu.

„Ale je to určitě i vděčnost, protože já dělám s pěstounskými rodinami, kde jsou hodně různá traumata, a mám ráda, když jsou děti vděčný jenom za život, že jim někdo ten život dal. Ať ta biologická matka, která tam není, ale i skrze boha, což je druhá hodnota, kterou ráda předávám.“ (Eva)⁶⁵

„Tím pádem přijímáme každého nebo se snažíme přijímat každého bez předsudků a potom s klienty pracujeme na velkém tématu. Což je jejich sebepřijetí. Mnohdy když vidí, že je přijímáme, tak to sebepřijetí potom tak nějak dodatečně přichází u nich samo.“ (Filip)⁶⁶

Z pohledu statistiky vyplývá, že si pan ředitel uvědomuje, jaké hodnoty je možné činností organizace předávat, a maximálně v tom podporuje své zaměstnance. Jednotliví pracovníci spíše popisují způsoby předávání než konkrétní definice hodnot. Využívají k tomu svá životní motta, osobní přístupy a při své práci předávají ohraničenou kategorii hodnot nebo alespoň vytváří podmínky pro budování morální pilířů a jako vzor přirozeně ovlivňují cestu jejich klientů.

„Jaké hodnoty chci dětem předávat? Spíš než o hodnoty mi jde o to, aby se děti naučily vnímat samy sebe, vnímat emoce, to je pro mě stěžejní, co se týká práce s dětmi. A zároveň aby měly morální pilíře, které mohu na základě mě jako vzoru předat. To znamená to, jak se k nim chovám a jakým přístupem k nim přistupuju.“ (Ivona)⁶⁷

4.2.5. Vztah zaměstnanců k víře

Rozbor a kódování rozhovorů v této kapitole bylo snahou proniknout do problematiky z pohledu víry. V této oblasti jsem zaznamenal velké množství názorů a odpovědí, které jsem následně podrobil trojstupňovému kódování. V této kapitole se budu postupně věnovat vztahu zaměstnanců k víře, přítomnosti víry na farnosti, na středisku, vztahu dětí a rodin k víře a seznamování s vírou.

Tabulka č.7: Vztah zaměstnanců k víře

Kód	Příklady	Respondenti
Projev víry	...Snažíme se s kolegy o to, aby to byla láska k bližnímu, a tak aby to bylo pochopitelné pro nevěřící kolegy...	3x (R1, R3, R4)
Důsledek víry	...v každém klientovi se snažíme najít to dobré. A to se potom snažíme individuálně rozvíjet...	2x (R2, R3)
Hodnocení víry	...Ale pro mě osobně jako pro věřícího to byl jeden z hlavních momentů...	3x (R3, R6, R7)

⁶⁵ Rozhovor č.2 – Eva, ř. 16.

⁶⁶ Rozhovor č.3 – Filip, ř. 29.

⁶⁷ Rozhovor č.4 – Ivona, ř. 8.

Vztah zaměstnanců k víře lze chápat ze tří pohledů. Projev víry jako projev osobního rozhodnutí a vztah k bohu popisuje duchovní rozměr, snahu o rozvoj ve všech směrech.

„Samozřejmě že to vnímám, už i z toho důvodu, že kolegové jsou věřící, máme tam Salesiány, kteří docházejí do klubu.“ (Ivona)⁶⁸

„Nakonec ta víra, my jsme čtyři v týmu a z padesáti procent jsme věřící. Já a kolega Salesián, pak tam máme dvě kolegyně, které tedy nejsou věřící. Takže víru máme taky obsaženou, ale spíš máme posunutou v tom, že věříme v to, že v každém klientovi se snažíme najít to dobré. A to se potom snažíme individuálně rozvíjet.“ (Filip)⁶⁹

Respondenti také nahlízejí na víru jako na důsledek jejich snažení. Víra zaznívá v kontextu doprovázení nebo jako něco, co osobně prožívají, ale nedaří se jim to předávat ostatním.

„I mě teda osobně jako věřícímu dělá aplikace nějakého předávání víry problém. Nevím, jak na to. Opravdu nevím, jak na to. Já to nějak osobně prožívám, ale už mám problém to předat ostatním. No asi tak no.“ (Filip)⁷⁰

„Je to taková součást toho mého doprovázení, oni o mě ví, že jsem ze střediska a většinou znají Salesiány.“ (Eva)⁷¹

Tuto kapitolu uzavírá hodnocení víry. Nejde si nevšimnout, že v tomto ohledu respondenti zauímají určitý odstup od tématu, anebo například popisují důvody, proč přijali pracovní nabídku v církevní organizaci.

„Ale pro mě osobně jako pro věřícího to byl jeden z hlavních momentů, prostě najednou jsem viděl pracovní nabídku, sociální práci v Salesiánském středisku. Pro mě to bylo obrovský a nakoplo mě to, že jsem na ten inzerát s pracovní nabídkou odpověděl.“ (Filip)⁷²

„V mojí práci se s tímto úplně nesetkávám, a když pracuji s věřící rodinu, tak pro mě je to rodina jako každá jiná.“ (Radka)⁷³

„Tak na tuhle otázku úplně neznám odpověď, protože sama věřící nejsem, ale když tak přemýšlím, asi to tak může být. Nevím, neumím na tohle odpovědět fundovaně.“ (Šárka)⁷⁴

Tabulka č.8: Prolínání víry mezi střediskem a farností

kód	Příklady	Respondenti
Víra na farnosti	... ve farnosti máme ty věřící lidi, kteří to žijou...	3x (R1, R2, R6)
Víra ve středisku	... rozdíl mezi střediskem a farností je dost výrazný...	2x (R1, R7)
Vztah dětí a rodin k víře	...jsou to děti, které pocházejí z křesťanské rodiny	3x (R1, R3, R4)

⁶⁸ Rozhovor č.4 – Ivona, ř. 31.

⁶⁹ Rozhovor č.3 – Filip, ř. 33.

⁷⁰ Rozhovor č.3 – Filip, ř. 119.

⁷¹ Rozhovor č.2 – Eva, ř. 55.

⁷² Rozhovor č.3 – Filip, ř. 122.

⁷³ Rozhovor č.6 – Radka, ř. 88.

⁷⁴ Rozhovor č.7 – Šárka, ř. 63.

Salesiánské středisko v Plzni je školské zařízení nabízející volnočasové aktivity pro děti a dospívající a také sociální služby zaměřené na podporu mládeže a rodin s dětmi. Pod jednou střechou zde souzní provoz střediska a fungování farnosti. Tyto dvě hlavní činnosti se navzájem propojují a tvoří jeden celek. Z pohledu přítomnosti víry jsou však patrné určité rozdíly.

„Takže rozdíl mezi střediskem a farností je u nás dost výrazný.“ (Martin)⁷⁵

„Takže v mojí přímý práci ne, ale tím, jak jsme propojeni s farností a s ostatním, jako jsou kroužky, doučování, Balón a tak, vím, že se s dětma i dospělejma v tomto směru pracuje, že dochází do farnosti. Nevím, jak na to nahlíží, to vám vlastně neřeknu, to nevím.“ (Radka)⁷⁶

Respondenti na tuto oblast nahlíží ze dvou úhlů pohledu, které stojí naproti sobě. Jednu stranu zastupuje farnost, kde je přítomnost víry jednoznačná.

„Kdy ve farnosti máte ty věřící lidi, který to žijou, a ty děcka jsou v tom lépe schovaní.“ (Martin)⁷⁷

„Ale děti, které doprovázíme delší dobu, které chodí do oratoře, jedou na tábor, tam bych už dokázala říct, jak o tom přemýšlí, protože se s nimi o tom přímo bavíme.“ (Eva)⁷⁸

Na druhé straně vidíme činnost zájmových kroužků, které nabízí atraktivní využití volného času nebo nízkoprahový klub a jeho aktivity. V obou případech přivádí zájemce, kteří mají chuť zapojit se do aktivit nebo najít pevný bod ve svém životě. Přítomnost víry pro zapojení se do činnosti střediska zde není rozhodující. Výjimku už z podstaty věci tvoří kroužky základů křesťanství, kde je zájem o víru zřejmý.

„Tady to asi budu mít složitější na odpovědi. Protože vlastně zájmový kroužky jsou volnočasová aktivita, tak jsme otevřený všem a vůbec nerozlišujeme to, pro koho ty kroužky jsou. Jestli jsou pro věřící nebo nevěřící.“ (Šárka)⁷⁹

„Málokdo sem chodí s tím, že by primárně šel za tím, že tady středisko primárně pracuje s vírou.“ (Martin)⁸⁰

“Ale zároveň tady máme kroužky základů křesťanství, tak tam ta poptávka opravdu je, chodí tam děti z věřících rodin a tam ten zájem jako vnímám a ta nabídka tam je.“ (Šárka)⁸¹

⁷⁵ Rozhovor č.1 – Martin, ř. 86.

⁷⁶ Rozhovor č.6 – Radka, ř. 89.

⁷⁷ Rozhovor č.1 – Martin, ř. 76.

⁷⁸ Rozhovor č.2 – Eva, ř. 59.

⁷⁹ Rozhovor č.7 – Šárka, ř. 50.

⁸⁰ Rozhovor č.1 – Martin, ř. 80.

⁸¹ Rozhovor č.7 – Šárka, ř. 53.

Z následujících odpovědí můžeme vyčíst, že otevřené, bezpečné a nenásilné klima prolíná zmíněné dva protipóly. Nabízí takové prostředí, které vzbuzuje zájem lidí o víru.

„A ty děti, který přicházejí do střediska, který jsou nevěřící a teprve až tady na místě se začnou o víru zajímat a zjišťovat, že víra existuje.“ (Martin)⁸²

„Ale zároveň se hodně ptají na tu víru, občas jsem až překvapený, jak se toho Salesiána vyptávají, a ty co jsou třeba hloubavější, tak jsou s ním schopní jít i na kořen věci.“ (Filip)⁸³

Tabulka č. 9: Faktory ovlivňující zájem o víru

Kód	Příklady	Respondenti
Vliv rodiny	...jsou děti, které pocházejí z křesťanské rodiny, takže k tomu mají blízko...	2x (R1, R4)
Vliv prostředí	...západní Čechy si myslím, že jsou jakoby víc sekulárnější...	2x (R1, R3)

Rodina je prvním sociálním prostředím, do kterého se dítě narodí, a nejdůležitějším faktorem pro vývoj dítěte. Podněty ze strany rodičů utváří nejen osobnost dítěte, ale mohou také rozvíjet určitý vztah k víře, vše je závislé na hodnotovém systému, který rodina zastává.

„Jsou tam také děti, které pocházejí z křesťanské rodiny, takže k tomu mají blízko. Samozřejmě také děti formuje současná společnost, která je většinou nevěřící, já jsem také nevěřící, ale vnímám, že některé děti o to zájem mají nebo se o víru zajímají. Spíš to vnímám tak, že je tam hodně nevěřících dětí a že je tento směr moc nezajímá. To ale vychází z rodiny, pokud máte nevěřící rodinu, tak k tomu to dítě nemá vztah.“ (Ivona)⁸⁴

„Máme tady víc nevěřících dětí, to znamená, že ty děti, který k nám přichází, jsou spíš z nevěřících rodin“ (Martin)⁸⁵

Druhým faktorem, který ovlivňuje postoj občanů k víře, je prostředí, ve kterém žijí. Respondenti přisuzují počet nevěřících klientů sekulárnímu prostředí, ve kterém pracují.

„Teď se dostáváme k tomu gró toho vašeho tématu, obecně, západní Čechy, si myslím, že jsou jako by víc sekulárnější, když to porovnáme mezi jednotlivými středisky napříč republikou, tak samozřejmě oproti třeba moravským střediskům a lokalitě, my jsme sekulárnější.“ (Martin)⁸⁶

„Mě někdy chybí to křesťanství, které tam není tak přítomno, ale chápu to, vzhledem k tomu, že jsme v Plzni.“ (Filip)⁸⁷

⁸² Rozhovor č.1 – Martin, ř. 78.

⁸³ Rozhovor č.3 – Filip, ř. 87.

⁸⁴ Rozhovor č.4 – Ivona, ř. 32.

⁸⁵ Rozhovor č.1 – Martin, ř. 71.

⁸⁶ Rozhovor č.1 – Martin, ř. 68.

⁸⁷ Rozhovor č.3 – Filip, ř. 128.

4.2.6. Pravidla a předpisy

Tabulka č.10: Výhody pravidel a předpisů

Kód	Příklady	Respondenti
Legislativa a předpisy	...jsem ráda, že k tomu patří určité řády a povinnosti...	7x (R1-R7)
Preventivní systém dona Boska	...salesiánský standardy kvality, tak ty beru, že jsou extrémně důležité pro nás a pomáhají nám...	7x (R1-R7)

Legislativa a předpisy pomáhají zaměstnancům při jejich práci. Jasně nastavená pravidla a respektování platných zákonných norem přináší řád, pevné hranice a metodické postupy. Jsou oporou pro dobrý výkon a nepřináší nějaké výrazné limity. Takto nastavený systém podporuje individuální přístup a tento pevný a funkční řád navíc umožňuje rozvoj vztahů a důvěry. Návštěvníci střediska jsou takovému prostředí otevření a cítí se v něm dobře.

„Jsem ráda, že k tomu patří určité řády a povinnosti, že to není jenom o tom se zaměřovat jen na důvěru a takové věci, ale že to má jasný řád. U nás to máme tak, že je to jasně strukturované a myslím si, že je to velmi dobře nastaveno.“ (Eva)⁸⁸

„Ty pravidla nám pomáhají. Protože nám umožní nastavit nějaké pevné hranice. Potom v těch vymezených hranicích můžeme rozvíjet vztahy s klientelou. Naši klienti jsou občas bezhraniční. Jsou to děti ulice, většinou Romové, z velké části, z 80 %. Oni potřebují mantinely, aby se v nich mohli rozvinout vztahy.“ (Filip)⁸⁹

„Máme nějaký legislativní rámec, kam se musíme pedagogicky i legislativně vejít, tak ten. Plus máme vnitřní řád, jak fungovat, plus máme další dokumenty na středisku, jak máme pracovat, protože fungujeme pod Salesiánským střediskem“ (Šárka)⁹⁰

Další významnou oblastí jsou salesiánské standardy kvality, které doplňují legislativní rámec pravidel a utváří hodnotovou činnost střediska. S legislativou se zaměstnanci potýkají dnes a denně, z rozhovorů však vyplývá, že se pracovníci přesto obrací k preventivnímu systému dona Boska, k laskavosti, empatii, naslouchání či rozumu. Salesiánské hodnoty jim v ničem nebrání, naopak je posilují a pomáhají v každodenní práci bez ohledu, zda jsou věřící či nevěřící nebo jakou profesi vykonávají. Don Bosco chtěl dodržovat nějaký řád a povinnosti, vytvořit prostředí, kde se lidé cítí dobře, kde je někdo vyslechne a přijme bez ohledu na to, jaký je. V tomto ohledu je zřejmé, že se zákony a preventivní systém prolínají a v mnoha oblastech na sebe citlivě a logicky navazují.

„Salesiánská provincie jakožto náš zřizovatel připravila Standardy kvality salesiánské práce, výborný materiál, kde je vysloveně exaktně popsáno, co je charisma, co je salesiánský duch, v čem spočívá duchovní dimenze a další věci, které se spíš žily, tak jsou teď opravdu napsané na papíře.“ (Martin)⁹¹

⁸⁸ Rozhovor č.2 – Eva, ř. 86.

⁸⁹ Rozhovor č.3 – Filip, ř. 51.

⁹⁰ Rozhovor č.7 – Šárka, ř. 34.

⁹¹ Rozhovor č.1 – Martin, ř. 45.

„Mě se líbí, že don Bosco chtěl dodržovat nějaký řád a povinnosti. Chtěl zároveň vytvořit prostředí, kde je bezpečí a důvěrný vztah. Kam mladí lidé mohou přijít a cítí se tam dobře, cítí se přijímaný a mají možnost být na místě, kde je někdo vyslechne, přijímá a ať je jakýkoliv. To si myslím, že je největší pilíř a u nás, to tak máme.“ (Eva)⁹²

„Protože fungujeme pod Salesiánským střediskem, tak máme Salesiánský plán. Výhodu vidím v tom, že je to někde sepsaný a vím, kde jsou nějaký hranice a mantinely a kam se mám vejít. To já osobně asi potřebuju, mít takovou podporu, kam se obrátit, když nevím, a dokázat se v tom najít.“ (Šárka)⁹³

Tabulka č. 11: Nevýhody pravidel a předpisů

Kód	Příklady	Respondenti
Legislativa a předpisy	... je pravda, že se zákony občas bojujeme...	3x (R2, R3, R5)
Preventivní systém dona Boska	... jsem víc orientovaná na řešení, takže se to pak trochu bije s tou dlouhodobostí...	1x (R6)

Přestože se pracovníci ve velké míře shodují na výhodách pravidel a předpisů, jsou situace, které lze popsat jako nevýhody nebo jako činnost, která je v kolizi s jejich osobním nastavením. Žádný respondent se však důrazně neohradil směrem k nějaké normě. Při popisu nevýhod si můžeme všimnout společných znaků ve výpovědích a v tomto případě nelze takovou větu vytrhnout z kontextu předchozích informací. Popis nevýhody vždy předchází informace, že pracovníci respektují jmenované pravidlo, kladně hodnotí dopady na jejich činnost, přidávají však osobní zkušenosti, kdy práce v mantinelech legislativy přináší v určitých případech komplikace.

„Vzhledem k specifické povaze naší klientely nám ta pevnost a vyžadování pravidel občas brání se přiblížit k typickému klientovi nízkoprahového klubu.“ (Filip)⁹⁴

„My se řídíme zákonem sociálně právní ochrany dětí, který byl nově novelizován. Nastala změna, protože ty rodiny a pěstouni přišli o část financí. Bylo to takové rozhodnutí od stolu, zároveň vím, že v té novele byly prosazovány i ty dobré věci na úkor toho, že něco není tak, jak by mělo. Toto platí od ledna, takže je to nové a já jsem musela pracovat i s emocemi lidí, aby dokázali přijmout tuto novelu, ze které nejsou nadšený. Pracuji například s jednou pěstounskou rodinou, která přišla o 8000 Kč díky této novele.“ (Eva)⁹⁵

„Když bych tuto otázku vzala více do hloubky, jak tam je spolupráce s rodiči nebo zákonnými zástupci, že ten souhlas potřebujeme právě od těch rodičů. Než se dítě dostane k nám na ten kroužkový program, tak opravdu potřebujeme podpis a souhlas rodiče. Když třeba plánujeme nějaké akce nad rámec, tak tam je ten rodič taky důležitý. Takže někdy to může být výhoda, někdy nevýhoda.“ (Diana)⁹⁶

⁹² Rozhovor č. 2 – Eva, ř. 82.

⁹³ Rozhovor č. 7 – Šárka, ř. 36.

⁹⁴ Rozhovor č. 3 – Filip, ř. 59.

⁹⁵ Rozhovor č. 2 – Eva, ř. 38.

⁹⁶ Rozhovor č. 5 – Diana, ř. 33.

Výzkum odhalil pouze jednu nevýhodu směrem k preventivnímu systému v oblasti sociální práce. Nejedná se však o plošnou chybu systému, ale o názor ovlivněný osobním přístupem a konkrétní situací doplněný navíc o filozofickou otázku.

„Někdy se mi do toho zamotává dlouhodobost tak, jak jsme nastavený v práci s rodinami a dětmi. Dlouhodobá činnost může být někdy dost frustrující na obě strany. S dětmi je to trochu jinak si myslím, ale my pracujeme s celými rodinami, tak ta dlouhodobost je někdy jako neukotvený tvar, kterej můžou vést k tomu, že tomu sice rozumí, ale teď co je jako? Dlouhodobá práce rok? dva roky? deset let? pět let? To, že je dlouhodobě doprovázíme, může být někdy divočina.“ (Radka)⁹⁷

4.2.7. Existencionální otázky

Tabulka č.12: Existencionální otázky

Základní kód	Příklady	Respondenti
Nesouvisející s náboženstvím	... nemají důvod v tom hledat tu spiritualitu, možná pak v dospělosti, když začnou řešit ty existencionální otázky...	7x (R1-R7)
Související s náboženstvím	... když doopravdy řeší, co v životě, tak se sami ptají a hledají ten smysl života. V tu chvíli mi přijde, že ta otázka víry tam zazní...	5x (R1, R2, R4, R5, R6)

Z odpovědí vyplývá, že zájem o existencionální otázky související s vírou přichází s věkem. Pokud děti k tomu nikdo nevede, nemají důvod hledat v takových otázkách spiritualitu. Nejčastější otázky jsou v hledání smyslu života, hledání pevných bodů a sebepoznání. Pracovníci se ale nesnaží propojovat existencionální otázky s náboženstvím a není to ani v jejich cílech.

„Myslím si, že tady u nás přímo ve středu ty existencionální otázky, které děti mají, úplně nesouvisí s náboženstvím.“ (Martin)⁹⁸

„Když jsou menší, tak o tom tak nepřemýšlí, ale v pubertě to začne a často o tom přemýšlí.“ (Eva)⁹⁹

„Pokud ty děti nikdo nevede, tak nemají důvod v tom hledat tu spiritualitu, možná pak v dospělosti, když začnou řešit ty existencionální otázky, tak je to k tomu třeba přivede.“ (Ivona)¹⁰⁰

„Nesouvisí to jenom tady s tím, ale celkově, je to hledání nějakých pevných bodů a sebepoznání. Tohle mi přijde hodně základní a důležitý, zvláště pro ty mladý lidi, který si teprve vytváří tu schopnost, na čem to všechno stavět, jaký jsou a nejsou.“ (Diana)¹⁰¹

Jedna dotazovaná přidává k popisu také životní zkušenost, další dvě pracovnice na otázku neuměly odpovědět.

⁹⁷ Rozhovor č.6 – Radka, ř. 74.

⁹⁸ Rozhovor č.1 – Martin, ř. 90.

⁹⁹ Rozhovor č.2 – Eva, ř. 72.

¹⁰⁰ Rozhovor č.4 – Ivona, ř. 82.

¹⁰¹ Rozhovor č.5 – Diana, ř. 76.

„Moje životní zkušenost je taková, že když mám pocit, že něčemu už konečně rozumím, tak něco přijde a houby tomu rozumím. Takže si myslím, že i pro ty mladý lidi to musí být ve světě hodně frustrovaný a kolikrát nevědí co a jak.“ (Diana)¹⁰²

„Já nevím. Tady já nevím. Pro mě by to spíš byla zajímavá filozofická otázka. Dovedu si představit, že ve chvíli, kdy je člověk v potížích a neví kudy kam, je to taková v uvozovkách berná mince.“ (Radka)¹⁰³

„Tak na tuhle otázku úplně neznám odpověď, protože sama věřící nejsem, ale když tak přemýšlím, asi to tak může být. Nevím, neumím na tohle odpovědět fundovaně.“ (Šárka)¹⁰⁴

Jak bylo řečeno, existencionální otázky mladých lidí příliš nesouvisí s vírou. Přichází až v souvislosti s nějakou těžkou životní situací nebo s potřebou se ve svých otázkách o něco opřít. Jsou ale případy dětí z farnosti, které v tomto ohledu inspiruje rodina, hlavně u dospívajících.

„Málokdo přichází, že by měl právě problém, který by souvisel s vírou a s náboženstvím. To jsou pak výjimečný případy anebo jsou to děcka, který jsou z rodin farnosti, který v tom prostředí žijou, mají to tak nějak v sobě a spojují to dohromady.“ (Martin)¹⁰⁵

„Neříkám, že jsou třeba rozhodnutí, ale vždycky tam ta otázka víry zaznívá. Bývají třeba i našťvaný na boha, ale bůh tam je. Je to zvláštní, že o něm mluví, vždycky ho tam nějakým způsobem zařazují, nějak ho vnímají, jsou na něj třeba i našťvaný, proč jsem takhle dopadl, že mě rodiče tahle nechali.“ (Eva)¹⁰⁶

„Ten, kdo je k tomu otevřený a chce řešit existencionální otázky, se chce o něco opírat a často také inklinuje k bohu.“ (Ivona)¹⁰⁷

4.2.8. Zájem o spiritualitu

Tabulka č. 13: Zájem o spiritualitu

Hlavní kód	Příklady	Respondenti
Z pohledu rodiny	...spiritualita přichází z rodin, kde je to náboženství zakořeněný...	2x (R4, R6)
Z pohledu činnosti střediska	...Když už ne do spirituální oblasti, tak se snažíme je aspoň propojit s tím střediskem...	4x (R1, R2, R4, R6, R7)
Z osobního pohledu	...myslím, že z mého pohledu ne nebo v nějaké malé míře...	2x (R5, R7)

Zájem klientů salesiánského střediska o spiritualitu lze popsat z několika úhlů pohledu. Jako první je spiritualita ovlivněná rodinou. Jak už zde bylo několikrát řečeno, rodinné prostředí působí na jeho členy a dá se předpokládat, že děti z věřících rodin projevují větší zájem o tuto oblast.

¹⁰² Rozhovor č.5 – Diana, ř. 72.

¹⁰³ Rozhovor č.6 – Radka, ř. 128.

¹⁰⁴ Rozhovor č.7 – Šárka, ř. 63.

¹⁰⁵ Rozhovor č.1 – Martin, ř. 94.

¹⁰⁶ Rozhovor č.3 – Eva, ř. 72.

¹⁰⁷ Rozhovor č.4 – Ivona, ř. 42.

„Hloubka přichází z rodin, kde je to křesťanství zakořeněný. Pokud ty děti nikdo nevede, tak nemají důvod v tom hledat tu spiritualitu, možná pak v dospělosti, když začnou řešit ty existencionální otázky, tak je to k tomu třeba přivede.“ (Ivona)¹⁰⁸

„Když tu máme akce farnosti, tak tam mám rodiny, který tam chodí, dodržují to a snaží aktivně zapojovat, ať už jde o svátky nebo když má farnost nějakou brigádu a tak. Ta druhá část je část nevěřících rodin, který tam chodí, a ty se teda nezapojují.“ (Radka)¹⁰⁹

Zaměstnanci dále odpovídali na otázku z pohledu činnosti střediska a popisovali okamžiky a situace, kdy se děti setkávají se spiritualitou. Označují Vánoce, Velikonoce, Slavnost dona Boska, jako oblíbené události v oratoři, kdy se otevírá cesta ke spiritualitě a pochopení, že věci mají hlubší smysl.

„Se zájmem o spirituální oblast se hodně setkávám na táborech, protože s dětma jezdím spíš do rodin. Přijde mi, že po tom děti touží, třeba když jdeme kostela. Je tam většina nevěřících dětí, nějaká nabídka a oni většinou jdou.“ (Eva)¹¹⁰

„Když už ne do spirituální oblasti, tak se snažíme je aspoň propojit s tím střediskem, aby nechodili za mnou jako za jednotlivcem, ale aby vnímali celé to plzeňské dílo, že jsme jedna sekce a patříme do celého kruhu Salesiánského díla.“ (Radka)¹¹¹

„Ke konci oratoře jsou takzvaná slůvka, to některé děti přichází, ale některé zůstávají, tam jim sdělují nějaké věci s duchovní tematikou.“ (Eva)¹¹²

Existují také osobní názory pedagogických pracovníků, kteří spirituální oblast primárně neřeší, a proto odpovědi vycházely z jejich osobního pohledu na tuto problematiku.

„Co se týká projevování zájmu o spirituální oblast, tak myslím, že z mého pohledu ne nebo v nějaké malé míře. Vánoce, Velikonoce ty slavíme, je to v nabídce. Myslím si, že přednostně se zajímají o sebe sama, o tu osobnost, chtějí poznávat sami sebe a v tom je ta největší možná naše práce.“ (Diana)¹¹³

4.2.9. Touhy klientů

Tato kapitola obsahuje velké množství tužeb klientů přicházejících do salesiánského střediska. Abychom hlouběji pronikli do tématu, bylo za potřebí tyto touhy jmenovitě vypsát a následně roztřídit do vhodných kapitol. Takto mohl vzniknout zajímavý a abecedně seřazený seznam dle množství odpovědí, ale pokud se do obsahové části rozhovorů podíváme ještě hlouběji, nalezneme určité společné znaky a formy, kterými respondenti tuto kapitolu obsáhli. Nepopisovali jenom konkrétní příklady, ale zmiňovali také důvody, proč děti do střediska přichází.

¹⁰⁸ Rozhovor č.4 – Ivona, ř. 80.

¹⁰⁹ Rozhovor č.6 – Radka, ř. 141.

¹¹⁰ Rozhovor č.2 – Eva, ř. 102.

¹¹¹ Rozhovor č.6 – Radka, ř. 145.

¹¹² Rozhovor č.2 – Eva, ř. 122.

¹¹³ Rozhovor č.5 – Diana, ř. 102.

Tabulka č.14: Deficity

Kód	Příklady	Respondenti
Jsme tu pro tebe	... Vidím tě, jsem tu pro tebe, vždycky tady budu v pondělí, úterý...	1x (R6)
Nedostatek bezpečného prostoru	Chodí pro nějaký bezpečný prostor, protože se vrací...	1x (R6)
Nedosycené potřeby	... mají určité nedosycené potřeby v rámci toho, že rodiče na ně nemají čas...	2x (R4, R6)
Zabít čas, zvědavost	Chce opravdu zabít čas, přijde ze zvědavosti	1x (R3)

Společným znakem výše uvedených důvodů, které přivádějí klienty do střediska, je určitý deficit v jejich osobním životě pramenící z rodiny, nedostatku bezpečí či osobních jistot. Důvodem může být také zvědavost a touha zajímavě využít svůj volný čas.

„Vidím tě, jsem tady pro tebe, vždycky tady budu každý pondělí, středa, čtvrtek a ty můžeš přijít, když budeš chtít, jsem tu.“ (Radka)¹¹⁴

„Ale myslím si, že první jejich plán je, že jsou tady nějaký aktivity, který je lákají, a postupně tady zjišťují, jak to tady funguje.“ (Šárka)¹¹⁵

Tabulka č.15: Osobní touhy klientů

Kód	Příklady	Respondenti
Poznání sebe sama	... Chtějí poznávat sami sebe...	1x (R5)
Nebýt na to sám	... Nejsem na to sám, konečně to někdo vidí...	1x (R6)
Touha po nějaké aktivitě	... jsou tady nějaký aktivity, který je lákají	1x (R7)
Bezpečí	... Myslím si, že je to o tom bezpečným prostředí...	1x (R6)
Autorita, vzor	... hledají nějaký pevný body, nějakou novou autoritu...	1x (R5)
Přijetí	... atmosféru optimismu a přijetí. To je to, za čím chodí nejvíc...	2X (R1, R2)

Na touhy klientů lze nahlížet i z pohledu osobních potřeb, které reprezentují pocit přijetí, bezpečí, poznání sebe sama, nebo touhou nebýt na problém sám či účastnit se nějaké lákavé aktivity.

„Myslím si, že přednostně se zajímají o sebe sama, o tu osobnost, chtějí poznávat sami sebe a v tom je ta největší možná naše práce.“ (Diana)¹¹⁶

„je tu něco zajímavého, kde jsou dobří lidé, kteří se s nimi můžou bavit, a nejvíc za čím přichází, je myslím prostředí, prostředí přijetí – právě ten přístup bez rozdílu, nesoudit“ (Martin)¹¹⁷

¹¹⁴ Rozhovor č.6 – Radka, ř. 135.

¹¹⁵ Rozhovor č.7 – Šárka, ř. 81.

¹¹⁶ Rozhovor č.5 – Diana, ř. 107.

¹¹⁷ Rozhovor č.1 – Martin, ř. 133.

Tabulka č.16: Důvody

Kód	Příklady	Respondenti
Upřímnost	... tak tady určitě cítí přátelství, respektování a vidí tu upřímnost...	1x (R5)
Respektování	... tak tady určitě cítí přátelství, respektování a vidí tu upřímnost...	1x (R5)
Přátelství	... tak tady určitě cítí přátelství, respektování a vidí tu upřímnost...	1x (R5)
Svoboda projevu	... můžou se tam svobodněji projevovat...	1x (R4)
Kamarádi	... většinou se nám stane, že ho někdo přivede...	1x (R3)
Komunikace	... že s nimi někdo komunikuje jako rovný s rovným...	2x (R2, R5)
Důvěra	... musela mít navázanou důvěru, jinak by se to nestalo...	1x (R2)
Potřeba rozvíjet vztah	... potřebuji ten vztah neustále rozvíjet...	1x (R5)
Pravidla	... je to o tom, že když je přijímáme, tak nastavujeme mantinely, hranice, pravidla...	1x (R2)

Pokud se zaměříme na důvody, proč touhy klienti projevují, nalezneme odpovědi respondentů orientované na jejich názory a zkušenosti reprezentující každodenní praxi pedagogů a sociálních pracovníků, kteří v dnešní době pokračují v díle dona Boska.

„Zrovna nedávno se nám stalo, že se ozvala holčička, která utekla z domova a ozvala se mě, takže tam musela mít navázanou tu důvěru, jinak by se to nestalo.“ (Eva)¹¹⁸

„Jak jsem říkala, že mám ty malý, tak ty určitě cítí to přátelství, respektování a vidí i tu upřímnost. Takže když mi budeme upřímní sami za sebe, tak tím můžeme dávat ten nejlepší příklad.“ (Diana)¹¹⁹

¹¹⁸ Rozhovor č.2 – Eva, ř. 102.

¹¹⁹ Rozhovor č.5 – Diana, ř. 92.

4.3. Interpretace výsledků

Výzkumné šetření v bakalářské práci bylo zaměřeno na analýzu a popis výsledků rozhovorů se zaměstnanci Salesiánského střediska mládeže – domu dětí a mládeže v Plzni. Respondenti popisovali, do jaké míry a jak chápou dimenzi náboženství dona Boska a jak se to projevuje v jejich práci. Během rozhovorů jsem nepozoroval nějaké výrazné odchylky v průběhu dotazování mezi jednotlivými respondenty a rozhovory z toho pohledu proběhly ve velmi podobné kvalitě. Lze však kriticky přemýšlet nad tím, jak jsou výsledky validní, a to z hlediska soustředěnosti respondentů. Dotazování totiž probíhalo ve všední pracovní den, takže je možné, že tíha dalších pracovních povinností mohla odvracet soustředění od tématu; navíc dvě pracovnice měly jisté zdravotní indispozice, které mohly do určité míry ovlivnit obsah výpovědí.

Jednotlivá srovnání při vyhodnocování rozhovorů se opírají o kódovací systém, který pracuje s reálnými informacemi, které byly vyřčeny a jsou zaznamenány. Pracovalo se tedy s daty, které nám respondenti řekli a sdělili. Tato data ale mohou sdělovat i další informace, které lidé nevyslovili či se odpovědi vyhnuli. Sběr dat byl proveden formou polostrukturovaného rozhovoru, při němž se používají určité „vodící otázky“ (Leitfaden); v našem případě to bylo sedm otázek.

Při rozhovorech jsem u několika zaměstnanců zaznamenal pouze určitý souhlas s tématem „náboženství“, ale vlastní postoj k chápání tohoto pilíře salesiánské výchovy nebyl nikým explicitně zmíněn. Domnívám se ale, že většina respondentů se shoduje na vnímání dimenze náboženství tak, jak ji spoluvytváří a prezentuje samo prostředí střediska, a díky tomu nemají potřebu o tomto tématu více mluvit. Důraz na křesťanské hodnoty jako je láska a solidarita, jakož i otevřenost k duchovním hodnotám obecně vnímají zřejmě jako něco, co ke středisku „samozřejmě patří“. Vypovídá to, dle mého názoru o tom, že se ve středisku pracuje s náboženstvím jako s podstatnou hodnotou pro motivaci věřících zaměstnanců. Současně je zde snaha vytvořit plnohodnotné „křesťanské prostředí“, ačkoliv se v něm nesetkáme s explicitním nabízením víry a hledáním náboženského kontextu. To se chápe jako úkol salesiánské farnosti sv. Martina a Prokopa, která se salesiánským střediskem úzce spolupracuje. Někteří respondenti navíc při odpovědích na existenciální otázky uvedli zajímavé odpovědi, ze kterých je patrné, že přemýšlejí nad spirituálními tématy; tím že se k této oblasti vyjádřili, dali najevo, že dimenzi víry vnímají. Naopak ti, kteří se nevyjádřili, svým konáním a postoji sice přispívají k dobrému klimatu prostředí, ale víru více neprožívají a zkoumanou oblast na rozdíl od svých jiných kolegů takovým způsobem nevnímají.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo popsat prvky preventivního systému dona Boska a způsoby, kterými je zaměstnanci aplikují v konkrétním salesiánském středisku. První kapitola této práce slouží pro přiblížení výchovy dona Boska, proto v této souvislosti byl popsán preventivní systém a jeho tři základní pilíře, jimiž jsou rozum, laskavost a náboženství.

Ve druhé kapitole se práce zabývala seznámením s činností salesiánů a jejich široké nabídky v pedagogické i sociální oblasti. Kapitola plynule navazuje na historický vývoj salesiánů v České republice a popsána jsou významná historická období. Závěr kapitoly se zabývá přiblížením Salesiánského střediska v Plzni, jeho historií, aktuální nabídkou služeb a je přechodem mezi teoretickou a praktickou částí práce.

Třetí kapitola pojednává o realizaci výzkumného šetření, základních východiscích a cíli. Popsány jsou také důvody stanovení zvolených cílů, časový harmonogram výzkumného šetření, metody a techniky a specifický přístup ke srovnávací analýze inspirovaný Philipem Mayringem, za pomoci počítačového programu MAXQDA2022. Dále je popsána příprava, okolnosti vzniku výzkumných otázek i samotný průběh polostrukturovaných rozhovorů ze sedmi zaměstnanci salesiánského střediska.

Čtvrtá kapitola popisuje vyhodnocení rozhovorů, charakteristiku respondentů a věnuje se srovnávací analýze v sedmi kategoriích, rozdělených na hlavní kódy a kódy. Rozbor a kódování rozhovorů v první kategorii bylo snahou proniknout do problematiky z pohledu víry. Z výsledků vyplývá, že vztah zaměstnanců k víře lze chápat jako projev víry a vztah k bohu, dochází také k prolínání víry mezi střediskem a farností, kdy se tyto činnosti navzájem propojují a tvoří jeden celek. Analýza také upozorňuje na faktory ovlivňující zájem o víru, kterým může být rodina, nebo prostředí, ve kterém lidé žijí. Je třeba také zmínit legislativu a předpisy, které pomáhají zaměstnancům při jejich práci a jsou oporou, dále Salesiánské standardy kvality, které doplňují legislativní rámec pravidel a utváří hodnotovou činnost střediska. I přes řadu zákonů, norem a vyhlášek se pracovníci přesto obrací k preventivnímu systému dona Boska, k laskavosti, empatii, naslouchání či rozumu. Salesiánské hodnoty jim v ničem nebrání, naopak je posilují a pomáhají v každodenní práci bez ohledu, zda jsou věřící či nevěřící nebo jakou profesi vykonávají.

Klienti střediska získávají zájem o existencionální otázky související s vírou až s přicházejícím věkem, protože pokud děti k tomu nikdo nevede, nemají důvod hledat v takových otázkách spiritualitu. Nejčastější otázky mladých lidí jsou v hledání smyslu života, hledání pevných bodů a sebepoznání. Srovnávací analýzu uzavírají touhy klientů, u kterých je společným znakem určitý deficit v jejich osobním životě pramenící z rodiny, z nedostatku bezpečí či osobních jistot. Dalším důvodem může být také

zvědavost a touha zajímavě využít svůj volný čas. Na tyto touhy klientů lze například nahlížet z pohledu osobních potřeb, které zastupují pocit přijetí, bezpečí, poznání sebe sama, nebo touhou nebýt na problém sám či zájem účastnit se nějaké lákavé aktivity. Pokud se však zaměříme na důvody, proč touhy klienti projevují, nalezneme odpovědi respondentů orientované na jejich názory a zkušenosti, reprezentující každodenní praxi pedagogů a sociálních pracovníků, kteří v dnešní době pokračují v díle dona Boska. Tuto kapitolu uzavírá interpretace výsledků, protože bylo potřeba více rozvinout a popsat okolnosti výzkumu a fakta, že existují také výpovědi, které sice nebyly vysloveny, ale lze je považovat za výpověď o víře.

Při hodnocení provedeného výzkumu bych rád reflektoval počet stanovených výzkumných otázek. Uvědomil jsem si, že položených otázek bylo zbytečně mnoho a do jisté míry, takový počet limitoval hloubku analýzy. Při dalším a jiném kvalitativním šetření použiji menší množství výzkumných otázek a pokusím se tak o čistější kódování a zjišťování typologie vyřčených interpretací, hodnocení a dat. Na samotný závěr bych chtěl dodat, že jsem rád, že se mi z mého pohledu podařilo naplnit cíle práce a podařilo dospět k podstatnému zjištění, že zaměstnanci vnímají projev náboženství v nich samotných, pokud jsou věřící. Projevuje se v jejich jednání, svědectví a ve vytváření prostředí. Přesto si všichni pracovníci uvědomují rozměr náboženství v pilíři dona Boska a naplňují ho tím, že podle svého přesvědčení a svědomí spoluvytváří rodinné prostředí, které je postavené na vztazích. Salesiánské přístupy mně v tomto ohledu velmi oslovily a nadchly svou přirozeností.

Seznam použitých zdrojů a literatury

Použité zdroje

Tištěné publikace

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.

MOTTO, F. *Výchovný systém Jána Bosca*. Bratislava: Don Bosco, 2005, ISBN 80-8074-022-4.

KAPLÁNEK, M. *Animace*. Praha: Portál, 2013, ISBN: 978-80-262-0565-4.

KAPLÁNEK, M. *Výchova v salesiánském duchu*. Praha: Portál, 2012, ISBN: 978-80-262-0126-7.

SKLENÁŘ, M. *Salesiánská příručka do kapsy: pro animátory a dobrovolníky, kteří se inspirojí přístupem Dona Boska*. Salesiánská asociace Dona Boska, o. s. (SADBA) Kobyliště nám. 1, 182 00 Praha 8. 182 00 Praha 8, 2012.

VRACOVSKÝ, J. *Chaloupky: Salesiánské prázdninové tábory v době totality*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2002, ISBN 80-7178-705-1.

Internetové zdroje

ČESKÁ BISKUPSKÁ KONFERENCE, Svatý František Saleský [online]. © 2022 [cit. 17.03.2022]. Dostupné z: <https://www.cirkev.cz/archiv/110117-svaty-frantisek-salesky>.

FORUM QUALITATIVE SOZIALFORSCHUNG, Philipp Mayring, Kvalitativní obsahová analýza [online]. ©2009 [cit. 2022-3-15]. Dostupné na WWW: <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089/2385>.

SALESIÁNI DONA BOSKA, Kde jsme [online]. ©2022 [cit. 2022-2-20]. Dostupné na WWW: <https://www.sdb.cz/kde-jsme/>.

SALESIÁNI DONA BOSKA, Kdo jsme [online]. ©2022 [cit. 2022-2-22]. Dostupné na WWW: <https://www.sdb.cz/kdo-jsme/>.

SALESIÁNI DONA BOSKA, *Don Bosco* [online]. ©2022 [cit. 2022-3-17]. Dostupné na WWW: <https://www.sdb.cz/kdo-jsme/don%20bosco/>.

SALESIANS DON BOSCO, *Who we are* [online]. ©2022 [cit. 2022-2-25]. Dostupné na WWW: <https://salesians.org/about/who-we-are>.

SALESIÁNSKÉ STŘEDISKO MLÁDEŽE PLZEŇ, *Historie* [online]. ©2022 [cit. 2022-3-16]. <https://www.sdbplzen.cz/historie>.

SALESIÁNSKÉ STŘEDISKO MLÁDEŽE PLZEŇ, *O nás* [online]. ©2022 [cit. 2022-3-16]. <https://www.sdbplzen.cz/o-nas>.

SALESIÁNSKÉ STŘEDISKO MLÁDEŽE PLZEŇ, *Klub Balón* [online]. ©2022 [cit. 2022-2-24]. Dostupné na WWW: <https://www.sdbplzen.cz/klub-balon>.

SALESIÁNSKÉ STŘEDISKO MLÁDEŽE PLZEŇ, *Sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi* [online]. ©2022 [cit. 2022-2-24]. Dostupné na WWW: <https://www.sdbplzen.cz/socialne-aktivizacni-sluzby-pro-rodiny-s-detmi>.

SALESIÁNSKÉ STŘEDISKO MLÁDEŽE PLZEŇ, *Zájmové kroužky* [online]. ©2022 [cit. 2022-2-24]. Dostupné na WWW: <https://www.sdbplzen.cz/zajmove-krouzky>.

Dokumenty střediska

SALESIÁNSKÉ STŘEDISKO MLÁDEŽE PLZEŇ, *Výroční zpráva 2020* [online]. ©2021 [cit. 2022-2-24]. Dostupné na WWW: <https://www.sdbplzen.cz/vyrocnizpravy?filesRenderer-objectId=8305551&id=16&action=detail&do=filesRenderer-download>.

Abstrakt

SCHOVANEC, L. *Prvky preventivního systému dona Boska v salesiánském středisku*. České Budějovice 2022. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra pedagogiky. Vedoucí práce doc. Michal Kaplánek, Th.D.

Klíčová slova: salesiánské středisko, preventivní systém dona Boska, dimenze náboženství, zaměstnanci střediska, kvalitativní přístup.

Práce se zabývá prvky preventivního systému dona Boska a způsoby, kterými jsou aplikovány zaměstnanci v konkrétním salesiánském středisku. První část bakalářské práce pojednává o výchově dona Boska a historickém vývoji činnosti salesiánů až po současnost. Dále je představeno Salesiánské středisko v Plzni a odůvodnění vzniku otázek a cílů výzkumného šetření. V praktické části probíhá samotná analýza rozhovorů s pracovníky střediska na základě předem stanovených otázek týkajících se pilíře náboženství preventivního systému dona Boska.

Abstract

ELEMENTS OF DON BOSCO'S PREVENTIVE SYSTEM AT SALESIANS CENTRE

Key words: Salesians center, preventive system of Don Bosco, dimension of religion, salesians center staff, qualitative approach

This thesis deals with the elements of Don Bosco's preventive system and the ways in which they are applied by employees in a particular Salesian center. The first part of this thesis deals with the education of Don Bosco and the historical development of the activities of the Salesians up to the present time. In next part the Salesians center in Pilsen is presented and the questions and aim of the research survey is clarified. In the practical part, the analysis of the interviews with the staff of the center takes place on the basis of predetermined questions concerning the pillar of religion of Don Bosco's preventive system.