UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2021–2022

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jana Buriánková

Vzdělávání pracovníků v dětských domovech na Domažlicku

Praha 2022

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Jakub Jansa

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2021–2022

BACHELOR THESIS

Jana Buriánková

Education of workers in childern´shomes in Domažlice area

Prague 2022

TheBachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Jakub Jansa

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala.v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 21.02.2022

Poděkování

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Jakubovi Jansovi za odborné vedení práce a poskytování cenných informací a rad během zpracování mé bakalářské práce.

Anotace

Cílem této práce je zmapovat úroveň současného vzdělání a motivaci ke vzdělání pracovníků v dětských domovech na Domažlicku a zmapovat také možnosti dalšího vzdělávání zde. Práce pojednává o pracovní pozici vychovatele v dětských domovech a o nárocích, které tato práce klade, o struktuře a organizaci dětských domovů a o obecné motivaci k dalšímu vzdělávání. V praktické části práce byl proveden výzkum formou polostrukturovaných rozhovorů s pracovníky dětských domovů, který se věnoval tématům uvedeným výše. Výzkum je zde také interpretován a jsou shrnuty zjištěné poznatky včetně odpovědí na výzkumné otázky.

Klíčová slova

Dětský domov, motivace ke vzdělání, pedagog volného času, úroveň vzdělání, vychovatel, výchova, vzdělání.

Annotation

The aim of this work is to map the level of current education and motivation for education of workers in children's homes in Domažlice and also to map the possibilities of further education here. The thesis deals with the job position of the educator in children's homes and the demands that this work places, the structure and organization of children's homes and the general motivation for further education. In the practical part of the work, research was conducted in the form of semi-structured interviews with staff of children's homes, which addressed the topics listed above. The research is also interpreted here and the findings are summarized, including answers to research questions.

Keywords

Orphanage, motivation for education, leisure pedagogue, level of education, educator, upbringing, education

OBSAH

ÚVOD **8**

1 TEORETICKÁ ČÁST **10**

1.1 Výchova a vzdělávání 10

1.1 Pedagogický pracovník, vychovatel, pedagog volného času 11

1.2 Dětský domov 14

1.2.1 Systém ústavní a ochranné výchovy v ČR 15

1.2.2 Funkce dětských domovů 18

1.2.3 Pedagogičtí pracovníci v dětském domově a jejich pracovní náplň 19

1.3 Vzdělávání pedagogických pracovníků v dětském domově 20

1.4 Sebevzdělávání a motivace k dalšímu vzdělávání 21

2 PRAKTICKÁ ČÁST **24**

2.1 Výzkum 24

2.1.1 Cíle výzkumu 24

2.1.2 Metodika výzkumu 24

2.2 Interpretace výsledků výzkumu 24

2.2.1 Rozhovory respondentů 25

2.3 Shrnutí výzkumu 30

2.4 Zjištěné problémy a hodnocení 36

ZÁVĚR **39**

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ **41**

SEZNAM ZKRATEK **43**

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ **44**

SEZNAM PŘÍLOH **45**

ÚVOD

Vzdělávání zaměstnanců je obecně ve firmách považováno za klíčové a za hodnotu, která může vytvořit silnou konkurenční výhodu. Vzdělávání je neméně důležité v rámci veřejného sektoru, a to obzvlášť v oblasti sociální. Jakýkoli sociální pracovník, potažmo pedagog, má možnost pozitivně ovlivnit vývoj dítěte a nasměrovat jeho budoucí život správným směrem, který se v závěru velmi pozitivně projeví ve společnosti.

O něco komplikovanější postavení mají pracovníci dětských domovů, kteří v podstatě suplují úlohu rodiče. Obecně lze říct, že děti v dětských domovech mají složitější vstup do života než děti vyrůstající ve stabilních rodinách. Tento složitější start může poté působit v dospělosti dětí a ve společnosti nesčetné problémy. Děti mohou mít problém navazovat vztahy, žít řádný život a zkrátka začlenit se do běžné společnosti. Stát se potom může potýkat s různými problémy, které z nestabilního rodinného prostředí vyplývají.

Lze tedy konstatovat, že vzdělání pracovníků v dětských domovech je klíčové a podstatné. Čím vzdělanější pracovník je (a samozřejmě čím větší praxi má), tím lepší zázemí může dítěti poskytnout, tím lépe s ním bude umět zacházet a tím menší dopad této situace na dítě může být. Samozřejmě vzdělání není jedinou proměnnou, ale lze ji považovat za klíčovou. Proto tato práce pojednává o vzdělávání pracovníků v dětských domovech, a to konkrétně na Domažlicku, kde lze vycházet z osobní praxe autora v rámci činnosti neziskové organizace VE SPOJENÍ, z.s.

Cílem práce je zmapovat možnosti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků dětských domovů na Domažlicku (konkrétně ve Staňkově a v Horšovském Týně) a jejich ochotu, se dále vzdělávat. Sekundárním cílem je zjistit jejich současnou úroveň vzdělanosti. Jako výzkumná metoda byl zvolen kvalitativní výzkum postavený na osobních rozhovorech mezi pracovníky dětských domovů na Domažlicku. V rámci hovorů je pozornost věnována osobnímu postoji pracovníků ke vzdělávání, na pozitiva, která u dalšího vzdělávání vnímají a také na negativa. Dále je pozornost věnována jejich současnému vzdělání a ochotě dále se vzdělávat.

Práce se nejdříve věnuje teoretickému vymezení dané problematiky, kde jsou popsány kapitoly obecně výchova a vzdělání, role pedagogického pracovníka, funkce dětských

domovů a náplň práce pedagogických pracovníků v něm, vzdělávání pedagogických pracovníků a sebevzdělávání a motivaci ke vzdělávání dalšímu.

1 TEORETICKÁ ČÁST

V rámci této části práce nejdříve vymezím pojmy výchova a vzdělávání, následně se budu věnovat pedagogickému pracovníkovi, jeho roli a kompetencím. Poté se zaměřím na systém dětských domovů, jejich funkci, vzdělávání místních pracovníků, a nakonec také motivaci k dalšímu vzdělávání.

1.1 Výchova a vzdělávání

V úvodu práce považuji za podstatné definovat pojmy výchova a vzdělávání, které vedle sebe často vystupují v souvislosti s pracovníky v dětských domovech. Obsáhlou definici toho, co je to výchova, můžeme nalézt v publikaci Stanislava Bendla (2015, s. 84). Ten říká, že *„výchova je závislá na dané kulturní epoše a politickém zaměření“*. Vychovatel by měl být zároveň zodpovědný za kladný výsledek výchovy.

Na stejném místě také uvádí zajímavé definice svých kolegů:

„Výchova je cílevědomým a záměrným vytvářením a ovlivňováním podmínek umožňujících optimální rozvoj každého jedince v souladu s individuálními dispozicemi a stimulujících jeho vlastní snahu stát se autentickou, vnitřně integrovanou a socializovanou osobností.“ (at Pelikán, 1995, s. 36).

„Výchova je uvědomělé a plánovitě organizované a řízení působení člověka podle předem určených cílů a požadavků na jeho život ve společnosti. Musí potlačovat negativní důsledky dědičnosti, rozvíjet pozitivní důsledky dědičnosti, využívat pozitivních vlivů prostředí, měnit prostředí, působí-li negativně a tím rozšiřovat svůj význam při formování člověka a při urychlování jeho rozvoje.“ (at Krejčí, 1991, s. 58).

Oproti tomu vzdělávání je proces, který směřuje k rozvoji schopností, dovedností a vědomostí člověka (is.muni.cz, 2021). Podle Poláka (2017) je vzdělávání procesem utváření osobnosti a osvojování si schopností a dovedností pomocí školního systému. Tedy zjednodušeně bychom rozdíl mezi těmito dvěma pojmy mohli definovat jako rozvoj člověka jako bytosti (výchova) versus rozvoj jeho schopností a dovedností (vzdělávání).

1.1 Pedagogický pracovník, vychovatel, pedagog volného času

Pedagogický pracovník v dětských domovech má speciální úlohu. Jeho profese je poměrně specifickým pedagogickým zaměřením, a proto považuji za důležité vymezit jeho roli ve vztahu k dítěti, náplň práce a předpoklady, které by měl splňovat pro výkon této činnosti. Vedle pedagogického pracovníka se také často setkáváme s pojmem profese, což je výraz, který sám o sobě dokresluje nutnost celoživotní přípravy, vzdělávání a nezastupitelnosti v rámci této profese. (Dosoudil, 2012)

Hlavním specifikem pedagogických pracovníků v dětských domovech je jejich nezastupitelnost v životě dítěte. Tito pracovníci naplňují hlavní roli a poslání dětských domovů. Zároveň je ale těžké vymezit, nakolik pracovník ovlivňuje dítěte ve vývoji, protože na něj má vliv také prostředí v domově a mimo něj. Také je nutno podotknout, že aby byla výchova úspěšná, musí být efektivně sestaven celý tým pracovníků. (Dosoudil, 2012)

Role pedagoga je definována v zákonu č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní nebo ochranné výchovy. Podle tohoto zákona by měl být pracovník prostředníkem pro výchovu a vzdělání dětí v souladu se zákonem. Nicméně je stále toto vymezení velice obecné a mnozí autoři se věnují jeho přesnější definici. Z praxe lze konstatovat, že je nejvíce náročné „suplovat“ roli rodiče, ale zároveň jasně vymezit, že pedagogický pracovník rodičem není. V tomto rozporu vzniká plno dilemat a vnitřních konfliktů, které činí výkon této profese nesmírně náročným. Na druhou stranu podle některých autorů jsou děti schopny pochopit, že pracovník není jejich rodič (mnohdy rodiče mají, jen se o ně nestarají), a tak od pracovníků spíše očekávají podporu a pomoc v zátěžových situacích.

Z nejasné definice výkonu této profese mohou vznikat konflikty ve vztahu k dítěti. Není totiž nikde jasně vymezeno, jaké výchovné činnosti a aktivity má pracovník ve vztahu k dítěti zastávat. Pracovník má dítě připravit na budoucnost, ale často sám pracovník není součástí budoucnosti dítěte. Dítě také může měnit zařízení nebo ho opustit. Pracovníci se navíc střídají, a tak si vypěstovat vztah k dítěti není jednoduché. Také existují výzkumy, které se věnují důležitosti vztahu pedagoga a dítěte, které jasně vypovídají o tom, že pozitivita tohoto vztahu je stejně úměrná spokojenosti s náhradní péčí a jejím výsledkem. (Bendl, 2015)

Dále by měl pracovník působit na dítě tak, aby se mohlo rozvíjet a kultivovat prostřednictvím hodnotného trávení volného času. Trávení volného času v domovech by mělo nahrazovat volný čas v rodinách. Mělo by být tedy smysluplné a zábavné. Také je úkolem pracovníka připravit dítě na jeho budoucí profesní dráhu, motivovat ho a podporovat ho. Do tohoto procesu by mělo být ideálně zapojeno více pracovníků dětského domova, kteří přichází s dítětem do kontaktu. (Dosoudil, 2012)

Tedy z výše uvedeného je zřejmě patrné, jak náročná profese výchovných pracovníků v dětských domovech je. Mezitím, co by si měl pedagog udržet profesionální „odstup“ a věnovat se svědomitě výkonu své profese, je po něm také žádáno navazovat hlubší a méně formální vztah a vytvořit s dítětem hlubší pouto. (Bendl, 2015)

Pracovníci dětských domovů mají své určené pracovní činnosti, které mají za cíl naplňovat funkci dětských domovů. Konkrétní pracovní činnosti se mohou lišit v návaznosti na velikost dětského domova, věku dětí atd. Stejně jako u role pedagogického pracovníka v DD se i tomuto tématu podrobněji věnují různí autoři, kteří detailněji dané pracovní činnosti rozebírají. Základní rámec těchto činností ale upravuje vyhláška č. 438/2006 Sb., kterou se upravují podrobnosti výkonu ústavní výchovy a ochranné výchovy ve školských zařízeních.

V § 2 této vyhlášky se hovoří například o nutnosti nočních služeb, zajišťování stravy, nákupu potravin s pomocí dětí, a další. Dále se výčtu činností věnuje Národní soustava povolání, kde jsou činnosti definovány následovně (nsp.cz, 2021, zkráceno):

- *„Komplexní výchova a vzdělávání zaměřené na specifické potřeby dětí, žáků i studentů se speciálními vzdělávacími potřebami ve školách nebo ve školských zařízeních pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a pro preventivně výchovnou péči.*
- *Vstupní a průběžná pedagogická diagnostika, návrhy opatření pro koncepci výchovné a vzdělávací činnosti, diagnostická a preventivní činnost zaměřená na celkový rozvoj osobnosti a na socializaci, resocializaci a reedukaci včetně navrhování cílených opatření k optimalizaci procesu výchovy a vzdělávání v rámci školy, školského nebo jiného zařízení.*
- *Podněcování osobního vývoje dětí, žáků i studentů.*
- *Koordinace protidrogové prevence v příslušném zařízení.*

- *Samostatné uplatňování speciálně pedagogických postupů a provádění specifických pedagogických vyšetření a velmi náročných pedagogických činností.“*

Podle NSP patří k činnostem pracovníka také poradenství, vytváření programů inkluze a integrace, diagnostická a konzultační činnost, aplikace diagnostických a výchovných metod, vedení evidence a další záležitosti vyplývající z pedagogické činnosti. (nsp.cz, 2021)

Jak je již výše uvedeno také různí autoři se věnují činnostem pedagogického pracovníka v dětských domovech podrobněji. Zmiňované zákonné definice se totiž věnují veškerým pracovníkům v různých zařízeních ústavní péče a nemusí se tedy týkat konkrétně dětských domovů. Například Dosoudil (2012, s. 29) říká, že by pracovník měl především *„zajistit péči a bezpečnost dětí, výchovu a jejich seberozvoj“*. Škovier (2007, s. 106) provedl výzkum přímo na pracovnících dětských domovů a z něj vyplynulo, že mezi základní pracovní činnosti patří pomoc s přípravou do školy, příprava jídla a udržování čistoty. Stejný autor také uvádí, že činnost věnující se výchově dětí tvoří zhruba třetinou část veškerých povinností pracovníků. Mátel (2019, s. 91) zase vymezuje jedenáct okruhů činností těchto pracovníků podle četnosti, které uvádím níže:

1. *„rozvoj dítěte,*
2. *dozor,*
3. *organizace,*
4. *administrativa,*
5. *komunikace,*
6. *doprovod dítěte,*
7. *podpůrné terapeutické činnosti,*
8. *naplnění vlastních potřeb,*
9. *pedagogická diagnostika,*
10. *udělování příkazů,*
11. *specializované činnosti.“*

Odborníci se také shodují, že pro výkon této profese je potřeba disponovat určitými znalostmi a dovednostmi, ale také osobnostními předpoklady. Je nutno podotknout, že pouhá vzdělanostní kvalifikace nedělá z pracovníka skvělého zaměstnance, ale je

potřeba disponovat také určitými předpoklady a splňovat jisté podmínky. Základní podmínky určuje zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, který v § 3 stanovuje, že člověk musí splňovat následující:

a) *„je plně způsobilý k právním úkonům,*
b) *má odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává,*
c) *je bezúhonný,*
d) *je zdravotně způsobilý a*
e) *prokázal znalost českého jazyka, není-li dále stanoveno jinak.“*

K tomuto lze také doplnit, že by pracovník měl být vyzrálý z důvodu svého působení na děti. Dále by měl být pracovník psychicky odolný, empatický, tolerantní, zodpovědný, důsledný a měl by umět řešit problémy. Obecně by každý sociální pracovník měl mít touhu po edukaci a reedukaci a také manažerské kompetence. (Kutnohorská, 2012)

U pedagogů zase obecně platí, že by měli umět rozvíjet dítě v samostatnou osobnost, která sebe rozvíjí, umí poznat sama sebe, své klady i své nedostatky. Pracovník by měl také vykonávat funkci poradenství, kdy by měl umět dítě motivovat a zároveň mu vyjádřit dávku empatie. (Procházka, 2012)

1.2 Dětský domov

Do dětských domovů jsou umístěny děti od tří do 18 let s nařízenou ústavní výchovou, a zároveň musí plnit podmínku, že nemají žádné výrazné poruchy chování. Tyto děti jsou potom vzdělávané v běžných školách. Mezi hlavní funkce dětského domova patří funkce vzdělávací, výchovná a sociální. Výjimečně zde mohou být umístěny nezletilé matky s dětmi. Sourozenci by měli být umístěni do stejného dětského domova, a to na základě zákona č. 359/1999 Sb.

Strukturu dětského domova udává zákon č. 109/2002 Sb. Děti jsou rozděleny do skupin po šesti až osmi dětech. Skupiny jsou různorodé, podle různého věku a pohlaví. V jednom dětském domově potom najdeme od dvou do šesti rodinných skupin. (Arnoldová, 2016)

V dětských domovech je zajišťována náhradní péče o děti. V případě, kdy není možné, aby se o dítě starala biologická rodina, může být dítě umístěno do ústavní péče.

Umístění do ústavní péče definuje nový občanský zákoník, tedy zákon č. 89/2012 Sb. Zde v §971 odst. 1 a 2 stojí že:

„(1) Jsou-li výchova dítěte nebo jeho tělesný, rozumový či duševní stav, anebo jeho řádný vývoj vážně ohroženy nebo narušeny do té míry, že je to v rozporu se zájmem dítěte, anebo jsou-li tu vážné důvody, pro které rodiče dítěte nemohou jeho výchovu zabezpečit, může soud jako nezbytné opatření také nařídit ústavní výchovu. Učiní tak zejména tehdy, kdy dříve učiněná opatření nevedla k nápravě. Soud přitom vždy zvažuje, zda není na místě dát přednost svěření dítěte do péče fyzické osoby.

(2) V případě, že rodiče nemohou z vážných důvodů zabezpečit výchovu dětí na přechodnou dobu, svěří soud dítě do zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc, a to na dobu nejdéle šesti měsíců.“

Ústavní výchova ale není první volbou, spíše až tou poslední. Soud má podle zákona povinnost zkoumat jiné možnosti umístění dítěte do péče, ideálně do péče osoby z rodiny. Pokud se přeci jen soud rozhodne svěřit dítě do ústavní péče, vybírá zařízení podle věku dítěte a charakteristiky jeho potřeb. Dětské domovy jsou zařízeními spadajícími pod MŠMT, které se věnuje institucionální výchově a zpracovalo také související dokument s názvem Institucionální výchova, kde je metodiky definováno vedení těchto zařízení.

1.2.1 Systém ústavní a ochranné výchovy v ČR

Na začátku této kapitoly bude pozornost věnována terminologickému dilematu, kterému se autoři věnují. Často se zabývají termínem náhradní výchovná péče, popř. náhradní výchova nebo náhradní péče. Podle Novotného (2014, s. 193), který se zabývá právní stránkou věci, pojem péče zcela nesplňuje nároky, které jsou na pedagogy v souvislosti s výkonem činnosti kladeny. Podle Novotného je totiž *„péče spíše materiálním zabezpečením než komplexní výchovnou činností“*, kterou musí pedagog v DD vykonávat. Spíše se přiklání k zavedení jednotného termínu „výchova“, a to z důvodu, že výchova je komplexnější pojem, který zahrnuje také rozvoj osobnosti, což je podle něj v případě, kdy dítě vyrůstá bez rodičů, zcela zásadní. Zákon se přiklání a pracuje v tomto ohledu tedy s termínem výchova.

Jak již bylo řečeno, legislativně je problematika DD ukotvena v zákoně č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních. V tomto zákoně je činnost zařízení ústavní péče definována v § 1 v odst. 1 a 2 následovně:

„(1) Ve školských zařízeních pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a ve školských zařízeních pro preventivně výchovnou péči, kterými jsou střediska výchovné péče, musí být zajištěno základní právo každého dítěte na výchovu a vzdělávání v návaznosti na ústavní principy a mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, jimiž je Česká republika vázána, vytvářeny podmínky podporující sebedůvěru dítěte, rozvíjející citovou stránku jeho osobnosti a umožňující aktivní účast dítěte ve společnosti. S dítětem musí být zacházeno v zájmu plného a harmonického rozvoje jeho osobnosti s ohledem na potřeby osoby jeho věku.

(2) Účelem zařízení je zajišťovat nezletilé osobě, a to zpravidla ve věku od 3 do 18 let, případně zletilé osobě do 19 let, na základě rozhodnutí soudu o ústavní výchově nebo ochranné výchově nebo o předběžném opatření náhradní výchovnou péči v zájmu jeho zdravého vývoje, řádné výchovy a vzdělávání. Zařízení spolupracují s rodinou dítěte a poskytují jí pomoc při zajišťování záležitostí týkajících se dítěte, včetně rodinné terapie a nácviku rodičovských a dalších dovedností nezbytných pro výchovu a péči v rodině. Zařízení poskytují podporu při přechodu dítěte do jeho původního rodinného prostředí nebo jeho přemístění do náhradní rodinné péče.“

Dále jsou v § 2 vymezeny typy ústavních zařízení jako:

„a) diagnostický ústav,

b) dětský domov,

c) dětský domov se školou,

d) výchovný ústav.“

Další související legislativou jsou Standardy kvality péče o děti ve školských zařízeních pro výkon ústavní a ochranné výchovy a preventivně výchovné péče vydané v roce 2015. Tyto standarty mají zajistit, aby byla ústavní péče vykonávána stejně a stejně kvalitně ve všech zařízeních. (Pacnerová, 2015)

Pro zajímavost uvádím také níže tabulku, která poskytuje počet ústavních zařízení tak, jak je vymezuje zákon, a počet dětí, které jsou v nich umístěny ke školnímu roku 2020/21. Zajímavá je také změna počtu dětí v domovech uvedená procentuálně za posledních 5 a 10 let (k těmto údajům je také tabulka upravena). Podle této statistiky počet dětí v ústavních zařízeních klesá.

Tabulka 1 Počet ústavních zařízení a počet dětí

Školní rok	**Počet celkem**	**Děti celkem**	**DD**		**DD se školou**		**Výchovné ústavy**		**Diagnostické ústavy**	
			Počet	Děti	Počet	Děti	Počet	Děti	Počet	Děti
2010/11	228	7 397	150	4 628	31	760	33	1 445	14	564
2015/16	213	6 482	144	4 260	28	741	28	1 089	13	392
2020/21	203	6 446	137	4 303	28	740	25	1 035	13	368
Meziroční změna	0,0%	-1,6%	0,0%	-1,0%	0,0%	-8,1%	0,0 %	2,3 %	0,0 %	-5,9 %
Změna za 5 let	-4,7 %	-0,6 %	-4,9 %	1,0 %	0,0 %	-0,1 %	-10,70	-5,0 %	0,0 %	-6,1 %
Změna za 10 let	-11,0 %	-12,9 %	-8,7 %	-7,0 %	-9,7 %	-2,6 %	-24,2 %	-28,4 %	-7,1 %	-34,8 %

Zdroj: czso.cz, 2021

Ačkoli je patrné, že počet dětí umístěných do zařízení v čase klesá, což je jistě dobrou zprávou, stále je zde umístěno k letošnímu roku 6 446 dětí, což je velké číslo. Soud má povinnost zde děti umístit až jako poslední možnost. Můžeme si tedy klást jen otázku, zdali opravdu těchto téměř 6,5 tisíce dětí jinou možnost, než DD nemá.

Na tomto místě bude uvedena také statistika týkající se dětí umístěných v ústavních zařízeních v ČR souhrnně. Tato statistika je zajímavá z pohledu, jaké funkce musí pedagogický pracovník naplňovat především, a jaká jeho činnost je nejvíce vyžadována vzhledem ke struktuře dětí v DD umístěných. Údaje ohledně pohlaví, národnosti a vzdělání dětí uvádím v tabulce níže, opět v rozmezí 5 let.

Tabulka 2 Struktura dětí v DD

Školní rok	Děti celkem	Pohlaví		Cizinci	Vzdělání			
		Dívky	Chlapci		Před povinnou školní docházkou	Povinná školní docházka	Ve středním vzdělávání	VŠ a VOŠ
2010/11	5 388	2 382	3 006	56	415	3 445	122	58
2015/16	5 001	2 227	2 774	51	463	3 116	1 240	65
2020/21	5 043	2 245	2 798	57	462	3 480	891	71

Zdroj: cszo.cz, 2021

1.2.2 Funkce dětských domovů

Hlavní funkce DD najdeme v zákoně. Tato vymezení ale nemusí být dostačující, proto se funkcím DD věnují hojně také autoři. Arnoldová (2016, s. 106) uvádí, že „*DD má tři základní funkce. První je podle ní zajištění zázemí a péče, a to z důvodu, že děti jsou skupinou, která se o sebe neumí sama postarat. Jako další funkce uvádí výchovu, socializaci a zamezení vyloučení*“. Autorka neopomíjí ani historickou funkci DD, a to ochranu společnosti. Pokud by DD neexistovaly, je značně ohrožena výchova těchto dětí, které mohou později trpět socializačními problémy a mohou přispívat ke zvyšující se kriminalitě a dalším nežádoucím sociálním jevům. Toto tvrzení podporuje také Szabová, která říká, že DD mají děti připravit na reálný život, připravit na výkon povolání a připravit je na odchod do běžného života.

Legislativní stránka je zmíněna v předchozí kapitole. I ta určuje funkci dětských domovů. Například se hovoří o emoční stránce, kterou mají DD zajistit. Sem patří především budování důvěry a vztahů. Pedagogický pracovník by měl dítěti pomoci překonat jeho psychovývojovou krizi. Jednou z hlavních funkcí DD by tedy mělo také být zamezit represi. Významně může pomoci kariérní poradenství. (Jánský, 2014)

Na tomto místě je podstatné také zmínit negativní vlivy pobytu v DD. Tyto vlivy se netýkají kvality DD nebo pracovníků (i když i to někdy může být obtíží), spíše se jedná o psychické potíže, které mohou být s pobytem v DD spojeny. Jednat se může např. o

hospitalismus, tedy situaci, kdy si osoba natolik zvykne na pobyt v DD, že pro ni není možná adaptace na život mimo něj. Může se také objevovat snaha vrátit se do „ústavní“ péče formou snahy porušovat normy a dostat se tak do vězení nebo jiného institucionálního zařízení. Také se může objevovat ideologizace, tedy vzhlížení k autoritám či hodnotám, které nejsou žádoucí. Může se jednat např. o uznání v případě šikany slabšího apod.

Někteří autoři také upozorňují na zvýšenou pravděpodobnost kriminality u jedinců, kteří si prošli ústavní péčí. Jiní uvádí jako problém výskyt psychických a fyzických nemocí. Děti také často trpí hyperaktivitou nebo jsou deprivované. Ptáček (2013, s. 31) uvádí, že existuje výzkum provedený v letech 2010-2013, *„který se zaměřuje na vývoj dětí, které absolvovaly ústavní výchovu“*. Z výzkumu vyplývá, že děti mají značné obtíže se adaptovat na život, mají komplikované vztahy, cítí se osaměle, mají nízké sebevědomí a podobně. Absence biologické rodiny či jiné rodiny ve vývoji člověka zanechá následky. Novotná (2016, s. 51) k tomuto dodává, že *„je nutné zaměřit se na přechod dětí z DD do běžného života, který je často podceňován, ale je velmi zásadním momentem v životě jedince“*. Autorka tvrdí, že neexistuje jasně ucelený systém, který by lidem z DD pomáhal při přechodu do běžného života, což působí potíže. Obtíže působí fakt izolovanosti a malém povědomí o reálném světě. Lidé opouštějící DD nemají finanční, sociální ani emoční zázemí. Běhounková (2012, s. 154) uvádí, že zde mohou pracovníci DD sehrát významnou roli, *„pokud se budou zajímat o odchozí z DD i po jejich odchodu“*.

1.2.3 Pedagogičtí pracovníci v dětském domově a jejich pracovní náplň

Povinnosti a pracovní náplň vychovatele v DD je stanovena v nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. V rámci tohoto nařízení najdeme definici povinností vychovatele, které jsou rozděleny do různých platových tříd. Čím vyšší platová třída, tím vyšší jsou povinnosti vychovatele. Vychovatelská činnost je zde popsána jako činnost, která rozvíjí zájmy, znalosti a schopnosti dětí. Také se zde zohledňuje potřeba dívat se na děti specifiky a zohledňovat při jejich výchově různé metody a techniky. Také je zde vymezena nutnost práce se specializovanými metodami výchovné práce u dětí se speciálními vzdělávacími potřebami. Konkrétní popis práce poté stanovuje samo výchovné zařízení podle svých potřeb a zkušeností.

Vychovatel má také na děti působit vlastním příkladem a vést ho k práci v domácnosti, dobrému hospodaření s financemi, starost o zdraví dětí a podobně. Vystupuje také jako prostředník ve vztahu ke vzdělávání. Sleduje prospěch dětí, pomáhá jim ve školních povinnostech. Vychovatel se také účastní různých výletů a dalších činností, které pořádá zařízení. Organizuje také zájmovou činnost dětí a snaží se, aby děti byly schopny získat veškeré praktické dovednosti pro vedení vlastního samostatného života. Vychovatel také musí spolupracovat se svými kolegy, a i v rámci jiných rodinných skupin. Měl by se snažit také o to, aby byl přístup všech vychovatelů v zařízení k dětem jednotný a také vykonává práce, které zabezpečují plynulý chod zařízení.

Také je vhodné doplnit, že vychovatel v dětském domově by měl jistě cítit určité poslání ve své práci. Povolání vychovatele nejde bezesporu vykonávat „jen tak". Vychovatel by měl mít vztah k dětem, mělo by mu záležet na jejich výchově, měl by si uvědomit svůj velký přínos nejen v životě dítěte, ale také celé společnosti. Měl by mít touhu děti rozvíjet a starat se o ně, vytvářet pocit jistoty a bezpečí a také pomáhat dětem v seberealizaci. Měl by zkrátka také vnitřně cítit, že zde je jeho místo.

1.3 Vzdělávání pedagogických pracovníků v dětském domově

Vzdělání a odborná způsobilost vychovatelů je upravena v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících. Výše jsou uvedeny některé požadavky na pracovníky, které tento zákon klade (bezúhonnost atd.). V otázce vzdělávání je v §16 tohoto zákona stanoveno, že vychovatel, který vykonává činnost ve výchovném zařízení, je kvalifikován pro výkon této pozice souvisejícím vysokoškolským vzděláváním zaměřeným na pedagogiku, konkrétně sociální nebo speciální pedagogiku. Případně je možné také vzdělávat se v programech celoživotního vzdělávání nabízených vysokou školou v souvisejících programech. V tomto paragrafu je také uznáno středoškolské vzdělání pedagogického zaměření pro výkon této profese. V §24 stejného zákona v odst. 1 je stanoveno, že:

„Pedagogičtí pracovníci mají po dobu výkonu své pedagogické činnosti povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovují, udržují a doplňují kvalifikaci."

Dále je v odst. 3 a odst. 4 stejného zákona stanoveno, že:

„(3) Ředitel školy organizuje další vzdělávání pedagogických pracovníků podle plánu dalšího vzdělávání, který stanoví po předchozím projednání s příslušným odborovým orgánem. Při stanovení plánu dalšího vzdělávání je nutno přihlížet ke studijním zájmům pedagogického pracovníka, potřebám a rozpočtu školy.

(4) Další vzdělávání pedagogických pracovníků se uskutečňuje

a) na vysokých školách, v zařízeních pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a v jiných zařízeních (dále jen "vzdělávací instituce") na základě akreditace udělené ministerstvem,

b) samostudiem,

c) dalším vzděláváním zdravotnických pracovníků podle zvláštního právního předpisu v případě učitelů zdravotnických studijních oborů.“

Pro výkon činnosti vychovatele jsou z hlediska vzdělání důležité základní kompetence v oblasti pedagogiky a psychologie. Z psychologie jsou důležité především znalosti vývojové psychologie a rozpoznání různých odchylek, poznání procesu učení a mechanismů sociálního učení. Rozpoznání těchto odchylek vede k jejich včasné identifikaci a také k možnosti nápravy či zakročení s předstihem. Vychovatel by měl také disponovat schopností sebepoznání a sebereflexe a poznáním druhých. Toto umožňuje vychovateli lépe komunikovat se svými svěřenci, zvládat konflikty a poskytnout jim kvalitní zpětnou vazbu. (Bendl, 2015)

Studenti se v rámci studia učí porovnávat teorii s praxí a učí se, jak zlepšovat uvedené metody, aby měla výchova v praxi vyšší dosah. Také slouží praxe při studiu k ujasnění role a roviny pedagogického působení. Také je podstatné znát práci ve skupině dětí. Podstatné jsou také znalosti z oblasti sociální pedagogiky. Zde se jedná o různá sociální témata jako je šikana, socializace apod. Podstatné je také vzdělávání v oblasti pedagogické psychologie. Jedná se o pochopení učení jako psychologického procesu tak, aby mohl vychovatel pomáhat svěřencům ve školních aktivitách. Vychovatel by měl také zvládat motivaci, diagnostické metody a způsoby rozvoje potenciálu. (Bendl, 2015)

1.4 Sebevzdělávání a motivace k dalšímu vzdělávání

Sebevzdělávání je sebeurčení dospělých, kdy si sám člověk určuje tempo, obsah i styl výuky a další. Sebevzdělávání a další vzdělávání je v zájmu andragogiky. Podle některých autorů vede sebevzdělávání k větší efektivitě a také rozvíjí motivaci. U dospělých lidí si můžeme všimnout jiných motivací ke vzdělávání. Další vzdělávání u pracovníků v DD je definováno zákonem. Z osobní zkušenosti ale vím, že jsou i tací pracovníci, kteří se také vzdělávají nad rámec zákonem stanovených povinností. Další vzdělávání a sebevzdělávání má sloužit ke zlepšení výkonu praxe a k prohloubení znalostí, aby došlo k větší efektivitě pracovního procesu. Často ale sebevzdělávání stojí v cestě různé překážky jako je čas nebo finance.

Další vzdělávání je podstatné z důvodu aktualizace. Potřeby se mění, doba se mění, nové poznatky přibývají a je potřeba nezaostat. Také vzdělání pomáhá zlepšovat kvalifikaci. Specifikem u vzdělávání dospělých je zaměření vzdělání a jeho využitelnost v praxi. Sebe vzdělávání je celoživotním procesem. Při práci s lidmi a dětmi to platí dvojnásob. Sebevzdělání by mělo vést ke zdokonalení sebe sama a svého chování, popř. své kariéry. Sebevzdělání je také ovlivněno dalšími faktory jako je motivace a vlastnosti člověka.

V rámci této kapitoly je pozornost věnována motivaci ke vzdělávání dospělých, potažmo pracovníků v DD. Pozornost je zaměřena především na motivační stránku a vlastní aktivity, a tedy nebudou zde uvažovány vzdělávání nařízené státem v rámci legislativy, protože takové vzdělávání nejsou otázkou osobní motivace, ale jsou otázkou povinnosti. V otázce motivace je důležité vymezit motivaci jako takovou, následně se věnovat motivaci vnitřní a vnější, a nakonec představit překážky, kterým dospělí při dalším vzdělávání čelí. V soukromé sféře je význam vzdělávání a motivace k dalšímu vzdělávání zřejmé. Ve sféře státní a v otázkách DD by se mělo nad rámec povinností jednat o osobní přesah, motivaci a snahu učinit změnu.

Nejdříve bude uvedena definice motivace. Tu Plamínek (2015, s. 135) definuje jako *„proces, ve kterém aktivity prostředí a vnitřního rozpoložení vytvářejí napětí, soustředění a aktivity, které vedou ke stanovenému cíli“*. Dále se o ní vyjadřuje jako o energizaci a o podnět k akci. S motivací často vystupuje také pojem motiv. Mezitím co motivace je soustavné jednání a tendence k tomuto jednání, motiv je důvodem tohoto

jednání. Motiv může být dlouhodobý mezitím co motivace pouze krátkodobá. Motivy mohou být vědomé i nevědomé. Motivem může být nabídka, výhoda, naplnění potřeby nebo v podstatě cokoli, co člověku přinese užitek, popř. mu pomůže vyhnout se něčemu nepříjemnému (např. motiv pečovat o zdraví a vyhnout se nemoci).

Potřeby, které mohou být v rámci motivace naplňovány dělíme na biologické, primární psychické a psychosociální potřeby. Pro další vzdělávání mohou být motivy z kategorie psychosociálních. Zde můžeme zařadit sociální kontakt, profesní důvody, osobní motivace, zapojení do života, rozšíření vlastních zájmů nebo očekávání okolí. (Plamínek, 2015)

U motivace dospělého pro další vzdělávání je nutná potřeba vzdělávání. Dospělý musí cítit, že další vzdělávání je pro něj důležité, podstatné, a že se ho chce účastnit. Motivem zde může být profesní růst, naplnění vlastních zájmů, snaha se zdokonalovat v profesi a další. Je nutné si také uvědomit, že u dospělého může vzdělání naplnit pouze určitou aktuální potřebu (potřebuji se naučit určitou dovednost) nebo může vycházet z nastavení osobnosti (chci se vzdělávat, protože jsem taková). Motivaci k dalšímu vzdělávání ovlivňuje také zkušenost se vzděláváním. V sociální oblasti jsou motivy pro další vzdělávání různé. Vzdělávání a povinnost k němu určuje jednak zákon, samotní pracovníci se ale mohou také vzdělávat po své vlastní ose. Často zde bývá motivem zájem o obor, snaha pomoci, oddanost své činnosti, nebo měnící se prostředí a nároky na pedagoga. Naopak demotivačními faktory mohu být nedostatečné kvalitní vzdělání a jeho nabídka, popř. finanční nároky. (Elichová, 2017)

Vzdělání dospělých je ale komplikované kvůli překážkám, které jim ve vzdělávání brání. Obecně jsou překážkami nutnost starat se o rodinu, případné zdravotní obtíže, nemožnost chybět v práci, finanční bariéry a podobně. V cestě mohou dospělým stát ale také osobnostní záležitosti jako negativní zkušenost ze školy, přesvědčení, že umím dost, malý zájem o vzdělání a vlastní růst. Nebo nedůvěra v efektivitu získaného vzdělání. Různé výzkumy také poukazují na to, že menší motivaci ke vzdělávání mají lidé s nižším dosaženým vzděláním, menší motivaci mají také starší lidé a ženy (z důvodu starosti o děti). (Elichová, 2017)

2 PRAKTICKÁ ČÁST

V rámci této části práce bude proveden kvalitativní výzkum mezi pracovníky dětských domovů na Domažlicku. Výsledky výzkumu budou poté interpretované a na jejich základě zmapována úroveň a možnosti dalšího vzdělávání místních pracovníků.

2.1 Výzkum

2.1.1 Cíle výzkumu

Cílem práce je zmapovat možnosti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků dětských domovů na Domažlicku (konkrétně ve Staňkově a v Horšovském Týně) a jejich ochotu, se dále vzdělávat. Sekundárním cílem je zjistit jejich současnou úroveň vzdělanosti.

V rámci práce byly stanoveny tři výzkumné otázky:

HO1: Jaké možnosti dalšího vzdělávání mají pracovníci DD na Domažlicku?

HO2: Jaká je jejich ochota se dále vzdělávat?

HO3: Jaká je jejich současná úroveň vzdělanosti?

2.1.2 Metodika výzkumu

Jako výzkumnou metodou byl zvolen rozhovor s pracovníky dětských domovů ve Staňkově a v Horšovském Týně. Jedná se kvalitativní výzkum.

Kvalitativní metoda byla zvolena z důvodu zohlednění individuality a také z omezeného počtu pracovníků dětských domovů. Dotazníkové šetření by nebylo příliš vypovídající z faktu, že pracovníků je málo a zvolené téma vzdělávání a motivace k dalšímu vzdělávání je příliš individuální záležitostí. Výhodou rozhovorů je také možnost jít do hloubky v důležitých tématech a také se lépe naladit na respondenta a v bezpečném prostředí mu umožnit sdělit svůj názor otevřeně a upřímně. Rozhovor také umožňuje opravdové porozumění a sledování individuálních procesů a motivů. (Hendl, 2016)

2.2 Interpretace výsledků výzkumu

V rámci výzkumu byli dotazováni pracovníci ve dvou dětských domovech, a to v Horšovském Týně a ve Staňkově. Pro přesnější interpretaci výsledků byly odpovědi rozděleny podle konkrétních dětských domovů, aby byly případně lépe rozpoznatelné rozdíly, které mohou mezi jednotlivými dětskými domovy být.

2.2.1 Rozhovory respondentů

V rámci této kapitoly budou popsány výsledky jednotlivých rozhovorů s respondenty. Respondenti jsou rozděleni do skupin podle DD, kde pracují.

R1 DD HT

R1 je stále studentkou. V současné chvíli má dokončené střední pedagogické vzdělání a doplňuje si vzdělání další. Tento respondent tedy není zcela relevantním respondentem, protože ještě nemá ukončené vzdělání a nemá delší praxi. Nicméně i přesto zde budou odpovědi zahrnuty, protože mohou vypovídat alespoň o motivaci k dalšímu vzdělávání. Vzhledem k této situaci ještě R1 neabsolvovala žádné další doplňující kurzy ani vzdělání. Nicméně z vlastní iniciativy absolvovala kurz první pomoci, který je často požadavkem pro práci v DD. Přínos kurzu, který R1 absolvovala hodnotí kladně jako zajímavý kurz s množstvím užitečných informací. Názor na možnosti dalšího vzdělávání R1 nemá, protože se tímto ještě nezabývala kvůli svému současnému studiu. Nicméně i přesto cítí motivaci k dalšímu vzdělávání, protože se ráda učí nové věci, které může uvést do praxe. Zároveň je R1 také názoru, že jí studium dokázalo připravit na praxi obstojně, protože se praxe již účastní v rámci vzdělávání a velmi ji to profesně obohacuje. Efektivní vzdělání by podle R1 mělo splňovat především praktičnost a objektivnost. R1 také oceňuje, pokud vzdělání vede někdo, kdo má bohaté zkušenosti z praxe. Vzdělávání to podle ní velmi obohacuje. R1 také uvedla, že jsou jí předkládány možnosti dalšího vzdělání v rámci DD, kde má praxi, ale zatím jim nevěnuje pozornost. R1 také uvedla, že by ráda nejdříve ukončila vzdělání a poté se věnovala dalšímu rozvoji, na který se ale těší.

R2 DD HT

R2 uvedla, že studovala mimo obor a studium si dodělával posléze formou nástavbového studia. Za přínos studia považuje to, že jí umožnilo dále pracovat v DD, nicméně již před vzděláním zde disponovala 20letou praxí, a tak jí studium dalo méně než „nováčkovi“. Uvedla ale také, že ji zaujaly jednotlivé přednášky na témata, kde znalosti neměla, jako je třeba psychologie. Mezi další absolvované kurzy R2 uvedla: *„šikana, rasismus a xenofobie, kurz počítačové gramotnosti, kurz první pomoci, kurz kreativního vyrábění“*. R2 také uvádí, že všechny kurzy absolvovala z vlastní iniciativy, protože v rámci DD jsou povinné pouze kurz první pomoci, školení bezpečnosti práce a referenční zkoušky k řidičskému průkazu. Uvedla, že organizace sama pracovníky do dalšího vzdělávání nenutí. K přínosu dalšího vzdělávání je R2 skeptická. Uvádí, že ji nejvíce obohatily praktické kurzy jako je kurz první pomoci, ale také uvádí, že kurzy byly vedeny většinou osobami, které mají v praxi méně zkušeností, což pro R2 bylo neobohacující. Také jí vadí, že vzdělávání není kontinuální, ale pouze nárazové. Podle R2 je ale nabídka kurzů dostatečně široká. Osobně by preferovala spíše menší nabídku vzdělání, ale za to vedenou kvalitními lektory ideálně s návazností a dalším pokračováním. Podle ní by takové vzdělávání mělo větší přínos. Motivaci ke vzdělávání ale osobně pociťuje, podle ní je to nezbytnost. I přesto ale zastává názor, že nejlepším vzděláním je praxe, a že ji nejvíce zkušeností předala služebně starší kolegyně. Kvalitní vzdělávání by podle ní mělo skloubit praxi, teorii a také praktické dovednosti. Jako další vzdělání by uvítala kurzy *„psychologie týraného dítěte, vliv sociálně patologického prostředí na dítě atd.“* Tyto kurzy jsou podle ní dostupné.

R3 DD HT

R3 je názoru, že jí studium na škole dobře připravilo pro výkon budoucího povolání, a to jak po stránce teoretické, tak po stránce praktické. Nicméně ze vzdělání absolvovala prozatím pouze speciální pedagogiku na vysoké škole. R3 má dlouhou praxi (24 let) a za tu dobu se účastnila mnoha kurzů, které si už ani nevybaví. Jako příklad uvedla kurzy řeč těla, šikana, agresivita u dětí, syndrom CAN aj. Přínos těchto kurzů pro profesi hodnotí pozitivně. Každý z kurzů jí podle jejího názoru něco dal. Zároveň je podle ní nabídka kurzů dostatečně široká, ale její překážkou ve vzdělávání je čas a motivace. V současné situaci především s ohledem na pandemii, necítí potřebu se vzdělávat, protože jí nevyhovuje online forma. Podle jejího názoru ji vzdělání dokáže výrobně připravit na praxi, pokud je prakticky zaměřeno. Kvalitní vzdělání by také mělo být

přednášeno od člověka s praxí v oboru. Možnosti dalšího vzdělávání R3 zjišťuje z nabídkového listu Plzeňského kraje, kde si vybírá kurzy podle toho, jak se jí líbí. Zatím nad další vzděláním neuvažuje a nehledá.

R4 DD HT

R4 je také studentkou, která v současné chvíli studuje a vzdělává se v této oblasti. Prozatím si stihla doplnit pouze kurz asistenta pedagoga. Jiné kurzy zatím nestihla navštívit. Přínos vzdělávání doposud hodnotí jako obohacující, protože poznatky využívá v praxi. Prozatím ji nenapadlo, že by byly další možnosti vzdělávání. Motivaci ke vzdělávání ale pociťuje. Motivátorem je pocit větší profesionality. Také hodnotí vzdělání tak, že ji dokáže připravit efektivně na výkon profese. Vzdělání by podle ní mělo být především praktické. Kdyby nabídku dalšího vzdělání hledala, učinila by tak on-line. Zatím také nemá představu o dalším preferovaném vzdělání.

R5 DD HT

R5 hodnotí vzdělání jako přínosné, ovšem v oblasti volnočasových aktivit hodnotí jako přínosnější doplňující vzdělání. Kurzů absolvovala opravdu hodně. Sama uvádí následující: *„Práce s dětskou a adolescentní skupinou, Účinné kroky při výchově dětí a žáků s ADHD a poruchami chování, Práce s dětmi závislými na omamných látkách, relaxační techniky. Vzdělávání: vychovatelství – ZČU Plzeň (celoživotní vzdělávání), speciální pedagogika – UK Praha (celoživotní vzdělávání), učitelství praktického vyučování – ČZU Praha (bakalářské studium).“* Odborné vzdělání doplnila podle požadavků zaměstnavatele, ale ostatní vzdělání navštívila z vlastní iniciativy. Přínos vzdělání hodnotí jako významný pro její profesi. Nabídka dalšího vzdělávání je podle ní dostačující. Motivací k dalšímu vzdělání je jí osobní touha po vzdělání. Podle ní kvalitní vzdělání dokáže rozšířit praxi. Kvalitní vzdělání by podle ní právě na praxi mělo odkazovat. Další vzdělání zjišťuje pomocí vlastní aktivity. Z rozšířeného vzdělání by si přála doplňující magisterské vzdělání, ale není pro ni možné z důvodu vzdálenosti.

R6 DD HT

R6 je také studentkou a potřebné vzdělávání si teprve dodělává. V současné chvíli si doplnila pouze kurz asistence pedagoga. V rámci vlastní iniciativy zatím nenavštívila

žádné doplňující vzdělávání, a tedy nemůže posoudit přínos tohoto vzdělávání. Nabídka vzdělání je podle ní ale dostačující, bohužel je názoru, že mnoho vyučujících nemá příliš zkušeností s praxí. Motivaci ke vzdělávání cítí z hlediska udržení konkurenceschopnosti, ale demotivujícím faktorem je pandemická situace, kdy není motivována ke vzdělávání on-line. Podle ní by také měli učit lidé, kteří jsou z praxe a mají praktické zkušenosti. Ve vzdělávání vnímá mnoho teoretiků, ale následná praxe je poté jiná, a to jí vadí. Také by podle ní vzdělávání mělo jít více do hloubky. Zároveň uvádí, že by si další vzdělání nechala doporučit od zaměstnavatele nebo by si ho našla na internetu. V současné chvíli ji neláká žádné vzdělávání a žádné ani nevyhledává.

R7 DD HT

R7 je názoru, že škola jí dala široký záběr teoretických znalostí, ale zároveň že pouze díky praxi se naučila, co potřebovala. Doplňující vzdělávání absolvovala následující: *„Kurzy v oblasti psychologie dětí, komunikace s dětmi, kurz první pomoci, Montessori, slovní sebeobrany. Absolvovala jsem logopedii, asertivitu, školu hrou, týdenní prázdninové kurzy k výchovné práci a osnovám pro MŠ.“* Většina kurzů jí byla doporučena v rámci celoživotního vzdělávání. přínos kurzů hodnotí neutrálně. Kurzy podle ní nejdou příliš do hloubky a praxi se nevyrovnají. Podle ní je také nabídka dalšího vzdělávání velmi rozsáhlá a každý si z ní jistě vybere. V současné chvíli nepociťuje k dalšímu vzdělávání motivaci z důvodu vytížení. Vzdělání může podle ní být zajímavá směrovka, ale nejlepší je podle ní praxe. Podle ní je důležité stálé vzdělávání. Vzdělávání hledá především na internetu.

R1 DD S

R1 uvádí, že ji škola připravila na budoucí praxi velmi dobře. V rámci své profese zatím absolvovala pouze vysokoškolské vzdělání v oblasti sociální pedagogiky. Praxe R1 v DD je přes 20 let a za tu dobu absolvovala velké množství kurzů, které si ani nepamatuje. Jako příklad absolvovaného vzdělání uvádí kurzy asertivní chování, sexuální výchova, nonverbální komunikace a řeč těla, šikana, image pedagogického pracovníka, islám atd. Všechny kurzy navštívila dobrovolně a jejich přínos hodnotí velmi kladně. Uvádí, že se pokaždé dozvěděla nové poznatky, které mohla zavádět do praxe. Z nabízených možností si vybírá ty, které ji zaujmou, vyhledává především on-line. Motivaci ke vzdělávání cítí především z konta odpovědnosti za děti v DD.

Absolvované vzdělání pro ni měla zatím vždy přínos a kladně hodnotí vzdělání, které kombinuje teorii a praxi. Také na pracovišti jsou jí předkládány různé možnosti vzdělání a ona si může vybrat, co se jí líbí. Také uvádí, že je podle ní dostupné veškeré vzdělávání, které považuje za důležité.

R2 DD S

R2 je názoru, že ji škola připravila na výkon profese velmi dobře. Jako další absolvované vzdělání R2 uvádí: CŽV speciální pedagogika (250hod. ZČU 4 semestry), kreativní kurz (30 hod), prevence sociálně patologických jevů (mezinárodní asi 30 hod.) a dále za 41 let hodně kurzů zaměřených na kreativní činnosti, etopedické problémy, psychologie dětí, psychohygiena, relaxační techniky, dramatické aktivity, kurz první pomoci atd. kurzy s akreditací MŠMT. V rámci vlastní iniciativy navštívila v podstatě všechny tyto kurzy. Přínos kurzů hodnotí velmi kladně. Nabídku dalšího vzdělávání hodnotí jako bohatou a dostačující. V současné chvíli ale motivaci k dalšímu vzdělávání necítí, protože vnímá, že to, co umí, je pro praxi v současné chvíli dostačující. Podle jejího názoru ji vzdělání dokázalo efektivně připravit na praxi, zároveň ale upozorňuje na význam praxe. Kvalitní vzdělání by podle ní mělo splňovat vysokou kvalifikaci lektorů a návaznost. Další vzdělání hledá v nabídkách kraje, případně individuálně na internetu. V současné chvíli by uvítala prohloubení znalosti anglického jazyka a takový kurz dostupný je.

R3 DD S

Podle R3 ji vzdělání velmi dobře připravilo na výkon praxe. Také se pravidelně vzdělává v rámci seminářů u Federace dětských domovů v aktuálních oblastech. Všech kurzů se účastní zcela dobrovolně, a kromě pár vybraných pro něj nejsou povinné. Přínos kurzů hodnotí pozitivně. Většina pro ni měla přínos a uplatnění znalostí našel poté i v praxi. Kurzy si většinou vybírá v nabídkovém katalogu kraje, ale všímá si, že se v čase nabídka příliš nerozšiřuje, a že se někdy kurzy pro malý zájem nekonají. Také podle jejího názoru chybí kurzy zaměřené na práci v DD. Motivaci k dalšímu vzdělávání cítí, i když je již v předdůchodovém věku. Ráda se vzdělává především v oblasti moderních poznatků. Podle jejího názoru ji nejlépe dokáže připravit na praxi střední nebo vysokoškolské vzdělání, poté se již jedná o doplnění znalostí. Ideální

vzdělání by podle ní mělo rozšiřovat vědomosti a být zaměřené na praxi. Další vzdělávání si hledá také pomocí doporučení od kolegů. Osobně by uvítala, aby měla dostupných více informací o nově vydávané literatuře, kterou stěží hledá. Takový kurz není dostupný.

R4 DD S

Podle R4 jsou některé vědomosti v rámci studia nové a jiné naopak upevní praxe. Obecně má ale ke vzdělávání dobrý postoj. K Dalšímu vzdělávání R4 uvádí: *„V mém zaměstnání absolvuji každoročně povinné 24 hodinové vzdělávání v oblasti sociálních služeb, péče o děti, první pomoci, psychologie pro pomáhající profese, alternativních směrů výchovy dětí jako je například Montessori výuka a dalších oborů souvisejících s péčí a výchovou dětí.“* Kurzy navštěvuje jak dobrovolně, tak na doporučení zaměstnavatele. Je názoru, že je nutné se pravidelně vzdělávat a také, že nabídka vzdělání převyšuje poptávku po něm. Uvádí, že má motivaci, ale že někdy chybí čas na realizaci. Podle její zkušenosti je většinou vzdělání kvalitní a dokáže ji připravit na výkon praxe. Kvalitní vzdělání by podle ní mělo především směřovat k praxi a také osoba lektora by měla být kompetentní a příjemná. Nabídky vzdělání získává telefonickou i on-line formou. Sama preferuje vzdělávání, které rozšiřuje její odbornost.

R5 DD S

Podle názoru R5 bylo vzdělání užitečné a dobře ji připravilo na praxi. V rámci praxe absolvovala povinné, ale i dobrovolné kurzy. Jako nařízený kurz absolvovala 24 hodinové vzdělávání. Kurzy, které absolvovala, hodnotí velmi pozitivně a přínosně. Domnívá se také, že nabídka kurzů je dostatečně bohatá, problémem ale může být skloubit vše s časem. Motivaci k dalšímu vzdělávání cítí, a to především s ohledem na měnící se dobu. Podle ní ji vzdělání dokáže výborně připravit na praxi, ale i samotná praxe je podle ní důležitá. Proto by preferovala vzdělání, kde se spojuje teorie s praxí. Kurzy vyhledává formou doporučení nebo na internetu. S nabídkou vzdělání je spokojená, ale uvítala by, aby vzdělání bylo také dostupné přímo v pracovním zařízení.

2.3 Shrnutí výzkumu

Výzkum proběhl v příjemném prostředí a někteří vychovatelé byli ve svých odpovědích velmi sdílní a jiní méně. Napříč odpověďmi se také objevovala jistá demotivace z pandemické situace a souvisejícími změnami ve vzdělávání jako je především jeho přechod do on-line formy. Tato změna většinu pracovníků spíše demotivovala, protože jejich preferencí je spíše vzdělávání prezenční a hodně praktické. Jsou vidět také velké rozdíly mezi vzděláním služebně mladších a starších kolegů. To ale lze označit za zcela logickou a očekávanou situaci, protože tento fenomén se objevuje napříč všemi profesemi. Na tomto místě bude shrnut výzkum a poznatky, které z něj pramení.

Motivaci k dalšímu vzdělávání určuje mimo jiné také zkušenost ze školy a s prvotním vzděláváním. Pokud toto vzdělávání nepřinese požadovanou hodnotu nebo je pro účastníka nepříjemným zážitkem, může se snížit pravděpodobnost, že se ke vzdělávání vrátí. Proto byla nejdříve pozornost věnována tomu, jak vychovatele podle jejich názoru připravila vystudovaná škola na výkon jejich profese. Objevovaly se odpovědi vychovatelů, kteří si teprve povinné vzdělání doplňují a nemohou tedy dostatečně odpovědět, ale mezi ostatními respondenty panují rozdílné názory. V podstatě se shodují na tom, že škola je dobře připravila teoreticky, ale některým chybí větší zkušenosti z praxe a jiným zase chybí vzdělání zaměřené na volnočasové aktivity, kde byly přínosem až nástavbové kurzy. Obecně lze ale říct, že pokud by účastníci získali více zaměření na praxi ve svém studiu a pokud by bylo vzdělání zaměřeno více i na volnočasové aktivity, byli by respondenti spokojeni více. Ti studující jsou spokojeni se znalostmi, které prozatím nabývají.

Dále respondenti uváděli, jakých kurzů se v rámci dalšího vzdělávání účastnili. Jednalo se o kurz:

- asistent pedagoga,
- šikana, rasismus a xenofobie,
- počítačová gramotnost,
- kurz první pomoci,
- kreativní vyrábění,
- práce s adolescenty,

- práce s žáky s poruchami chování,
- práce se závislými na omamných látkách,
- programy celoživotního vzdělávání (pedagogika, učitelství, praktické vyučování),
- komunikace,
- slovní sebeobrana,
- logopedie,
- Montessori,
- škola hrou,
- prevence sociálně patologických jevů,
- psychohygiena,
- relaxační techniky,
- dramatické aktivity,
- legislativa,
- péče o děti,
- výchova.

Doplnění dalšího vzdělání a jeho úrovně se liší v závislosti na délce praxe daného vychovatele. Platí zde úměrnost, že čím delší praxe, tím více absolvovaných kurzů, což je opět něco, co bychom očekávali v jakémkoli pracovním prostředí. V DD se tedy nachází jak pracovníci vysoce vzdělaní, tak ti „pouze“ s vysokoškolským nebo středoškolským vzděláním. Tato nerovnost se vyrovná v čase a netřeba tomu věnovat příliš pozornosti, co je ale zajímavé je struktura doplněného vzdělání u pracovníků s vysokou praxí. Mezitím, co někteří absolvovali kurzy např. první pomoci nebo práce s poruchami chování, jiní takové kurzy neabsolvovali. Pracovníci mají určité vzdělávání povinné a jiné si mohou vybírat sami, ale tato situace mě nutí položit si otázku, zdali by i v dalším vzdělávání neměla být větší konzistence? Může se stát, že v jednom DD nebude nikdo, kdo bude umět dát první pomoc, zatímco v jiném DD budou takoví vychovatelé čtyři. Z osobní zkušenosti lze říct, že určité rozšiřující vzdělání je v podstatě nezbytné. V DD se často vyskytují různé poruchy chování nebo jiné psychosociální problémy a vychovatelé by se měli na tyto oblasti zaměřit i v rámci svého dalšího vzdělávání, které by mělo být konzistentní.

Další otázka se věnovala tomu, jaké kurzy absolvovali respondenti z vlastní iniciativy, a jaké jim byly nařízeny. V DD HT není další vzdělání nařizováno, ale jsou zde povinné kurzy první pomoci a referenční zkoušky k řidičskému průkazu. I další zaměstnanci v DD HT mají podobné odpovědi, což je logické, protože se jedná o jednu instituci. Nad rámec požadovaného vzdělání nemají povinnost se dále vzdělávat, a tedy jakékoli kurzy nad rámec výše uvedených, byly absolvovány z vlastní iniciativy. To poukazuje na jistou míru vlastní osobní motivace, protože další absolvované vzdělání pracovníky je poměrně rozsáhlé. V DD S je situace podobná. Zde jsou povinné pouze kurzy první pomoci a kurz bezpečnosti práce, jakékoli další vzdělání pracovníků bylo absolvováno dobrovolně z vlastní iniciativy. Toto poukazuje na možný problém v otázce motivace ke vzdělání. U některých pracovníků očividně motivace k samostatnému a dobrovolnému dalšímu vzdělávání je, ale u některých nikoli nebo je značně menší. Zároveň se v DD prostředí a okolnosti neustále mění. Požadavky dětí jsou jistě jiné, než tomu bylo před 30 lety a je potřeba s dětmi držet krok. Pakliže další vzdělávání není povinné a vše se odvíjí pouze od osobní motivace pracovníka, je takto systém dobře nastavený? Jistě si pracovník vystačí se vzděláním, které má, ale rozšiřování obzoru a dalšího vzdělávání je předpokladem ke kvalitnějšímu výkonu práce a není to právě to, co v DD při práci s dětmi společnost potřebuje? Navíc se zde setkáváme také s problémem, na který bylo dříve upozorněno, a to že další vzdělávání je potom velmi rozdílné, a tedy může se stát, že v jednom DD budou mít pracovníci kvalifikaci na práci s dětmi s ADHD a jinde ne, což je velmi nekonzistentní.

Dále byla pozornost věnována přínosu kurzů. Tato otázka byla opět položena z hlediska motivace zaměstnanců. Pokud přínos kurzů vnímají, je větší pravděpodobnost, že se jich v budoucnu zúčastni znovu. Respondenti se shodují na tom, že jsou absolvované kurzy užitečné z hlediska teoretických znalostí, ale také se bohužel shodují na tom, že kurzy postrádají praktický rozměr. Také se vyskytly odpovědi, že chybí konzistence a návaznost dalšího vzdělávání. v andragogice (vzdělávání dospělých) platí, že by vzdělávání pro dospělého mělo být především praktické, aby pro něj bylo užitečné. Pokud podle respondentů nabízené kurzy tuto složku postrádají, může to být jedním z demotivačních faktorů. Teoretické poznatky jsou totiž pouze polovina věci, ale pokud chybí jejich uvedení do praxe, snižuje to celkovou motivovanost. Také se objevovaly

připomínky respondentů, že by vzdělávání mělo být zážitkové a dlouhodobé, a že by mělo být vedeno osobou z praxe, aby mělo opravdu požadovanou účinnost.

Dále byla pozornost věnována jednotlivým možnostem dalšího vzdělávání. Zde se respondenti shodují na tom, že nabídka dalšího vzdělávání je široká. Také se ale shodují na tom, že chybí zaměření na praxi, což potvrzuje výstup uvedený výše. Tedy možnosti dalšího vzdělávání bezesporu jsou, ale jaké je jejich skutečný přínos? Tento faktor může být pro respondenty demotivující, to z pohledu, že mohou mít pocit, že je jim v oblasti dalšího vzdělávání nabízeno méně, a to s ohledem na nedostatek odborných vyučujících, kteří podle respondentů nejsou příliš zaměřeni na praxi a přichází pouze s teoretickými poznatky. Jak již bylo zmíněno, to může být překážkou v otázkách motivace, protože absence praktického vzdělání je v přímém rozporu se zásadami andragogiky. Jedna respondentka dokonce uvedla, že podle jejího názoru chybí zaměření přímo na práci vychovatele v DD, a že považuje nabídku kurzů pro tuto specifickou profesi za nedostatečnou. Absence souvisejícího vzdělávání může být také problémem v otázkách motivace.

Dále byla pozornost zaměřena na samotnou motivaci pracovníků a na to, co je motivuje nebo demotivuje. Zde vidíme, že motivaci ke vzdělání pracovníci pociťují. Výjimkou byla pouze jedna dotázaná, která má pocit, že si vystačí se vzděláním, které jí bylo poskytnuto v rámci střední nebo vysoké školy. Jako motivátory uváděli respondenti následující:

- nové věci k uvedení do praxe,
- měnící se prostředí a nároky,
- pocit větší profesionality,
- sebevzdělávání,
- udržení si práce,
- novinky na trhu a v oboru.

V rámci této otázky tedy můžeme skutečně potvrdit, že co je pro respondenty podstatné je především zaměření na praxi, ale objevují se také jiné motivátory. Co se v rámci otázky také objevilo bylo upozornění na demotivace vlivem pandemické situace. Ta s sebou přináší přechod do on-line vzdělávání, které respondenti nechtějí absolvovat. Někteří z důvodu, že jim toto vzdělávání přijde „cizí“ z pohledu jejich vyššího věku, jiní

z důvodu osobní preference prezenční výuky. I tato oblast poukazuje na možnosti určitého zlepšení v on-line výuce, ovšem tato situace i toto téma je relativně novým polem.

I v další otázce se setkáváme s vyzdvihnutím důležitosti praxe. Otázka se věnovala tomu, zdali se respondenti domnívají, že dobré vzdělání dokáže připravit na výkon praxe. V podstatě se všichni shodují na tom, že v teoretické oblasti je vzdělávání přínosné, ale jako nejvíce benefiční hodnotí zaměření na praxi nebo praktické vzdělávání v rámci školy či potom učení se od služebně straších kolegů. Zároveň se také shodují na tom, že nejvíce podstatné je vzdělání na SŠ nebo VŠ, a že zbylé kurzy jsou pouze doplňující, což je dobrou zprávou pro vzdělávání ve veřejných institucích. Někteří respondenti i na tomto místě vyzdvihli význam praxe a upozornili na to, že nejvíce přínosné bylo, pokud vyučující vysvětlovat reálné příklady z praxe a jejich řešení. V podstatě je ale postoj ke vzdělání v ohledu přípravy na praxi pozitivní, což může vést naopak k podpoře motivace pracovníků a k lepší zkušenosti.

Výzkum se dále věnoval tomu, jaké aspekty má vzdělání splňovat, aby bylo pro respondenty kvalitní. Respondenti uváděli následující body:

- objektivní informace,
- přednášející z praxe s reálnou zkušeností,
- dovednosti z praxe,
- spojení teorie a praxe,
- osoba přednášejícího je pedagog,
- stálost a návaznost kurzů,
- návštěvy jiných pracovišť.

To opět dokresluje odpovědi výše uvedené. Možná by bylo zajímavým tématem k dalšímu zkoumání zjištění, jaká je nabídka dalšího vzdělání a nakolik další vzdělání splňuje požadavky uvedené respondenty zde. Lze říct, že pokud by takové vzdělávání dostupné bylo, respondenti by mohli pociťovat vyšší motivaci ke vzdělání. Nicméně v oblasti tématu této práce lze stanovit, že výše uvedené můžeme považovat také za faktor přispívající k motivaci v otázkách následného dalšího vzdělávání.

Co se týče zjišťování možností dalšího vzdělávání, tak se nejvíce opakovaly nabídka zaměstnavatele či přímo vzdělávacího zařízení, popř. školy, nabídky z kraje, hledání kurzů on-line z vlastní iniciativy, případně doporučení kolegů. To jsou v podstatě veškeré možné postupy při hledání dalšího vzdělávání. Co je v otázkách motivace povzbuzující je, že většina respondentů hledá kurzy samo nebo si vytvořili systém, jak se o kurzech pravidelně informovat (viz. odebírání newsletteru). Je tedy vidět jistá míra proaktivity a vlastní snahy při hledání.

Na závěr se výzkum věnoval tomu, jaké vzdělání by respondenti uvítali, a zdali je takové vzdělání dostupné. Jako možnosti dalšího vzdělání se objevovaly:

- psychologie týraného dítěte,
- vliv sociálně patologického prostředí,
- navazující magisterské studium,
- anglický jazyk,
- novinky v oboru,
- praktické vzdělání.

Většina z těchto kurzů dostupná je, ale opět je zde problémem upozornění respondentů na nedostatek praktického vzdělávání nebo vzdělání osobou z oboru. Také zde bylo upozornění na situaci ohledně pandemie, kdy je spousta vzdělání nedostupná nebo je dostupné pouze v on-line formě, což je pro respondenty nevyhovující.

2.4 Zjištěné problémy a hodnocení

Z výzkumu vyplynulo několik doporučení a také několik závěrů, které lze učinit vzhledem k cílům práce. Nejdříve budou zmíněna doporučení a poté bude zodpovězen cíl práce.

Prvním z doporučení je zaměření škol na praxi a na aktivity, které jsou potřebné pro praxi vychovatele v DD. V rámci současného studia jsou sice absolventi spokojeni, ale chybí jim větší zaměření na praxi. U takto komplikované profese jako je vychovatel v DD by jistě bylo vhodné více praxe začlenit a možná i zahrnout do vzdělávání konzultace ohledně situací, se kterými se na praxi studenti setkali. To může významně pomoci zlepšit kvalitu a celkový dojem ze vzdělávání.

Z výzkumu lze také odpozorovat zajímavý fenomén v rozdílnosti dalšího získaného vzdělání. Další vzdělání se totiž jeví více méně jako náhodné. Některé si vychovatelé mohou vybrat sami dle preferencí, jiné je povinné. Na tomto místě je ale vhodné položit si otázku, zdali by nemělo být více dalšího povinného vzdělávání? V DD se často vyskytují děti s psychickými problémy nebo s poruchami chování. Někteří pracovníci mají vzdělání na práci s takovými dětmi, ale jiní ne, což opět vede k nekonzistentnosti. Je dobré, že se pracovníci čím dál více vzdělávají, čím delší je jejich praxe, ale pokud porovnáme dva pracovníky s obdobně dlouhou praxí zjistíme, že jejich další vzdělání se poměrně liší. Na tomto místě tedy uvádím otázku, zdali by větší konzistentnost nebyla užitečná a zdali by neměly být revidovány požadavky na další vzdělávání, aby došlo ke konzistenci v něm a mezi pracovníky s podobně dlouhou praxí tak nebyly velké rozdíly v dalším získaném vzdělání?

Dalším zjištěným problémem, který navazuje na předchozí otázku, bylo, že kromě tří kurzů (první pomoci, bezpečnost práce a řidičský kurz) je veškeré další vzdělávání dobrovolné. To nás vede k zamyšlení nad tím, zdali je to takto nastaveno správně? Předpokladem pro řádný výkon profese vychovatele je neustálé vzdělání. Nejen že se mění potřeby dětí v čase, ale samotné děti jsou jiné. Některé mají poruchy chování, některé psychické problémy, jiné mohou mít poruchy učení. Vychovatel by měl být na všechny tyto situace připraven. Ano, z části je připraven v rámci svého řádného studia, ale znalosti v daných oborech je potřeba více prohlubovat. Nicméně v otázce motivace vidíme, že motivace k dalšími vzdělávání ze strany pracovníků DD zde je, a že za roky praxe si pracovníci dobrovolně doplnili různé formy vzdělání, což je povzbuzující informace.

Motivaci ke vzdělávání může také snižovat fakt, že respondenti hodnotí vzdělání jako přínosné, ale pouze z teoretické stránky. U kurzů jim chybí praktický rozměr a také osoba přednášejícího, který by měl dostatečnou praxi v oboru. Vzdělání také není podle respondentů zážitkové a dlouhodobé. To může představovat problém v otázce motivace, který se ukazuje více v dalších odpovědích. Respondentům nepřijde vzdělání užitečné, protože teoretické poznatky si mohou zjistit kdekoli a nemusí kvůli tomu chodit na kurz. Toto potvrzuje i další otázka, která se věnovala zhodnocení nabízeného a absolvovaného vzdělávání. Také zde respondentům chyběl člověk z praxe a více praktické zaměření, jeden respondent dokonce uvedl, že nabídka vzdělání není

přizpůsobena potřebám vychovatele v DD. Pokud respondenti nebudou považovat vzdělávání za přínosné, nelze předpokládat, že k němu budou mít další motivaci.

Motivaci ke vzdělávání respondenti cítí. Pouze jeden z nich uvedl, že ji necítí. Ovšem s ohledem na pandemii je neláká vzdělávání on-line. Mezi jejich hlavní motivy patří udržet krok s dobou a zavádění nových poznatků do praxe, což opět vyzdvihuje potřebu praktického zaměření. Na to navázala i další otázka, kde respondenti znovu uvedli, jaké aspekty by podle nich mělo kvalitní vzdělání obsahovat a v podstatě se shodli na všem, co bylo již výše uvedeno.

V rámci práce byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

HO1: Jaké možnosti dalšího vzdělávání mají pracovníci DD na Domažlicku?

HO2: Jaká je jejich ochota se dále vzdělávat?

HO3: Jaká je jejich současná úroveň vzdělanosti?

V rámci výzkumu byly také nalezeny odpovědi. V případě HO1 se dozvídáme, že možností pro další vzdělávání mají pracovníci mnoho, že jsou jim snadno dostupné. Vyhledávají je buď v katalogu kraje, on-line nebo podle doporučení. S nabídkou jsou spokojeni, jen by preferovali vyšší zaměření na praxi, kontinuálnost vzdělávání a jeho prezenční formu (s ohledem na pandemii). V případě HO2 se dozvídáme, že motivaci k dalšímu vzdělávání pracovníci mají kromě jednoho respondenta. Motivací je pro ně vlastní rozvoj, zodpovědnost za děti a také osobnostní nastavení – rádi se vzdělávají obecně. Nakonec v případě HO3 se dozvíme, že úroveň vzdělanosti se liší a zpravidla roste s rostoucí praxí. V jednom DD najdeme jak nováčky, tak vysoce kvalifikované pracovníky, kteří si už ani nevybaví, jaké všechny kurzy absolvovali a jejich záběr je široký.

ZÁVĚR

Cílem práce bylo zmapovat možnosti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků dětských domovů na Domažlicku (konkrétně ve Staňkově a v Horšovském Týně) a jejich ochotu, se dále vzdělávat. Sekundárním cílem bylo zjistit jejich současnou úroveň vzdělanosti.

Z kvalitativního výzkumu formou rozhovorů, který byl proveden mezi pracovníky DD v Horšovském Týně a ve Staňkově vyplynulo několik zajímavých poznatků. Nejdříve odpovím na první část hlavního cíle práce, a to zmapování možností dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Tyto možnosti jsou podle respondentů velmi široké. Nabídek na vzdělávání je hodně, ať už on-line, v nabídkových katalozích z kraje nebo v DD samotném. Podle respondentů není problém najít vzdělávání obecně, ale z výzkumu také zjišťujeme, že je problémem najít vzdělání, které respondenti považují za kvalitní (vedené člověkem z praxe, zaměřené na praxi atd.). Tedy práce dospěla k závěru, že možností ke vzdělávání je nepřeberně, ale možností ke vzdělávání, které respondenti hodnotí jako kvalitní, je již podstatně méně.

Ochota pracovníků se vzdělávat úzce souvisí nejen s osobnostním nastavením člověka, ale také s předchozími zkušenostmi při vzdělávání a s hodnocením užitečnosti vybraného vzdělávání. Pokud má člověk dobrou zkušenost se vzděláváním a získané poznatky snadno přenáší do praxe, zvyšuje se pravděpodobnost, že bude mít zájem o vzdělávání i nadále. To ostatně potvrdily také odpovědi respondentů, kdy bylo zjištěno, že respondenti s nižší praxí hodnotí vzdělání pozitivně, protože má pro ně velký přínos s ohledem na nízkou praxi a dává jim jakýsi pocit jistoty (ačkoli takto to explicitně řečeno nebylo). Oproti tomu služebně starší kolegové uvádí nižší přínos vzdělávání s ohledem na jejich bohaté zkušenosti z praxe. Na otázku, jaká je ochota pracovníků se vzdělávat tedy nelze jednoznačně odpovědět. Odpověď můžeme ale formulovat tak, že pokud pracovníci vnímají poskytované vzdělání jako přínosné, jejich ochota se vzdělávat je přímo úměrná. Naopak pokud vidí vzdělání jako neobohacující a pokud vidí sami sebe jako více zkušeného než lektora, ochota se vzdělávat klesá a roste spíše zájem o poznávání reality běžného dne v jiných DD, či o rozšiřování si obzorů v rámci praxe.

Co se týče aktuální úrovně vzdělanosti v DD, tak zde musíme pracovníky opět rozdělit podle jejich služebního stáří. Ti služebně mladší se v některých případech teprve vzdělávají na středních či vysokých školách, a tedy úroveň vzdělanosti odpovídá těmto stupňům. Ti se středně dlouhou praxí (do 10 let) se vzdělávají postupně dle nároků zaměstnavatele nebo dle svých preferencí, ovšem s ohledem na život dospělého člověka jsou jejich možnosti limitovány (čas, finance atd.) a tedy další vzdělávání již pokračuje v pomalejší tempu. Obecně lze ale říct, že tito zaměstnanci mají absolvované povinné kurzy a několik dalších rozšiřujících kurzů. Služebně nejstarší respondenti (20 let praxe a více) jsou nejvzdělanější ze všech. Jejich vzdělání mnohdy zahrnuje práci s různými poruchami chování, různé přístupy ve výchově a další. Můžeme tedy říct, že aktuální úroveň vzdělanosti se odvíjí od délky praxe a úměrně roste, alespoň co se vybraných respondentů týče.

Celkově lze aktivity vychovatelů v obou DD hodnotit jako pro děti přínosné. Na všech pracovnících je znát, že jejich profese je zároveň jejich posláním, a že se opravdu snaží svoji činnost vykonávat co nejvíce svědomitě. Ačkoli bylo v rámci práce zjištěno několik oblastí pro zlepšení situace, obecně lze stanovit, že motivace k dalšímu vzdělání u pracovníků v DD je, a že sami pracovníci jsou z drtivé většiny motivováni k dalšímu profesnímu i osobnímu růstu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci. 6., aktualiz. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2015. ISBN 978-80-7452-106-5.

ARNOLDOVÁ, A. *Sociální péče 2. díl: Učebnice pro obor sociální činnost*. Grada Publishing, a.s., 2016. ISBN: 978-802-475-148-1.

BENDL, S. *Vychovatelství: Učebnice teoretických základů oboru*. Grada Publishing a.s., 2015. ISBN: 978-802-479-762-5.

ELICHOVÁ, M. *Sociální práce: Aktuální otázky*. Grada Publishing a.s., 2017. ISBN: 978-802-719-803-0.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace.* Portál, 2016. ISBN: 978-802-620-982-9.

JÁNSKÝ, P. *Dítě s problémovým chováním a náhradní výchovná péče ve školských zařízeních pro výkon ústavní a ochranné výchovy*. Gaudeamus, 2014. ISBN: 978-807-435-534-9.

KUTNOHORSKÁ, J. *Etika pro zdravotně sociální pracovníky*. Grada Publishing a.s., 2012. ISBN: 978-802-477-874-7.

MÁTEL, A. *Teorie sociální práce I: Sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor.* Grada Publishing, a.s., 2019. ISBN: 978-802-712-824-2.

NOVOTNÝ, P. *Nový občanský zákoník: Rodinné právo*. Grada Publishing, a.s., 2014. ISBN: 978-802-475-167-2.

PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace: Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali* - 3., rozšířené vydání. ISBN: 978-802-475-515-1.

PROCHÁZKA, M. *Sociální pedagogika*. Grada Publishing a.s., 2012. ISBN: 978-802-473-470-5.

ŽUFNÍČEK, J., DOSOUDIL P., SKASKOVÁ, P., PAVLAS MARTANOVÁ, V., SOUKUP, J., POLESNÁ, T. *Vybraná témata vychovatelské praxe: inspirace pro*

vychovatele v zařízeních ústavní a ochranné výchovy. Národní ústav pro vzdělání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012. ISBN 978-80-87652-59-6.

Zákony a vyhlášky

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů
Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů

Vyhláška č. 438/2006 Sb., kterou se upravují podrobnosti výkonu ústavní výchovy a ochranné výchovy ve školských zařízeních

Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě

Seznam použitých internetových zdrojů

Kdo jsme. VESPOJENÍ, z.s. [online] 2021 [cit. 20.12.2021]. Dostupné z: https://www.vespojenios.cz/kdo-jsme

Vychovatel školského zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy. Národní soustava povolání [online] 2021 [cit. 20.12.2021]. Dostupné z: https://nsp.cz/jednotka-prace/vychovatel-skolskeho-zari

Základní pedagogické kategorie a pojmy. Masarykova univerzita [online] 2021 [cit. 20.12.2021]. Dostupné z: https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/lf/ps05/mpmp071/ped_kategorie.pdf

Školy a školská zařízení. Český statistický úřad. [online] 2021 [cit. 29.12.2021]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/skoly-a-skolska-zarizeni-tjp3wpnyep

Institucionální výchova. MŠMT. [online] 2021 [cit. 29.12.2021]. Dostupné z: https://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/institucionalni-vychova

SEZNAM ZKRATEK

DD – Dětský domov

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1 Počet ústavních zařízení a počet dětí.....17

Tabulka 2 Struktura dětí v DD.....18

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Odpovědi DD HT.....I

Příloha B – Odpovědi DD HT.....VI

Příloha A – Odpovědi DD HT

Jak Vás podle Vašeho názoru připravila Vámi vystudovaná škola na výkon Vaší současné profese? (odpověď platná pouze v případě, že se pracovník vzdělával v pedagogické oblasti u středního nebo vysokoškolského vzdělávání)

- R1: Mám střední pedagogické vzdělání a doplňuji si další potřebnou kvalifikaci
- R2: Středoškolské vzdělání mám mimo obor a k dalšímu vzdělávání mi pomohla zde získaná maturita, další vzdělávání jsem absolvovala z vlastní iniciativy po téměř 20. letech od maturity – dvouleté nástavbové studium na Univerzitě Karlově obor vychovatel a další dvouletá nástavba obor speciální pedagogika. O přínosu mohu mluvit pouze v tom, že mi toto vzdělání umožnilo pracovat nadále v DD jako vychovatelka, dalším přínosem byly pouze jednotlivé přednášky, především z psychologie, která mě zajímá dodnes.
- R3: Studium střední školy mne dobře připravilo. Jak po stránce teoretické, tak praktické.
- R4: V této oblasti se teprve dovzdělávám, neboť si doplňuji kvalifikaci
- R5: Vysokoškolské vzdělání mám v oboru učitelství, a tak tyto vědomosti mohu využít při práci vychovatelky. Jedná-li se ale o volnočasové aktivity, větším přínosem pro mě byly školení a kurzy, kterých jsem se účastnila.
- R6: Teprve si potřebné vzdělání dodělávám.
- R7: Škola mi dala široký rozptyl znalostí. Dokáži se díky škole orientovat v zákonech, psychologii, vývoji člověka, mám základ zdravovědy. Ale jen díky praxi jsem obeznámena s realitou.

Jaké kurzy a další vzdělávání jste absolvoval/a v rámci Vaší praxe?

- R1: Zatím jen střední pedagogické vzdělání.
- R2: Absolvovala jsem kurz na téma – šikana, rasismus a xenofobie, Kurz počítačové gramotnosti, Kurz první pomoci, Kurz kreativního vyrábění.
- R3: Mám speciální pedagogiku v Plzni na Pedagogické fakultě.
- R4: Mám doplněn kurz asistent pedagog.
- R5: Kurzy a školení: Práce s dětskou a adolescentní skupinou, Účinné kroky při výchově dětí a žáků s ADHD a poruchami chování, Práce s dětmi závislými na

omamných látkách, relaxační techniky. Vzdělávání: vychovatelství – ZČU Plzeň (celoživotní vzdělávání), speciální pedagogika – UK Praha (celoživotní vzdělávání), učitelství praktického vyučování – ČZU Praha (bakalářské studium)

- R6: Zatím pouze kurz asistenta pedagoga.
- R7: Kurzy v oblasti psychologie dětí, komunikace s dětmi, kurz první pomoci, Montessori, slovní sebeobrany. Absolvovala jsem logopedii, asertivitu, školu hrou, týdenní prázdninové kurzy k výchovné práci a osnovám pro MŠ.

Jaké kurzy jste navštívil/a v rámci vlastní iniciativy a kde Vám naopak byla účast doporučena/nařízena?

- R1: V rámci vlastní iniciativy mám kurz první pomoci
- R2: V naší organizaci po dosažení potřebného vzdělání není další vzdělávání zpravidla nařizováno, povinný je momentálně pouze kurz první pomoci, školení bezpečnosti práce a referenční zkoušky k řidičskému průkazu. Každý zaměstnanec své znalosti doplňuje dle vlastního uvážení, v době covidových karantén a omezení momentálně většinou on-line.
- R3: V domově dělám už 24 let a zúčastnila jsem se mnoho kurzů. Řeč těla, Šikana, agresivita u dětí, syndrom CAN aj.
- R4: Žádné další, jsem nováček
- R5: Všechny kurzy jsem navštívila z vlastní iniciativy. Odborné vzdělání jsem si doplnila dle požadavků zaměstnavatele.
- R6: Zatím nemohu posoudit.
- R7: Dle zákona musím mít 24h ročně v akreditovaných kurzech MPSV – výběr je na nás. Většina kurzů byla doporučena v rámci dalšího vzdělávání

Jak hodnotíte přínos těchto kurzů/vzdělávání pro výkon Vaší profese?

- R1: Jsou to pro mě přínosné a zajímavé teoretické znalosti
- R2: Všeobecně hodnotím jakékoliv kurzy tak, že pokud není kurz veden jako zážitkový a opakující se, nemá většinou větší dlouhodobý význam, odpřednášená teorie se zapomíná a pokud přednášející nezaujme, je bohužel většinou absolvování takového kurzu kontraproduktivní – na obou stranách ztráta času. Mám-li být naprosto objektivní, tak (vzhledem k věku) největším

přínosem pro mě byl kurz počítačové gramotnosti a pak zážitkový Kurz první pomoci s profesionálními záchranáři, který kdykoliv ráda absolvuji znovu nejen z profesionálního hlediska. S naprostou upřímností mohu říct, že nejlepším kurzem je pro mě praxe.

- R3: Každý z kurzů mě něčím obohatil a posunul.
- R4: Zatím z dosavadního kurzu jsou mi už některé teoretické znalosti využitelné i v praxi
- R5: Určitě jsou velkým přínosem pro moji práci i pro mě samou.
- R6: Zatím nemohu posoudit.
- R7: Tyto kurzy jsou většinou velmi zrychlené, nejdou do hloubky problému a díky škole mám dostatečný přehled, tudíž pro mě nemají větší přínos.

Jaký je Vás názor na možnosti dalšího vzdělávání? Je podle Vás nabídka dostatečně široká a obsahuje skutečně důležité oblasti? Pokud ne, co Vám chybí?

- R1: Momentálně studuji
- R2: Nedokážu jednoznačně odpovědět, myslím, že pokud někdo opravdu chce, vždy si najde oblast, ve které se rád dozví nové věci. Mě osobně chybí kurzy, které mají pokračování, jinak vlastně nelze hovořit o kurzu, ale o pouhých přednáškách, které, jak jsem již zmínila, dle mě nemají dlouhodobý význam pro kvalitní práci v praxi. Osobně bych ale asi uvítala nabídku spíš užší a konkrétní, využitelnou.
- R3: Když budu mít vlastní motivaci a čas, tak je nabídka vzdělávání dostačující.
- R4: O dalším vzdělání jsem ještě nepřemýšlela, ale budu.
- R5: Myslím, že je dostačující.
- R6: Nabídka je široká, bohužel se často setkávám s tím, že vyučující jsou pouze teoretici a učí nás věci, které v praxi sami „tolik“ neznají.
- R7: Kdo chce může se vzdělávat, kurzů ať kvalitních či méně kvalitních je dost. Konkrétně u mého zaměstnání mi vadí, že do akreditovaných kurzů nespadají kurzy akreditované MŠMT (vzdělávání dětí).

Cítíte motivaci k dalšímu vzdělávání? Pokud ano, co Vás motivuje? Pokud ne, čím je to zapříčiněno?

- R1: Ano, ráda se učím nové věci, nejlépe, které mohu využít i v praxi.
- R2: Jednoznačně ano, považuji za nutnost a svou pracovní povinnost vzdělávat se v oblasti počítačové gramotnosti, a to s ohledem na stále větší rozsah využívání i během běžných služeb.
- R3: Nyní v této pandemické době necítím potřebu dalšího vzdělávání. Vystačím si s obory, které mám vystudované.
- R4: Motivací je, že práci s dětmi vnímám profesionálněji.
- R5: Ano. Sebevzdělání.
- R6: V současné době cítím vnější motivaci jen proto, že potřebuji vzdělání k udržení práce a stálého příjmu. Svou práci mám ráda. Ale vnitřní/osobní motivaci dost negativně ovlivnil Covid 19, jelikož on-line výuka není nic pro mě. Vyučující jsou často staršího věku, technologie už tolik neovládají a celá on-line výuka je jeden velký chaos, bohužel.
- R7: Momentálně jsem vyčerpaná prací a stále měnících se informací a nemám sílu pro další vzdělávání. Nemám žádnou fungující motivaci.

Dokáže Vás vzdělávání kvalitně připravit na výkon praxe nebo tuto praxi dokonce zlepšit? Pokud ano, jak Vám pomáhá? Pokud ne, proč tomu tak je?

- R1: Při studiu jsem právě mohla spojit teorii studia s praxí a to myslím, že je nejlepší
- R2: Nejsem o tom přesvědčená, stále si myslím, že vzdělání je k ničemu, pokud člověk nedělá zvolený obor (obzvlášť ten náš a jemu podobné) rád a s přesvědčením, že má smysl, je dobré mít znalosti, které jinak než studiem získat nelze, ale ne vždy je lze uplatnit v provozu nebo ne každý to dokáže. Praxe, zkušenosti, empatie, „zdravý selský rozum“ atd., to jsou obory, které nelze nastudovat. Za sebe mohu říct, že lépe mě na práci připravila starší kolegyně s hromadou zkušeností než studium.
- R3: Ano, a praxe spojená s teorií je nejlepší.
- R4: Ano, po kurzu jsem se některé teoretické znalosti již ověřila v samotné praxi
- R5: Myslím, že ano.
- R6: NE. Jak už jsem uvedla v některé z předchozích otázek, učit by nás měli lidé, kteří mají praxi ve stejném oboru, jako pracujeme my a ne ti, kteří to mají

načtené pouze z knih a splnili praxi jen v rozsahu, které vyžadovalo jejich studium. Za mě je přínosnější, setkávat se s lidmi, kteří dokážou vyprávět o konkrétních případech, situacích, které třeba sami řešili. Učení ve stylu citace z knih, které napsali lidé před x lety – je za mě ztráta času, tyto knihy si mohu přečíst doma sama.

- R7: Vzdělání – teorie vás muže jen nasměrovat, dát základ znalostí, ale praxe – realita je mnohdy velmi odlišná. Zkušenosti v knihách nezískáte.

Jaké aspekty by podle Vás kvalitní vzdělávání v rámci Vaší profese mělo splňovat?

- R1: Více objektivních informací a více lidí, kteří pokud tedy něco přednášejí, tak s tím mají nějakou zkušenost a mohou těm, kteří je poslouchají předat opravdový odkaz, nejen články, fráze, poučky.
- R2: Teoretické a odborné znalosti i dovedností z praxe.
- R3: Učivo by mělo být nejlépe přednášeno od pedagoga s pedagogickou praxí.
- R4: Kvalitní praxi.
- R5: Spojení s praxí.
- R6: Propojení teorie, praxe jít do hloubky věci.
- R7: Stálé vzdělávání pedagogických pracovníků je velmi důležité.

Jak zjišťujete možnosti dalšího vzdělávání? Jsou Vám předkládány nebo vyvíjíte také vlastní aktivitu v jejich hledání?

- R1: Zatím studuji, ale další možnosti vzdělávání jsou mi předkládány.
- R2: V současné době máme všichni co dělat, abychom zajistili provoz, na tuto otázku odpovím lépe možná za rok nebo někdy, v době, kdy bude všeobecně zbývat potenciál na věci, které nejsou na vrcholu žebříčku.
- R3: Z Plzeňského kraje je nám předkládána nabídka seminářů mohu si vybrat, když bude potřebné.
- R4: Dívala jsem se nezávazně na nabídku na internetových portálech.
- R5: Vlastní aktivita.
- R6: Samozřejmě pokud hradí zaměstnavatel další vzdělávání a kurzy a vyžaduje nějaké konkrétní zaměření, nechám si ho předložit. Pokud by byla vlastní iniciativa – našla bych si na internetu to, co zajímá mne. Vlastní iniciativa v

poslední době tolik není, díky Covidu 19, uzavírání škol apod., byl člověk rád, že kromě práce zvládal také vlastní život, natož mít vlastní iniciativu, se v téhle době dále vzdělávat nebo mít chuť se vzdělávat, když byl nucen vzdělávat děti v zaměstnávání, v době zavřených škol. On-line výuka za mě nedokáže nikdy nahradit tu prezenční.

- R7: Na internetu či doporučení kolegů, vyhledávám sama.

Jaké další vzdělávání byste uvítal/a? A je takové vzdělání dostupné?

- R1. Asi další postupné navazující. Nejprve, ale chci ukončit jedno a pak přemýšlet o dalším.
- R2: Psychologie týraného dítěte, Vliv sociálně patologického prostředí na dítě atd. - v rámci přednášek nebo samostudia jistě dostupné.
- R3: Zatím žádné.
- R4: Budoucí vzdělávání si teprve budu ujasňovat, ale nebráním se mu.
- R5: Navazující magisterské studium, ale z důvodu toho, že je nejblíže v Brně je to nereálné.
- R6: V současné době žádné, budu ráda, že dodělám to, které vyžaduje můj zaměstnavatel, chybí mi vnitřní motivace. Sedět několik hodin ve škole s rouškou na puse a poslouchat citace z knih, to mě vážně neláká.
- R7: Nevím.

Příloha B – Odpovědi DD HT

Jak Vás podle Vašeho názoru připravila Vámi vystudovaná škola na výkon Vaší současné profese? (odpověď platná pouze v případě, že se pracovník vzdělával v pedagogické oblasti u středního nebo vysokoškolského vzdělávání)

- R1: Škola mě připravila velmi dobře.
- R2: Vystudovaná střední škola mě připravila na výkon profese velmi dobře. Jak po stránce teoretické, tak praktické.
- R3: Velmi dobře mne připravili učitelé na střední škole.
- R4: V naší profesi je nutné vzdělávat se neustále, takže některé vědomosti studium upevnilo, některé byly nové.

Jaké kurzy a další vzdělávání jste absolvoval/a v rámci Vaší praxe?

- R1:Absolvovala jsem Speciální pedagogiku v Plzni na Pedagogické fakultě.
- R2: CŽV speciální pedagogika (250hod. ZČU 4 semestry), kreativní kurz (30 hod), prevence sociálně patologických jevů (mezinárodní asi 30 hod.) a dále za 41 let hodně kurzů zaměřených na kreativní činnosti, etopedické problémy, psychologie dětí, psychohygiena, relaxační techniky, dramatické aktivity, kurz první pomoci atd. kurzy s akreditací MŠMT
- R3: Pravidelně se vzdělávám na seminářích Federace dětských domovů v oblasti pedagogiky, psychologie, legislativy apod.
- R4: V mém zaměstnání absolvuji každoročně povinné 24 hodinové vzdělávání v oblasti sociálních služeb, péče o [J1]děti, první pomoci, psychologie pro pomáhající profese, alternativních směrů výchovy dětí jako je například Montessori výuka a dalších oborů souvisejících s péčí a výchovou dětí.

Jaké kurzy jste navštívil/a v rámci vlastní iniciativy a kde Vám naopak byla účast doporučena/nařízena?

- R1: Během téměř 20 let v dětském domově jsem navštívila mnoho seminářů. Např. asertivní chování, sexuální výchova, nonverbální komunikace a řeč těla, šikana, image pedagogického pracovníka, islám atd.
- R2: Kurz canisterapie (50 hod.) a krizové intervence (20 hod., akreditace MPSV), kurz práce s PC.
- R3: Všechny kurzy jsou prakticky dobrovolné, pouze školení o bezpečnosti práce a o první pomoci jsou povinné.
- R4: Právě nyní se chystám na kurz Pedagogické minimum, který budu navštěvovat od konce měsíce.
- R5: Nařízené máme výše zmiňované 24 hodinové vzdělávání, které je povinné pro všechny pracovníky v sociálních službách.

Jak hodnotíte přínos těchto kurzů/vzdělávání pro výkon Vaší profese?

- R1: Vždy jsem se dozvěděla něco nového, zajímavého, hlavně jsem mohla své názory konzultovat s kolegyněmi a školitelem.

- R2: Přínos kurzů hodnotím kladně.
- R3: Většina kurzů byla přínosem, ale zaměření je více na práci ve škole, takže ne všechno je možné využít v praxi v DD.
- R4: Myslím , že je nutné se pravidelně vzdělávat.
- R5: Velmi přínosný byl například kurz první pomoci, kladně mohu hodnotit i vzdělávací školení Montessori výuka dětí .

Jaký je Vás názor na možnosti dalšího vzdělávání? Je podle Vás nabídka dostatečně široká a obsahuje skutečně důležité oblasti? Pokud ne, co Vám chybí?

- R1: Většinou jsem si v nabízených možnostech vybrala to, co mě zajímalo.
- R2: Dle mého názoru je nabídka dalšího nabízeného vzdělávání dostačující.
- R3: Vzhledem k tomu, že akreditované kurzy jsou nejdostupnější v Krajském centru vzdělávání v Plzni a odtud chodí pravidelně nabídkový katalog, lze si vybrat podle potřeb a zájmu, ale po pár letech je nabídka stejná a dost kurzů se pro malý zájem nekoná. Chybí více zaměření na práci vychovatele v DD, workshopy apod.
- R4: Nabídka převyšuje poptávku.
- R5: Domnívám se, že kdo má zájem o své další vzdělávání, má dostatečné možnosti, alespoň pokud mohu posoudit u svého oboru sociální práce a péče o děti. Problémem může někdy být časová náročnost těchto kurzů a jejich skloubení s docházkou v zaměstnání.

Cítíte motivaci k dalšímu vzdělávání? Pokud ano, co Vás motivuje? Pokud ne, čím je to zapříčiněno?

- R1: Motivace je vždy v potřebě daného kolektivu dětí ve školním roce a věkovým složením.
- R2: Ne. Zatím necítím potřebu dalšího vzdělávání. Vystačím si s obory, které mám vystudované.
- R3: Ano (i před důchodem :-D), nové technologie, inspirace na aktivity, další psychologické metody a typologie.
- R4: Motivaci ano, čas mnohdy není.

- R5: Ano, mám zájem o své další vzdělávání. Myslím, že zejména v dnešní době, kdy se mění zákony, vyhlášky v oblasti sociální práce, jakožto i vzrůstají nároky na profesionalitu zaměstnanců v sociálních službách, je další vzdělávání zaměstnanců velmi důležité a prospěšné.

Dokáže Vás vzdělávání kvalitně připravit na výkon praxe nebo tuto praxi dokonce zlepšit? Pokud ano, jak Vám pomáhá? Pokud ne, proč tomu tak je?

- R1: Ano, vždy jsem získala nové vědomosti-pomohlo
- R2: Dokáže, ale vše přijde až s praxí.
- R3: Podle mého názoru nic nenahradí systematickou přípravu v uceleném studiu (SŠ, VŠ), ostatní je jen doplnění, rozšíření podle aktuálních potřeb, zájmů ... (včetně CŽV)
- R4: Záleží na oblasti, ve kterém se vzdělávám, jedná – li se například o oblast se kterou se denně nesetkávám, není to moc aktuální.
- R5: Vzdělávání je důležitou součástí ve výkonu povolání, avšak neméně důležitá je délka praxe a nabyté zkušenosti, které pracovník získá s přibývajícími roky práce ve stejném, nebo podobném oboru.

Jaké aspekty by podle Vás kvalitní vzdělávání v rámci Vaší profese mělo splňovat?

- R1: Aspekty teoretické a odborné znalosti i dovedností z praxe.
- R2: Vysokou odbornost lektorů (nejen teoretiků) a možnost návazného prohloubení tématu.
- R3: Mělo by rozšiřovat naše vědomostní, osobní a volní zkušenosti, tak abychom mohli ve své profesi co nejvíce pomáhat.
- R4: Kvalitní vzdělání by mělo znamenat jak teoretické poznatky z daného oboru, tak i praktické příklady, možnost stáží na jiných pracovištích, možnost exkurzí na podobná pracoviště. Pedagog by měl být empatický, komunikativní, vstřícný, měl by jím být vždy odborník z daného oboru, člověk s dlouholetou praxí apod.
- R5: Bylo by dobré, aby se teorie s praxí co nejvíce spojila.

Jak zjišťujete možnosti dalšího vzdělávání? Jsou Vám předkládány nebo vyvíjíte také vlastní aktivitu v jejich hledání?

- R1: Většinou je dostáváme na pracoviště a máme možnost si vybrat
- R2: Programová nabídka seminářů Plzeňského kraje je nám předkládána, v případě zájmu jiného vzdělávání si každý hledá sám individuálně.
- R3: Katalog KVC, NIDV, vlastní kontakty.
- R4: Dostáváme pravidelně nabídku možností dalšího vzdělávání, hledám osobně, dnes mi chodí nabídky i elektronickou formou.
- R5: Využívám možnost vyhledání vhodných kurzů prostřednictvím médií, nejčastěji internetu, dále pak doporučením kolegů, v současné době probíhají často školení a kurzy on-line. Což je v některých směrech a ohledech výhodné, mnohdy však chybí bezprostřední kontakt se školitelem či pedagogem.

Jaké další vzdělávání byste uvítal/a? A je takové vzdělání dostupné?

- R1: Myslím si, že kdo se potřebuje dále vzdělávat vždy si najde téma které ho zajímá.
- R2: Momentálně bych uvítala studium anglického jazyka. Toto studium dostupné je.
- R3: Informace o nové odborné literatuře, nevím o nějaké ucelené informaci, co vychází a autor, nacházím zdroje jen namátkově
- R4: Pro svoji praxi potřebuji více odbornosti, abychom našim dětem poskytli adekvátní vzdělávání, fundovaný dozor na sportovních , pobytových akcích apod., protože to vyžaduje legislativa.
- R5: Jsem spokojená s nabídkou kurzů a školení, někdy je trochu problém s dostupností těchto kurzů, vyhovovalo by mě např. školení v rámci mého okresu či bližšího okolí. Přínosné by bylo rovněž, kdyby měli školitelé možnost pořádat kurzy a školení přímo v našem zařízení

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jana Buriánková

Obor: Andragogika (Bc. A VOŠ)

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Vzdělávání pracovníků v dětských domovech na Domažlicku

Rok: 2021-2022

Počet stran textu bez příloh: 34

Celkový počet stran příloh: 10

Počet titulů českých použitých zdrojů: 17

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 5

Vedoucí práce: Mgr. Jakub Jansa