

# Možnosti dalšího vzdělávání v sociálních službách

Mgr. Lucie Benešová

---

Bakalářská práce  
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

  
INSTITUT  
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Lucie BENEŠOVÁ**  
Osobní číslo: **H118015**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Možnosti dalšího vzdělávání v sociálních službách**

### Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucí práce bude práce zaměřena:

- shrnutí vybraného pojmosloví v sociálních službách (druhy služeb, standardy, kompetence)

- přiblížení klasifikace pracovníků a v té souvislosti druhy vzdělávání (formální, neformální, informální, další).

- popis situace vzdělávání v oblasti sociálních služeb včetně příslušného legislativního zakotvení. Také bude blíže rozebráno, co to znamená akreditace vzdělávacího programu a tvorba vzdělávacího plánu organizace.

- prostudování existence a působení organizací, které se soustředí na vzdělávání sociálních pracovníků v Praze

- součástí práce bude šetření v podobě kvalitativního výzkumu, který se bude zaměřovat na hlavní cíl práce, tedy skutečnost: zda se pracovníci účastní právě těch vzdělávacích akcí, které jim následně pomohou ve zkvalitnění jejich práce, v získání potřebného sebevědomí danou činností vykonávat a zda nabyté vědomosti opravdu využijí v praxi. Bude také vznesena otázka, zda jim povinnosti a podmínky nebrání vzdělávat se v jiné potřebné oblasti a tím způsobem, který by jim vyhovoval nejvíce.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, vydavatelství a nakladatelství, 1999, 167 s. ISBN 80-902-0818-5.

JANOUSHKOVÁ, K. a kol. *Metodické a koordinační dovednosti v sociálních službách: sborník studijních textů pro metodiky sociální prevence a sociální kurátory pověřené koordinační činností*. Editor Klára Janoušková. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Zdravotně sociální fakulta, katedra sociální práce, 2007, 351 s. ISBN 978-80-7368-229-3.

MATOUŠEK, O. *Encyklopedie sociální práce*. Vyd. 1. Editor Alois Kříšťan. Praha: Portál, 2013, 570 s. ISBN 978-80-262-0366-7.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Pracovní dokument odborného kolegia pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících a profesní komoře (profesní zákon): Konzultační dokument MPSV pro období leden až březen 2014*. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/17207/profesni\\_zakon.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17207/profesni_zakon.pdf)

VODÁK, J. a KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců. 2., aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2011, 237 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Monika Tannenbergerová, DiS.

Katedra pedagogiky a psychologie

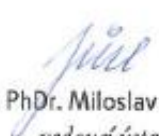
Datum zadání bakalářské práce:

8. dubna 2014


Termín odevzdání bakalářské práce:

30. dubna 2014

V Brně dne 8. dubna 2014

  
doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.  
vedoucí ústavu



  
doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.  
vedoucí katedry

## PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

LUCIE BENEŠOVÁ

Jméno, příjmení studenta

V Brně

30. 4. 2014

*Lucie Benešová*

Podpis

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

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

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

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

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

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

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

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla učilit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

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

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## ABSTRAKT

Práce pojednává o možnostech vzdělávání v sociálních službách ve smyslu získávání praktických kompetencí na základě předpokladu důležitosti vzdělávání pro zvyšování, respektive udržování kvality sociálních služeb. Vysvětleny jsou pojmy, které jsou důležité pro pochopení systému fungování sociálních služeb i ty, které souvisí s celoživotním a dalším vzděláváním dospělých, konkrétně pracovníků v sociálních službách a sociálních pracovníků. Práce okrajově mapuje vybranou nabídku kurzů s akreditovaným programem (MPSV) v hl. m. Praha. V neposlední řadě na základě dotazníkového šetření, metodou kvantitativního výzkumu analyzuje možnosti vzdělávání, názory na něj a spokojenost s ním mezi samotnými sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách.

### Klíčová slova:

sociální služby, celoživotní vzdělávání, další vzdělávání, neformální vzdělávání, sociální pracovník, pracovník v sociálních službách, vzdělávání v sociálních službách, kvalita sociálních služeb, praktické kompetence, plánování vzdělávání, motivace, akreditace udělované MPSV pro oblast celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách

## ABSTRACT

The work deals with the possibilities of education in social services in terms of acquisition of practical competencies based on the assumption of importance of education to increase, or maintain the quality of social services. The concepts that are important for the understanding of the functioning of social services are explained as well as those associated with lifelong and continuing education of adults, particularly social services workers and social workers. Work marginally maps the selected portfolio of continuing education in the capital city of Prague. Finally, based on the survey, a method of quantitative research analyzes the possibilities of education, views on it and a level of satisfaction between social workers and social service workers.

### Keywords :

social services, lifelong education, continuing education, non-formal education, social worker, worker in social services, education in social services, the quality of social services, practical skills, education planning, motivation, accreditation awarded by Ministry of Labour and Social Affairs in the field of lifelong learning for social workers and social service workers

Děkuji vedoucí mé práce Mgr. Monice Tannenbergerové, DiS. za její nápomocné konzultace, které mne dovedly až k posledním řádkům této práce. Za podnětné názory a připomínky děkuji také svým pracovním kolegům a za velkou podporu svým nejbližším. Zároveň musím podotknout, že jsem vděčná za okolnosti, které mne k této práci nasměrovaly.



Mgr. Lucie Benešová

Motto:

„Svoboda bez vzdělání je nebezpečná, vzdělání bez svobody je zbytečné.“

John Fitzgerald Kennedy.

#### **Prohlášení**

*Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Možnosti vzdělávání v sociálních službách“ zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této diplomové práce.*

*Elektronická a tištěná verze práce jsou totožné.*

V Praze dne 29. 4. 2013



Mgr. Lucie Benešová

# OBSAH

ÚVOD.....	10
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>12</b>
<b>1 AKTÉŘI V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH A VYMEZENÍ DŮLEŽITÝCH POJMŮ.....</b>	<b>13</b>
1.1 SOCIÁLNÍ SLUŽBY.....	13
1.1.1 Členění sociálních služeb.....	13
1.1.2 Činitelé v sociálních službách.....	15
1.1.3 Kvalita sociální práce.....	17
1.2 PROFILACE SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ A PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH.....	19
1.2.1 Očekávané kompetence pracovníků.....	19
1.2.2 Kvalifikační požadavky na pracovníky.....	21
<b>2 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ V KONTEXTU SOCIÁLNÍCH SLUŽEB.....</b>	<b>23</b>
2.1 PŘÍSTUPY KE VZDĚLÁVÁNÍ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH.....	23
2.2 FORMÁLNÍ, NEFORMÁLNÍ A INFORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	24
Školy pro výkon povolání sociální pracovníka a pracovníka v sociálních službách.....	24
2.3 POČÁTEČNÍ A DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	26
2.3.1 Kurzy s akreditovaným programem.....	28
2.3.2 Školící akce a konference.....	30
2.3.3 Odborné stáže u registrovaných poskytovatelů sociálních služeb.....	31
2.3.4 Specializační vzdělávání.....	31
2.3.5 Kvalifikační kurzy, rekvalifikace.....	31
2.3.6 Supervize.....	32
2.4 ÚLOHA ZAMĚSTNAVATELE PŘI VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH.....	33
2.4.1 Plánování vzdělávání v sociálních službách.....	34
2.5 AKTUÁLNĚ PROJEDNÁVANÉ NÁVRHY NA LEGISLATIVNÍ ZMĚNY.....	35
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>37</b>
<b>3 METODOLOGICKÁ ČÁST.....</b>	<b>38</b>
3.1 URČENÍ VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU, CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZ.....	38
3.1.1 Volba výzkumné metody.....	38
3.1.2 Metoda sběru dat, výzkumný vzorek a práce s ním.....	42
<b>4 EMPIRICKÁ ČÁST.....</b>	<b>43</b>
4.1 PRŮBĚH VÝZKUMU.....	43
4.2 ANALÝZA DAT.....	44
<b>5 ZMAPOVÁNÍ KURZŮ S AKREDITOVANÝM PROGRAMEM AKREDITOVANÝCH MPSV.....</b>	<b>57</b>
5.1 CHARAKTERISTIKY KURZŮ AKREDITOVANÝCH V PRAZE V ROCE 2013.....	58
<b>6 INTERPRETACE A DISKUZE.....</b>	<b>59</b>



6.1	INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT NA ZÁKLADĚ TEORETICKÉ ČÁSTI .....	59
6.2	DISKUZE NAD TÉMATY A VÝSLEDKY PRÁCE, NÁVRHY NA DALŠÍ ZKOUMÁNÍ .....	62
<b>ZÁVĚR .....</b>		<b>64</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>		<b>66</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>		<b>70</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>		<b>71</b>
<b>SEZNAM TABULEK .....</b>		<b>72</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>		<b>73</b>

## ÚVOD

Téma vzdělávání je mi velice blízké a jsem potěšena tím, že se jeho důležitost, ale také otázka jeho vhodných či nevhodných forem, v dnešní době otvírá. Setkávám se s mnoha lidmi, kteří se chtějí učit, ale častokrát jim nevyhovuje nabízená forma výuky, případně jim nebylo dostatečně vysvětleno, proč se mají učit právě to, co se po nich žádá. Při výběru tématu bakalářské práce jsem věděla, že se budu zabývat vzděláváním, ale zúžení tématu na vzdělávání v sociálních službách trvalo o trochu déle. Stále si však říkám, že jsem ráda, že jsem hledání nevzdala, protože psaní této práce pro mě bylo užitečnou „školou“, a to ve výsledku považuji za nejdůležitější.

Otázka jakési užitečnosti a kvality absolvovaného vzdělávání se prolíná i touto prací, konkrétně na poli sociálních služeb.

V dnešní době je téma profesionality v sociálních službách aktuálním a diskutovaným tématem. Sociální pracovník a pracovník v sociálních službách je častokrát zavalen nabídkou dalšího profesního vzdělávání, která je reakcí na relativně čerstvě legislativně vymezené požadavky na kvalifikaci v tomto oboru.

Jelikož jsme svědky transformace sociálních služeb, je nám jasné, že změn a požadavků na poskytovatele služeb je velké množství. Jak se tedy vypořádávají s novinkou, kdy je jejich povinností plánovat také vzdělávání svých zaměstnanců? Je to přece důležité pro to, aby se mohla zvýšit kvalita jejich práce, potažmo výkonů v rámci služeb poskytovaných potřebným. Setkává se již v současné době tato vize se skutečností? Pociťují díky vzdělávacím akcím samotní zaměstnanci nějaké zlepšení svých kompetencí, znalostí, a tedy potažmo svého pracovního výkonu? Na tyto otázky se nesměle a opravdu jen z části snaží odpovědět následující stránky. Budeme se zabývat vymezením pojmů týkajících se sociálních služeb, motivace, kompetence a celoživotního vzdělávání. Pro pochopení potřebných souvislostí bude čtenář seznámen s legislativním zakotvením povinného dalšího vzdělávání a sociálních služeb vůbec.

Naším vlastním výstupem bude zmapování situace možnosti vzdělávání v sociálních službách na území Prahy. Ovšem největší odměnou pro zájemce, kteří sáhnou po této studii, necht' je analýza kvantitativního výzkumu, která pracuje s názory, zkušenostmi a možnostmi ve vzdělávání samotných zástupců skupiny sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, kteří se dobrovolně zúčastnili dotazníkového šetření.



## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 AKTÉŘI V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH A VYMEZENÍ DŮLEŽITÝCH POJMŮ

## 1.1 Sociální služby

Sociální služby můžeme zařadit k sociální ochraně ve společnosti, která je utvářena pomocí sociální politiky státu, kraje, obce. Sociální ochrana prochází od počátku 90. let velkou transformací (Kozlová, 2005). Teprve v průběhu této transformace se začala rozvíjet diskuze o podobě vzdělávání sociálních pracovníků, jejich odpovědnosti, potřebám rozvoje a standardů v sociálních službách (Havrdová, 1999).

Sociální služby mají často intimní povahu a neobejdou se bez budování důvěry mezi profesionálem a klientem. Od ostatních služeb je také odlišuje to, že obsahují určitou hodnotovou a etickou dimenzi s ohledem na ochranu práv a důstojnosti člověka. (Unie zaměstnavatelských svazů, 2013[online])

Základními principy sociálních služeb jsou tedy principy nezávislosti a autonomie, respektování potřeb a rovnost přístupu. Za základní východiska pro poskytování sociálních služeb v ČR je považováno začleňování a předcházení sociálnímu vyloučení. (ibidem)

Jako činnost nebo soubor činností zajišťující pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence popisuje v § 3 odst. 1 sociální službu hlavní legislativní zdroj této práce, který se vyvíjel od roku 2002 do roku 2006, **zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách.**

### 1.1.1 Členění sociálních služeb

Abychom rozčlenily sociální služby na několik úrovní, vraťme se k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který hned v úvodu třetí části, § 32, vymezuje jako sociální služby následující **skupiny služeb**: sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence. Toto rozdělení je klíčové také pro očekávané kompetence pracovníků:

#### a) Sociální poradenství

Dělí se na základní a odborné. Základní poradenství je dle § 37 základní činnost při poskytování všech druhů sociálních služeb. Odborné se zaměřuje na jistou skupinu

(např. zdravotně postižení, manželé atd.). Zahrnuje též sociální práci s osobami, jejichž způsob života může vést ke konfliktu se společností.

#### b) Služby sociální péče

Díl 3 § 38 upřesňuje, že napomáhají osobám zajistit jejich fyzickou a psychickou soběstačnost. Díl 3 v jednotlivých paragrafech (§ 39-52) specifikuje druhy jednotlivých služeb, které zařazujeme do služeb sociální péče: osobní asistence, pečovatelská služba, tísňová péče, průvodcovské a předčitatelské služby, podpora samostatného bydlení, odlehčovací služby, centra denních služeb, denní stacionáře, týdenní stacionáře, domovy pro osoby se zdravotním postižením, domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem, chráněné bydlení, sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče. Každý má právo na poskytování služeb sociální péče v nejméně omezujícím prostředí.

#### c) Služby sociální prevence

Díl 4, § 53 upřesňuje jejich cíl: „...*napomáhat osobám k překonání jejich nepříznivé sociální situace a chránit společnost před vznikem a šířením nežádoucích společenských jevů.*“ Tedy se především jedná o zabránění sociálnímu vyloučení. V tomto smyslu fungují tyto služby: raná péče, telefonická krizová pomoc, tlumočnické služby, azylové domy, domy na půl cesty, kontaktní centra, krizová pomoc, intervenční centra, nízkoprahová denní centra, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, noclehárny, služby následné péče, sociální aktivizační služby pro rodiny s dětmi, sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením, sociálně terapeutické dílny, terapeutické komunity, terénní programy, sociální rehabilitace.

Aby mohla být jakákoliv ze služeb poskytována, zřizují se sociální **zařízení sociálních služeb**. Těch je podle zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 34 celkem 20 druhů. Zároveň je možné zřizovat mezigenerační a integrovaná centra. V roce 2012 byl počet zařízení ve skupině poradenství (ad a) 621 zařízení, ve skupině služeb sociální péče (ad b) to bylo 2829 a ve skupině sociální prevence (ad c) 1938 zařízení sociálních služeb. (Unie zaměstnavatelských svazů, 2013, [online]) Dle norem není tento počet ve většině případech dostačující.

Dále se jednotlivé sociální služby liší tím, jaké **formy služeb** poskytují.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách vymezuje služby:

- a) pobytové – v zařízení sociálních služeb je ubytování
- b) ambulantní – klient do služby dochází a není v ní ubytován
- c) nebo terénní – služba je poskytována v přirozeném prostředí klienta

### 1.1.2 Činitelé v sociálních službách

V sociálních službách působí několik subjektů. Za prvé jsou to ti, kteří mají nárok na využití sociálních služeb, tedy **oprávněné osoby**, bez nichž by existence služeb nebyla smysluplná. Jejich okruh vymezuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 4 a další působnost je popsána v § 5. Služby by však neexistovaly bez poskytovatelů a nefungovaly by bez zaměstnanců v sociálních službách.

#### Poskytovatelé sociálních služeb

Zmíněná přeměna v oblasti sociální ochrany v 90. letech se projevila i u poskytovatelů sociálních služeb. Došlo ke zřetelnému posunu od státních zařízení k nestátním, jak k obecním i krajským, tak k nestátním neziskovým organizacím. Kozlová tento posun označuje za příčinu marketizace a komercializace sociálních služeb, ale zároveň připouští, že se díky tomu sociální služby v mnohých případech rozšířily a specializovaly (Kozlová, 2005).

MPSV (*Sociální práce a sociální služby*, 2013[online]) uvádí rozlišení základního okruhu poskytovatelů:

1. Obce a kraje – nejen, že dbají na vytváření vhodných podmínek pro fungování a rozvoj sociálních služeb a zjišťování potřeb lidí a zdrojů, ale také zřizují organizace, které sociální služby poskytují
2. Nestátní neziskové organizace a fyzické osoby
3. MPSV – je nyní zřizovatelem pěti specializovaných ústavů sociální péče

Každý poskytovatel služby může vykonávat svou činnost v rámci sociálních služeb za podmínky, že získá oprávnění k této činnosti. Oprávnění vzniká rozhodnutím o registraci u příslušného orgánu (většinou je jím krajský úřad). Více podmínky specifikuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 78.

Dle informací z MPSV byl v roce 2012 celkový počet služeb: 3185 (MPSV, 2012 [online], s. 71, 78) z toho 16 státních, 663 krajských, 494 obecních, 620 církevních a ostatních zřizovatelů je v publikaci MPSV uvedeno 12092.

### **Pracovníci, kteří vykonávají činnost v sociálních službách**

Pokud se v oblasti sociální práce řekne sociální pracovník, může tento pojem asociovat pracovníka v sociální oblasti obecně. Avšak nesmíme zapomínat na další pracovníky, kteří vykonávají sociální práci v rámci sociálních služeb. Podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 115 vykonává odbornou činnost 5 skupin pracovníků plus dobrovolníci:

- a) Sociální pracovníci
- b) Pracovníci v sociálních službách
- c) Zdravotničtí pracovníci
- d) Pedagogičtí pracovníci
- e) Manželští a rodinní poradci a další odborní pracovníci, kteří přímo poskytují sociální služby

Pro účely této práce okruh sledovaných pracovníků zúžíme na sociální pracovníky (dále SP) a pracovníky v sociálních službách (PC). S tímto členěním počítají také požadavky na akreditace kurzů (MPSV) a toto členění navazuje na požadavky akreditovaných vzdělávacích programů na MPSV. Viz příloha č. 1 a kapitola 2.3.1 *Kurzy s akreditovaným programem*.

Budeme-li se soustředit na SP a PC, zaslouží si jejich pozice zevrubnější popis.

Jedná-li se o **sociální pracovníky**, bereme v úvahu, že je jejich práce zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 109 vymezena následovně:

*„Sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních potřeb.“*



Dále je pro naši práci důležité vědět s jistotou, kdo je **pracovník v sociálních službách** a co má na starosti. Dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 116 vykonává následující činnosti (ve zkrácené verzi): přímou obslužnou péčí o osoby, základní výchovnou činnost související s návyky a aktivitami souvisejícími s rozvojem osobnosti, pečovatelskou činností v domácnosti, osobní asistencí a pod dohledem sociálního pracovníka činnosti při základním sociálním poradenství, depistážní činnosti, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti.

### **Klient uživatel služby**

Klient je v novodobém významu slova někdo, kdo může vyjednávat o zakázce. Specifikem klienta v sociálních službách však je, že není zákazníkem jako u jiného druhu služeb. I když je služba vykonávána v jeho prospěch, není tím, kdo si vybírá. V jeho situaci je většinou přítomen tlak tíživé sociální situace a častokrát jeho problémem může být také špatná dostupnost služeb v jeho okolí (Matoušek, 2013).

*„Významným pojátkem pojetí profese sociální práce je od 50. let přesvědčení o jedinečnosti, hodnotě, vrozené důstojnosti a právu na sebeurčení všech klientů“* (Havrdová, 1999, s. 11).

Uživatelé začínají být vnímáni jako významní aktéři systému služeb a hledí se na jejich očekávání od sociálních pracovníků. Avšak pro svou náročnost a neslučitelnost je v praxi jen zřídka využívána přímá participace uživatele na plánování, řízení a hodnocení sociálních služeb. (Matoušek, 2013)

Aby se někdo mohl stát klientem služeb, musí být k přijímání služby oprávněný. Zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách vymezený okruh oprávněných osob na péči, tedy oprávněných stát se klientem, hledí především na státní příslušnost a místo trvalého pobytu. Na situaci jedince se váže i nárokování příspěvku na péči a další dávky sociálního zabezpečení. Ovšem na rozdíl od poskytovatele sociální služby, jehož činnost je bedlivě sledována, podléhá kontrole a je jasně definovaná, v systému schází jednoznačné vymezení oprávněného klienta (Unie zaměstnavatelských svazů, 2013[online]).

### **1.1.3 Kvalita sociální práce**

Jisté pohledy přicházejí s názorem, že pokud má sociální práce stabilizující vliv na společnost, je to důkazem její kvality. Termín kvalita se užívá především v Evropě,

v Americe bychom se setkali s výrazem *nejlepší praxe (best practice)*, do které bývají zahrnuty teorie pomoci i výsledky pomoci. Vrátime-li se do evropských končin, zjistíme, že od 80. let 20. století se sociální práce inspiruje zdravotnictvím a uplatňuje tzv. *procesní přístup*, který se vyznačuje monitorováním, hodnocením a identifikací oblastí pro zlepšení. Počítá s tím, že kvalita je zajištěna v případě, že má organizace odpovídající prostředky, vybavení, personál, definované zásady a postupy, stanovené odpovědnosti a kompetence a také plány k dosažení cílů. Odpovědnost pak přebírají vedoucí pracovníci, kteří kvality ověřují a nejdůležitějším těžištěm kontroly jsou samotní klienti. (Bednář in Matoušek, 2013)

Jak rozhodnout, že pracovník je v praxi dostatečně úspěšný? Hodnocení vždy navazuje na jistá kritéria, která jsou odvozena od cílů (Havrdová, 1999). Pro uchopitelnost kvality byly také v Americe vytvořeny standardy klinické sociální práce (vytvořila je Národní asociace sociálních pracovníků – NASW). Podobným ustanovením jsou české standardy kvality sociálních služeb, které začaly být na celonárodní úrovni projednávány MPSV v roce 2002. Poskytovatelé služeb se jejich finální podobou řídí od roku 2007, kdy se staly součástí prováděcí vyhlášky č. 505/2006 Sb., zákona o sociálních službách (Bednář in Matoušek, 2013).

**Příloha č. 2 k vyhlášce č. 505/2006 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona o sociálních službách**, určuje celkem 15 standardů, jejichž plnění je vodítkem pro inspekční hodnocení.<sup>1</sup> Každý ze standardů obsahuje jedno až pět kritérií, která má služba splňovat, a v případě požadavku vnitřních směrnic, resp. manuálů je součástí kritéria také skutečnost, zda podle nich postupuje. Pro naše potřeby poslouží standard 10 a 15. O standardu 10 bude podrobnější pojednání v kapitole 2.4 *Úloha zaměstnavatele ve vzdělávání v sociálních službách*. O tom, jak pracuje poskytovatel služby s kvalitou, pojednává standard č. 15. Zde nabízíme zkrácenou podobu:

Kritéria standardu č. 15. Zvyšování kvality sociální služby požadují od poskytovatele: (a) **průběžnou kontrolu a hodnocení způsobu poskytování sociálních služeb** v souladu s definovaným **posláním, cíli a zásadami sociální služby** i osobních cílů jednotlivců, (b) **vnitřní pravidla pro zjišťování spokojenosti osob** se způsobem poskytování sociální

---

<sup>1</sup> Popis bodovacího systému je popsán v § 38.

služby, (c) **zapojení dalších osob do hodnocení**, včetně zaměstnanců, a (d) **využívání stížností na kvalitu nebo způsob poskytování služby**.

Podle Bednáře (2013) je důležitým rozměrem pro kvalitu sociální práce hodnotová ukotvenost uvnitř organizace a také mezi příslušníky stejné profese. K tomu slouží etické kodexy, které hodnoty zachycují a jsou zdrojem pro nově příchozí. Etický kodex můžeme nalézt na zastřešujících úrovních: např. Etický kodex sociálních pracovníků ČR, Mezinárodní etický kodex sociálních pracovníků, Etický kodex Charity ČR, Etický kodex Asociace StreetWork, ale také na úrovni jednotlivých organizací. Podobného názoru se dočteme i u Havrdové (1999).

Hodnoty jsou velice důležité, ale častokrát mohou narážet na legislativní bariéry. Hodnocení kvality je ztíženo povahou sociální práce samotné, ve které pracovníci mnohdy řeší etická dilemata a při svém rozhodování musí hledat průnik mezi osobními hodnotami, společenskými, profesními, hodnotami klienta a dalšími. (Bednář, 2013)

Proto je pro každou organizaci důležité, aby pracovala na systematickém sběru informací a evaluovala svou činnost, čímž pak může utvrzovat všechny zainteresované osoby v tom, že má smysl pokračovat vybraným způsobem, případně hledat způsoby přijatelnější. Obrovský vliv na kvalitu sociální práce má osobnost sociálního pracovníka (osobní a kvalifikační předpoklady).

## **1.2 Profilace sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách**

Pro to, abychom mohli zauvažovat nad potřebným vzděláváním sociálních pracovníků, potřebuje vědět, co se od nich očekává. Potřebujeme si zmapovat nutné kompetence a kvalifikační požadavky.

Pro navrhování efektivních vzdělávacích programů je dobrým východiskem jasně definovaná požadovaná úroveň znalostí a dovedností zaměstnanců na jednotlivých odborných pozicích – standardy dovedností a znalostí. (Vodák & Kucharčíková, 2011)

### **1.2.1 Očekávané kompetence pracovníků**

S pojmem kvalifikace bývá často spojován pojem **kompetence**. Pro termín kompetence může být uváděn jako synonymum pojem **schopnost** – schopnost člověka chovat se

takovým způsobem, který odpovídá požadavkům pracovního místa v parametrech daných prostředím podniku, a tak přinášet požadované výsledky. (Vodák & Kucharčíková, 2011)

Schopnost „chovat se podle požadavků“ je výsledkem spojené dynamiky osobnosti člověka, jako jsou postoje, hodnoty, motivy (ty jsou relativně stabilní a hůře se rozvíjejí). Lehčeji měnitelné jsou obsahy spojené se znalostmi<sup>2</sup>, dovednostmi<sup>3</sup> a způsobilostí. Dalším předpokladem kompetence je možnost v daném prostředí toto chování použít (ibidem).

Podobně podle Havrdové (1999) jde o celostní charakteristiku osoby, která je vybavena pravomocí, určitými znalostmi a postoji a je schopna na základě této výbavy jednat. Analýza může být provedena různými způsoby. Výsledkem může být soustava znaků či funkcionálních prvků, které ji popisují. V tom případě hovoří o „praktické kompetenci“.

Mlčák (in Truhlářová, 2013) konstatuje, že je velice složité vymezit přesné kompetence v sociální práci, jelikož neexistuje obecně platné měřítko kompetencí pro tuto profesi. Pokud bychom hleděli na praktické kompetence, mohli bychom vyzdvihnout, co a jakým způsobem sociální pracovník koná při práci s klientem v organizaci, jak realizuje svou činnost v konkrétních situacích. Dále bychom mohli brát na vědomí kompetence vztahující se ke studiu, kompetence pro sebereflexi a kompetence profesní. (Levická, ibidem)

Kompetence, na které je nutné klást důraz, jsou vázány na charakter jednotlivých služeb, jak jsou popsány v části třetí zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Z hlediska jejich zaměření a oblasti bychom se podle Mlčáka (in Truhlářová, 2013) dostali k větvení kompetencí na diagnostické, intervenční a administrativní.

Havrdová (1999) požadované kompetence spojuje s interaktivním, resp. ekologickým pojetím sociální práce a uvádí jich šest, resp. šest jejich znaků: (1) schopnost účinně komunikovat s jednotlivci, skupinami, rodinami i komunitami – rozvíjet účinnou komunikaci; (2) schopnost se zorientovat v potřebách, možnostech a porozumění, které klient a jeho okolí má, a vymezit s nimi oblast a plán spolupráce - orientovat se a plánovat postup; (3) schopnost rozeznat silné stránky a možnosti klienta a jeho okolí a podporovat jejich soběstačnost a sebeúctu – podporovat a pomáhat k soběstačnosti; (4) znalost metod a systému služeb, schopnost je správně využívat ve prospěch klienta, pomáhat mu je

---

<sup>2</sup> Charakterizujeme je jako osvojený souhrn teoretických poznatků, představ a pojmů získaný učením, praktickou činností a zkušenostmi.

<sup>3</sup> Přestavují způsobilost a dispozice umožňující konat určité činnosti. Ty zautomatizované se mění v návyky.

přijmout a ukončit; (5) přispívat k práci organizace; (6) odborně růst. Pochopení jednotlivých kritérií je podle ní závislé na kultuře organizace a konkrétní podobě sociální práce (ibidem).

### 1.2.2 Kvalifikační požadavky na pracovníky

Na otázku, proč je důležité zabývat se kvalifikací sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, odpovídá následující citace:

*„Problémy klientů sociální práce jsou složité a liší se případ od případu. Pomoc vyžaduje komplexní a individualizovaný přístup kvalifikovaných odborníků. Vzdělávání má tedy zásadní vliv na rozvoj kvality sociální práce.“*

(Bednář in Matoušek, 2013:520)

Havrdová (1999, s. 12) uvádí, že vzdělání je klíčové pro formování profesní role a jeho obsah je důležitý pro tvář samotného oboru. Se vstupem do EU začaly pokusy o konvergenci kvalifikačních požadavků v rámci Evropské unie. Objevují se společné rysy (například třetinový podíl výuky v praxi). Historickým momentem pro vymezení profesionality bylo zavedení standardů (na základě definování praktických kompetencí) v sociální práci, které započalo v r. 1993 a také založení Asociace vzdělavatelů v sociální práci. Havrdová uvádí také některá pro a proti vymezení praktických kompetencí, resp. profesionálních rolí:

PRO:

- 1) Vymezení praktických kompetencí, standardů vzdělávání, etický kodex přispívají k lepšímu vymezení profesionální identity sociální práce.
- 2) Určení praktických kompetencí je užitečné pro podporu sebereflexe sociálního pracovníka.

PROTI:

- a) Praktické kompetence nemohou být normou, protože nemohou plně vyjádřit všechny aspekty profesionální role, a tak hrozí redukce této role.
- b) Omezení práce na naplňování praktických kompetencí, resp. standardů se může zredukovat na dosahování kompetencí bez ohledu na klienta.

Ad a): Dosáhnout naprosté objektivitvy kompetencí není možné. Záleží především na tradici a společně respektované a udržované kultuře v rámci dané profese, kterou je potřeba rozvíjet (pojmosloví, hodnoty) a měla by být konstruována konsensuálně a zařazována do různých kontextů.

Ad b): Dle Havrdové lze riziku mechanizace zabránit nastartováním spirály celoživotního učení – vyvážit plánované a neplánové složky učení a umět ocenit všechny možné zdroje učení, které odpovídají zájmům klienta i pracovníka.

V současné právní úpravě jsou zanesené kvalifikační požadavky a požadavky na další vzdělávání, které zaměstnanci v okruhu pracovníků v sociálních službách musí splňovat, aby mohli svou práci vykonávat. Konkrétně se jedná o § 110 a § 115 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, jejichž obsahy budou blíže specifikovány v následující kapitole, která je věnovaná vzdělávání.

## 2 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ V KONTEXTU SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

Celoživotní učení v sobě zahrnuje všechny možnosti učení, které nás provází po celou dobu života. Patří do něj vzdělávání v tradičních vzdělávacích institucích i mimo ně. Jedincům tak umožňuje získávat kvalifikace a kompetence různými cestami.

Jeho součástí mohou být různé druhy vzdělávání, které se v průběhu života prolínají. V souladu se Strategií celoživotního učení ČR, kterou vydalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy<sup>4</sup>(2008) zde v krátkosti představíme formální, neformální a informální učení. Další možností odlišení vzdělávacího procesu je rozdělení na vzdělávání počáteční a další.

Do těchto ve vzdělávání obecně používaných rozdělení zakomponujeme v následujících řádcích možnosti vzdělávání v sociálních službách, avšak s uvědoměním si, že hranice mezi jednotlivými druhy mohou být velice mlhavé a častokrát rozdílně vymezeny. (Böhm, 2013; MUNI, 2013)

### 2.1 Přístupy ke vzdělávání v sociálních službách

Navrátilová (2013) popisuje tři různé přístupy ke vzdělávání, které jsou odrazem odlišného pojetí přípravy sociálních pracovníků na sociální práci.

1. *Praxe založená na důkazech* – zakládá se na vědecky ověřených důkazech. Jedná se tedy o pozitivistický přístup. Pracovníci se podle této metody mají rozhodovat podle vědeckých poznatků. K tomuto je potřeba jistá informační zdatnost pracovníků. Tato metoda se začala rozvíjet především ke konci 20. století. Zároveň se klade důraz na schopnosti, které vedou k vyhledání nejvhodnějších důkazů.
2. *Reflexivní přístupy* - spatřují největší přínos v rozvíjení reflexivního myšlení. Je pro ně typická volba různých perspektiv a vyhodnocení závěru dle kontextu. Tím

---

<sup>4</sup> Vláda České republiky schválila 11. července 2007 (usnesení č. 761) strategický dokument Strategii celoživotního učení České republiky. Tento dokument mapuje oblast celoživotního učení v naší republice a přichází s návrhy, jak tuto oblast rozvíjet a podporovat. V roce 2008 byl na jeho základě schválen *III. Implementační plán Strategie celoživotního učení*.

je do práce vnášena určitá nejistota, kterou je potřeba redukovat praxí. V rámci vzdělávání jsou studenti vedeni k reflexi myšlení, emocí a hodnot. Tento přístup vyvažuje význam teorie a praxe.

3. *Kompetenční modely* – vycházejí z behaviorálního myšlení, které se objevovalo již ve 20. letech a do vzdělávání proniklo v 50. letech 20. století. K nám se dostaly v posledních 40 letech 20. století a o jejich propagaci se zasloužila Zuzana Havrdová (1999) vypracováním přehledu kompetencí v sociální práci. Pokusila se pracovníkům nabídnout jasná vodítka, která jsou založená na cílech. Zdůrazňovaná je objektivita, kvantifikace a jistota. V tomto přístupu je nejdůležitější praxe, teorie má za úkol pouze praxi reflektovat.

Navrátilová (2013) se domnívá, že v ČR převládá kompetenční model vzdělávání, který je realizován různými cestami, kdy se častokrát zapojují reflexivní přístupy a jen ojediněle praxe založená na důkazech.

## 2.2 Formální, neformální a informální vzdělávání

### I. Formální vzdělávání

Každý z nás **formální vzdělávání** zná. Jedná se o formu vzdělávání, která se uskutečňuje ve vzdělávacích institucích (především školách) a pravidlem je, že po úspěšném absolvování získává účastník příslušné osvědčení. Český systém počítá se stupni vzdělání: základní, střední (s maturitní zkouškou nebo výučním listem), vzdělání na konzervatoři, vyšší odborné vzdělání a vysokoškolské. (MŠMT, 2007 [online])

#### Školy pro výkon povolání sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách

Formální vzdělání, které je předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka - dokládá jeho odbornou způsobilost k výkonu tohoto povolání vymezuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách následovně:

- a) Vyšší odborné vzdělání v oborech zaměřených na sociální obory<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Konkrétně v oborech zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně-právní činnost, charitní a sociální činnost



- b) Vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na obory související se sociální tematikou<sup>6</sup>

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách započítává i jinak zaměřené formální vzdělání a nižší než terciální, ale v tom případě udává podmínky pro absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech, které odpovídají oborům v a) a b) v kombinaci s určitým počtem praxe při výkonu sociálního pracovníka.<sup>7</sup> V těchto případech musí mít pracovník nejméně pět let praxe a absolvované akreditované kurzy v celkové délce 200 hodin. Pokud se jedná o sociálního pracovníka ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče, či zdravotně sociálního pracovníka, jeho způsobilost se odvozuje podle zvláštního právního předpisu<sup>8</sup>.

Požadovaným formálním vzděláním k výkonu pracovníka v sociálních službách je střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu<sup>9</sup>.

Právní subjekty vyšších odborných škol a vysokých škol nebo jejich částí, které poskytují formální vzdělání (ale i další vzdělávání) v oblasti sociální práce se sdružují v Asociaci vzdělavatelů v sociální práci (Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2009 [online]).

## II. Neformální vzdělávání

U **neformálního vzdělávání** nebývají rozlišovány jasně dané stupně a účast na něm nevede ke zvýšení stupně vzdělání. Motivací k jeho absolvování bývá získání kompetencí, vědomostí, dovedností ve svém oboru (zlepšení svého postavení) nebo poli zájmu. Jedná se

---

<sup>6</sup> Zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu (Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů)

<sup>7</sup> Pokud se jedná o pracovníka, který má VŠ v jiném oboru, než je a), b), tak musí mít za sebou 5 let praxe a 200 hodin akreditovaných kurzů, aby byl způsobilý vykonávat práci sociálního pracovníka. Pokud nemá VŠ, ale ukončil střední vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním nejpozději 31. 12. 1998 a má 10 let praxe a absolvoval akreditované kurzy v délce celkem 200 hodin, je také způsobilý pro výkon práce sociálního pracovníka.

<sup>8</sup> Zákon č. 96/2004 Sb.

<sup>9</sup> Kvalifikační kurz je třeba splnit do 18 měsíců ode dne nástupu zaměstnance do zaměstnání – do té doby pracuje pod odborným dohledem. Kvalifikační kurz se nevyžaduje u osob, které získaly způsobilost k výkonu zdravotnického povolání ergoterapeut. Není vyžadován ani po těch, kteří mají dostatečné vzdělání pro výkon sociálního pracovníka, ani u osob, které získaly střední vzdělání v oboru vzdělání stanoveném prováděcím právním předpisem, tj. příloha č. 4 Vyhlášky 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách.

o poměrně širokou škálu vzdělávacích aktivit počínaje volnočasovými aktivitami mládeže přes autoškolu, studium cizích jazyků až k rekvalifikačním kurzům. Společným znakem je, že probíhá stále za účasti odborného lektora či školitele, a to pod záštitou zařízení zaměstnavatelů, nestátních vzdělávacích institucí, nestátních neziskových organizací aj. (MŠMT, 2007 [online]).

O formách neformálního vzdělávání hovoří Böhm (2013, s. 20) následovně:

*„Jsou využívány organizované a institucionalizované vzdělávací aktivity probíhající formou kurzů, školení, soukromých lekcí, workshopů či seminářů“.* Dle Adult Education Survey se v roce 2011 v České republice alespoň jedné takové aktivity účastnila téměř třetina osob (32 %) mezi 18 a 69 lety. Účast na takových akcích souvisela především s výkonem povolání – v 78 %. Velký podíl takových účastníků pocházel ze zdravotní nebo sociální oblasti – 11 % (což pak tvořilo u respondentů ženského pohlaví 79%, u mužů převládala oblast architektury a stavebnictví). Neformální vzdělávání se může překrývat se vzděláváním dalším. O tom více v kapitole 2.3 *Počáteční a další vzdělávání*, ve které bude i podrobně popsána situace týkající se sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách.

### III. Informální vzdělávání

Informální vzdělávání je chápáno jako osvojování si kompetencí a znalostí v běžných situacích – v rámci práce, rodiny, sledování médií. Jeho hlavní charakteristikou je, že je neorganizované a zpravidla nekoordinované (MŠMT, 2007 [online]).

### 2.3 Počáteční a další vzdělávání

**Počátečním vzděláním** se myslí vzdělávání formálního charakteru, které se uskuteční v mladém věku, respektive před vstupem na pracovní trh. Jedná se tedy o absolvování základní školy, středního vzdělání a terciálního vzdělání. (MŠMT, 2008 [online]) Formy počátečního vzdělávání

**Dalším vzděláním** je veškeré vzdělávání či učení, které probíhá po prvním vstupu na trh práce. Spektrum tímto vzděláním dosažených vědomostí, dovedností a kompetencí může být velice pestré. V bodě, kdy již jednou výdělečně činný jedinec vstoupí opět do školského systému, se překrývá další a formální typ vzdělávání (MŠMT, 2008 [online]). Další vzdělávání může mít formu vzdělávání formálního i neformálního (pokud se

například na pracovním trhu fungující jedinec rozhodne dostudovat střední, vysokou nebo vyšší školu), avšak počáteční vzdělání je ze své podstaty pouze formální.

V této práci budeme hovořit především o dalším, resp. neformálním vzdělávání, které vede k profesionálnímu. V terminologii MPSV<sup>10</sup> a zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách se pro něj však používá většinou termín další vzdělávání, proto jej zařadíme do této kapitoly.

Kromě získání povinné kvalifikace formálním způsobem, která je u sociálních pracovníků i pracovníků v sociálních službách podrobně popsána v podkapitole 2.2, jsou na tyto pracovníky kladeny požadavky spojené s neformálním vzděláváním, resp. dalším vzděláváním. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách o nich pojednává v kontextu dalšího vzdělávání, proto jsme jej zařadili do této kapitoly, ale dle zatím popsaných pojmů se jedná také o vzdělávání neformální, jelikož mezi další vzdělávání bychom museli započítat také absolvování VŠ, či VOŠ, která je vyhovující pro odbornou způsobilost sociálního pracovníka dle § 110, pokud ji absolvoval po zahájení svého působení na trhu práce.

V kontextu dalšího vzdělávání je nezbytné zmínit § 111 (ibidem), který nařizuje sociálním pracovníkům 24 hodin dalšího vzdělávání za kalendářní rok. Pro PC platí dle § 116 odst. 9 požadavek na vzdělávání totožné formy a také požadavek 24 hodin dalšího vzdělávání za kalendářní rok. Formy povinného dalšího vzdělávání zákon (ibidem) vymezuje následovně<sup>11</sup>:

- a) Specializační vzdělávání zajišťované VŠ a VOŠ navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka
- b) Účast na kurzech s akreditovaným programem
- c) Odborné stáže
- d) Účast na školicích akcích
- e) Účast na konferencích

---

<sup>10</sup> MPSV na svých stránkách používá také obecnější termín: Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků a kvalifikační vzdělávání pracovníků v sociálních službách (MPSV, 2014 [online]).

<sup>11</sup> Pokud je pracovní poměr kratší než jeden rok, počítá se povinnost dle počtu měsíců a jeden měsíc reprezentuje jednu dvanáctinu z požadovaných 24 hodin. Povinnost se také krátí v případě dlouhodobé absence v práci (delší jak jeden měsíc). Povinnost vzdělávání se nevztahuje na pracovníky ve zkušební době. Tyto poznámky platí pro PSS i SP. U PSS dále platí, že povinnost účasti na dalším vzdělávání se nevyžaduje za kalendářní rok, v němž PSS absolvoval akreditovaný kvalifikační kurz.

Účast na dalším vzdělávání se považuje za prohlubování kvalifikace. Profesionální růst Havrdová (1999, s. 23) definuje jako:

*„...produkt ochoty a schopnosti se otevírat novým podnětům v profesionální roli a integrovat je do chování a postojů. Efektivní růst nastává tehdy, pokud dochází k souladu (kongruenci) mezi obsahem, formou a cíli učení.“*

Ona sama je zastáncem modelu reflektujícího, kdy je úkolem facilitátora hledat optimální řešení problémů v nejistém světě. V tomto případě je třeba budovat cykly kritické reflexe, a tak rozvíjet schopnost kriticky myslet. Z tohoto modelu pedagogiky vychází andragogický model učení, který počítá s tím, že andragogové připraví a rozvrhnou podněty a materiály tak, aby studující vtáhli do kladení otázek a sami se stali facilitátory a informačními zdroji. (ibidem)

Z těchto důvodů jsme se do forem vzdělávání rozhodli zařadit také supervize, které jsou v současné době nedílnou součástí zkvalitňování sociálních služeb, i když jsou vyžadovány pouze u pracovníků v přímé péči. Na vybrané možnosti a formy vzdělávacích aktivit se podíváme v následujících odstavcích.

### 2.3.1 Kurzy s akreditovaným programem

Stále hovoříme o možnosti neformálního, resp. dalšího vzdělávání. U SP, PC se jedná o kurzy, kterým akredituje programy MPSV. Řídí se zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách § 117a až 117e. Žádosti o akreditaci přijímá čtyřikrát do roka a o jejich posouzení se stará poradní orgán MPSV - akreditační komise. Proces posouzení může trvat až 90 dnů - 60 dní má komise na posouzení, 30 dní má posléze ministerstvo na rozhodnutí po obdržení výsledku od komise. Komise se schází také čtyřikrát do roka. Termíny zasedání jsou dostupné na stránkách MPSV pod odkazem *Akreditace udělované MPSV pro oblast celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a kvalifikačního vzdělání pracovníků v sociálních službách* (MPSV, 2013 [online]), stejně tak i termíny pro podání žádosti. Po kladném posouzení platí akreditace na čtyři roky<sup>12</sup>. MPSV opustilo od systému, kdy přihlíželo k seznamu uskutečněných kurzů daného vzdělávacího střediska. Od 1. 1.

---

<sup>12</sup> Odejmutí akreditace je možné, pokud vzdělávací program přestane splňovat schválené podmínky.

2014 totiž není nutné, aby o akreditaci žádalo akreditované vzdělávací zařízení<sup>13</sup>. V rámci programu může být však proveden dobrovolný audit vzdělávací instituce, který jí umožní získat certifikát pro zvýšení své prestiže (Informace sekretariátu Akreditační komise, 11. 11. 2013 [online]). Na stránkách MPSV jsou uvedené seznamy vzdělávacích programů, kterým byla akreditace udělena, a také těch, kterým byla odejmuta.

S novými podmínkami byla na stránkách MPSV - *Akreditace udělované MPSV pro oblast celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a kvalifikačního vzdělání pracovníků v sociálních službách* (MPSV, 2013 [online]) - uveřejněna také nová žádost o akreditaci. Nový tiskopis je přiložen k této práci jako příloha č. 1. Z tiskopisu je patrné, jaké parametry má kurz splňovat a jak se může profilovat<sup>14</sup>. Zaměříme se především na identifikaci vzdělávacích programů, nikoliv na administrativní záležitosti (ty jsou zastoupeny v 1. části žádosti).

Žadatel musí v 2. části žádosti - Identifikace vzdělávacího programu - uvést:

- ✓ zda se jedná o kurz další profesní nebo základní/vstupní. Uvádí jeho název a anotaci.
- ✓ tematické oblasti kurzu. Mezi ně patří měkké dovednosti, legislativa, teorie metod sociální práce, standardy kvality, přímá práce s klientem – metody v praxi, manažerské dovednosti, PR a marketing. U nich se po žadateli žádá, aby uvedl konkrétní (může vybrat i z nabídnutých) náplň.
- ✓ rozsah programu – časovou dotaci
- ✓ vstupní požadavky na účastníky (zahrnuje vzdělání, praxi i další požadavky)
- ✓ novinkou je pracovní zařazení účastníka kurzu (oblast působnosti účastníka): pracovník na úřadě, sociální pracovník, pracovník v sociálních službách, manažerské pozice. U SP a PC je důležité uvést, ve které oblasti sociálních služeb působí (sociální prevence, sociální péče nebo sociální poradenství – jak bylo definováno v podkapitole 1.1.1 *Členění sociálních služeb*)

---

<sup>13</sup> Novelou zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, která je účinná od 1. 1. 2014, byla zrušena povinnost akreditace vzdělávacích institucí. Od tohoto data budou vzdělávací instituce žádat pouze o akreditaci vzdělávacích programů (tzn., že od 1. 11. 2013 již nebudou tyto žádosti přijímány). Stávající akreditace instituce zůstávají v platnosti do data uvedeného na rozhodnutí o udělení akreditace instituce, nemají však žádný význam pro další žádosti o akreditaci vzdělávacích programů (zdroj: Informace sekretariátu Akreditační komise..., 11. 11. 2013 [online]),

<sup>14</sup> Pro snadnou orientaci ve formuláři poslouží Průvodce vyplňováním žádosti, který je dostupný na stránkách MPSV.

- ✓ formu sociální služby (jak bylo definováno v odstavci 1.1.1 Členění *sociálních služeb*)

Ve 3. části žádosti se žadatel věnuje popisu profilu absolventa - uvádí:

- ✓ cílové kompetence absolventa
- ✓ cílovou skupinu klientů

Ve 4., 5. a 6. části se věnuje profilu a průběhu kurzu:

- ✓ načrtnutí učebního plánu
- ✓ u kvalifikačních kurzů zajištění praxe
- ✓ popisu materiálů a testování
- ✓ kritériím pro získání osvědčení (oprav), monitorování průběhu kurzu, způsobu a formě vedení dokumentace
- ✓ lektorskému týmu

Žádost musí být podepsána oprávněnou osobou a její součástí jsou přílohy doplňující, případně potvrzující údaje uvedené v žádosti (vzor osvědčení, ukázka materiálů, certifikáty lektorů atd.)

### 2.3.2 Školící akce a konference

O část vzdělávání se může postarat sám zaměstnavatel (odborná/zastřešující organizace), který může zorganizovat akci odborného charakteru v maximálním rozsahu osm hodin ročně (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách). *Z odpovědí na časté dotazy k dalšímu povinnému vzdělávání* (MPSV, 2013 [online]) vyplývá, že jedna školící akce může trvat maximálně 4 hodiny. Jedná se o instruktáž či odborný vstup doplněný diskuzní částí. Téma musí přímo souviset s poskytováním sociální služby. Potvrzení o absolvování (osvědčení) vydává účastníkům realizátor školení. Do 24 hodin povinného dalšího vzdělávání je možné započítat maximálně 8 hodin účasti na školních akcích. Osm hodin je také možné započítat z účasti na konferenci, resp. akci odborného charakteru, jejíž program se týká oboru pracovníka. (ibidem)

### 2.3.3 Odborné stáže u registrovaných poskytovatelů sociálních služeb

Vzděláváním na odborných stážích se rozumí výkon odborné činnosti na základě písemné smlouvy mezi zaměstnavatelem nebo odbornou organizací, jejíž je zaměstnavatel členem. (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách)

*Z odpovědí na dotazy k dalšímu povinnému vzdělávání (MPSV, 2013 [online]) se dozvídáme, že stáž nelze absolvovat u poskytovatele sociální služby, se kterým je stážista v pracovněprávním vztahu. Absolvent dostává osvědčení od poskytovatele, u kterého stáž vykonával. Do povinných 24 hodin je možné započítat maximálně 8 hodin stáže.*

### 2.3.4 Specializační vzdělávání

Takzvané specializační vzdělávání je takové, jež je zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazujícími na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách). Charakteristickým znakem je, že navazuje na již získanou odbornou způsobilost, probíhá při výkonu povolání a podmínkou pro přijetí do specializačního vzdělávání bývá magisterský titul. (MUNI, 2013 [online]).

### 2.3.5 Kvalifikační kurzy, rekvalifikace

Kvalifikační kurz může poskytnout potřebnou odbornou způsobilost pro pracovníky v sociálních službách, jak vymezuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách § 116 odst. 5. V § 37 vyhlášce č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, nacházíme upřesnění náplně a požadavků na kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách: Kvalifikační kurz se skládá z obecné a zvláštní části. Kurz musí trvat alespoň 150 hodin, z toho musí být 80 hodin věnováno zvláštní části. Obě části obsahují různé tematické okruhy. V příloze č. 4 zmiňované vyhlášky jsou vypsány obory středních škol, které jsou uznatelné jako dostatečná odborná způsobilost k výkonu povolání pracovníka v sociálních službách.

### 2.3.6 Supervize

Supervizi zařazujeme do forem dalšího vzdělávání, ale zároveň zůstává nepovinným druhem vzdělávání a nelze ji do povinného vzdělávání započítávat. Přesto je důležité s touto formou počítat:

*„Obecným účelem supervize je prohlubovat, případně udržovat dobrou kvalitu sociálních služeb ve prospěch konkrétních klientů. To se děje buď supervizí zaměřenou přímo na průběh práce se sociálními případy (případovou supervizí), nebo nepřímou, supervizí zaměřenou na pracovníky, jejich hodnoty, postoje, chování vůči klientům, emoční zvládnutí práce a vztahů s kolegy, příp. supervizí organizace či projektu...“*

(Havrdová in Matoušek, 2013, s. 515)

Zkvalitňování sociální práce je umožněno díky určité míře osobní angažovanosti a zájmu účastníků supervize o zlepšení praxe. Supervizor je obvykle externí nezávislý odborník. Supervizor pracuje především s motivacemi pracovníků, komunikuje zlepšení situace na pracovišti a otevírá problémy, které se zatím nerozebíraly. Supervize spočívá především v reflexi s cílem vyjasňování, uvědomování si vnitřních a vnějších překážek a možností v práci. Pro naše účely je nezbytné uvést, že se rozlišuje vzdělávací supervize (je předem stanoven obsah, který má rozvíjet praktické kompetence supervizanta) a profesionální supervize (poskytována na základě osobních potřeb a potřeb organizace). Dále se rozlišují supervize individuální, skupinové, týmové, organizační...). I když se jedná o nepovinnou formu dalšího vzdělávání, je v případě zaměstnanců, kteří vykonávají přímou práci s klienty, vyžadována. Tento požadavek je součástí Standardů kvality sociálních služeb, resp. odstavce e) kritéria 10. *Profesní rozvoj zaměstnanců*<sup>15</sup>, které zní::

*„Poskytovatel zajišťuje pro zaměstnance, kteří vykonávají přímou práci s osobami, kterým je poskytována sociální služba, podporu nezávislého odborníka.“*

---

<sup>15</sup> Je součástí vyhlášky č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách.



## 2.4 Úloha zaměstnavatele při vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách

Úloha zaměstnavatele ve vzdělávání je zakotvená v obecném legislativním pohledu na povinnosti zaměstnavatele zákoníkem práce 262/2006 Sb. v § 230, v němž se hovoří o prohlubování kvalifikace: Prohlubováním je myšleno její průběžné doplňování. Druhý odstavec tohoto paragrafu je velice důležitý:

*„Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.“*

Z předešlých kapitol víme, že v případě SP a PC je zaměstnavatel povinen zabezpečit vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin (dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách). Povinnost profesního vzdělávání je také obsahem již zmíněných standardů, které mají podchycovat kvalitu sociálních služeb (ta byla probírána v odstavci 1.1.3). Konkrétně vzdělávání se týká standard č. 10.

Kritéria standardu 10. Profesní rozvoj zaměstnanců vyžadují:

(a) *Zpracované postupy pro hodnocení cílů zaměstnanců* a potřeby další odborné kvalifikace. (b) *Písemně zpracovaný program dalšího vzdělávání* a následování tohoto postupu, dále (c) *Systém výměny informací, systém finančního a morálního oceňování zaměstnanců*. (d) *Písemně zpracováváný systém finančního a morálního oceňování zaměstnanců*. (e) *Zajištění podpory nezávislého kvalifikovaného odborníka* (pro zaměstnance v přímém kontaktu s klienty).

Dle zákoníku práce náklady na vzdělávání hradí zaměstnavatel, pokud se nejedná o nadstandardní vzdělávání, které by si vyžádal zaměstnanec. Zároveň dle odstavce 3:

*„Účast na školení nebo jiných formách přípravy nebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.“*

Dokladem o absolvování dalšího vzdělávání je pro potřeby zaměstnavatele (inspekce apod.) osvědčení vydané vzdělávacím zařízením, které další vzdělávání pořádalo<sup>16</sup>.

Výchova a vzdělávání jsou významnou složkou činností personálního managementu obecně. Je to nástroj, kterým lze sladit měnící se nároky na pracovní činnosti, kvalifikaci a chování zaměstnanců tak, aby se dosáhlo vytyčených strategií organizace, i když samozřejmě není lék na všechny problémy. Aby splňovalo svůj účel a některé problémy řešilo, je nezbytné posouzení, které dovednosti či způsobilosti chceme vzděláváním zlepšit, musí být systematické a následovat strategii organizace. (Vodák a Kucharčíková, 2011)

Autoři uvádí čtyři fáze podnikového vzdělávání: 1. Identifikace potřeb a definování cílů vzdělávání. 2. Plánování vzdělávání. 3. Realizace vzdělávacího procesu. 4. Hodnocení výsledků vzdělávání. V následujícím odstavci se zaměřujeme na plánování vzdělávání SP a PC. (ibidem)

#### **2.4.1 Plánování vzdělávání v sociálních službách**

Součástí standardu 10 je povinnost mít písemně zpracovaný program dalšího vzdělávání zaměstnanců a postupovat podle něj.

V roce 2006 vydalo MPSV ve spolupráci s Hestia, o. s. *Metodiku vzdělávacích plánů* (Hestia, 2006, [online]). Vzdělávací plán organizace charakterizuje jako syntézu individuálních vzdělávacích plánů. Individuální plán spočívá na pracovníkovi, ale měl by být vždy konzultován s nadřízeným. Vzdělávací plán by měl obsahovat současný a budoucí stav struktury a kvalifikace zaměstnanců, vzdělávací plán organizace s výhledem na tři až pět let, harmonogram vzdělávání na nejbližší rok, přehled vazeb vzdělávacího plánu a dalších plánů organizace. Při zpracovávání celkového plánu organizace poskytovatel samozřejmě zahrnuje do plánu všechny své zaměstnance. Metodika provází procesem tvoření seznamů vzdělávacích potřeb, analýzou vzdělávacích potřeb, analýzou profesní role a mapováním profesní role.

---

<sup>16</sup> Případně potvrzení vydané zařízením, ve kterém byla zajišťována odborná stáž, potvrzení vydané organizátorem konference, nebo potvrzení vydá sám zaměstnavatel, pokud organizoval odbornou stáž nebo školicí akci.

## 2.5 Aktuálně projednávané návrhy na legislativní změny

Jak již bylo zmíněno, oblast sociální politiky prochází neustálou transformací a stejně tak tomu je v oblasti vzdělávání v sociální práci. Pokud se v 90. letech společně se standardy ustanovovaly praktické kompetence, nyní je to jasnější vymezení profesních skupin a tedy i jasnější ohraničení kompetencí. Jedna z tvořících se změn, se kterou se aktéři v sociálních službách v posledním roce potýkají, je *Pracovní dokument odborného kolegia pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících a profesní komoře (profesní zákon)* (MPSV, 2014 [online]). Jeho náplní jsou změny týkající se podmínek k výkonu profese sociálního pracovníka a profesní způsobilost pracovníků. Novinkou by bylo nastavení nových pozic v sociální oblasti, ke kterým by se vázaly nové požadavky na odbornou způsobilost. V pracovním dokumentu se setkáváme s novým definováním pozic sociálního pracovníka – všeobecný, specialista, socionom, s pojmem sociální klinika, licence v oblasti sociální práce. O požadovaném vzdělání by rozhodla profesní komora společně s ministerstvem. Podmínky a požadavky na další vzdělávání nejsou v návrhu nijak zvlášť pozměněny. Další novinkou je návrh na zřízení profesní komory sociálních pracovníků, jejímiž členy by se museli stát všichni sociální pracovníci a řídili by se jejími rozhodnutími a zároveň by jí (a také jejímu etickému kodexu a hodnotám) byli odpovědní. Ztráta členství by zřejmě znamenala vyloučení z obce profese sociálních pracovníků (minimálně na pět let).

Dle Stanoviska Vědecké rady ministryně pro sociální práci (MPSV, 13. 2. 2014, [online]) se jedná o podporu a regulaci odborné kvality výkonu práce sociálního pracovníka – vyjasnit pojetí sociální práce, zajistit podmínky pro vyjednávání mezi sociálními pracovníky, zaměstnavateli a vzdělavateli, nastavení etických pravidel a posílení motivace sociálních pracovníků k celoživotnímu vzdělávání. Ve stanovisku jsou zmíněna i některá rizika, která rada vnímá.

### **Závěr teoretické části práce**

Tato část byla pro čtenáře jakýmsi průvodcem k tématu Možnosti vzdělávání v sociálních službách. Pokusili jsme se vysvětlit pojetí sociálních služeb v ČR, dané možnosti vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách s vědomím a uvedením důležitosti dalšího vzdělávání nejen pro získání potřebných kompetencí, potažmo zvýšení kvality sociálních služeb. Ukázali jsme, jaké hranice a postupy jsou v této záležitosti vítané a probrali si do detailu proces akreditování vzdělávacího programu na MPSV. Všechny tyto poznatky se nyní přenášejí do roviny výzkumné, kde budou sloužit jako podklad pro naše bádání.

## II. PRAKTICKÁ ČÁST

### 3 METODOLOGICKÁ ČÁST

Metodologická část je pro přehlednost rozdělena do několika částí. V první části si na základě cíle práce zvolíme vhodnou strategii a metodu výzkumu. Po jejich definování se seznámíme s jednotlivými fázemi výzkumu. Jako hlavní pramen a vodítko postupu nám poslouží publikace *Úvod do pedagogického výzkumu* Petera Gavory z roku 2000.

#### 3.1 Určení výzkumného problému, cíle práce a hypotéz

Podkladem pro určení výzkumného problému je teoretická část práce, ve které byly využité primární i sekundární prameny, což je podmínkou pro získání přehledu problematiky a definici hlavních pojmů (Gavora, 2000). Náš výzkumný problém je zanesen do cíle výzkumu.

**Cílem práce je zjistit, zda se pracovníci účastní právě těch vzdělávacích akcí, které jim následně pomohou ve zkvalitnění práce, navýšení kompetencí, v získání potřebného sebevědomí danou činností vykonávat, a zda nabyté vědomosti opravdu využijí v praxi.**

Z výsledků práce bychom se tedy chtěli dozvědět, jaká je skutečná situace. Jde nám především o popis, o **deskripci**, ale mezi jistými jevy budeme hledat také vztahy, tedy se jedná zároveň o výzkum **relační** i **kauzální**. Kombinují se zde všechny tři typy výzkumných problémů, které Gavora (2000) uvádí: deskriptivní, relační, kauzální.

##### 3.1.1 Volba výzkumné metody

Směr výzkumu se váže k samotnému tématu, které se opírá o povahu sociální práce. Stejně jako u jiných výzkumů je motivací k němu snaha porozumět problému a klade si za úkol být transparentní, nezatajovat podstatné skutečnosti, doložit a zdůvodnit průběh výsledku i svých výsledků (Smutek a Načeradský, 2013). Načeradský se Smutkem rozlišují dvě pojetí výzkumu: **akademický a aplikovaný** (evaluační). Aplikovaný výzkum se orientuje na praxi, na rozhodovací procesy a intervenci do reality, kdežto akademický na porozumění jevu a výsledek. Aplikovaný výzkum spíše hodnotí, než aby vysvětloval. Jeho výsledným produktem je analýza, případně plán, namísto studie. Jelikož se v našem výzkumu jedná o aktivity lidí a snahu nastavit zrcadlo činům a výběrům jednotlivců,

můžeme tento výzkum označit za aplikovaný. Zkoumáme jevy ve společnosti, které se neustále mění. Naše orientace na praxi zahrnuje orientaci na vlastní výběr, preference a možnosti výběru vzdělávání v sociálních službách. Orientujeme se na hodnocení (evaluaci) přínosnosti vzdělávání a výsledným výstupem bude analýza možností zaměstnanců vzdělávat se v sociálních službách. V závěru práce budeme hodnotit situaci a diskutovat o dalších potřebných krocích a analýzách, které z našeho zkoumání vyplynou.

Nelze opomenout hlavní rozdělení na **kvantitativní a kvalitativní metody**. U kvalitativních metod jsou data sbíraná ve formě slov, kdežto u kvantitativních metod jsou data reprezentována čísly. Pro zhodnocení situace včetně zhodnocení některých vztahů na globálnější úrovni, volíme kvantitativní metodu výzkumu, i když jsme si vědomi toho, že by výzkum kvalitativní přinesl svá pozitiva jako výpověď o tom, jaká jsou očekávání, pohnutky a důvody ve vzdělávacích strategiích.

*„Kvantitativní metody v zásadě vytvářejí data, která mohou být prezentována v numerické podobě a mohou být předmětem různých typů statistických analýz, zatímco kvalitativní metody produkují údaje, jež nejsou vhodné pro statistické vyhodnocení.“* (Smutek a Načeradský, 1993, s. 527)

Ve chvíli, kdy se výzkumník vypořádává se statistickým hodnocením, uchovává si spíše odstup od zkoumaného tématu a soustředí se na číselné hodnocení, například následujícím způsobem:

*„Zjišťuje množství, rozsah nebo frekvenci výskytu jevů, resp. jejich míru (stupeň). Číselné údaje se dají matematicky zpracovat. Je možno je sčítat, vypočítat jejich průměr, vyjádřit je v procentech nebo použít další metody matematické statistiky (vyjádřit směrodatnou odchylku, korelační koeficient, statistickou významnost rozdílu mezi dvěma anebo více výsledky apod.“* (Gavora, 2000, s. 29)

Zvolili jsme tedy metodu kvantitativního výzkumu a potřebujeme definovat, které pojmy a jejich dílčí části jsou **proměnnými**, tedy jsou prvky zkoumání.

*„Proměnnou se označuje prvek zkoumání, který nabývá různé hodnoty. Mění se....může to být jev, vlastnost, podmínka, činitel. Podmínkou je však, že výzkumník definuje, jaké hodnoty může proměnná nabýt.“* (Maršálková in Gavora, 2000, s. 48)

Můžeme se setkat s proměnnými měřitelnými (můžeme určit stupeň, rozpětí) a kategoriálními (řadíme je do tříd, kategorií – ano/ne). Zároveň musíme počítat s tím, že

proměnné mohou být v jistém vztahu. Proměnná, která působí změnu jiné proměnné, se nazývá nezávislá. Ta, která se mění v závislosti na jiné proměnné, se nazývá závislá proměnná.

Abychom dokázali lépe formulovat hypotézy, zapracovali jsme na **určení hlavních proměnných**, se kterými je v rámci naplnění cíle výzkumu potřeba pracovat:

- Pracovníci (sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, v jaké oblasti, jejich kvalifikace)
- Vzdělávací akce v sociálních službách
  - Zkušenost
  - Možnosti – dostupnost – plánování (podíl na něm) - překážky
  - Druhy
  - Osobní pohled na vzdělávání – přínos (motivace, kariérní postup, získání sebevědomí, kompetencí, splnění povinností)
  - Preference
- Vztah ke vzdělávání, kvalita v sociální práci

Jsme již seznámeni s tím, že použijeme kvantitativní metodu, víme, které proměnné hrají ve výzkumu roli. Nyní přichází chvíle, kdy se budeme soustředit na vztahy mezi proměnnými, které definujeme do hypotéz výzkumu. Dle Gavory se musí hypotézy nejprve pečlivě promyslet. Jejich stanovení je totiž také určením toho, jak se následně sebraná data budou zpracovávat a hodnotit. Také se budeme držet třech „zlatých pravidel hypotézy“, která uvádí (Gavora, 2000, s. 53):

1. *Hypotéza je tvrzení*
2. *Hypotéza vyjadřuje vztah mezi dvěma proměnnými*
3. *Hypotéza se musí dát testovat (proměnné se dají měřit či kategorizovat)*

Formulace hypotéz nám naznačuje, jakým způsobem se bude hypotéza potvrzovat nebo vyvracet. U hypotéz, ve kterých jsme vyjádřili pozitivní nebo negativní vztah, budeme používat korelace. (Gavora, 2000)

**Hlavní obecná hypotéza: Méně jak polovina respondentů považuje kurzy a jiný druh vzdělávání, kterého se zúčastnila v posledních 12 měsících, za přínosné pro praktické využití.**



Hypotézy jsme rozdělili stejně jako proměnné do podskupin:

#### **Vzdělávací akce v sociálních službách**

H1 Za nejužitečnější formu dalšího vzdělávání jsou považovány kurzy s akreditovaným programem, stáže a supervize.

H2: Méně jak polovina respondentů se v posledních 12 měsících účastnila všech tří forem vzdělávání, které účastníci považují za nejužitečnější.

H3: Respondenti uvádějí, že se zúčastnili více pro praxi neužitečných kurzů než těch užitečných.

H4: Více pracovníků se zúčastnilo kurzů zaměřených na měkké dovednosti než kurzů zaměřených na legislativu či teorie sociální práce.

H5: Pokud si respondent nemůže zvolit vyhovující druh, formu svého vzdělávání, důvodem je spíše nedostatek finančních prostředků než nedostatečná nabídka vzdělávacích kurzů nebo malá podpora od zaměstnavatele.

#### **Vztah ke vzdělávání:**

H6: Více jak polovina pracovníků považuje požadavky na další vzdělávání za příliš vysoké.

H7: Pracovníci vnímají povinné další vzdělávání v podobě absolvování akreditovaných kurzů silněji jako splnění povinnosti než rozvoj sebevědomí/kompetencí.

H8: Pracovníci vnímají povinné další vzdělávání silněji jako zlepšení svých dovedností než jako kariérní růst.

H9: Více jak polovina respondentů nemá hlavní slovo ve volbě svého vzdělávání.

#### **Vztahy mezi proměnnými:**

H10: S nastavením požadavků na vzdělávání jsou spokojeni ve větší míře ti pracovníci, kteří se podílejí na jeho plánování.

H11: U pražských pracovníků je četnost nedostatečné nabídky kurzů vnímána méně často než u těch, kteří nepracují v Praze.

### 3.1.2 Metoda sběru dat, výzkumný vzorek a práce s ním

Nejfrekventovanější technikou sběru primárních dat bývá v případě kvantitativní metody dotazník, v případě kvalitativní metody rozhovor. (Smutek a Načeradský, 2013) Popularitu dotazníku potvrdí i naše práce. Data budeme sbírat pomocí **standardizovaného dotazníku** umístěného na webu, který nám umožní získat velké množství informace za relativně malé investice času. Osobu, která informace poskytne (vyplní dotazník) budeme nazývat respondent.

#### **Základní výzkumný soubor:**

Výzkumným souborem našeho bádání tvoří sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách, kteří se účastní vzdělávacích akcí, tak jak jim přikazuje zákon. Věková kategorie není nijak omezena. Podmínkou je, že je osoba v aktivním pracovním procesu v sociálních službách (jako sociální pracovník, pracovník v sociálních službách). Ideální je, pokud má daná osoba minimálně roční praxi, což je předpokladem, že má již rok zkušenost s dalším vzděláváním v sociálních službách.

Výběrový soubor získáme náhodným výběrem. Konkrétní postup popíšeme v kapitole, která se bude věnovat průběhu výzkumu. Nebudeme se věnovat proporčnímu výběru podle pohlaví, věku apod. Důležité je, aby byli zastoupeni sociální pracovníci i pracovníci v sociálních službách, pražští i mimopražští, všechny druhy a formy sociálních služeb.

Výběrový soubor s největší pravděpodobností nepřesáhne 100 respondentů. Předpoklad tvoří 70.

## 4 EMPIRICKÁ ČÁST

### 4.1 Průběh výzkumu

#### Struktura dotazníku

Aby mohlo dotazníkové šetření proběhnout, bylo nutné sestavit vyhovující dotazník. Před jeho dokončením pomohl s problematikou rozhovor se sociální pracovnící, která se podělila o svůj pohled vedoucího sociálního pracovníka. S ní byl také konzultován náčrt dotazníku. Pilotní výzkum proběhl za účasti deseti sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Po jejich připomínkách byla podoba dotazníku ještě upravena a provedena do své finální podoby. Dotazník je obsahem přílohy č. 2. Skládá se ze tří tematických částí a stratifikační části zařazení pracovníka do podskupin (doba praxe, pracovní postavení, druh služby, forma služby). Tematické části jsou následující: zjištění vztahu ke vzdělávání, zjištění preference ve vzdělávání a zjištění možností a zkušeností ve vzdělávání.

Do dotazníku jsme dle doporučení Gavory (2000) zařadili také vstupní část, která vysvětluje cíle dotazníku, význam respondentových odpovědí a také upřesnění některých pojmů. Seřazení samotného dotazníku neodpovídá podskupinám otázek, ale je řazeno tak, aby se respondentovi dobře odpovídalo. Na začátek jsme umístili otázky přitažlivé, doprostřed otázky složitější a méně zajímavé a ke konci důvěrnější. Závěr tvoří oddechové otázky, faktografické (ibidem).

#### Sběr dat

Sběr dat proběhl on-line na portálu [www.vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz)<sup>17</sup>, na kterém mohli oslovení zástupci sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách vyplnit připravený dotazník. Oslovování respondentů probíhalo náhodně a různými kanály. Osloveni byli přímo pracovníci v sociálních službách a sociální pracovníci, ale také osoby, o kterých jsme věděli, že se v oblasti sociální práce pohybují a mohli požádat další osoby o vyplnění dotazníku. Oslovování probíhalo pomocí zaslání e-mailu s vysvětlením oblasti výzkumu. Není zcela jisté, kolik potenciálních respondentů dostalo výzvu k vyplnění dotazníku,

---

<sup>17</sup> Odkaz na stránky dotazníku je mezi použitými zdroji na konci práce. Po ukončení průzkumu však nebude on-line přístupný.

jelikož u každého, komu jsme výzvu zaslali, jsme prosili o zaslání dalším potenciaálním respondentům. Přímou oslovených bylo více jak 150 jedinců. Podle statistiky víme, že se na dotazník podívalo (kliklo na odkaz) 145 osob. Konečný počet těch, kteří odpověděli, byl 66 osob. Rozdíl mezi 145 reagujícími a 66 konečnými respondenty naplňují ti, kteří na začátku dotazníku zjistili, že nejsou vhodnými respondenty (nejsou sociálními pracovníky nebo pracovníky v sociálních službách) a dle nastavení větvení dotazníku byli vyzváni k ukončení dotazníku – tak se stalo u 11 respondentů. Ostatní tuto skutečnost zřejmě zjistili v úvodu dotazníku, případně ukončili dotazník v průběhu jeho vyplňování – počet ukončených dotazníků v průběhu vyplňování odhadujeme dle průběžných výsledků na 30 vyplňujících.

## 4.2 Analýza dat

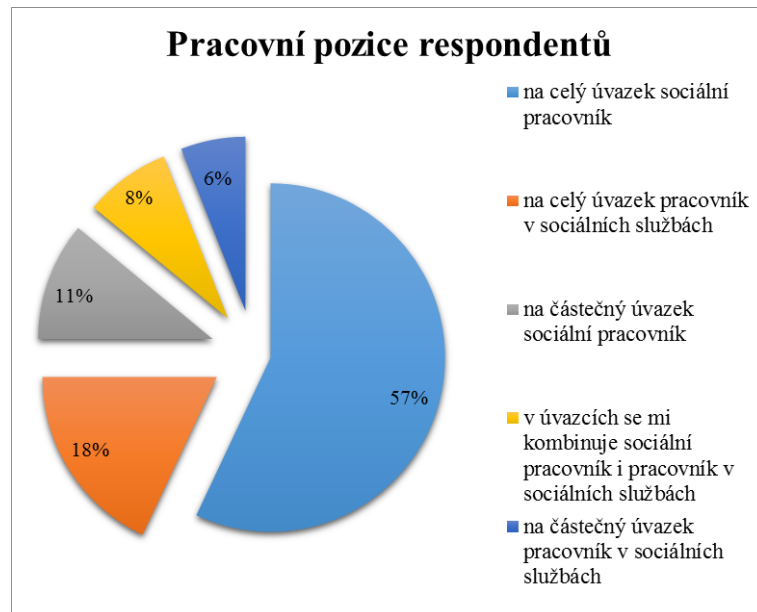
Data byla zpracována ve statistickém programu SPSS, ve kterém byla využita především frekvenční analýza, ale také třídění druhého stupně pomocí kontingenčních tabulek (crosstabs).

Nejprve si uděláme přehled o **stratifikaci respondentů**, kteří se zúčastnili našeho šetření. **Konečný počet 66 respondentů zahrnuje 57 žen a 9 mužů** (otázka č. 17). Z těchto respondentů pracuje 45 jako sociální pracovníci (plný nebo částečný úvazek) a 18 jako pracovníci v sociálních službách (plný nebo částečný úvazek). U pěti respondentů se kombinují úvazky SP a PC. Respondenti pocházejí od 51 různých poskytovatelů služeb (otázka č. 1, graf č. 1).

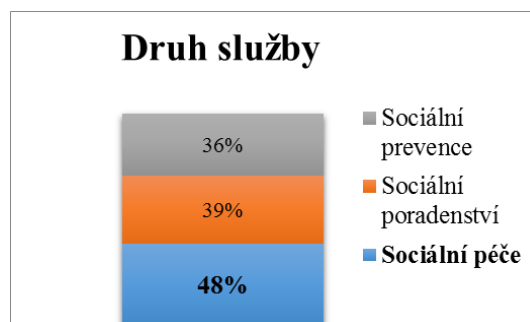
Pokud se podíváme na druh a formu služby, ve které respondenti pracují, dobereme se těchto čísel. Z ambulantní služby máme 35 respondentů, z pobytové 25 a z terénní 24 (otázka č. 19, graf č. 2). Službu sociální péče uvedlo 32 respondentů, sociální poradenství 26 a sociální prevence 24 respondentů (otázka č. 18, graf č. 3).<sup>18</sup>

Z 66 respondentů 52 splnilo kvalifikační požadavky dokončením uznatelné střední, vysoké či vyšší odborné školy (otázka č. 20, graf č. 4). 10 respondentů z celého vzorku absolvovalo kvalifikační kurz a 4 uvedli, že si povinnou kvalifikaci doplňují. Zaměřili jsme

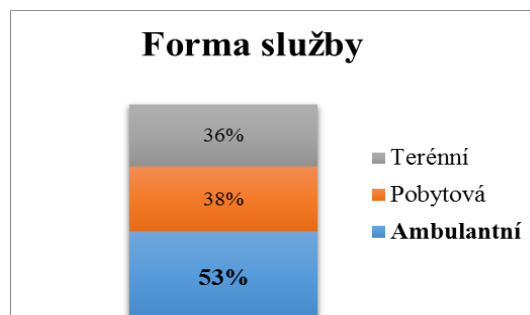
na respondenty, kteří uvedli, že se v posledních 12 měsících účastnili dalšího vzdělávání (tak bylo nastaveno také větvení dotazníku). Z hodnot, které respondenti uvedli v otázce č. 4, víme, že se PC a SP v posledních 12 měsících dalšímu vzdělávání věnovali nejčastěji 25-45 hodin. V průměru ze všech odpovědí (po očištění 5 % z maximálních i minimálních hodnot) se jednotlivec vzdělávání věnoval 37,72 hodin. V souvisejících následujících grafech č. 1 až 4 uvádíme relativní četnosti.



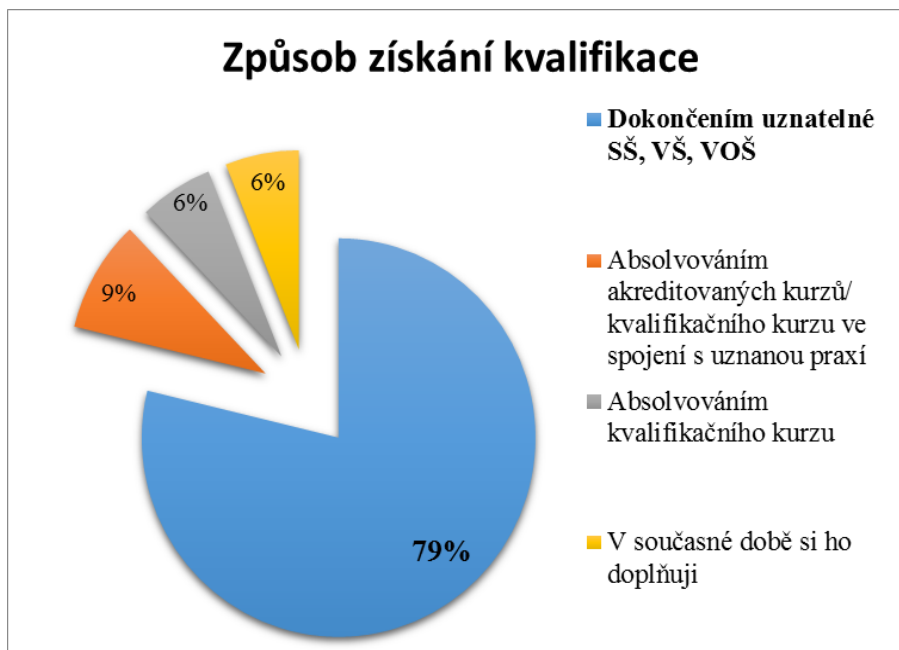
Graf 1 Relativní četnosti: pracovní zařazení (otázka č. 1)



Graf 2: Relativní četnosti: druh služby (otázka č. 19)



Graf 3: Relativní četnosti: forma služby (otázka č. 18)



Graf 4: Relativní četnosti: způsob získání způsobilosti pro povolání (otázka č. 20)

V následujících řádcích se budeme soustředit na potvrzení či vyvrácení hypotéz ve skupinách. Hlavní hypotéze se budeme věnovat v interpretaci, tj. následující kapitola. Budeme se držet okruhů pozorovaných jevů, které nás zajímají a podle kterých jsme také tvořili otázník:

#### Možnosti, preference a zkušenosti ve vzdělávání

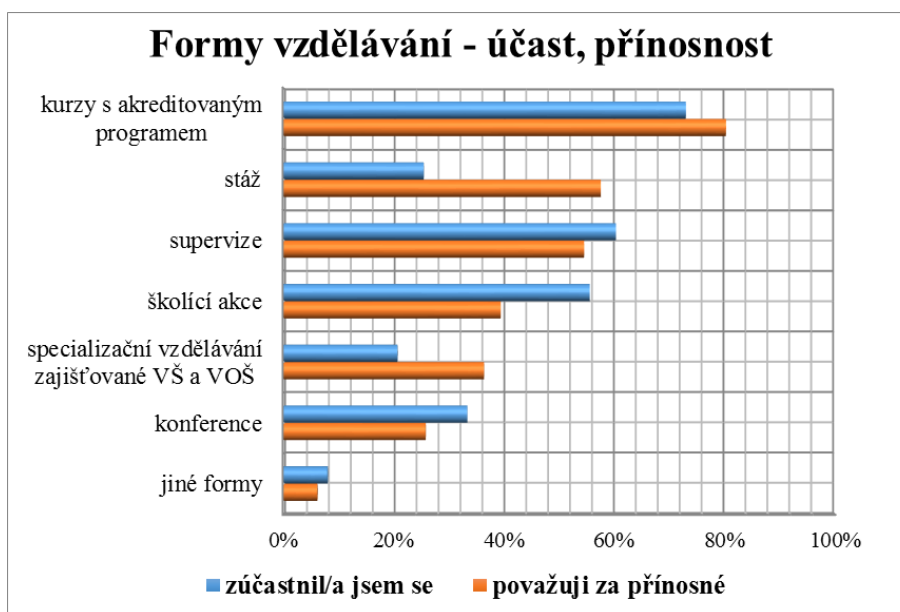
**H1 Za nejužitečnější formu dalšího vzdělávání jsou považovány kurzy s akreditovaným programem, stáže a supervize.**

Z odpovědí na otázku č. 9, u které mohli respondenti zvolit maximálně tři možnosti, vyplývá, že za nejužitečnější formu vzdělávání považují respondenti kurzy s akreditovaným programem (80 %), stáže (58 %) a supervize (55 %).

Tato hypotéza byla potvrzena. Pracovníci považují za nejužitečnější formu vzdělávání kurzy, stáže a supervize.

**H2: Méně jak polovina respondentů se v posledních 12 měsících účastnila všech tří forem vzdělávání, které účastníci považují za nejužitečnější.**

Z šetření (otázka č. 3)<sup>19</sup> vyplývá, že se 73 % respondentů účastnilo kurzů s akreditovaným programem, 60 % supervizí, 56 % školicích akcí, 33 % konferencí, 25 % stáží, 19 % specializačního vzdělávání. Objevili se také respondenti, kteří uvedli jiné formy vzdělávání. Ti tvořili necelých 8 %. Jednalo se o následující odpovědi: *sebeobrana, sociální podnikání, duchovní potřeby nemocných (2x), kurz první pomoci, vykazování na pojišťovnu, čeština v úřední korespondenci*. 3 % respondentů se žádného kurzu neúčastnila.



Graf 5: Porovnání relativní četností vnímání přínosnosti a potvrzení účasti na různých formách dalšího vzdělávání (otázky č. 3 a 9)

Z této bilance odvozujeme, že hypotéza je potvrzena. Jak vyplývá z analýzy předchozí hypotézy, respondenti považují za nejužitečnější formy dalšího vzdělávání kurzy, stáže a supervize. Kurzů i supervizí se v posledních 12 měsících účastnila více jak polovina respondentů. Stáží se však účastnilo pouze 25 % respondentů.

**H3: Respondenti uvádějí, že se zúčastnili více pro praxi nejužitečných kurzů než těch užitečných.**

<sup>19</sup> Možnost maximálně 3 odpovědi.



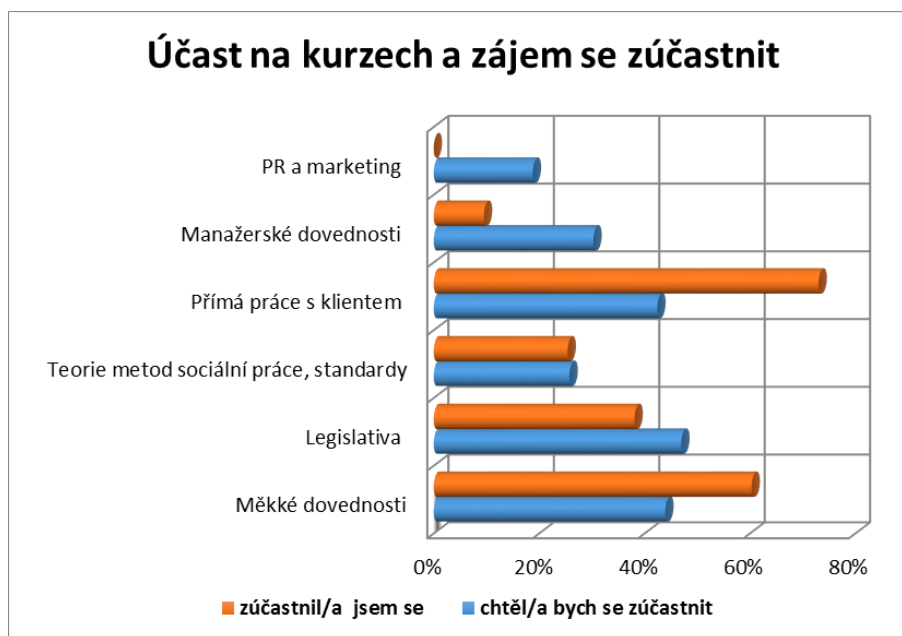
Indikátorem pro zodpovězení hypotézy je počet **užitečných kurzů**, z absolvovaných kurzů. Respondent tohoto šetření se v průměru účastnil 3 kurzů (po odstranění 5 % z extrémních odpovědí). Rozptyl zde tvoří 4,61 a směrodatná odchylka 2,15. Za užitečné jsou dle průměru souboru (opět jsme odstranili 5% extrémů a odpovědi těch, kteří se žádného kurzu nezúčastnili) považovány dva kurzy. Znamená to tedy, že v průměru respondenti považují jeden kurz ze tří za neužitečný.

Tato hypotéza H3 nebyla potvrzena. Respondenti se v průměru účastní spíše kurzů, které považují za užitečné pro praxi.

#### **H4: Více pracovníků se zúčastnilo kurzů zaměřených na měkké dovednosti než kurzů zaměřených na legislativu či teorie sociální práce.**

K ověření této hypotézy využijeme i další indikátory, které byly součástí otázek 7 a 8 (graf č. 6). Z těch vyplývá, že se respondenti účastnili nejvíce kurzů, které se týkaly přímé práce s klienty (73 %), měkkých dovedností (60 %) a legislativy (38 %). Pokud se podíváme na četnost odpovědí u kurzů, kterých by se **rádi zúčastnili**, převládají legislativa (47 %), měkké dovednosti (44 %) a přímá práce s klienty (42 %). Zajímavý ukazatel pro naši potřebu je však změna četnosti potřeby účastnit se do budoucna tématu, kterého se respondenti již ve vyšší relaci zúčastnili. Týká se měkkých dovedností – do budoucna by je uvítalo o 16 % méně respondentů, přímé práce s klienty by uvítalo dokonce o 21 % respondentů méně respondentů, než se takových kurzů účastnilo. Naopak zvýšený zájem jsme vyzorovali u legislativy – o 9 %, u manažerských dovedností – o 20 % vzorku. Zajímavé je také, že žádný z respondentů se nezúčastnil PR a fundraisingových kurzů, ale 18 % uvedlo, že by se jich v budoucnu rádi účastnili. Vyrovnaná bilance absolventů kurzu k tématu a zájemců je u teorie metod (25 % absolventů, 25 % zájemců).

H4 je potvrzena. Více pracovníků se účastnilo kurzů zaměřených na měkké dovednosti než na legislativu.



Graf 6: Porovnání relativních četností účasti na kurzech a zájmu se jich zúčastnit (otázky č. 7 a 8)

Spíše pro přehled jsme se zaměřili také na četnost účasti a zájmu o kurzy mezi PC a SP zvlášť (tabulka č. 1). Z těch, kteří se účastnili nějakého kurzu v posledním roce, vybral každý v průměru dvě odlišná témata, kterých se účastnil a také v průměru dvě témata<sup>20</sup>, kterých by se chtěl zúčastnit. Podíváme-li se na zastoupení z řad sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, vyjdou nám následující zajímavé rozdíly. Zájem o měkké dovednosti do budoucna je nižší u SP (38 % z nich) než u PC (63 % z nich). Podobně tomu je kurzů zaměřených na přímou péči. Té by se rádo účastnilo: rádo by se jich účastnilo 36 % SP a 63 % PC. Opačná situace je u kurzů týkajících se legislativy. Těch by se rádo účastnilo více SP (51 % z nich) než PC (31 % z nich). Zájem u manažerských dovedností a PR, marketingu je téměř výhradně charakteristický pro SP – o manažerské dovednosti má zájem 38 %, o PR 18 %, kdežto u PC manažerské dovednosti i PR uvedlo pouze 6 % účastníků dotazníkového šetření. V následující tabulce uvádíme také relativní četnosti, které se vyskytly u respondentů, u kterých je úvazek kombinovaný.

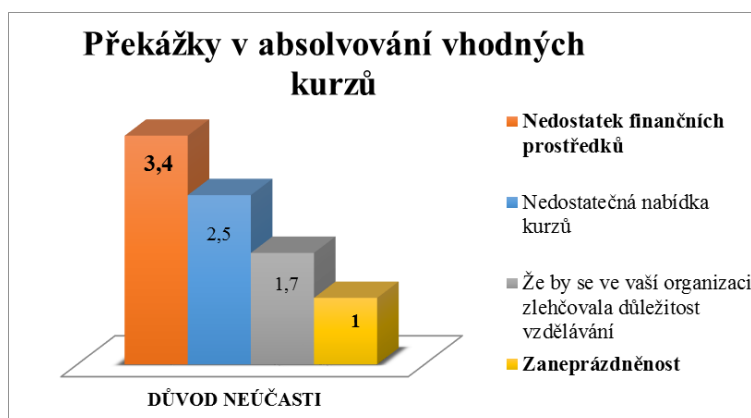
<sup>20</sup> I přesto, že dle instrukcí v dotazníku měl každý možnost zvolit tři různá témata kurzů.

	TÉMA	Měkké dovednosti	Legislativa	Teorie metod	Přímá péče	Manažerské dovednosti	PR a marketing
SP	Účast	60%	42%	24%	67%	11%	0%
	Zájem	38%	51%	24%	36%	38%	18%
PC	Účast	50%	13%	13%	75%	0%	0%
	Zájem	63%	31%	31%	63%	6%	6%
0,5 SP/0,5 PC	Účast	60%	60%	60%	80%	20%	0%
	Zájem	40%	60%	20%	40%	40%	60%
Celkem	Účast	58%	36%	24%	70%	9%	0%
	Zájem	44%	47%	26%	42%	30%	18%

Tabulka 1: Relativní četnost účasti a zájmu o kurzy v závislosti na úvazku (SP, PC, kombinace)

**H5: Pokud si respondent nemůže zvolit vyhovující druh, formu svého vzdělávání, důvodem je spíše nedostatek finančních prostředků než nedostatečná nabídka vzdělávacích kurzů nebo malá podpora od zaměstnavatele.**

K této hypotéze použijeme odpovědi na otázku č. 11. Nejčetnější výskyt je u odpovědí, že vhodnému vzdělávání brání nedostatek finančních prostředků. Ze škály 1 – 5, kde 1 znamenalo nikdy a 5 často, byl u nedostatku financí vypočítán průměr 3,4. Hned za ním se v četnosti umístila zaneprázdněnost s průměrem 3. Nedostatečnou nabídku kurzů respondenti v průměru hodnotili na 2,5 a se zlehčováním vzdělávání v organizaci je problém nejmenší – průměr 1,7.



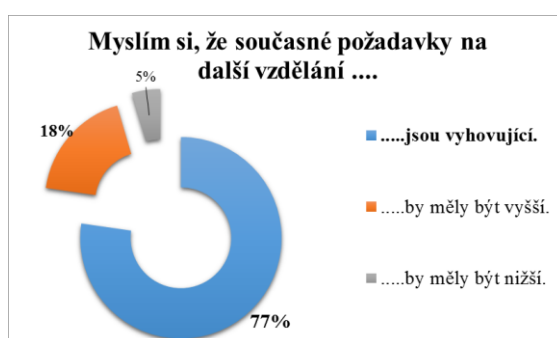
Graf 7: Průměry z udaných odstupňovaných důvodů překážek pro absolvování vhodných kurzů (otázka č. 11)

Hypotéza H5 je potvrzena. Nedostatek finančních prostředků brání účasti na vhodném vzdělávání více než zlehčováním důležitosti vzdělávání nebo nedostatečná nabídka kurzů.

Vztah ke vzdělávání:

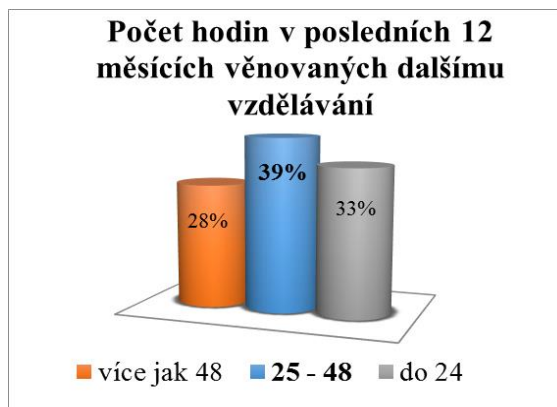
**H6: Více jak polovina pracovníků považuje požadavky na další vzdělávání za příliš vysoké.**

Při hledání indikátorů na ověření této hypotézy se bez pochyby zastavíme u otázky č. 12. Z respondentů 77 % považuje podmínky za vyhovující, 18 % si myslí, že by měly být vyšší a pouze 5 % by uvítalo jejich snížení. Tato hypotéza je jasně vyvrácena. Z šetření vyplývá, že více pracovníků požadavky na další vzdělávání za vyhovující.



Graf 8: Relativní četnosti spokojenosti se současnými požadavky na další vzdělávání (otázka č. 12)

Pokud respondenti ve svých odpovědích vyjádřili, že současná situace není vyhovující, byli vyzváni k odůvodnění tohoto tvrzení (v otázce č. 13 a 14). V otevřených odpovědích u názorů, že by **povinnosti dalšího vzdělávání měly být nižší**, se objevily tyto názory, jejichž plné znění najde čtenář v příloze č. 3: respondenti vyzdvihují *důležitost sebezkušenosti než teorie, nedostupnost kvalitního vzdělávání a honbu za splněnými hodinami, nesmyslnost 24 hodin povinného vzdělávání pro PC*. Pokud respondenti zdůvodňovali odpověď, že **požadavky na vzdělávání by měly být vyšší**, udávaly tyto důvody: *neporovnatelnost kvalifikačního kurzu a vysoké školy, volání po profesním zákonu*. Některé odpovědi nebyly zdůvodněním přání zvýšit požadavky, ale spíše se jednalo o hodnocení stavu v možnostech vzdělávání – např. *nedostatek kvalitních kurzů, přání zvýšit vzdělávání šité na míru organizaci, absence sebezkušenostních výcviků pro sociální pracovníky*.



Graf 9: Relativní četnosti počtu hodin věnovaných dalšímu vzdělávání v rozmezích: méně jak 24 hodin, 25 až 48 hodin, 48 a více (otázka č. 4)

Pro ověření stavu vztahu respondentů ke vzdělávání použijeme také jejich výpověď o čase věnovanému dalšímu vzdělávání. Celkem 67 % z nich se v posledním roce věnovalo dalšímu vzdělávání více, což je více, než je povinné minimum (tj. více než 24 hodin). Indikátorem pro kladný vztah ke vzdělávání je nám také jejich vnímání dalšího vzdělávání ve vztahu ke kvalitě sociálních služeb. V tomto případě pouze 10 % respondentů udává, že podle nich nemá vzdělávání vliv na kvalitu služeb. Zbytek respondentů vzdělávání vnímá jako faktor, který kvalitu služeb zvyšuje, nicméně 14 % respondentů vidí nedostatky v samotné kvalitě vzdělávání. Pokud respondent vybral tuto možnost, byl vyzván k jejímu odůvodnění v otevřené otázce. Nejčastějšími důvody byly následující: *opakování vzdělávacích akcí, absence financí, lektori nepřicházejí z praxe, absence zpětné vazby po absolvování kurzu (akce), vybírání si jednodušší formy vzdělávání*. Kompletní odpovědi čtenář nalezne v příloze č. 3.

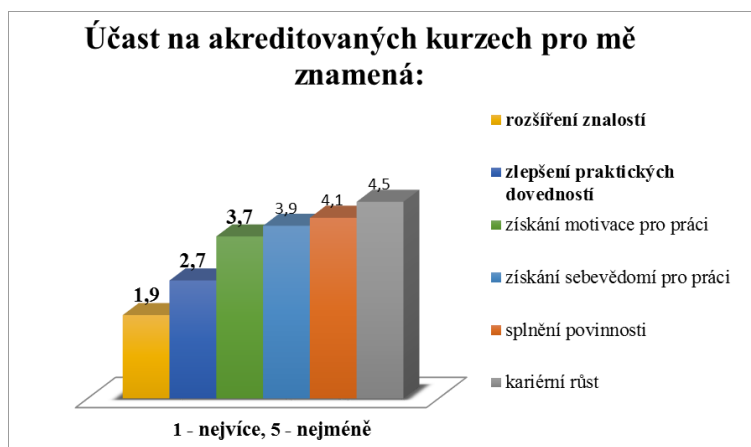


Graf 10: Relativní četnosti názorů na vztah mezi kvalitou služeb a vzděláváním (otázka č. 15)

**H7: Pracovníci vnímají povinné další vzdělávání v podobě absolvování akreditovaných kurzů silněji jako splnění povinnosti než rozvoj sebevědomí/kompetencí.**

Podle pořadí, které vychází při analýze odpovědí na otázku číslo 16, můžeme říci, že pracovníci vnímají účast na kurzech jako: 1. rozšíření znalostí (průměr 1,9), 2. zlepšení praktických dovedností (2,7), 3. získání motivace pro práci (3,7), 4. splnění povinností (4,1) a na posledním 5. místě pro ně znamená kariérní růst (4,5).

Hypotéza je vyvrácena – pracovníci nevnímají účast na kurzech více jako splnění povinností než jako rozvoj sebevědomí a kompetence.



Graf 11: Průměry seřazených faktorů, které vnímají respondenti v rámci absolvování kurzů (otázka č. 16)

**H8: Pracovníci vnímají povinné další vzdělávání silněji jako zlepšení svých dovedností než jako kariérní růst.**

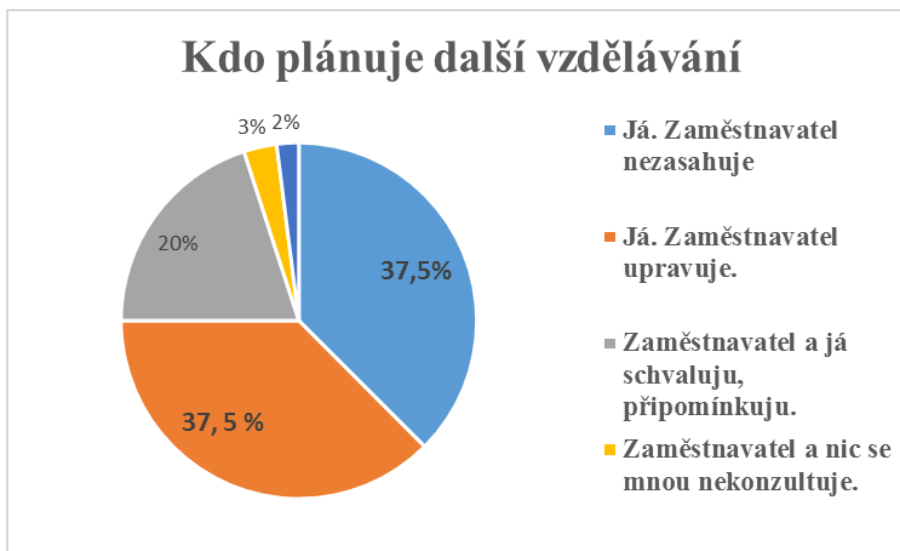
Hypotéza byla na základě zmíněných průměrů potvrzena: pracovníci vnímají účast na kurzech více jako zlepšení svých dovedností než jako kariérní růst.

**H9: Více jak polovina respondentů nemá hlavní slovo ve volbě svého vzdělávání.**

Pro ověření této hypotézy použijeme otázku č. 10. Z respondentů 38 % si vzdělávání plánuje zcela samo, 38 % si ho plánuje a schvaluje jim je zaměstnavatel. Pouze u 20 % z nich je počáteční impulz plánování od zaměstnavatele a pracovníci ho posléze schvalují.

Jen 3% zaměstnanců se vzdělává čistě podle plánu zaměstnavatele a 2 % uvádí, že vzdělávání neplánuje nikdo.

Dle této bilance je tato hypotéza vyvrácena. 76 % respondentů uvádí, že mají konečné slovo při volbě svého dalšího vzdělávání.



Graf 12: Relativní četnosti podílu na plánování dalšího vzdělávání (otázka č. 10)

Vztahy mezi vybranými proměnnými:

**H10: S nastavením požadavků na vzdělávání jsou spokojeni ve větší míře ti pracovníci, kteří se podílejí na jeho plánování.**

	Má být vyšší	Má být nižší	Je vyhovující
Plánuje pracovník	20%	6%	75%
Plánuje zaměstnavatel	13%	0%	87%

Tabulka 2: Spokojenost respondentů s požadavky na vzdělávání v závislosti na možnosti plánovat ho

Při analýze vztahů mezi proměnnými z otázek č. 10 a 12 vztahu zjišťujeme, že z pracovníků, kteří plánují si 20 % myslí, že vzdělávání má být vyšší, pouze šest procent si myslí, že má být nižší a pro 75 % je vyhovující. Z těch, u kterých plánuje vzdělávání zaměstnavatel si 13 % myslí, že má být vyšší a 87 %, že je vyhovující. Tato hypotéza je vyvrácena. Vychází nám, že pokud si pracovník vzdělávání plánuje je pro něj vzdělávání v menší míře vyhovující. Měli bychom ovšem přihlídnout ke skutečnosti, že je zde vyšší

relativní četnost těch, kteří by byli rádi za jeho zvýšení – 20 %, než u těch, kteří si ho neplánují – 13 %.

**H11: U pražských pracovníků je četnost nedostatečné nabídky kurzů vnímána méně často než u těch, kteří nepracují v Praze.**

Nedostatečná Nabídka kurzů	1	2	3	4	5	1+2	4+5
z mimopražských	19,0%	33,3%	23,8%	23,8%	0,0%	52,3%	23,8%
z pražských	31,1%	20,0%	22,2%	15,6%	11,1%	51,1%	26,7%

Tabulka 3: Vztah četnost nedostatečné nabídky kurzů v závislosti na původu respondenta

Porovnáváme, jaké relativní četnosti se nám projeví v rámci vztahu mezi proměnnými nedostatečná nabídka vzdělávání a pracovníci, kteří uvedli, že jsou zaměstnaní v Praze v porovnání s pracovníky, kteří tuto skutečnost nepotvrdili. Pokud budeme brát v potaz krajní skutečnosti, můžeme potvrdit hypotézu, že s nedostatečnou nabídkou se setkávají spíše mimopražští respondenti, u nichž nabídku velmi často (proměnná 5) zvolilo 11,1%, naopak u pražských tak nečinil nikdo. Pražští na druhé straně volili více druhou krajní možnost – nikdy (proměnná 1) – ve 31,3 %, mimopražští ji zvolili pouze v 19 %.



## 5 ZMAPOVÁNÍ KURZŮ S AKREDITOVANÝM PROGRAMEM AKREDITOVANÝCH MPSV

Pro úplnost dat, se kterými je možné pracovat v analýze, jsme chtěli analyzovat také nabídku dalšího vzdělávání. Jelikož se jedná o velice širokou oblast, zúžili jsme oblast mapování jen na kurzy s akreditovaným programem, které akredituje MPSV.

Zdrojem pro mapování situace byly stránky Ministerstva práce a sociální věcí. MPSV poskytuje na svých stránkách seznam akreditovaných programů dalšího vzdělávání (vždy po roce). Další mapování a zkoumání proběhlo analýzou tabulky schválených akreditací a vyhledáváním na internetu.

Za prvé jsme se soustředili na poslední dva roky a rok letošní. Toto časové období je odůvodněné platností akreditace, kterou vydává MPSV – platí 2 roky.

Ještě do minulého roku mohly o akreditaci žádat pouze akreditované vzdělávací instituce. Akreditace vzdělávacích institucí schvalovalo také MPSV. V tabulce č. 4 je patrný přehled akreditací v jednotlivých letech.

	2012	2013	2014 (do března)
<b>Celá republika</b>	1559	1674	356
<b>Z toho akreditace institucí</b>	171	155	už není
<b>Z toho akreditovaných kurzů</b>	1388	1519	356
<b>Z toho počet akreditací v Praze</b>	393	363	147

Tabulka 4: Akreditace udělené MPSV v rámci celoživotního vzdělávání v letech 2012 - 2014

Z počtu akreditovaných programů lze poznat, zda je nabídka kurzů dostatečná. Jednou akreditovaný kurz se může během platnosti své akreditace zopakovat v akreditovaných letech.

Je zajímavé zjistit několik následujících skutečností. Jaké druhy kurzů jsou nejčastěji akreditované? Necháávají si kurzy s akreditovaným programem akreditovat především instituce, které se vzděláváním zabývají, nebo také ty, u kterých je vzdělávání pouze

doplňující službou? V těchto otázkách se zaměříme především na avizované území Prahy a na rok 2013.

## 5.1 Charakteristiky kurzů akreditovaných v Praze v roce 2013

Pokud se podíváme na rok 2013, zjistíme, že bylo akreditováno celkem 320 kurzů, o které zažádali organizace se sídlem v Praze. Na stejném území byla udělena akreditace 43 institucím. Z těchto kurzů bylo 208 určeno pracovníkům v sociálních službách, 271 sociálním pracovníkům, 61 pracovníkům přímé péče a 175 vedoucím pracovníkům.

Jednalo se o 89 různých organizací. Z těchto organizací, které o kurzy žádaly, byly pouze následující organizace specializující se na vzdělávání: ECC Academia, s. r. o., Facilita CZ, s.r.o., Gaudia Institut, s.r.o., GI system s r.o., INDEPENDENT, o.s., INSTAND o.s., Institut Bernarda Bolzana v.o.s., KUSTOD s.r.o., M.H.S. o.s., PERSONA GRATA v.o.s., Vzdělávání IN, s.r.o., Buď klíčem, o.p.s., JABOK, VOŠ Pedagogická a teologická.

Klíčem pro malý průzkum trhu byly výsledky analýzy našeho dotazníkového šetření, ve kterém jsme se soustředili na důvody, jež respondenti uváděli v rámci otevřených odpovědí, proč jim vzdělávání nepřipadá kvalitní. Pokud je shrneme, jsou to: **cena**, nedostatečná **nabídka**, **lektoři nepocházejí z praxe**. Z šetření jsme také odvodili, že by respondenti uvítali nabídku **stáže**, **supervize** a z důvodů potřeby **komplexního plánování** vzdělávání jsme si vybrali také ukazatel poskytování vzdělávání na klíč.

Udělalí jsme si malý průzkum o tom, co se dá zjistit na stránkách těchto organizací. Celkový dojem z prezentace jejich nabídky není příliš pozitivní.

Konkrétně k malé analýze 11 organizací: Pouze šest z nich uvádí ceny kurzů. Dále se v jednom případě pak cena kurzů odvozuje od počtu účastníků na kurzu. Pouze pět z nich prezentuje na stránkách své lektory a jen tři z nich posléze udávají bližší informace k nim.

K nabídce těchto organizací: čtyři z nich nabízejí stáže a čtyři také supervize. Šest z nich nabízí vzdělávání na klíč. Čtyři z nich kvalifikační kurzy, které souvisí se sociálními službami. Tři vedou projekt financovaný z Evropských strukturálních fondů a je využitelný pro SP a PC. Dvě ze stránek považujeme za nepřehledné, dvě za ucházející a zbytek za vyhovující a přehledný.

## 6 INTERPRETACE A DISKUZE

### 6.1 Interpretace získaných dat na základě teoretické části

V této části se pokusíme v souladu s cílem naší práce vymežit, jaké jsou možnosti sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v oblasti dalšího vzdělávání. Z hypotéz, které jsme během našeho výzkumu ověřovali, jsme zjistili následující informace k oblastem, které jsme zahrnuli do našeho dotazníkového šetření. Z nich pak budeme schopni potvrdit, či vyvrátit, naši hlavní hypotézu, která s cílem práce úzce souvisí:

#### 1. Zjištění vztahu ke vzdělávání

Dobrou zprávou pro zákonodárce je, že většina pracovníků, resp. dle našeho vzorku, je spokojena se skutečností, že mají za rok povinnost zúčastnit se za současných legislativních podmínek 24 hodin dalšího vzdělávání. Podobu dalšího vzdělávání jsme přiblížili v kapitole 2.3 *Počáteční a další vzdělávání*. S tím koresponduje i další výsledek analýzy: téměř nikdo z respondentů by požadavky nesnižoval, dokonce necelá pětina respondentů by uvítala zvýšení požadavků.

Ve výsledku se pracovníci vzdělávání opravdu věnují více než je povinné minimum a vzdělávání považují za důležité pro zvyšování kvality sociálních služeb. Jejich názor koresponduje s názorem Bednáře, kterého jsme citovali v odstavci 1.2.2 *Kvalifikační požadavky na pracovníky*. Zmiňoval zde důležitost vzdělávání pro zvyšování kvality sociální práce také z důvodu diferenciací kontextů a situací, se kterými se pracovník každodenně setkává.

#### 2. Zjištění preference ve vzdělávání

Respondenti se v nadpoloviční většině účastnili forem vzdělávání, které považují za přínosné, i když tato shoda není stoprocentní. Týká se to především stáží a specializačního vzdělávání (nejsme si však jisti, zda respondenti tento jev správně pochopili, i když součástí dotazníku bylo vysvětlení).

Nejvíce se účastnili kurzů zaměřených na přímou práci s klienty, kterou se podle charakteristiky v *Žádosti o akreditaci* (příloha č. 1 a také odstavec 2.3.1 *Kurzy s akreditovaným programem*) myslí individuální plánování, terapeutické a resocializační metody, preventivní aktivity, specifické práce s konkrétní cílovou skupinou. Na druhém

místě se umístila přímá práce s klientem – těmito kurzy se podle *Žádosti o akreditaci* myslí ty, které jsou zaměřené na komunikační dovednosti, týmovou, mezioborovou a multikulturní spolupráci, zvládání stresu a syndrom vyhoření, sebeřízení, motivace a etika, nástroje seberozvoje (ibidem). Do budoucna mají opět nejvíce zájem o přímou práci, měkké dovednosti, ale také ve zvýšené míře o legislativu a manažerské dovednosti. Tuto skutečnost si vysvětlujeme tím, že legislativa a standardy se v rámci sociálních služeb velice rychle mění a pracovníci by si o aktuálním stavu rádi udržovali přehled. Měkké dovednosti a přímá práce s klientem jsou vzhledem k intimní povaze sociálních služeb, kterou jsme zmiňovali v úvodu práce, pochopitelnou součástí balíčku potřebných kompetencí každého pracovníka. Také můžeme odkázat na kompetence, které uvádí Havrdová (1999), a mezi nimi: schopnost zorientovat se v potřebách klienta, schopnost komunikovat s jednotlivci, schopnost rozeznat silné stránky a možnosti klienta. Pojednáváli jsme o nich v odstavci 1.2.1 *Očekávané kompetence pracovníků*. I když se nikdo z pracovníků nezúčastnil kurzu zaměřeného na PR a marketing, našla se pětina respondentů, kteří by takovou zkušenost uvítali. Zřejmě se jedná o reakci na skutečnost, že sociální služby stále více podléhají komercializaci a marketizaci, jak jsme zmiňovali v první kapitole.

### 3. Možnosti a zkušenosti ve vzdělávání

Nejpopulárnější formou dalšího vzdělávání jsou podle předpokladu kurzy s akreditovaným programem. Můžeme tvrdit, že se každý zúčastní v průměru tří kurzů za rok, ale pouze dva z nich považuje ve výsledku za užitečné pro praxi. Dále se respondenti účastnili především supervizí a školicích akcí.

Téměř čtyři pětiny respondentů mají hlavní slovo ve volbě svého vzdělávání. Z analýzy víme, že nejčastější kritikou je finanční nedostupnost a kurzy naplněné teorií, kterou nepředávají lidé z praxe, a tak se podle několika odpovědí plní povinnosti tou nejjednodušší formou. Tyto názory se objevily v otevřených odpovědích, ovšem statistické údaje říkají, že splnění povinnosti je v charakteristice účastníků kurzů na jednom z posledních míst. Opravdu kurzy vnímají jako prostor pro získání svých zkušeností, praktických dovedností a motivace. Finanční nedostupnost ovšem sehrává neblahý prim. Ke zkušenostem ve vzdělání počítáme také již zkušenost s navštívenými kurzy na různá témata, kterou jsme podrobně popsali v předchozím bodě. U zaměstnanců v Praze jsme zjistili, že jejich možnosti, respektive nabídka vzdělávání je nepatrně lepší. Z malé analýzy

nabídky vzdělávání v Praze jsme nabyli dojmu, že jistá přehlednost a komplexnost by byla žádoucí.

Naše hlavní hypotéza je na základě indikátorů zjištěných v analytické části a dále rozebraných na řádkách v této kapitole vyvrácena. Nemůžeme říci, že by tomu tak bylo stoprocentně. Můžeme však říci, že dle našeho výzkumu více jak polovina PC a SP považuje kurzy a jiný druh vzdělávání, kterého se zúčastnili v posledních 12 měsících, za přínosné pro praktické využití. Tento závěr se opírá především o potvrzenou užitečnost absolvovaných kurzů a možnost účastnit se vzdělávání, které považují za přínosné. Potvrzením tohoto závěru je, že většina respondentů má možnost o svém vzdělávání rozhodovat sama. Zároveň má většina z nich kladný vztah ke vzdělávání, věnují se mu více než je v jejich profesi povinné a vnímají ho především jako nástroj ke zvyšování svých znalostí a dovedností, nikoliv jako povinnost. Souhlasí také s jeho vlivem na kvalitu služeb.

## 6.2 Diskuze nad tématy a výsledky práce, návrhy na další zkoumání

Samotný název budí několik otázek. Kdo se vlastně vzdělává v sociálních službách? Může to být vlastně kdokoliv, kdo v nich pracuje, působí. Abychom se vyhnuli nepřesnostem, ujasnili jsme si, že nás v této oblasti zajímají sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách. Nebylo však v našich možnostech zahrnout do práce kompletní okruh pracovníků v sociálních službách.

Zastavíme se u některých bodů, které bychom práci vytkli. Největším nedostatkem je jistě ne zcela uspokojivý počet respondentů. I když původní předpoklad byl 70 respondentů, po analýze dat uznáváme, že vyšší číslo by jistě napomohlo reliabilitě výzkumu. Na druhou stranu jsme zkoumali část populace, která je velice specificky vymezena, a proto ve výsledku toto číslo můžeme považovat za akceptovatelné. Vzhledem k rozmanitosti sociálních služeb bylo potřeba stratifikovat vzorek podle jistých ukazatelů. K tomu pomohla vyváženost služeb ambulantních, terénních, pobytových a také poradenství, sociální prevence, sociální péče), původ pracovníků z Prahy i mimo ni a rozmanitost poskytovatelů služeb, u kterých jsou pracovníci zaměstnaní. Uvědomuje si ovšem nevyváženost počtu respondentů z řad sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách.

On-line sběr dat byl použit pro svou časovou úspornost a také z důvodu přesnosti, kterou nabízí. Po sběru dat nebylo potřeba data přepisovat a riskovat tak jejich pozměnění. Nevýhodou je, že jsme nebyli v přímém kontaktu s respondenty a nemohli zkontrolovat jejich původ.

### Návrhy na další zkoumání.

Pokud bychom pokračovali ve svém výzkumu, soustředili bychom se na plánování vzdělávání, jelikož to považujeme za klíčové vnímání vzdělávání. Soustředili bychom se jak na samotné pracovníky a zjištění jejich vlastní motivace a preferencí, tak na vedoucí pracovníky, kteří jsou za plánování zodpovědní. Zajímali bychom se o jednotnost plánu, jeho dodržování a faktory, které ovlivňují jeho změnu. Považujeme totiž za důležité, aby vzdělávání probíhalo v jisté ucelenosti, která směřuje k jasnému cíli. Snad by se posléze zvýšilo očekávání kariérního růstu v závislosti na vzdělávání. Pro tento výzkum bychom použili kvantitativní metodu.

Zároveň by bylo zajímavé osvětlit vztahy i mezi jinými indikátory, např. mezi délkou praxe a vnímáním kvality vzdělávání, mezi vnímáním kvality vzdělávání a jeho plánováním.

Pro lepší pochopení možností dalšího vzdělávání v sociálních službách bychom navrhovali komplexnější řešení nabídky akreditovaných kurzů, ve které by se jedinec mohl lépe orientovat. I tato oblast by si zasloužila zevrubnější analýzu, na kterou nám v našem výzkumu nezbyl prostor. Na stránkách MPSV je odkaz na databázi, jejímž účelem je podle popisu usnadnit vyhledávání dalšího vzdělávání, avšak není funkční.

Dalším bodem, který je dle našeho názoru nutné dále sledovat, je neformální vzdělávání sociálních pracovníků. Nyní máme na mysli neformální ve smyslu nezávisle na vzdělávací instituci, bez akreditace apod. Jedná se nám o předávání zkušeností z praxe a její nacvičování. Trendem dnešní doby je předávat zkušenosti ostatním bez záštity a pro své vlastní obohacení a rozvoj. I z těchto důvodů považujeme za relevantní, že více jak polovina respondentů označila za jednu z nejužitečnějších forem praxi. Otázkou je, zda je něco takového za současných požadavků časově možné.

Je patrná jistá nutnost vymezit jasněji profesní postavení. Tím se také hájí „profesní zákon“. Zajímavá je i jeho myšlenka volající po jisté odpovědnosti sociálního pracovníka, o které se ve své knize zmiňovala Havrdová. Taková je praxe ve Spojených státech amerických, kde sociální pracovník zodpovídá za svou práci. Tím by se mohla zlepšit přehlednost vzdělávání a jeho možností.

## ZÁVĚR

Srovnáme-li stav před 20 lety a současnou situaci, zjistíme, že sociální služby se posunuly ve svých vizích kupředu. Z pohledu sociální pedagogiky si můžeme říci, že dokud budeme sociální služby potřebovat, je ve společnosti něco v nepořádku. Za každých okolností je ovšem třeba pečovat o zachování a růst jejich kvality.

Funkčnost a kvalita služeb je důležitá i pro sociální pedagogy. V rámci péče, poradenství a především prevence se totiž mezi klienty a pracovníky vytváří vztah, ve kterém je prostor pro výchovu či resocializaci. Pokud sociální pracovník a pracovník v sociálních službách bude vědět, kterým směrem je tento vztah potřeba vést, bude mít možnost směřovat jedince na správnou cestu a tedy mu ukazovat, jak může plnohodnotně žít v dnešní společnosti. Jedině tak může být naplňována podstata sociálních služeb: sociální začleňování a sociální prevence. Aby pracovník mohl tuto pomoc nabídnout, potřebuje si být sám jistý svým chováním a vymezením prostoru, který mu služba poskytuje. Takovou možnost mu nabízí další vzdělávání. To je bez pochyby potřebné i pro uvědomění si nezbytnosti standardů sociálních služeb a jejich role při zvyšování kvality služeb.

Závěrem naší práce je, že více jak polovina pracovníků v sociálních službách a sociálních pracovníků považuje kurzy a jiný druh vzdělávání, kterého se zúčastnili v posledních 12 měsících, za přínosné pro praktické využití. Závěr jsme opřeli o několik dalších indikátorů. Bereme v potaz skutečnost, že vzdělávání vnímají jako součást zkvalitňování služeb, ale najde se část, která vnímá vzdělávání jako nekvalitní či příliš náročné a plní jej spíše pro splnění povinností. Povzbudivé je to, že je účast na kurzech vnímána především jako zdroj zvyšování znalostí, ale i praktických dovedností.

Zde je třeba si uvědomit, že vzdělávání by opravdu nemělo být vnímáno jako příkaz, ale jako součást seberozvoje a motivace pro práci, proto je nesmírně důležité, aby se samotný pracovník podílel na plánování svého vzdělávání. Z našeho šetření nabýváme dojem, že se tak děje, což hodnotíme pozitivně. Jedině tímto postupem se totiž dle našeho názoru vyvarujeme již zmíněného rizika mechanizace celoživotního vzdělávání. Zároveň je potřeba mít na paměti, že plánování by mělo probíhat jako celek, který se uskutečňuje v souladu s kulturou organizace.

Pracovníci se vyjádřili, že kromě kurzů považují za nejpřínosnější pro praktické dovednosti supervizi a stáž, čímž potvrzují vhodnost kompetenčního modelu vzdělávání, který má v České republice již svou tradici. V tomto přístupu je nejdůležitější praxe a teorie má



praxi reflektovat. Tedy i plánování musí mít své hranice a je třeba počítat s tím, že jeho variabilita a flexibilita je jednou ze složek, na které je třeba nechat si dostatek prostoru.

Musíme totiž brát na vědomí tu skutečnost, že vymezit každou situaci a každou potřebu v rámci tak pestré palety sociálních služeb, ve kterých se pracovník setkává s nepřeborným množstvím jedinečných situací, není a priori možné. Stoprocentní objektivita neexistuje. Naším polem, nebo spíše hřištěm, na kterém se stále střídají hráči, herní pravidla a rozhodčí, je totiž kontext. Právě proto je nutné možnosti vzdělávání rozšiřovat a vylepšovat.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Tištěná literatura:

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Překlad Vladimír Jůva. Brno: Paido, 2000, 207 s. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-859-3179-6.

HAVRDOVÁ, Zuzana. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, vydavatelství a nakladatelství, 1999, 167 s. ISBN 80-902-0818-5.

KOZLOVÁ, Lucie. *Sociální služby*. Vyd. 1. V Praze: Triton, 2005, 79 s. ISBN 80-725-4662-7.

MATOUŠEK, Oldřich. *Encyklopedie sociální práce*. Vyd. 1. Editor Alois Kříšťan. Praha: Portál, 2013, 570 s. ISBN 978-80-262-0366-7.

NAVRÁTILOVÁ, Jitka. *Vzdělávání v sociální práci*. In: MATOUŠEK, Oldřich. *Encyklopedie sociální práce*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2013, s. 509-511. ISBN 97-8802-6203667.

VODÁK, Josef a KUCHARČÍKOVÁ, Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2011, 237 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

### Části knih:

BEDNÁŘ, Martin. *Kvalita sociální práce*. In: MATOUŠEK, Oldřich. *Encyklopedie sociální práce*. Vyd. 1. Editor Alois Kříšťan. Praha: Portál, 2013, s. 518-520. ISBN 978-80-262-0366-7.

SMUTEK, Martin a NEČERADSKÝ, Ondřej. Metody a techniky výzkumu. In: MATOUŠEK, Oldřich. *Encyklopedie sociální práce*. Vyd. 1. Editor Alois Kříšť'an. Praha: Portál, 2013, s. 525-530. ISBN 978-80-262-0366-7.

TRUHLÁŘOVÁ, Zuzana. Kompetence v sociální práci. In: MATOUŠEK, Oldřich. *Encyklopedie sociální práce*. Vyd. 1. Editor Alois Kříšť'an. Praha: Portál, 2013, s. 516-518. ISBN 978-80-262-0366-7.

### **Legislativní dokumenty:**

Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. In: *Úplné znění - Sociální zabezpečení: rekonstrukce - státní sociální podpora, dávky pro osoby se zdravotním postižením, sociální služby, pomoc v hmotné nouzi, životní a existenční minimum*. redakční uzávěrka 3. 2. 2014. Ostrava-Hrabůvka: Sagit, 2014, sv. ÚZ. ISBN 978-80-7488-041-4.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. In: *Úplné znění - Sociální zabezpečení: rekonstrukce - státní sociální podpora, dávky pro osoby se zdravotním postižením, sociální služby, pomoc v hmotné nouzi, životní a existenční minimum*. redakční uzávěrka 3. 2. 2014. Ostrava-Hrabůvka: Sagit, 2014, sv. ÚZ. ISBN 978-80-7488-041-4.

### **Články, dokumenty a sborníky dostupné na internetu:**

BÖHM, Daniel. *V ČR se vzdělává polovina zaměstnanců*. In: *STATISTIKA A MY* [online]. 2013, roč. 3, č. 06, s. 20-24. Vyd. Český statistický úřad 3. 6. 2013 [cit. 2014-04-01]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/c/870031104A>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Stanovisko rady Vědecké rady ministryně pro sociální práci*: [online]. 13. 2. 2014 [cit. 2014-04-06]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/15505/short\\_stanovisko\\_VR\\_k\\_ZSPR\\_brezen2013.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/15505/short_stanovisko_VR_k_ZSPR_brezen2013.pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Pracovní dokument odborného kolegia pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících a profesní komoře (profesní zákon): Konzultační dokument MPSV pro období leden až březen 2014* [online]. [cit. 2014-04-06]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/17207/profesni\\_zakon.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17207/profesni_zakon.pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2012*. Vydání 1. Praha 2: artEDIT, 2013. ISBN 978-80-7421-065-5. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/16366/rocenka\\_2012.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/16366/rocenka_2012.pdf)

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Strategie celoživotního učení ČR* [online]. 2007. Vyd. Taurius, 2008 [cit. 2014-04-01]. ISBN 978-80-254-2218-2. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>

UNIE ZAMĚSTNAVATELSKÝCH SVAZŮ - KONFEDERACE  
ZAMĚSTNAVATELSKÝCH A PODNIKATELSKÝCH SVAZŮ ČR. *Sociální služby na rozcestí: zpracováno v rámci projektu "Posilování bipartitního dialogu v odvětvích"* [online]. Vyd. 1. Praha, 2013, 296 s.[cit. 2014-04-05]. ISBN 978-80-905248-3-5. Dostupné z: <http://www.uzs.cz/files/socialni-sluzby-na-rozcesti.pdf>

*Zákoník práce 262/2006 Sb.: § 230* [online]. 2006 [cit. 2014-04-06]. Dostupné z: <http://www.sbirkazakonu.info/zakonik-prace/prohlubovani-kvalifikace.html>

#### **Internetové odkazy:**

ASOCIACE VZDĚLAVATELŮ V SOCIÁLNÍ PRÁCI (AVSP), © 2009-2014. Úvod. [online]. [cit. 2014-04-06]. Dostupné z: <http://www.asvsp.org/>

BENEŠOVÁ, L. – *Další vzdělávání v sociálních službách*, 2014. [online]. [cit. 2014-04-26]. Dostupné z: <http://dalsi-vzdelavani-v-socialnic.vyplnto.cz>.

HESTIA o. s. – *Metodika vzdělávacích plánů*, 2006. [online]. [cit. 2014-04-06]. Dostupné z: <http://www.hest.cz/res/data/011/001500.pdf>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Akreditace udělované MPSV pro oblast celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a kvalifikačního vzdělání pracovníků v sociálních službách* [online]. [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3493>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Informace sekretariátu Akreditační komise MPSV o úpravě akreditací v souvislosti s novelou zákona č. 108/2006 Sb. O sociálních službách, s účinností od 1. 1. 2014* [online]. 11. 11. 2013. [cit. 2014-04-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16552>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Sociální práce a sociální služby* [online]. 11. 11. 2013. [cit. 2014-04-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16552>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Odpovědi na časté dotazy k dalšímu vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách podle § 111 odst. 1 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.* [online]. [cit. 2014-04-01]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/8109/Povinne\\_dalsi\\_vzdelavani.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/8109/Povinne_dalsi_vzdelavani.pdf)

MUNI (Masarykova univerzita): *Celoživotní vzdělávání, Slovník pojmů.* [online]. [cit. 2014-04-19]. Dostupné z: <http://www.muni.cz/study/lifelong/glossary?lang=cs>

## SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ÚP – Úřad práce

SP – sociální pracovník

PC – pracovník v sociálních službách

VP – vedoucí pracovník v sociálních službách

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ČR – Česká republika

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1 Relativní četnosti: pracovní zařazení (otázka č. 1).....	46
Graf 2: Relativní četnosti: druh služby (otázka č. 19) .....	46
Graf 3: Relativní četnosti: forma služby (otázka č. 18).....	46
Graf 4: Relativní četnosti: způsob získání způsobilosti pro povolání (otázka č. 20).....	47
Graf 5: Porovnání relativní četností vnímání přínosnosti a potvrzení účasti na různých .....	48
Graf 6: Porovnání relativních četností účasti na kurzech a zájmu se jich zúčastnit .....	50
Graf 7: Průměry z udaných odstupňovaných důvodů překážek pro absolvování vhodných kurzů (otázka č. 11) .....	51
Graf 8: Relativní četnosti spokojenosti se současnými požadavky na další vzdělávání (otázka č. 12) .....	52
Graf 9: Relativní četnosti počtu hodin věnovaných dalšímu vzdělávání v rozmezích: méně jak 24 hodin, 25 až 48 hodin, 48 a více (otázka č. 4) .....	53
Graf 10: Relativní četnosti názorů na vztah mezi kvalitou služeb a vzděláváním (otázka č. 15) .....	53
Graf 11: Průměry seřazených faktorů, které vnímají respondenti v rámci absolvování kurzů (otázka č. 16).....	54
Graf 12: Relativní četnosti podílu na plánování dalšího vzdělávání (otázka č. 10) .....	55

## **SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1: Relativní četnost účasti a zájmu o kurzy v závislosti na úvazku (SP, PC, kombinace).....	51
Tabulka 2: Spokojenost respondentů s požadavky na vzdělávání v závislosti na možnosti plánovat ho.....	55
Tabulka 3: Vztah četnost nedostatečné nabídky kurzů v závislosti na původu respondenta.....	56
Tabulka 4: Akreditace udělené MPSV v rámci celoživotního vzdělávání v letech 2012 - 2014.....	57



## **SEZNAM PŘÍLOH**

- 1 Žádost o akreditaci vzdělávacího programu MPSV, platná od 11. 12. 2013
- 2 Dotazník
- 3 Odpovědi na otevřené otázky
- 4 Analýza vybraných organizací nabízejících vzdělávání v Praze

## **PŘÍLOHA 1 Žádost o akreditaci vzdělávacího programu MPSV**



## ŽÁDOST O AKREDITACI VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

### 1. IDENTIFIKACE ŽADATELE

1.1.	Název organizace			
1.2.	IČ organizace			
1.3.	Právní forma organizace			
1.4.	Sídlo organizace	ulice, číslo domu		
		město, PSČ		
Kliknutím na příslušné pole zaškrtněte kraj, ve kterém sídlí Vaše organizace				
<input type="checkbox"/> Praha				
<input type="checkbox"/> Liberecký				
<input type="checkbox"/> Ústecký				
<input type="checkbox"/> Královéhradecký				
<input type="checkbox"/> Pardubický				
<input type="checkbox"/> Středočeský				
<input type="checkbox"/> Olomoucký				
<input type="checkbox"/> Moravskoslezský				
<input type="checkbox"/> Zlínský				
<input type="checkbox"/> Jihomoravský				
<input type="checkbox"/> Vysočina				
<input type="checkbox"/> Jihočeský				
<input type="checkbox"/> Plzeňský				
<input type="checkbox"/> Karlovarský				
1.5.	Kontakty na žadatele	jméno kontaktní osoby		
		telefon		
		e-mail		
		web		
		číslo datové schránky		
Adresa žadatele pro doručování (pokud se liší od sídla organizace)				
1.6.	Pobočky	Pokud má vaše organizace více poboček, přidejte řádky		
adresa pobočky (ulice, číslo domu, město, PSČ)				
1.				
2.				
3.				
1.7.	Kontaktní osoba poboček	Pokud má vaše organizace více poboček, přidejte řádky		
		jméno kontaktní osoby	telefon	e-mailová adresa
		1.		
		2.		
3.				



1.8. <b>Oprávnění k realizaci vzdělávacího programu (zašrněte)</b> dle pokynů v Průvodci doložte příslušné oprávnění jako přílohu (vyjma živnostenského listu)	<input type="checkbox"/> živnostenský list <input type="checkbox"/> zřizovací listina <input type="checkbox"/> stanovy <input type="checkbox"/> jiné – uveďte:
---	---

1.9. <b>Místa, kde se bude program realizovat</b>	
<input type="checkbox"/> Praha <input type="checkbox"/> Liberecký <input type="checkbox"/> Ústecký <input type="checkbox"/> Královéhradecký <input type="checkbox"/> Pardubický <input type="checkbox"/> Středočeský <input type="checkbox"/> Olomoucký	<input type="checkbox"/> Moravskoslezský <input type="checkbox"/> Zlínský <input type="checkbox"/> Jihomoravský <input type="checkbox"/> Vysočina <input type="checkbox"/> Jihočeský <input type="checkbox"/> Plzeňský <input type="checkbox"/> Karlovarský

## 2. IDENTIFIKACE VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

2.1. <b>Typ kurzu</b>	další profesní – základní/vstupní
-----------------------	-----------------------------------

2.2. <b>Název vzdělávacího programu</b>	
---	--

2.3. <b>Anotace</b>	
---------------------	--

<b>2.4. Tematická oblast</b>		
<input type="checkbox"/> <b>Měkké dovednosti</b> <input type="checkbox"/> komunikační dovednosti <input type="checkbox"/> týmová, mezioborová a multikulturní spolupráce <input type="checkbox"/> zvládání stresu a syndrom vyhoření <input type="checkbox"/> sebeřízení, motivace a etika <input type="checkbox"/> nástroje sebezvoje (např. time-management) <input type="checkbox"/> jiné – uveďte:	<input type="checkbox"/> <b>Legislativa</b> <input type="checkbox"/> zákon o sociálních službách <input type="checkbox"/> právní normy – obecně <input type="checkbox"/> občanský zákoník <input type="checkbox"/> zákoník práce <input type="checkbox"/> zákon o sociálně - právní ochraně dětí <input type="checkbox"/> jiné – uveďte:	<input type="checkbox"/> <b>Teorie metod sociální práce, standardy kvality</b> <input type="checkbox"/> teorie metod sociální práce <input type="checkbox"/> inspekce kvality <input type="checkbox"/> standardy kvality <input type="checkbox"/> metody kvality <input type="checkbox"/> jiné – uveďte:
<input type="checkbox"/> <b>Přímá práce s klientem – metody v praxi</b> <input type="checkbox"/> individuální plánování <input type="checkbox"/> terapeutické a resocializační metody <input type="checkbox"/> preventivní aktivity <input type="checkbox"/> volnočasové, podpůrné a rozvojové aktivity <input type="checkbox"/> specifika práce s konkrétní cílovou skupinou <input type="checkbox"/> jiné – uveďte:	<input type="checkbox"/> <b>Manažerské dovednosti</b> <input type="checkbox"/> vedení lidí, lidské zdroje a jejich řízení <input type="checkbox"/> budování týmu <input type="checkbox"/> vedení organizace <input type="checkbox"/> strategické plánování <input type="checkbox"/> řízení změn <input type="checkbox"/> jiné – uveďte:	<input type="checkbox"/> <b>PR a marketing</b> <input type="checkbox"/> fundraising <input type="checkbox"/> jiné – uveďte:
<input type="checkbox"/> <b>Jiné téma – uveďte:</b>		

2.5. <b>Rozsah</b>	<input type="checkbox"/> jednodenní	počet hodin	
	<input type="checkbox"/> vícedenní	počet hodin	



2.6. <b>Forma programu</b>	prezenční	
2.7. <b>Vstupní požadavky na účastníka (vzdělání, praxe apod.)</b>	<input type="checkbox"/>	vzdělání – uveďte:
	<input type="checkbox"/>	praxe – uveďte:
	<input type="checkbox"/>	jiné – uveďte:
2.8. <b>Pracovní zařazení účastníka kurzu (oblast působnosti účastníka kurzu)</b>	<input type="checkbox"/>	<b>pracovník na úřadě</b>
		<b>sociální pracovník v oblasti</b>
	<input type="checkbox"/>	sociální prevence
	<input type="checkbox"/>	sociální péče
	<input type="checkbox"/>	sociálního poradenství
		<b>pracovník v sociálních službách/ neformální pečovatelé v oblasti</b>
	<input type="checkbox"/>	sociální prevence
	<input type="checkbox"/>	sociální péče
	<input type="checkbox"/>	sociálního poradenství
	<input type="checkbox"/>	<b>manažerské pozice, řídicí funkce</b>
2.9. <b>Forma sociální služby</b>	<input type="checkbox"/> terénní <input type="checkbox"/> pobytová <input type="checkbox"/> ambulantní	
2.10. <b>Druh sociální služby</b>	<input type="checkbox"/> sociální prevence <input type="checkbox"/> sociální péče <input type="checkbox"/> sociální poradenství	
2.11. <b>Počet účastníků</b>	maximální rozsah	

### 3. PROFIL ABSOLVENTA

3.1.		<p><b>Cílové kompetence</b> (podrobné vymezení a popis kompetencí, které absolvent kurzem získá či rozvine)</p>																		
3.2.		<p><b>Cílová skupina (oblast), se kterou absolvent na základě získaných kompetencí (dle bodu 3.1.) bude pracovat/již pracuje</b> (je možné zaškrtnout více možností)</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> osoby s převažujícím tělesným postižením         </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> paliativní a hospicová péče         </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> osoby s převažujícím mentálním postižením         </td> <td style="vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> osoby v sociální krizi (osoby bez přístřeší, oběti trestné činnosti atd.)         </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> osoby s převažujícím smyslovým postižením         </td> <td style="vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> osoby ohrožené závislostmi a osoby propuštěné z ochranné léčby         </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> osoby s kombinovaným postižením         </td> <td style="vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> děti ohrožené sociálním vyloučením a pěstounská péče         </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> senioři v pobytových a ambulantních zařízeních         </td> <td style="vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> migranti         </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> aktivní senioři a senioři využívající terénní služby         </td> <td style="vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> raná péče         </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> rodiny ohrožené chudobou, sociálním vyloučením, obyvatelé vyloučených lokalit         </td> <td style="vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> zaměstnanci sociálních služeb         </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> osoby neschopné se bez pomoci uplatnit na trhu práce         </td> <td></td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> ostatní – specifikujte:         </td> <td></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> osoby s převažujícím tělesným postižením	<input type="checkbox"/> paliativní a hospicová péče	<input type="checkbox"/> osoby s převažujícím mentálním postižením	<input type="checkbox"/> osoby v sociální krizi (osoby bez přístřeší, oběti trestné činnosti atd.)	<input type="checkbox"/> osoby s převažujícím smyslovým postižením	<input type="checkbox"/> osoby ohrožené závislostmi a osoby propuštěné z ochranné léčby	<input type="checkbox"/> osoby s kombinovaným postižením	<input type="checkbox"/> děti ohrožené sociálním vyloučením a pěstounská péče	<input type="checkbox"/> senioři v pobytových a ambulantních zařízeních	<input type="checkbox"/> migranti	<input type="checkbox"/> aktivní senioři a senioři využívající terénní služby	<input type="checkbox"/> raná péče	<input type="checkbox"/> rodiny ohrožené chudobou, sociálním vyloučením, obyvatelé vyloučených lokalit	<input type="checkbox"/> zaměstnanci sociálních služeb	<input type="checkbox"/> osoby neschopné se bez pomoci uplatnit na trhu práce		<input type="checkbox"/> ostatní – specifikujte:	
<input type="checkbox"/> osoby s převažujícím tělesným postižením	<input type="checkbox"/> paliativní a hospicová péče																			
<input type="checkbox"/> osoby s převažujícím mentálním postižením	<input type="checkbox"/> osoby v sociální krizi (osoby bez přístřeší, oběti trestné činnosti atd.)																			
<input type="checkbox"/> osoby s převažujícím smyslovým postižením	<input type="checkbox"/> osoby ohrožené závislostmi a osoby propuštěné z ochranné léčby																			
<input type="checkbox"/> osoby s kombinovaným postižením	<input type="checkbox"/> děti ohrožené sociálním vyloučením a pěstounská péče																			
<input type="checkbox"/> senioři v pobytových a ambulantních zařízeních	<input type="checkbox"/> migranti																			
<input type="checkbox"/> aktivní senioři a senioři využívající terénní služby	<input type="checkbox"/> raná péče																			
<input type="checkbox"/> rodiny ohrožené chudobou, sociálním vyloučením, obyvatelé vyloučených lokalit	<input type="checkbox"/> zaměstnanci sociálních služeb																			
<input type="checkbox"/> osoby neschopné se bez pomoci uplatnit na trhu práce																				
<input type="checkbox"/> ostatní – specifikujte:																				



**4. PROFIL KURZU**

4.1. **Učební plán** (konkrétní vymezení jednotlivých modulů a jejich časová dotace) – v případě potřeby přidejte řádky

<b>Modul</b>	<b>Obsah + stručný popis obsahu</b>	<b>Časová dotace počet výukových hodin</b>	<b>Materiální, technické a organizační zajištění</b>	<b>Výukové metody</b>
<b>Navýšení kurzu (max. 15 %)</b> pouze u kvalifikačního kurzu				
<b>Celkový počet výukových hodin – celkový rozsah kurzu</b>				



4.2.	<b>Zabezpečení praktické části/praxe</b> kde a jakým způsobem bude praxe zabezpečena (uvedte pouze v případě kvalifikačního kurzu)	<input type="checkbox"/> zařízení sociální péče <input type="checkbox"/> zařízení sociální prevence <input type="checkbox"/> zařízení sociálního poradenství
------	--	--

4.3.	<b>Studijní materiály</b> (použití vlastních studijních materiálů)	<input type="checkbox"/> ANO (viz příloha žádosti č. 2) <input type="checkbox"/> NE
------	--	--

4.4.	<b>Další skutečnosti, které by měly být zohledněny při posuzování žádosti</b>
------	---

## 5. ZÁVĚREČNÁ ZKOUŠKA, HODNOCENÍ KURZU

5.1.	<b>Způsob ověření znalostí, dovedností účastníků kurzu - evaluační nástroj</b>	<input type="checkbox"/> test <input type="checkbox"/> ústní zkouška <input type="checkbox"/> praktická zkouška (modelová situace, kazuistika) <input type="checkbox"/> jiné – uveďte:
------	--	---

5.2.	<b>Minimální kritéria pro získání osvědčení</b>	<input type="checkbox"/> 100% docházka (kurzy do 8 hodin včetně) <input type="checkbox"/> 90% docházka + ověření znalostí (kurzy nad 8 hodin) <input type="checkbox"/> 80% docházka + závěrečná zkouška (pouze u kvalifikačního kurzu)
------	---	--

5.3.	<b>Opravné prostředky - možnosti</b>	<input type="checkbox"/> možnost opakovat test <input type="checkbox"/> ústní přezkoušení <input type="checkbox"/> vypracování zadaného úkolu <input type="checkbox"/> jiné – uveďte:
------	--------------------------------------	--



5.4.	<b>Monitorování průběhu a hodnocení kurzu</b> (způsob vyhodnocení naplnění vzdělávacích cílů a potřeb účastníků kurzu, popř. zadavatele, zpětná vazba absolventů)	
------	---	--

5.5.	<b>Způsob a forma vedení dokumentace</b>	
------	--	--

**6. LEKTORSKÝ TÝM** (v případě potřeby přidejte řádky)

6.1.	Č.	Příjmení, jméno, titul	Předmět výuky	Rozsah (počet výukových hodin)

**7. Podpis oprávněné osoby**

<b>Jméno osoby oprávněné jednat jménem žadatele (oprávněná osoba)</b>	
<b>Místo a datum</b>	
<b>Podpis žadatele (oprávněné osoby)</b>	

## **PŘÍLOHA 2 Dotazník**

Vážení a milí,

obracím se na sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách, kteří mi mohou poskytnout potřebné názory na vzdělávání v sociálních službách. Budu velice vděčná za Váš čas (cca 7 minut) a postřehy. Odpovědi budou zpracovány do bakalářské práce na téma „Možnosti dalšího vzdělávání v sociálních službách“. S velkým poděkováním. Lucie Benešová

### **Na úvod bych si dovolila vymezit důležité pojmy:**

Termín **kompetence** – chápejte jako schopnost chovat se dle požadavků Vašeho pracovního místa.

Termín **další vzdělávání** zde používáme **ve smyslu: 1) povinná forma vzdělávání** dle § 111 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Je zde charakterizován jako obnova, doplňování, upevňování kvalifikace ve formách: **specializačního vzdělávání na VŠ, VOŠ, účast na kurzech s akreditovaným programem** (absolvent získá osvědčení), **účast na školících akcích** (organizované zaměstnavatelem nebo odbornou organizací, jejíž je zaměstnavatelem členem), **účast na konferenci** (dokladem je potvrzení vydané organizátorem konference). Zařazujeme však do dalšího vzdělávání i 2) **nepovinnou formu vzdělávání – supervizi** – je poskytována nezávislým kvalifikovaným odborníkem. Pozn. Standardy kvality sociální práce (příloha č. 2 vyhlášky č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách). Bod 10. Profesní rozvoj zaměstnanců, kritérium e) Poskytovatel zajišťuje pro zaměstnance, kteří vykonávají přímou práci s osobami, kterým je poskytována sociální služba, podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka.

1. **Zařad'te se prosím do skupiny pracovníků v sociálních službách s přihlédnutím na částečný/celý úvazek:**
  - a) na celý úvazek sociální pracovník
  - b) na celý úvazek pracovník v sociálních službách
  - c) na částečný úvazek sociální pracovník
  - d) na částečný úvazek pracovník v sociálních službách
  - e) v úvazcích se mi kombinuje sociální pracovník i pracovník v sociálních službách
  - f) nejsem ani na část svého úvazku sociální pracovník nebo pracovník v sociálních službách - po zvolení této odpovědi respondenti ukončí dotazník

**2. Jak dlouho pracujete jako sociální pracovník nebo pracovník v sociálních službách?**

Pozn. Pokud jste nejprve pracoval/a jako pracovník v sociálních službách a posléze jako sociální pracovník (či obráceně), svou praxi sečtete.

- a) méně než 1 rok
- b) 1-3 roky
- c) 3-5 let
- d) 5-10
- e) více jak deset let

**3. Které/kterých z forem dalšího vzdělávání jste se v posledních 12 měsících zúčastnil/a alespoň jednou? Uveďte i více možností, které odpovídají skutečnosti:**

- a) specializačního vzdělávání zajišťované VŠ a VOŠ

Typ odborného vzdělávání na vysokých školách, užívaný např. v dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, zdravotnických profesí, úředníků aj. Např. v pedagogice se jedná o specializační studium výchovného poradenství, speciální pedagogiky, školského managementu, v technických oborech např. technického znalectví, v medicíně – diabetologická sestra apod. Charakteristickým znakem tohoto druhu vzdělávání je, že navazuje na již získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání a probíhá při výkonu povolání. Podmínkou přijetí do specializačního vzdělávání bývá většinou ukončení magisterského programu.

- b) kurzu/ů s akreditovaným programem
- c) konference, ze které jsem si vyžádal/a potvrzení
- d) stáž/í
- e) školicí akce (z níž mám potvrzení)
- f) supervize – podpora nezávislého kvalifikovaného odborníka
- g) jiné formy vzdělávání, popište: .....

**4. Kolik hodin jste v posledních 12 měsících věnoval/a povinnému dalšímu vzdělávání? (vypište).....**

**5. Kolika kurzů s akreditovaným programem jste se za posledních 12 měsíců zúčastnil/a? (napište číslo) .....**

6. **Kolik kurzů s akreditovaným programem navštívených v posledních 12 měsících (tedy z těch uvedených v poslední odpovědi) jste využil/a v praxi?.....**
7. **Čeho se kurzy s akreditovaným programem, kterých jste se zúčastnil/a v posledních 12 měsících týkaly?**
- a) Měkké dovednosti (*komunikační dovednosti, týmová, mezioborová a multikulturní spolupráce, zvládání stresu a syndrom vyhoření, sebeřízení, motivace a etika, nástroje seberozvoje*)
  - b) Legislativa (*zákon o sociálních službách, právní normy, občanský zákoník, zákoník práce a další*)
  - c) Teorie metod sociální práce, standardy (*metody kvality, inspekce kvality*)
  - d) Přímá práce s klientem (*individuální plánování, terapeutické a resocializační metody, preventivní aktivity, volnočasové, podpůrné a rozvojové aktivity, specifická práce s konkrétní cílovou skupinou*)
  - e) Manažerské dovednosti (*vedení lidí, lidské zdroje a jejich řízení, budování týmu, vedení organizace, strategické plánování, řízení změn*)
  - f) PR a marketing (*fundraising a jiné*)
  - g) Jiné (vypište):.....
8. **Seminářů zaměřených na jaké téma byste se měl/a ideálně v budoucnu zúčastnit, abyste doplnil/a své potřebné kompetence? Uveďte jednu až tři možnosti:**
- a) Měkké dovednosti (*komunikační dovednosti, týmová, mezioborová a multikulturní spolupráce, zvládání stresu a syndrom vyhoření, sebeřízení, motivace a etika, nástroje seberozvoje*)
  - b) Legislativa (*zákon o sociálních službách, právní normy, občanský zákoník, zákoník práce a další*)
  - c) Teorie metod sociální práce, standardy (*metody kvality, inspekce kvality*)
  - d) Přímá práce s klientem (*individuální plánování, terapeutické a resocializační metody, preventivní aktivity, volnočasové, podpůrné a rozvojové aktivity, specifická práce s konkrétní cílovou skupinou*)
  - e) Manažerské dovednosti (*vedení lidí, lidské zdroje a jejich řízení, budování týmu, vedení organizace, strategické plánování, řízení změn*)
  - f) PR a marketing (*fundraising a jiné*)
  - g) Jiné (vypište): .....

**9. Které TŘI z uvedených forem dalšího vzdělávání považujete za nejprínosnější pro zvyšování kompetencí? Prosím zaškrtněte TŘI z nabízených.**

- a) specializační vzdělávání zajišťované VŠ a VOŠ
- b) kurzy s akreditovaným programem
- c) konference
- d) stáž
- e) školicí akce
- f) supervize
- g) jiné formy (vypište) :.....

**10. Kdo plánuje Vaše další vzdělávání?**

Pozn. Pojem zaměstnavatel zde užíváme i ve smyslu nadřízený.

- a) Plánuji si ho já a zaměstnavatel do něj nezasahuje.
- b) Plánuji si ho já a zaměstnavatel ho posléze upravuje.
- c) Plánuje ho zaměstnavatel a mě se ptá na schválení, připomínky.
- d) Plánuje ho zaměstnavatel a nic se mnou nekonzultuje.
- e) U nás nikdo nic neplánuje. Vzděláváme se podle aktuálních možností.

**11. Jak často Vám brání v absolvování nejvhodnějšího dalšího vzdělávání následující skutečnosti?**

U každé ze skutečností zvolte četnost v rozpětí 1-5

*1=nikdy\_\_2=málokdy\_\_3=občas\_\_4=celkem často\_\_5=velmi často*

- a) Nedostatečná nabídka kurzů  
nikdy\_\_málokdy\_\_občas\_\_celkem často\_\_velmi často
- b) Nedostatek finančních prostředků  
nikdy\_\_málokdy\_\_občas\_\_celkem často\_\_velmi často
- c) Ve vaší organizaci dochází ke zlehčování důležitosti vzdělávání  
nikdy\_\_málokdy\_\_občas\_\_celkem často\_\_velmi často
- d) Zaneprázdněnost  
nikdy\_\_málokdy\_\_občas\_\_celkem často\_\_velmi často

**12. Vyberte dokončení věty dle Vašeho pocitu - Myslím si, že současné požadavky na další vzdělávání v mém oboru .....**

Pozn. Dle § 111 (pro sociální pracovníky) a § 115 (pro pracovníky v sociálních službách), zákona č. 108/2006 Sb.: *Zaměstnavatel je povinen zabezpečit další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si zaměstnanec obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci.*

- a) ..... jsou vyhovující.
- b) ..... by měly být vyšší. - - - respondent je vyzván k odůvodnění v ot. č. 13
- c) ..... by měly být nižší. - - - 16respondent je vyzván k odůvodnění v ot. č. 14

**13. V předchozí otázce jste uvedl/a, že by požadavky na další vzdělávání v sociálních službách měly být nižší. Zdůvodněte a navrhněte dobré řešení:.....**

**14. V předchozí otázce jste uvedl/a, že by požadavky na další vzdělávání v sociálních službách měly být vyšší. Zdůvodněte a navrhněte dobré řešení:.....**

**15. Jak podle vašeho názoru další vzdělávání ovlivňuje kvalitu sociálních služeb:**

- a) Vzdělávání kvalitu sociálních služeb zvyšuje.
- b) Vzdělávání na kvalitu služeb nemá vliv.
- c) Vzdělávání na kvalitu služeb vliv má, ale v současné době není samotné vzdělávání kvalitní – vypište proč: .....

**16. Co pro Vás znamená účast na kurzech s akreditovaným programem (MPSV)?  
....ZDE PROSÍM SEŘAĎTE....**

**U jevu, který je u Vás na prvním místě, označte 1, u jevu, který je u Vás na 2. místě, označte 2 atd.**

**Každý stupeň můžete použít jen jednou.**

- získání sebevědomí pro práci 1\_\_\_\_2\_\_\_\_3\_\_\_\_4\_\_\_\_5\_\_\_\_6
- splnění povinností 1\_\_\_\_2\_\_\_\_3\_\_\_\_4\_\_\_\_5\_\_\_\_6
- kariérní růst 1\_\_\_\_2\_\_\_\_3\_\_\_\_4\_\_\_\_5\_\_\_\_6
- rozšíření znalostí 1\_\_\_\_2\_\_\_\_3\_\_\_\_4\_\_\_\_5\_\_\_\_6
- zlepšení praktických dovedností 1\_\_\_\_2\_\_\_\_3\_\_\_\_4\_\_\_\_5\_\_\_\_6
- získání motivace pro práci 1\_\_\_\_2\_\_\_\_3\_\_\_\_4\_\_\_\_5\_\_\_\_6

**17. Jste:**

- a) muž
- b) žena

**18. Jakou formu služby vykonáváte? (možnost více odpovědí)**

- a) Terénní
- b) Ambulantní
- c) Pobytovou

**19. V jakém druhu služby pracujete? (možnost více odpovědí)**

- a) Sociální poradenství
- b) Sociální péče
- c) Sociální prevence

**20. Jak jste dosáhl/a odborné způsobilosti pro Vaše povolání?**

- a) V současné době si ho doplňuji
- b) Dokončením uznatelné SŠ, VŠ, VOŠ
- c) Absolvováním kvalifikačního kurzu
- d) Absolvováním akreditovaných kurzů/ kvalifikačního kurzu ve spojení s uznanou praxí
- e) Jinak (vypište):.....

**21. Kdo je poskytovatelem služby, ve které pracujete? (vypište).....**

Tato odpověď nebude nikde uvedena ani použita pro statistické účely. Jedná se o údaj pro mé vlastní účely, aby se poskytovatelé ve velké míře neopakovali.

**22. Pracujete v hl. m. Praha?**

- a) ano
- b) ne

Tímto Vám velice děkuji za čas a vstřícnost.

Krásný den. Lucie Benešová



## PŘÍLOHA 3

### Odpovědi na otevřené otázky

<b>Zdůvodnění odpovědi na otázku č. 12: Myslím si, že současné požadavky na další vzdělávání v mém oboru by měly být vyšší:</b>
- rozdělení dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v soc. službách - diametrální odlišnost v kvalitě vzdělání - VŠ X 150 hod. kurz - zvýšení kontroly kvality akreditovaných kurzů
24 hodin považuji za hodně nízký počet vzhledem k tomu, že řada kolegyň splňuje pouze tuto povinnost a ani hodinu navíc
K práci pracovníka v sociálních službách (v tomto případě osobního asistenta) postačuje i základní vzdělání. Myslím si, že by se mělo požadovat alespoň vzdělávání v pravidelných akreditovaných kurzech týkajících se psychické hygieny a syndromu vyhoření.
Myslela jsem tím, že v organizacích, které jsem poznala ( mimopražských), je vyšší vzdělání spíše překážkou k tomu, aby člověk získal práci. Organizace by měla plánovat, investovat do vzdělávání svých pracovníků. Hlavně by měla umět prezentovat přednosti organizace - jakou je odbornost pracovníků, cílenost činností, že ví co dělá a proč. Dobrym řešením by bylo např. vzdělávání šité na míru pracovišti - přednášky a kurzy pro celou organizaci. Provázání s praxí. Ale i stáže v dobře fungujících org.
<b>Zdůvodnění odpovědi na otázku č. 12. Myslím si, že současné požadavky na další vzdělávání v mém oboru by měly být nižší:</b>
Obzvláště vzdělávání sociálních pracovníků. Myslím, že profesní zákon a případné atestace by tomu mohly pomoci.
PSS v současné době může dělat člověk se základním vzděláním a kvalifikačním kurzem a tady považují za důležité aby se i nadále vzdělávali. ideální by bylo zvýšit už v začátcích požadavky na kvalifikaci PSS
S tím jde ruku v ruce kvalitnější nabídka vzdělávacích programů.
Nejsou finanční prostředky, není dostatek času, stává se formalitou. Další vzdělávání není jen o pasivní účasti a sčítání potřebných hodin, ale i vnitřní motivaci

a prostoru pracovníka pro nové metody, jiný náhled na věc, pro kreativitu a možnosti využití toho, co se dozvídá nového. Upřednostnila bych sebezkušenost a seberozvoj před jinými kurzy. Sociální pracovník by měl mít alespoň kratší sebezkušenostní výcvik. Leccos se najde v papírech a na internetu, ale dovednosti pracovníka při osobním kontaktu s klientem jsou první a nejdůležitější.

Pro pracovníky v sociálních službách je zbytečné absolvovat povinně 24 hodin vzdělávání, úplně by stačilo 8 hodin. A v případech kombinovaného úvazku spolu se sociálním pracovníkem je to nesmyslné úplně.

s ohledem na nabídku vzdělávání je mnohdy obtížné získat dostatek hodin na smysluplných školeních/kurzech a volit kurz pouze pod tlakem dostatečného počtu odučených hodin není ideální

**Zdůvodnění odpovědi na otázku č. 15 Jak podle vašeho názoru další vzdělávání ovlivňuje kvalitu sociálních služeb?: Vzdělávání na kvalitu služeb vliv má, ale v současné době není samotné vzdělávání kvalitní – vypište proč:**

akce se mnohdy opakují, protože nějaké vzdělávání je nutné splnit a nabídka nebo finanční možnosti neumožňují vybrat si vždy vzdělávání, které je užitečné

Často je to jen odříkání teorie, žádné využití příklady pro v praxi.

lektoři většinou nebývají lidé z praxe, ale z teorie

myslím si, že je možné najít kvalitní vzdělávání, problém spíše vidím v nezájmu některých pracovníků nové poznatky převádět do praxe. Zaměstnavatel by měl chtít od pracovníka zpětnou vazbu.

nedostatečná nabídka kurzů, nekvalitní obsah kurzů

nedostatek kvalitních lektorů a kvalitně sestavených programů vzdělávání

opakující se kurzy, nedostatek finančních prostředků na vzdělávání pracovníků

Vzdělávání na kvalitu služeb vliv má, ale v současné době není samotné vzdělávání kvalitní – vypište proč: .....

záleží vždy na tom, zda si člověk vybere "jednodušší" kurz, který nemusí být tolik přínosný, nebo kurz "náročnější", který pak jistě jeho práci zkvalitní

#### PŘÍLOHA 4 Analýza vybraných organizací v Praze

	ECC ACADEMIA, s. r. o.	Facilita CZ	Gaudia Institut, s.r.o	INDEPENDENT, o.s.	INSTAND o.s.	KUSTOD s.r.o.
webová stránka	<a href="http://www.dhacra.com">www.dhacra.com</a>	<a href="http://www.facilita.cz">www.facilita.cz</a>	<a href="http://www.gaudia.cz">www.gaudia.cz</a>	<a href="http://www.independent.eu">www.independent.eu</a>	<a href="http://www.instand.cz">www.instand.cz</a>	<a href="http://www.kustod.cz">www.kustod.cz</a>
Jaké je obecné zacílení kurzů?	zaměřením na oblasti kvality sociálních služeb, ošetrovatelství, profesního a osobního růstu	kurzy a výcviky v oblasti měkkých a manažerských dovedností, facilitace	lékaře, sestry, sociální pracovníky, pracovníci v sociálních službách, psychologové, psychoterapeuti, pomáhající pracovníci, pedagogy	konference, vzdělávání, projektové poradenství, komunitní plánování	podpora vzdělávání, především akreditace MPSV a MV	rekvalifikační kurzy, kurzy v pedagogice
Vede nějaký projekt financovaný z EFS?	0	1	0	0	1	0
Nabízí kvalifikační kurz pro PC?	1	0	0	0	0	1
Ano - kolik stojí kvalifikační kurz?	0	0	0	0	0	7900
Jsou uvedené ceny kurzů?	0	0	1	0	0	1
Uvádějí, odkud pocházejí lektoři?	1	0	1	0	0	0
Nabízí vzdělávání na klíč?	1	1	0	1	1	0
Nabízí zorganizování stáží?	1	0	1	0	1	1
Nabízí supervize?	1	0	1	0	1	0
POZNÁMKA			přehledné	na stránkách není téměř nic	Cena kurzu se odvozuje od počtu účastníků, zaměřuje se také na akreditace MV	

	M.H.S. o.s.	Vzdělávání IN s.r.o	Buď klíčem, o.p.s.	Institut Bernarda Bolzana v. o. s.	JABOK, VOŠ	
Jaké je obecné zacílení kurzů?	<a href="http://www.agenturamhs.cz">www.agenturamhs.cz</a>	<a href="http://www.vzdelavani-in.cz">www.vzdelavani-in.cz</a>	<a href="http://www.budklicem.cz">www.budklicem.cz</a>	<a href="http://www.ibb.cz">www.ibb.cz</a>	<a href="http://www.jabok.cz">www.jabok.cz</a>	
Vede nějaký projekt financovaný z EFS?	čistě sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách	především vzdělávání ve zdravotnictví	životní prostředí, sociální a zdravotní služby, nabídka pomoci s ESF projekty	především právo, management, účetnictví, profesní rozvoj	v dalším vzdělávání kurzy pro pedagogy, sociální pracovníky, kvalifikační kurzy	CELKEM
Nabízí kvalifikační kurz pro PC?	0	0	1	0	0	3
Ano - kolik stojí kvalifikační kurz?	0	0	1	0	1	4
Jsou uvedené ceny kurzů?	0	0	0	0	6200	uvádějí 2
Uvádějí, odkud pocházejí lektori?	1	1	0	1	1	6
Nabízí vzdělávání na klíč?	1	0	0	0	1	4
Nabízí zorganizování stáží?	1	0	0	1	1	7
Nabízí supervize?	0	0	0	0	0	4
POZNÁMKA	1	0	0	0	0	4
POZNÁMKA		přehledné, i když celkem zastaralé	přehledně rozdělené kurzy i podle SP/PC/VP	stránky jsou velice přehledné		