

Vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Charit v olomoucké arcidiecézi

Bc. Michaela Kotěšovská

Diplomová práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Michaela Kotěšovská**
Osobní číslo: **H120052**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Vzdělávací potřeby sociálních pracovníků charit
v olomoucké arcidiecézi**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek vztahujících se ke vzdělávání sociálních pracovníků, formám vzdělávání, vzdělávacím potřebám a zákonu o sociálních službách.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu prostřednictvím dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BARTOŇKOVÁ, Hana. Projektování vzdělávací akce: Studijní text pro distanční studium. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006. ISBN 80-244-1442-2.

BUCKLEY, Roger a Jim CAPLE. Trénink a školení. Brno: Computer Press, 2004. ISBN 80-251-0358-7.

HRONÍK, František. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů. Praha: Management Press, 1995. ISBN 80-85943-01-8.

PALÁN, Zdeněk. Další vzdělávání ve světě změn. Praha: UJAK, 2007. ISBN 978-80-86723-31-0.

PLAMÍNEK, Jiří. Vzdělávání dospělých. Praha: Grada, 2010. ISBN: 978-80-247-3235-0.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Jana Kitliňská, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **15. ledna 2014**

Termín odevzdání diplomové práce: **18. dubna 2014**

Ve Zlíně dne 15. ledna 2014


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




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

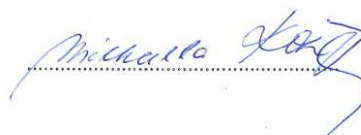
Beru na vědomí, že

- 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 ¹⁾;
- 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 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ 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 ³⁾ 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.

Ve Zlíně 16.4.2014


.....

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 výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

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

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

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

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

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

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit 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 přihlíáde k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Abstrakt česky

Diplomová práce se věnuje problematice celoživotního vzdělávání a učení, dalšího vzdělávání, dalšího profesního vzdělávání a jejich významu pro společnost, jednotlivce i organizace. Stěžejní v této práci je problematika vzdělávání v sociální oblasti a její ukotvení v legislativě a dalších dokumentech.

Empirická část práce se zaměřuje na identifikaci vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků Charit v olomoucké arcidiecézi prostřednictvím zjišťování jejich postojů, názorů a požadavků na vzdělávání.

Klíčová slova: celoživotní vzdělávání a učení, další vzdělávání, profesní vzdělávání, vzdělávání sociálních pracovníků, vzdělávací potřeby.

ABSTRACT

Abstrakt ve světovém jazyce

The thesis addresses the issue of lifelong learning, continuing education, continuing professional education and their importance for society, individuals and organizations. The main focus of this thesis concerns the issue of education in the social field and its "anchorage" in legislation system and other documents.

The research focuses on the identification of educational needs of Caritas social workers in Archdiocese of Olomouc through a survey of their attitudes, opinions, and requirements in education.

Keywords: lifelong education and learning, continuing education, professional education, social workers' education, educational needs.

Na tomto místě bych chtěla poděkovat Mgr. Janě Kitliňské, PhD. za odborné vedení mé práce, její cenné náměty a připomínky.

Dále bych chtěla poděkovat sociálním pracovníkům, kteří věnovali svůj čas vyplnění dotazníku a přispěli tak k výsledkům této práce. Rovněž děkuji všem, kteří mě po celou dobu podporovali a pomáhali mi.

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

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A UČENÍ	12
1.1 KONCEPT CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ A UČENÍ.....	12
1.2 FUNKCE CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (RESP. UČENÍ).....	13
1.3 STRATEGICKÉ DOKUMENTY V OBLASTI CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	14
1.3.1 Memorandum o celoživotním učení	14
1.3.2 Národní program vzdělávání ČR („Bílá kniha“)	15
1.3.3 Strategie celoživotního učení ČR	16
1.3.4 Strategický rámec evropské spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě (Education a Training 2020, ET 2020).....	19
2 DALŠÍ A (DALŠÍ) PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	21
2.1 DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	21
2.2 VÝZNAM DALŠÍHO PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	22
2.3 ÚČAST NA DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ V ČR	24
3 VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ	27
3.1 SYSTÉM VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ V ČR.....	27
3.1.1 Oblasti vzdělávání v sociální práci	28
3.1.2 Zásady efektivního vzdělávání pracovníků sociální sféry	31
3.2 SUPERVIZE JAKO SPECIFICKÁ METODA VZDĚLÁVÁNÍ A UČENÍ V SOCIÁLNÍ PRÁCI	32
3.3 KOMPETENCE SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ	34
3.4 VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ V KONTEXTU ZÁKONA O SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH.....	37
3.4.1 Odborná způsobilost k povolání sociálního pracovníka.....	37
3.4.2 Další vzdělávání sociálního pracovníka	38
3.5 VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ V KONTEXTU STANDARDŮ KVALITY	38
3.5.1 Standard č. 9	39
3.5.2 Standard č. 10	39
3.6 VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ V KONTEXTU PŘIPRAVOVANÉHO PROFESNÍHO ZÁKONA	40
II PRAKTICKÁ ČÁST	41
4 IDENTIFIKACE VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ CHARIT	42
4.1 CHARITA ČESKÁ REPUBLIKA.....	42
4.2 CÍLE VÝZKUMU A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	43
4.3 ZKOUMANÝ SOUBOR	44
4.3.1 Charakteristika zkoumaného vzorku	46

4.4	METODY SBĚRU DAT A REALIZACE VÝZKUMU.....	51
4.5	VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	52
4.6	SOUHRNNÉ VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ.....	81
4.7	DISKUZE.....	84
	ZÁVĚR.....	87
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ.....	88
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	93
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	94
	SEZNAM TABULEK.....	95
	SEZNAM PŘÍLOH.....	98

ÚVOD

Vzdělávání je celoživotní proces, při kterém si osvojujeme znalosti, dovednosti a postoje a získáváme tak vzdělání, které je jedním ze základních kamenů rozvoje každé společnosti. Vzdělání nám pomáhá vyrovnat se s neustálými společenskými, ekonomickými i politickými změnami. Má tedy velký význam pro jednotlivce i organizace.

Propracovaný systém vzdělávání pracovníků je jedním z faktorů, který organizacím pomáhá obstát v konkurenčním boji a měl by tedy být nedílným nástrojem řízení každé organizace. V organizacích poskytující sociální služby vnímáme tuto problematiku jako velice důležitou, protože chtějí-li tyto organizace poskytovat kvalitní služby a jejich prostřednictvím pomáhat lidem řešit jejich mnohdy nelehké životní situace a provázet je v důležitých životních etapách, pak by měli mít pracovníky s kvalitními znalostmi, schopnostmi a dovednostmi.

V teoretické části diplomové práce se budeme zabývat otázkou vzdělávání dospělých. Konkrétně tedy problematikou celoživotního vzdělávání, profesního vzdělávání a dalšího profesního vzdělávání a jeho postavením v České republice a ve světě.

Následně se zaměříme na oblast vzdělávání pracovníků v sociální oblasti – na systém vzdělávání sociálních pracovníků v ČR, jeho ukotvení v legislativě a dalších dokumentech.

V praktické části práce se budeme věnovat mapování vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků působících v Charitách v olomoucké arcidiecézi, prostřednictvím analýzy jejich postojů, názorů a požadavků na vzdělávání.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A UČENÍ

Vzdělávání je proces získávání vědomostí, dovedností, postojů, návyků a odborných kompetencí. Je nejen prostředkem k získání kvalifikace, ale „jeho cílem je zejména osobnostní růst a rozvoj, integrace do společnosti cestou předávání kulturního a společenského dědictví, sdílením určitých společenských hodnot a formování člověka k sebeuvědomění, odpovědnosti a uplatňování lidských práv“ (MUŽÍK, 2012, s. 23).

1.1 Koncept celoživotního vzdělávání a učení

Pojem celoživotní vzdělávání bývá někdy mylně zaměňováno s pojmem vzdělávání dospělých, které je ale jednou z jeho nejvýznamnějších složek (srov. MUŽÍK, 2012, s. 24).

Je to koncept vzdělávání, který „má člověku poskytovat možnost vzdělávání v různých stádiích jeho rozvoje“ (PALÁN, 1997, s. 17). Jedná se o možnost přístupu ke vzdělávání v průběhu celého života.

Podle Bartoňkové (2013, s. 22) je hlavním cílem celoživotního vzdělávání vytvoření sociálního, politického a ekonomického prostředí, které umožní každému člověku bez výjimky v plném rozsahu rozvinout svůj talent a umožnit mu, aby realizoval svůj tvořivý potenciál s důrazem na zodpovědnost za vlastní život a dosažení osobních cílů.

V současnosti se od konceptu celoživotního *vzdělávání* přechází spíše ke konceptu celoživotního *učení*, kdy je zdůrazněna nutnost aktivního přístupu jedince (srov. BARTOŇKOVÁ, 2013, s. 18).

Proces celoživotního vzdělávání probíhá v těchto etapách: počáteční vzdělávání - předškolní výchova a vzdělávání, základní výchova a vzdělávání v rámci povinné školní docházky na základních školách, všeobecné vzdělávání na gymnáziích, profesní vzdělávání (příprava na povolání) realizované na středních odborných učilištích, středních odborných školách a vysokých školách a další vzdělávání - vzdělávání dospělých v období jejich produktivního věku i v období po skončení jejich ekonomické aktivity (srov. MUŽÍK, 2012, s. 24; BARTOŇKOVÁ, 2013, s. 16).

Vzdělávání obecně dělíme do tří základních kategorií – vzdělávání formální, neformální a informální vzdělávání.

Formální vzdělávání probíhá ve vzdělávacích institucích, zpravidla školách a je ukončováno určitým stupněm vzdělávání (základním, středním, vyšším odborným, vysokoškolským) a získáním diplomů nebo osvědčení.

Neformální vzdělávání obvykle nevede k získání formalizovaného certifikátu. Může se jednat např. o vzdělávání ve volném čase (např. hudební, výtvarné nebo sportovní kroužky) nebo další profesní vzdělávání (různá krátkodobá školení, přednášky, rekvalifikace a vzdělávání zaměstnanců organizované zaměstnatelem).

Informální vzdělávání probíhá nezáměrně a neuvědoměle v rámci každodenního života. (srov. PALÁN, LANGER, 2008, s. 22; ČEPELKA a kol., 2012, s. 25 -38)

1.2 Funkce celoživotního vzdělávání (resp. učení)

„Celoživotní učení je zaměřeno na osobní rozvoj člověka, na posilování jeho občanských funkcí i na jeho přípravu jako pracovníka“ (PALÁN, LANGER, 2008, s. 102) a sleduje tyto cíle a funkce (srov. PALÁN, LANGER, 2008, s. 102; PALÁN, 2007, s. 51-52; ČEPELKA et al., 2012, s. 12):

- Rozvoj osobnosti - jak na úrovni individuální, tak na úrovni společenské; je jedním ze základních cílů.
- Posílení soudržnosti společnosti – vzdělávání je významná integrující síla v předávání sdílených hodnot a tradic, pomáhá vyrovnávat životní příležitosti, omezuje sociální vyloučení znevýhodněných skupin apod.
- Podpora demokracie a občanské společnosti - vzdělávání vychovává soudné a kriticky a nezávisle myslící občany, kteří jsou si vědomi vlastní důstojnosti a respektují práva a svobody ostatních, které jsou zárukou demokracie.
- Výchova k partnerství a spolupráci v evropské i globalizující se společnosti - respektování odlišností lidí při vědomí jedinečnosti hodnot vlastní osobnosti.
- Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti – zvyšování schopnosti nalézt zaměstnání a trvalého uplatnění na pracovním trhu jak doma, tak v zahraničí.

- Zvýšení konkurenceschopnosti ekonomiky a prosperity společnosti – vzdělávací soustava přispívá k vysoké úrovni a využitelnosti lidských zdrojů.

1.3 Strategické dokumenty v oblasti celoživotního vzdělávání

O významnosti celoživotního učení hovoří také fakt, že většina nadnárodních organizací (např. UNESCO, OECD), společenství a států je zahrnuje do svých koncepcí a plánů.

1.3.1 Memorandum o celoživotním učení

Tento dokument přijala Evropská komise v r. 2000 v návaznosti na přijetí tzv. Lisabonské strategie, která byla přijata Radou Evropy a jejímž hlavním cílem měla být podpora ekonomiky a rozvoje konkurenceschopnosti členských zemí.

Účelem memoranda je zahájení celoevropské debaty o účinné strategii pro uskutečňování celoživotního učení na individuální a institucionální úrovni a ve všech sférách veřejného a soukromého života.

Memorandum definuje šest klíčových myšlenek (cílů), na které je třeba se v oblasti celoživotního vzdělávání zaměřit:

1. Zaručení všeobecného a neustálého přístupu k učení pro získávání a obnovování dovedností potřebných pro trvalou účast ve společnosti znalostí.
2. Zvýšení míry investic do lidských zdrojů.
3. Vývoj účinných metod vyučování a učení pro celoživotní učení a pro učení v celé šíři života.
4. Významné zlepšení způsobů pojmání a hodnocení účasti na učení a jeho výsledků, zejména u neformálního a informálního učení.
5. Pro každého snadný přístup ke kvalitním informacím a radám týkajícím se vzdělávacích možností, a to v průběhu celého svého života a v celé Evropě.
6. Poskytování příležitostí k celoživotnímu učení co nejbližší lidem, v jejich obcích a využívat přitom metod založených na informačních a komunikačních prostředcích.

Nově se v tomto dokumentu zavádí pojem všeživotní učení (*lifewide learning*), učení, které se může odehrávat v plném rozsahu života a kterémkoli jeho stádiu. Užitečné a zábavné učení může probíhat v rodině, ve volném čase, v životě v obci a v každodenním pracovním životě.

Termín „celoživotní“ učení (*lifelong learning*) zdůrazňuje časovou dimenzi: učení v průběhu života, buď nepřetržité, nebo periodické. (srov. Evropská komise, 2000)

1.3.2 Národní program vzdělávání ČR („Bílá kniha“)

Národní program vzdělávání v České republice jinak známý jako „Bílá kniha“ vznikl v r. 1999 a je pojat „jako systémový projekt, formulující myšlenková východiska, obecné záměry a rozvojové programy, které mají být směrodatné pro vývoj vzdělávací soustavy ve střednědobém horizontu“ (MŠMT, 2001, s. 7).

Česká republika si v rámci tohoto programu klade v oblasti vzdělávací politiky následující hlavní strategické cíle (MŠMT, 2001, s. 87 – 97):

1. Realizovat celoživotní učení pro všechny – zajistit spravedlivý přístup ke vzdělávání na všech úrovních všem jedincům v průběhu celého života.
2. Přizpůsobovat vzdělávací programy potřebám života ve společnosti znalostí - zvýšit kvalitu a funkčnost vzdělávání prostřednictvím nových vzdělávacích programů a studijních oborů, které budou odpovídat požadavkům informační a znalostní společnosti, udržitelného rozvoje, zaměstnanosti a potřebám aktivní účasti na životě demokratické společnosti v integrované Evropě. Hlavním východiskem je koncept celoživotního učení a zaměstnatelnosti absolventů. Školy na všech stupních by měly poskytovat nejen obecné vzdělání, ale zároveň motivovat a připravovat k celoživotnímu učení.
3. Monitorovat a hodnotit kvalitu a efektivitu vzdělávání – vypracovat systém hodnocení vzdělávacích institucí, monitorovat výsledky vzdělávání, examínace, hodnocení úrovně osobnostního vývoje a profesní orientace dětí a mládeže.
4. Podporovat vnitřní proměnu a otevřenost vzdělávacích institucí – rozvoj autonomie, inovativního potenciálu a vybavenosti škol, jejich otevřenosti ke společnosti

- a vazby k sociálnímu prostředí prostřednictvím rozvojových programů a vytvořením sítí spolupracujících škol. V oblasti terciárního vzdělávání podpořit spolupráci s ostatními výzkumnými a vývojovými organizacemi a zapojení do rozvoje regionu.
5. Proměnit role a profesní perspektivy pedagogických a akademických pracovníků – zvýšit kvalitu všech pedagogických a akademických pracovníků, podporovat jejich profesní i osobní rozvoj.
 6. Přejít od centralizovaného řízení k odpovědnému spolurozhodování – posunout kompetence z centrální úrovně státní správy k decentralizované úrovni územních a obecních samospráv, až k dalšímu posilování autonomie škol a školských rad, se spoluúčastí subjektů zainteresovaných na vzdělávání – sociálních partnerů, učitelů, rodičů, studentů apod. na spolurozhodování na jednotlivých stupních řízení a správy školy.

1.3.3 Strategie celoživotního učení ČR

V souladu s cíli Lisabonské strategie EU vznikla ve spolupráci s Národním ústavem odborného vzdělávání Strategie celoživotního učení ČR, která byla schválena vládou v r. 2007. Jedná se „o koncepční dokument, který je ucelenou strategií v oblasti počátečního, všeobecného, i odborného vzdělávání. Klade si za cíl zaštit'ovat iniciativy směřující k rozvoji celoživotního učení v letech 2007 – 2015“ (VETEŠKA In VETEŠKA et al., 2011, s. 52).

Strategie zahrnuje část analytickou, ve které analyzuje současný stav rozvoje celoživotního učení a část strategickou, kde identifikuje vize a hlavní strategické směry pro celoživotní učení v ČR (srov. MŠMT, 2007, s. 46 – 57):

Vize celoživotního učení: „Poskytnout všem skupinám populace v průběhu celého života příležitosti k získávání a uznávání kvalifikací použitelných na trhu práce a ke zdokonalování klíčových kompetencí potřebných pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě“ (MŠMT, 2007, s. 46).

Soustřeďuje se na podporu:

- Osobního rozvoje – celoživotní učení by mělo umožnit každému člověku rozvíjet se po celý život podle svých zájmů a usilovat o své uplatnění ve všech sférách života.
- Sociální soudržnosti a aktivního občanství - celoživotní učení by mělo být jednou z nejvýznamnějších integrujících sil posilujících sociální soudržnost společnosti a její environmentální odpovědnost, a to nejenom předáváním sdílených hodnot a společných tradic. Celoživotní učení může podstatně vyrovnávat životní příležitosti, omezovat vytlačování znevýhodněných skupin na okraj společnosti a tím přispívat k její stabilizaci.
- Zaměstnatelnosti – celoživotní učení by mělo přispívat ke zvyšování zaměstnatelnosti, tzn. schopnosti nalézat zaměstnání a trvale se uplatňovat na trhu práce, jak v České republice, tak v zahraničí, především v EU.

Hlavní strategické cíle rozvoje celoživotního učení jsou následující:

- Uznávání a prostupnost

Cílem je vytvoření otevřeného prostoru pro celoživotní učení včetně uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení. Prvním krokem v tomto ohledu bylo přijetí zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, dále pak vytvoření Národní soustavy kvalifikací (bližší informace viz <http://www.nsk.nuov.cz/>) a Národní soustavy povolání (bližší informace viz <http://www.nsp.cz/>).

- Rovný přístup

Cílem je podporovat dostupnost a rovnost šancí v přístupu ke vzdělávacím příležitostem během celého životního cyklu především prostřednictvím rozšíření nabídky vzdělávání, kdy důležitá je hlavně její rozmanitost a dostupnost. Důležitým bodem je tady také podpora znevýhodněných jedinců.

- Funkční gramotnost

Cílem je rozvíjet funkční gramotnost a další klíčové kompetence včetně schopnosti učit se v průběhu celého života. Zásadní je v tomto ohledu prosazení kulikulární re-

formy, v rámci které je mimo jiné nutné vzdělávat učitele v inovativních pedagogických přístupech. Důležité je rozvíjení klíčových kompetencí dospělých, a to zejména těch, na které nebyli připravováni v průběhu školní výuky.

- Sociální partnerství

Cílem je podporovat soulad nabídky vzdělávacích příležitostí s potřebami ekonomického, environmentálního a sociálního rozvoje. Především prostřednictvím spolupráce se sociálními partnery – s různými typy škol, nevládních a neziskových organizací.

- Stimulace poptávky

Cílem je stimulovat poptávku u všech skupin populace v průběhu celého života. Zvýšené úsilí je třeba věnovat především zvyšování motivace těch skupin populace, které předčasně odcházejí nebo jsou ohroženy předčasným odchodem ze vzdělávání, aniž by získali kvalifikaci k uplatnění na trhu práce, např. podporou sociálně slabších žáků a kombinací výuky ve třídě a na pracovišti. Dalším dílčím cílem je také zvýšení motivace dospělých k účasti na dalším vzdělávání, např. zjednodušením přístupu ke vzdělávání nebo finančními pobídkami pro firmy i jednotlivce.

- Kvalita

Cílem je podpora zajišťování kvalitní nabídky vzdělávacích příležitostí ve všech složkách celoživotního učení – ve vzdělávacích institucích, vzdělávacích programech i vzdělavatelích.

- Poradenství

Cílem je vytvořit komplexní informační a poradenský systém o vzdělávání a zaměstnávání, který bude dostupný všem skupinám populace po celý život a který umožní každému najít vlastní vzdělávací dráhu.

1.3.4 Strategický rámec evropské spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě (Education a Training 2020, ET 2020)

Vzhledem ke končící platnosti Lisabonské strategie byl v květnu 2009 ministry školství zemí EU přijat navazující dokument - Strategický rámec evropské spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě (Education a Training 2020, ET 2020).

Kromě vize rozvoje vzdělávání v Evropě do r. 2020 vyjmenovává čtyři strategické cíle zaměřené na celoživotní učení (ať už formální, neformální nebo informální):

1. realizovat celoživotní učení a mobilitu,
2. zlepšit kvalitu a efektivitu odborné přípravy,
3. prosazovat spravedlnost, sociální soudržnost a aktivní občanství,
4. zlepšit kreativitu a inovace, na všech úrovních vzdělávání., včetně podnikatelských schopností.

Strategický rámec ET 2020 definuje také tzv. evropské referenční ukazatele (*european benchmarks*) – cílové hodnoty průměrných výsledků všech zemí EU, které by měly být ve všech prioritních oblastech dosaženy do r. 2020 :

- v roce 2020 by se alespoň 15 % dospělých mělo zapojit do různých forem celoživotního učení,
- v roce 2020 by podíl patnáctiletých žáků, kteří mají problémy se čtením, matematikou a přírodními vědami, měl být nižší než 15 %,
- v roce 2020 by podíl osob ve věku 30 – 34 let s dokončeným terciárním vzděláním měl činit minimálně 40 %,
- do roku 2020 by podíl osob předčasně ukončujících vzdělávání a odbornou přípravu měl být nižší než 10 %,
- v roce 2020 by se vzdělávání v raném věku mělo účastnit alespoň 95 % dětí ve věku od čtyř let do věku, kdy mají zahájit povinnou školní docházku,
- v roce 2020 by mělo během studia v EU průměrně alespoň 20 % absolventů vysokých škol strávit určité období studiem či odbornou přípravou související s vysokoškolským vzděláním (včetně pracovních stáží) v zahraničí,

přičemž toto období by mělo odpovídat 15 kreditům na základě evropského systému přenosu a akumulace kreditů (ECTS) nebo trvat minimálně tři měsíce,

- v roce 2020 by mělo během studia v EU průměrně alespoň 6 % osob ve věku 18 – 34 let, které jsou absolventy počátečního odborného vzdělávání a přípravy, strávit určité období studiem či odbornou přípravou související s počátečním odborným vzděláváním (včetně pracovních stáží) v zahraničí, přičemž toto období by mělo trvat alespoň dva týdny,
- do roku 2020 má být podíl zaměstnaných absolventů (ve věku 20 - 34 let), kteří ukončili školní docházku nejvýše tři roky před referenčním rokem nejméně 82 % (oproti 76,5 % v roce 2010).

(srov. ET 2020, 2010; MŠMT, 2013 - 2014)

2 DALŠÍ A (DALŠÍ) PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Stejně jako celoživotní vzdělávání je další vzdělávání mylně používáno jako synonymum pojmu vzdělávání dospělých. Další vzdělávání se však nemusí týkat pouze dospělých, jedná se totiž o všechny vzdělávací aktivity po ukončení počátečního vzdělávání.

Lze jej rozčlenit na: (další) profesní vzdělávání, občanské vzdělávání a zájmové vzdělávání. (srov. PALÁN, LANGER, 2008, s. 94 - 96)

2.1 Další profesní vzdělávání

Jak již bylo zmíněno výše, další profesní vzdělávání navazuje na vzdělávání získané v počátečním vzdělávání a označuje všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu pracovního života. Jeho cílem je rozvoj znalostí, dovedností, postojů a návyků, které potřebujeme pro výkon určitého povolání (srov. PALÁN, LANGER, 2008, s. 96).

„Má přímou vazbu na profesní zařazení a uplatnění dospělého a tím i na jeho ekonomickou aktivitu. Jeho podstatou je vytváření a udržování pokud možno optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní (reálná pracovní způsobilost jednotlivce) a kvalifikací objektivní (nároky na výkon konkrétní profese)“ (PALÁN, 1997, s. 22). Jeho podstatnou součástí tedy je průběžné doplňování, prohlubování a rozšiřování kvalifikace nebo její úplná změna (srov. TURECKIOVÁ, VETEŠKA In VETEŠKA et al., 2013, s. 27).

Z hlediska času patří profesní vzdělávání k nejdelším obdobím věnovaným vzdělávání, učení a rozvoji člověka (srov. MUŽÍK, 2012, s. 9).

V současné době rozlišujeme v této oblasti vzdělávání kvalifikační a rekvalifikační. Kvalifikační slouží k prohlubování či rozšiřování stávající kvalifikace. Jedná se o jakékoliv kurzy a vzdělávací aktivity směřující k rozvoji stávající kvalifikace – k jejímu zvyšování a zdokonalování. Smyslem rekvalifikačního vzdělávání je pak prostřednictvím změny původní kvalifikace, zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce (např. u nezaměstnaných). Zvláštní formou kvalifikačního a rekvalifikačního vzdělávání je tzv. normativní vzdělávání, které je stanovené legislativními předpisy (např. vzdělávání úředníků, učitelů sociálních pracovníků. (srov. PALÁN, LANGER, 2008, s. 96 – 98; MUŽÍK, 2012, s. 97)

2.2 Význam dalšího profesního vzdělávání

Rozvoj dalšího vzdělávání a vzdělávání obecně můžeme označit za investici. Z hlediska řízení lidských zdrojů v organizacích hovoříme o investici do lidského kapitálu, protože to, co organizaci tvoří a napomáhá její úspěšnosti a konkurenceschopnosti jsou právě lidé se svými schopnostmi, znalostmi a dovednostmi (srov. ARMSTRONG, BARON, 2002, cit. dle ARMSRTRONG, 2007, s. 35).

Vzhledem neustálým změnám ekonomických, politických i sociálních podmínek se neustále mění také požadavky na úroveň znalostí a dovedností člověka, proto je tedy zcela nezbytné jejich neustálé rozšiřování a prohlubování. Jedině tak se budou moci nadále rozvíjet i organizace. (srov. BUCKLEY, JIM, 2004, s. 1; KOUBEK, 2007, s. 252)

Nejdůležitější důvody proč se musí organizace věnovat vzdělávání a rozvoji svých pracovníků vymezuje Koubek (2007, s. 252 - 253):

- Častý vznik nových technologií a objevování nových poznatků přispívá k rychlejšímu zastarávání znalostí a dovedností lidí.
- Mění se lidské potřeby a tím i jejich požadavky na konkrétní výrobky a služby, je tedy nutná pružná reakce organizací i jejich pracovníků.
- Často dochází k organizačním změnám, které se musí lidé naučit zvládat.
- Organizace musí reagovat na proměny v podnikatelském prostředí.
- Dochází ke změnám organizace práce, povahy práce i způsobů řízení.
- Rozvíjí se informační technologie a jejich používání v organizaci.
- Dochází ke globalizaci a internacionalizaci hospodářských aktivit, z čehož vyplývá nutnost pohybovat se, podnikat a komunikovat v internacionálním prostředí.
- Je nutné snižovat náklady a lépe využívat technická zařízení a technologie.
- Dochází ke změnám hodnotové orientace lidí, a orientace na kvalitu pracovního života se projevuje zvýšenou potřebou lidí se vzdělávat.
- Péče o vzdělávání a rozvoj pracovníků usnadňuje organizaci získávání a stabilizaci pracovníků.

Podíváme – li se na význam dalšího vzdělávání z pohledu jedince, pak je zřejmé, že se významně podílí na jeho pracovním a společenském uplatnění. Z hlavních aspektů, proč by měl i sám jedinec investovat do vzdělávání, připomeňme především lepší zaměstnatelnost a uplatnění na trhu práce, z čehož vyplývá i jeho preventivní význam v ochraně před sociálním vyloučením.

Podle výzkumu postojů veřejnosti ke vzdělávání, který se uskutečnil v r. 1996 a jehož výsledky byly zveřejněny v příloze Učitelství novin č. 2/1996 můžeme vymezit čtyři typy základních postojů k přínosu vzdělání (cit. dle MUŽÍK, 2012, s. 132):

1. „Všeobecný přínos vzdělání“, kdy je vzdělání považováno za důležité pro pracovní uplatnění, ocenění v zaměstnání (lepší profesionální přístup, finanční ohodnocení), vážnost ve společnosti a připouští se také jeho pozitivní vliv na kvalitu života. Tento typ postoje je blízký hlavně lidem s vysokoškolským vzděláním.
2. „Instrumentální přínos vzdělávání“, kdy je kladen důraz na „vliv a možnosti“, které vzdělání nabízí: uplatnění v zaměstnání, podnikatelské i v politické činnosti, usnadnění startu do života dětem, získávání významných kontaktů a známostí. Nepřipouští se zde vliv na lepší kvalitu života. Představiteli tohoto typu jsou především lidé na vrcholu své profesní kariéry ve věku 40 - 49 let.
3. „Praktický přínos vzdělání“, kdy je opět kladen důraz na dobré uplatnění v zaměstnání a s tím spojené finanční ohodnocení. Více než u předchozího typu je opět vnímán přínos vzdělání na vážnost a ohodnocení člověka, málo si však uvědomuje vliv vzdělání na kvalitu života. Tento postoj je typický pro mladé lidi ve věku 20 – 25 let.
4. „Kultivační přínos vzdělání“, typ jedinců s tímto postojem vnímá vzdělání pouze jako prostředek vedoucí ke kultivaci jeho osobnosti a zkvalitňování rodinného života.

2.3 Účast na dalším vzdělávání v ČR

Odborníci se shodují na tom, že ve srovnání s jinými zeměmi je účast dospělých na dalším vzdělávání relativně nízká (srov. TURECKIOVÁ, VETEŠKA In VETEŠKA et al., 2013, s. 23; PALÁN, 2007, s. 12).

Např. indikátor účasti na dalším vzdělávání v ČR v r. 2009 byl 7,8 %, zatímco průměr EU je 9,6 %. Indikátor je definovaný jako počet osob ve věku 25 – 64 let, které se vzdělávaly v posledních čtyřech týdnech před realizací šetření a vztahuje se k celkové populaci dané věkové skupiny. (srov. KRYŠTOF In ZDRÁHALOVÁ, TROJAN, 2012, s. 30)

Co je toho příčinou? Důvodů můžeme najít hned několik. V první řadě je třeba zmínit rozdílnost v legislativním ukotvení. I přes veškeré snahy o koncepční uchopení této oblasti ve strategických dokumentech nejsou stále jasně vymezeny kompetence v této oblasti. O oblast dalšího vzdělávání se dělí zejména Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Zákony, které se snaží o obecné vymezení této oblasti, jsou pak především zákon č. 53/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 179/2006 Sb., o uznávání a ověřování výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), který upravuje oblast profesních a úplných profesních kvalifikací. Dále pak zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravuje hlavně oblast rekvalifikačního vzdělávání a oblast aktivní politiky zaměstnanosti. Nutné je zmínit také zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který ukládá zaměstnancům povinnost prohlubovat a zvyšovat svoji kvalifikaci pro výkon sjednané práce. Kromě toho existují dílčí zákony, které vymezují další vzdělávání, některých konkrétních profesí – např. úředníků, pedagogických pracovníků a samozřejmě pracovníků v sociálních službách, kterým se budeme podrobněji zabývat v následující kapitole.

Dalším problémem, který ovlivňuje účast na dalším vzdělávání v ČR je financování této oblasti. Aktuálně je další vzdělávání hrazeno většinou přímo účastníkem vzdělávání; ze státního, krajského nebo obecního rozpočtu; firmami; dalšími zdroji nebo jejich kombinací. Nejběžnější je financování účastníkem dalšího vzdělávání, což vzhledem k nemalým výdajům na vzdělávací aktivitu jako takovou, nehledě na výdaje na dopravu či materiální a technické vybavení, může na účastníky dalšího vzdělávání působit spíše jako demotivující faktor. Další možností je financování ze státního rozpočtu, rozpočtů krajů nebo obcí. Problémem v této formě financování je zpravidla nízký rozpočet na tento druh aktivit.

Významným zdrojem financování jsou prostředky, které na vzdělávání svých zaměstnanců vynakládají firmy, protože jak již bylo řečeno na jiném místě v této práci, investice do vzdělávání a rozvoje pracovníků je investicí do rozvoje a prosperity dané organizace. Bohužel nezdědka se stává, že v případě nutnosti snižování nákladů na chod firmy jsou jako první snižovány právě náklady na vzdělávání.

Mezi další, v poslední době velmi rozšířené, zdroje financování patří strukturální fondy Evropské unie, zejména pak Evropský sociální fond.

V současné době se stále častěji mluví o nutnosti zavedení tzv. vícezdrojového financování, které by mělo být kombinací několika zdrojů, především státu, firem a účastníků, popřípadě odborů profesních a zájmových organizací. Tento způsob financování je celkem běžný v řadě evropských zemí. Způsoby, kterými lze podporovat financování dalšího vzdělávání mohou být např. daňová zvýhodnění, poukázky na vzdělávání, studijní účty, půjčky na vzdělávání nebo přímá podpora státu např. formou jednorázových dotací jedincům. (srov. PALÁN, LANGER, 2008, s. 89 – 92)

Neopomenutelným faktorem v problematice účasti na dalším vzdělávání je konkrétní jedinec – účastník vzdělávání. Jeho motivům a postojům k otázce vzdělávání se věnuje několik výzkumných šetření.

Za zmínku stojí např. průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti „Vzdělávání dospělých v ČR“ z roku 2009, který realizovala společnost Donath-Burson-Marsteller ve spolupráci s Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR a společností Factum Invenio, jehož cílem bylo popsat hlavní aktuální problémy a příležitosti v oblasti celoživotního vzdělávání v České republice. Z průzkumu vyplývá, že i „přes důležitost, kterou vzdělávání většina lidí přisuzuje, se jich systematicky vzdělává pouze minimum“. Nejsilnější vnitřní motivy ke vzdělávání v dospělém věku mají zpravidla ambiciózní (nejčastěji mladší) lidé, kteří mají přirozený zájem o okolí a společnost a chtějí uspět v profesním životě. Vnější motivem ke vzdělávání je pak zpravidla obava ze ztráty zaměstnání. Výzkum ukázal, že nejčastějšími bariérami vzdělávání v dospělosti jsou: nedostatek finančních prostředků (zejména pro nezaměstnané a matky na mateřské dovolené), časová náročnost (pro většinu lidí je prioritou především práce, rodina a odpočinek), a nedostatek motivace u většiny lidí (kterou někteří respondenti otevřeně nazývali jako „lehnost“). (Donath-Burson-Marsteller, 2009, s. 4)

Tyto výsledky potvrzují i výstupy ze šetření Adult Education Survey z r. 2011 (ČSÚ, 2013).

Vzhledem k tomu, že právě motivace je považována za základní podmínku aktivní účasti na vzdělávání, měla by snaha o její posílení být prioritní, což podle Zdráhalové není vůbec snadné, protože „cestou k posílení vnitřní motivace je změna hodnot, jedná spíše o otázku výchovy nové generace.“ Zvýšení účasti na vzdělávání tedy může pomoci spíše posílení motivace vnější. Hlavní impulzem by v tomto směru měla být jasná návratnost investice – u profesního vzdělávání tedy přímá uplatnitelnost na pracovním trhu. (srov. ZDRÁHALOVÁ In TROJAN, ZDRÁHALOVÁ, 2012, s. 12)

3 VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ

Sociální služby jsou poskytovány cílovým skupinám osob, které se nachází v různých životních situacích a jsou tedy ohroženy sociálním vyloučením - bezdomovcům, nezaměstnaným, seniorům, zdravotně postiženým, lidem závislým na návykových látkách apod.

Sociální pracovník je ten, kdo těmto skupinám v takovýchto nelehkých životních situacích pomáhá, provází je, radí jim. „Očekává se od něj vysoká míra empatie, někdy až potlačení svých osobních zásad a postojů na úkor nastavení pracovního vztahu s klientem, dodržování etických principů a norem. Často se jedná o psychicky, ale i fyzicky náročnou práci, vyžadující plné nasazení a dlouhodobou pozornost a také přesnost“ (MUŽÍK, 2012, s. 195).

Z tohoto hlediska je tedy zcela jasné, že profese sociálního pracovníka vyžaduje kvalitní teoretickou i praktickou průpravu a proto je vzdělávání sociálních pracovníků naprosto nezbytné.

3.1 Systém vzdělávání sociálních pracovníků v ČR

Vzdělávání v oblasti sociální práce v ČR bylo značně poznamenáno totalitním režimem, kdy v 50. letech došlo ke zrušení vysokoškolského vzdělávání v sociální práci, což vedlo k pozastavení jejího vývoje a profesionalizace.

Sociální práce v tomto období byla realizována především jako praktická činnost. Sociální pracovníci často neměli odpovídající vzdělání a jejich práce měla především administrativní charakter.

Studium tohoto oboru na univerzitách bylo opět obnoveno až po r. 1989. Zpočátku se nabízelo studium sociální práce s jinými obory (např. s psychologií, sociologií, pedagogikou, právem, ekonomikou, teologií, zdravotnictvím), ojedinele vznikala i jednooborová studia.

Na začátku 90. let byla výuka sociální práce na úrovni sekundárního studia nabízena sociálními a rodinnými školami, na úrovni postsekundárního studia sociálněprávními akademiemi a jinými vzdělávacími instituty, na úrovni terciárního studia katedrami sociální práce, katedrami sociální pedagogiky nebo sociálního lékařství.

V r. 1992 byl formulován minimální standard (více viz níže) vzdělávání v sociální práci a v r. 1994 byla založena profesní Asociace vzdělavatelů v sociální práci (ASVSP), která si klade za cíl zvyšování odborné kvality vzdělávání v sociální práci.

Sociální práce je multidisciplinární obor, který přesahuje do různých oblastí praxe. I nadále je tedy obsah jeho vysokoškolského studia „formován tím, že vzniká na jiných oborově zaměřených pracovištích s primární orientací na sociologii, pedagogiku, teologii atd.“ Existuje mnoho studijních oborů akreditovaných pod různorodými vzdělávacími oblastmi, jako např. sociální vědy, filozofie, teologie, zdravotnictví, farmaceutické nauky a vědy, pedagogika, učitelství a sociální péče, obory z oblasti psychologie nebo tělesná kultura, tělovýchova a sport. Sociální práce je vyučována také na různých typech středních a vyšších odborných škol. (srov. ČERNIKOVSKÝ-HNILICA-PASÁČKOVÁ, 2012, s. 130 – 131)

Podrobně se systému vzdělávání v sociální práci a charakteristikám studijních oborů na různých typech škol věnují Havrdová a Zamykalová v publikaci „Profesní struktura a kvalifikační předpoklady pracovníků v sociálních službách“ vydané Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v r. 2001.

3.1.1 Oblasti vzdělávání v sociální práci

Minimální standard vzdělávání v sociální práci vymezuje dvanáct oblastí vzdělávání, které by měly být součástí vyššího odborného a vysokoškolského studia sociální práce (ASVSP, 2011):

1. *Filozofie a etika*

Filozofie umožňuje hlubší proniknutí do povahy vztahu člověka a světa, vztahu člověka k člověku a tím i do povahy sociální práce, jejího společenského rozměru a zaměření na člověka. Předmět seznamuje studenty s filozofickými problémy, které mají význam pro teorii i praxi sociální práce a ukazuje jim smysl filozofického tázání obecně a přivádí je k hlubšímu promyšlení cílů sociální práce ve vztahu k vlastnímu životnímu postoji. Cílem předmětu je naučit se kritickému myšlení a reflektovat vlastní postoje se zřetelem k jejich uplatnění v praxi.

Cílem předmětu Etika je naučit studenta rozeznávat etické problémy typické pro praxi v sociální práci a nalézat přístupy k jejich řešení. Naučit je orientaci v etických kodexech a dokumentech v oblasti lidských práv.

2. *Sociologie*

Vzhledem k tomu, že sociologie se zabývá studiem sociálního života v jeho nejrůznějších formách, patří mezi základní předměty studia sociální práce. Studenty by měla vést k pochopení a porozumění společenským jevům a procesům, které souvisí s životem jedinců a skupin.

3. *Psychologie*

Hlavním cílem výuky je zprostředkovat studentům poznání sebe sama i druhých z hlediska fungování lidské psychiky v procesu sociální interakce a umožnit tak vytváření jejich předpokladů využívat tuto zkušenost v rámci výkonu sociální práce.

4. *Teorie a metody sociální práce*

Cílem výuky je, aby studenti získali základní přehled o vývoji sociální práce, přijali hodnoty sociální práce a osvojili si základní etické principy, terminologii, orientovali se v hlavních myšlenkových proudech ovlivňujících rozvoj sociální práce, znali teoretické modely důležité pro oblast sociální práce a osvojili si základní metody a techniky pro výkon sociální práce.

5. *Odborná praxe*

Cílem odborné praxe je zprostředkovat studentům zkušenost s výkonem sociální práce a umožnit jim získávat profesní identitu.

6. *Supervize odborné praxe*

Supervize odborné praxe je podporou profesního růstu studenta. Student získá teoretické vědomosti o supervizi a praktické zkušenosti se supervizí jako součástí profese sociální práce a jako prostředku systematického rozvoje vlastní odborné kompetence.

7. *Metody a techniky sociálního výzkumu*

Cílem výuky je umožnit studentu získání orientace v základních metodologických přístupech k sociální realitě, jednotlivých procedurách a technikách výzkumu, znát jejich výpovědní limity a umět prezentovat a využít získané poznatky.

8. *Právo*

Cílem tohoto předmětu je naučit studenty orientovat se v právním systému a nejdůležitějších právních předpisech a aplikovat poznatky do praxe.

9. *Sociální politika*

Praxi v sociální práci ovlivňují konkrétní historické, sociální, kulturní, materiální a politické (ideologické) podmínky v dané zemi. Stejně podmínky ovlivňují i rozvoj sociální politiky, která určuje podmínky, za kterých může sociální práce (případně i musí) ve společnosti operovat. Proto je předmět Sociální politika jedním z pilířů studia oboru Sociální práce.

10. *Sociální patologie*

Cílem je získání přehledu o sociálních deviacích a sociálně patologických jevech, znát jejich důsledky, porozumět jejich příčinám a znát možnosti prevence.

11. *Menšinové skupiny*

Cílem je připravit studenty na sociální práci s různými sociokulturními skupinami

12. *Zdraví a nemoc*

Hlavním podstatou předmětu je naučit studenty chápat člověka v biopsychosociálních souvislostech. Na základě získaných poznatků pak v praxi posoudit konkrétní sociální problémy, které mohou mít zdravotní příčiny, i situace, kdy sociální podmínky jsou jedním z faktorů napomáhajících vzniku choroby.

Havrdová a Zamykalová uvádí, že absolvent studijního oboru, který splňuje tyto minimální standardy, by měl být připraven na většinu činností v sociálních službách (srov. HAVRDOVÁ, ZAMYKALOVÁ, 2001, s. 31).

3.1.2 Zásady efektivního vzdělávání pracovníků sociální sféry

Rada pro rozvoj sociální práce vytvořila metodický materiál - Průvodce při zjišťování vzdělávacích potřeb pracovníků a organizací a vytváření individuálních vzdělávacích plánů pracovníků a vzdělávacích plánů organizací, jehož cílem je přispět k rozvoji dalšího vzdělávání a rozvoji sociálních služeb.

V tomto dokumentu Rada vymezila následující zásady efektivního vzdělávání pracovníků sociální sféry (srov. RAROSP, 2011, s. 2):

1. Vzdělávání pracovníků vychází z potřeb uživatelů služeb.
2. Vzdělávání pracovníků směřuje k naplnění cílů a poslání organizace.
3. Vzdělávání pracovníků má jasně definovaný cíl, stanovený program a náplň.
4. Zaměstnavatel vytváří podmínky pro vzdělávání pracovníků (např. dočasné uvolnění zaměstnance z práce).
5. Vzdělávání se uskutečňuje vhodnou formou a v přiměřeném čase.
6. Nedílnou součástí vzdělávání je vyhodnocení a ověření jeho účinnosti.
7. Zaměstnavatel zodpovídá za využití získaných znalostí a dovedností.
8. Vzdělávání probíhá v prostředí učící se organizace, to znamená:
 - vzdělávání pracovníků je deklarovanou hodnotou organizace a má v organizaci veškerou podporu,
 - důraz je kladen na kontinuální rozvoj pracovníků, inovativnost, motivaci a týmovou práci,
 - učení probíhá jako aktivní proces,
 - součástí kultury organizace je i vzdělávání vedoucích pracovníků.

3.2 Supervize jako specifická metoda vzdělávání a učení v sociální práci

Vzhledem k tomu, že hlavním aspektem sociální práce je především práce s lidmi, pak bychom se ve vzdělávání v této oblasti neměli zaměřovat pouze na osvojení teoretických poznatků znalostí a dovedností. „Důležitější je získání profesionální jistoty a kompetence v práci s klientem“ (BEDNÁŘOVÁ, PELECH, 2003, s. 68). V oblasti celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků pomáhajících profesí vůbec, bychom se proto neměli zapomenout o něco podrobněji zmínit o specifickém způsobu učení, kterým je supervize.

Supervize původně vychází z oblasti psychoterapie a Slovník sociální práce (MATOUŠEK, 2008, s. 268) ji definuje jako „kvalifikovaný dohled nad průběhem projektu nebo programu zaměřený na kvalitu činnosti pracovníků (profesionálů nebo dobrovolníků)“. Má funkci vzdělávací, podpůrnou, řídicí a zprostředkování při řešení konfliktů. Cílem supervize však nemá být kontrola, pouhé předávání rad a informací, nebo konzultace nad konkrétním případem, ale především osobní a odborný rozvoj pracovníků. Podle Bednářové a Pelecha (2003, s. 68) se jedná se o specifickou metodu učení umožňující reflexi vlastního profesního jednání. Je zaměřena na podporu pracovníka, hodnocení dosavadních postupů a metod, vyjasnění případu, stanovení dalších strategií, odhalení neuvědomovaných souvislostí, pocitů a emocí, které mohou ovlivnit práci s klientem. Pracovník by se měl proto účastnit supervize pravidelně.

Supervizi je možné dělit podle několika hledisek, můžeme ji dělit např. na krátkodobou nebo dlouhodobou, individuální, skupinovou nebo týmovou.

V individuální supervizi pracuje supervizor pouze s jedním pracovníkem, týmová se zaměřuje na supervidování pracovního týmu z jednoho pracoviště nebo týmu, který pracuje na společném úkolu. V popředí tohoto typu supervize pak stojí především vztahy mezi členy týmu, jejich postavení a role v týmu. Skupinovou supervizi pak rozumíme supervizi pracovníků, kteří nejsou ze stejného pracoviště a neřeší žádný společný úkol, ale mohou to být např. pracovníci stejných typů zařízení (srov. BEDNÁŘOVÁ, PELECH, 2003, s. 70).

Dále ji můžeme, dle jejich výše uvedených funkcí, rozčlenit na výukovou, výcvikovou, řídicí a poradenskou. Ve výukové supervizi zaujímá supervizor v podstatě pozici učitele, lektora, který rozebírá práci supervidovaného. Důraz na vzdělávací funkci, která je spojena

s předáváním vědomostí, rozvojem schopností a formováním dovedností, klade výcviková supervize, ve které má supervizor určitou míru zodpovědnosti za práci s klienty a přebírá i řídicí roli. V řídicí supervizi je supervizor zároveň nadřízeným supervidovaného.

Vzhledem k tomu, že pracovníci obvykle mívají strach svěřovat své problémy právě svým nadřízeným, je mnohem lepší, pokud je supervizorem externí odborník. (srov. MUŽÍK, 2011, s. 59)

„Supervize vlastně znamená metodu učení, jak pomoci lidem, řešit zátěž, kterou na ně klade jejich profese. Pomáhá jim naučit se stále vzdělávat a nezůstávat stále na jednom místě bez odborného růstu. Je to způsob, jak člověku pomoci k rozvoji a zdokonalení. Je to podpora v těžkostech, konzultace pracovních činností s někým, koho beru jako autoritu, ale před kterým se nebojím otevřeně hovořit o nesnázích v práci“ (MUŽÍK, 2011, s. 59 - 60).

Supervizi v České republice zajišťuje Český institut pro supervizi (ČIS), který byl založen v r. 2001 a který je členem Evropské asociace pro supervizi a koučink (EASC).

Podle ČIS by měl být supervizorem odborník s vysokoškolským vzděláním humanitního směru nebo medicíny, s minimálně patnáctiletou praxí v pomáhajících profesích, zkušeností s dlouhodobým vedením lidí (vzdělávacího programu nebo týmu), který dokončený psychoterapeutický výcvik akreditovaný českou psychoterapeutickou společností a který rámci supervizního výcviku absolvuje 140 hodin přímé výuky a dalších 400 hodin aktivit spojených se supervizním tématem (ČIS, 2006).

Organizace, která supervizi objednává, by měla dbát na to, aby supervize byla vykonávána jedině kvalifikovaným odborníkem, protože špatně provedená supervize může poškodit jak supervidované pracovníky, tak i klienty. Dosud je stále běžné, že supervizi poskytují nejčastěji psychologové bez specializované kvalifikace. (srov. BEDNÁŘOVÁ, PELECH, 2003, s. 69)

3.3 Kompetence sociálních pracovníků

Jak již bylo zmíněno kromě znalostí, dovedností a postojů v procesu vzdělávání rozvíjíme také naše profesní kompetence, tedy naše schopnosti aplikovat nabyté znalosti a dovednosti do oblasti naší práce.

Podle Havrdové (1999, s. 42) je v oblasti sociální práce kompetentním pracovníkem ten, „kdo je vybaven pravomocí vykonávat sociální práci jednak jako absolvent, jednak jako člen sociální organizace a kdo je schopen ve svém povolání jednat v souladu s uznávanou profesionální rolí.“

Autorka na základě několikaleté spolupráce s různými odborníky vymezuje druhy praktických kompetencí sociálních pracovníků. Praktickou kompetencí je myšlen souhrn toho, co pracovník koná, jak to koná v průběhu práce s klienty a jak se jeho profesionální kompetence realizuje v konkrétních situacích.

Vymezeny jsou tyto praktické kompetence a jejich základní kritéria (HAVRDOVÁ, 1999, s. 45 - 110):

1. Rozvíjení účinné komunikace – schopnost účinné komunikace s jednotlivci, skupinami, rodinami a komunitami.

Jedná se o nejdůležitější dovednost, od které je závislé vše ostatní. Jedním z jejích základních kritérií je přizpůsobení komunikace věku, individualitě a podmínkám. Dalšími kritérii jsou navázání kontaktu a vytvoření atmosféry důvěry, přiměřená neverbální komunikace, rozeznávání shodných a odlišných hledisek, hodnot, cílů a jejich respektování. Dále pak také poskytnutí přiměřeného prostoru pro vyjasnění a vyjádření názorů a cílů klientů, usnadňování komunikace mezi klienty, organizacemi a širším společenstvím, motivace k překonávání překážek a v dosahování vlastních hodnot a cílů klientů, udržování pracovního vztahu s klientem a jeho okolím v procesu změny a získávání a poskytování přiměřené zpětné vazby.

2. Schopnost orientovat se a plánovat postup – orientování se v potřebách, možnostech a porozumění, které klient a jeho okolí má, schopnost vymezit s nimi oblast a plán spolupráce.

Hlavními kritérii této kompetence jsou: orientování se v potřebách a možnostech klientů a jejich rodin ve vazbě na okolí; orientování se v legislativních, společen-

ských a organizačních podmínkách a možnostech, které působí v dané situaci; sbírání a zpracovávání informací z různých zdrojů; společně s klienty a jejich okolím zvažování různých možností působení a změny; rozeznávání rizikových faktorů a stanovení mezí; vedení přiměřené dokumentace; pomáhání při objasňování cílů, zdrojů a možných překážek a navrhování možných řešení; vedení klienta k porozumění důsledků různých rozhodnutí; dohodnutí plánu a rozdělení úkolů k dosažení změny.

3. Podpora a pomoc k soběstačnosti – schopnost rozeznávat silné stránky a možnosti klienta a jeho okolí a podporovat jejich soběstačnost a sebeúctu.

Hlavními kritérii jsou: poskytnutí emoční podpory; pomoc lidem při rozeznávání a vyjadřování jejich předností, schopností a silných stránek; schopnost objasnit lidem jejich práva a způsoby jejich uplatnění; pomoc klientům s účastí na rozhodování, přejímání odpovědnosti a uplatnění práv; podpora při získávání a rozšiřování informací, schopností a dovedností, které posilují soběstačnost; přímé vystupování v zájmu klientů, obhajování a vysvětlování jejich oprávněných zájmů; zvažování práva lidí přebírat na sebe riziko poškození; pomoc lidem při vyvíjení větší kontroly nad chováním, které ohrožuje je nebo okolí; chápání a respekt k odlišnosti menšin a přispívání k odstraňování diskriminace a útlaku.

4. Zasahování a poskytování služby – znalost metod a systému služeb, schopnost využívat je správně ve prospěch klienta, pomoc při jejich přijímání nebo ukončení.

Hlavním smyslem je poskytování a zajišťování přiměřené podpory a péče, ochrany a kontroly a zapojení se do prevence a také podpora spolupráce mezi jednotlivci, skupinami, komunitami a organizacemi. Vymezena jsou tato hlavní kritéria: znalost možností a metod poskytování služeb a intervence; poskytování pomoci a služby v souladu s dohodnutým postupem; pravidelné hodnocení měnící se situace, pokroků a účinnosti postupu spolu s klienty; organizování a koordinování poskytování pomoci a služeb z různých zdrojů; vytváření příznivých okolností pro přijetí služby a adaptace na ni, aktivně zabraňovat chování, které vytváří riziko a ohrožuje klienta nebo jeho okolí; aktivní zapojování se do programů, které snižují sociální riziko, zlepšují sociální podmínky a rozšiřují možnosti důstojného života lidí; pomoc uži-

vatelům služeb a jejich okolí při zvládání konfliktů a stresu a zlepšovat jejich spolupráci; připravovat vhodné podmínky pro úspěšné odpoutání při ukončení služby;

5. Přispívání k práci organizace - tzn. pracovat jako odpovědný člen organizace, přispívat k hodnocení a zlepšování její práce a účinnosti služeb pro klienty a efektivně využívat všech zdrojů a spolupracovat s kolegy.

Kompetence je vymezena následujícími kritérii: porozumění struktury organizace, jejím cílům, reflektování pravidel a režimu; jednání v souladu s právy klientů, pravidly organizace a etikou sociální práce a přispívání k dobré pověsti pracoviště, účinná komunikace a spolupráce s kolegy a jinými pracovníky, schopnost identifikace vlastního místa v týmu a reflektovat přínos pro práci v týmu; podílení se na kritickém hodnocení práce organizace, přispívání ke zlepšení její kultury a přiměřenosti poskytovaných služeb potřebám a právům různých klientů; vytváření podmínek pro získání zpětné vazby o chodu organizace a o vlastní práci od klientů a kolegů a navrhování konstruktivních změn.

6. Odborný růst – schopnost konzultovat a řídit svůj odborný i osobní růst, schopnost kvalifikovaně rozhodovat, spolupracovat v síti, dosahovat vytyčených pracovních cílů ve stanoveném čase a přispívat k pozitivním změnám ve svém oboru.

Hlavní kritéria: sledování vývoje legislativy v sociální oblasti a doplňování svých znalostí a dovedností v sociální práci; využívání kontaktů a výměny zkušeností na seminářích a vzdělávacích akcích za účelem získání a prohloubení informací ke svému oboru; ve spolupráci s druhými kriticky hodnotit vlastní rozvoj a dále se učit; schopnost reflexe osobních stresů jejich příčin a projevů a schopnost emočně se vyladřovat; u sebe i u druhých identifikace předsudků a stereotypů, které negativně působí na práci s klienty a pomoc při jejich překonávání; schopnost zorganizovat si práci a dosáhnout vytyčeného cíle ve stanoveném čase; sdílení profesionální nejistoty s kolegy, rozeznávání teoretických souvislostí včetně mnohostrannosti možných řešení a vyvažování práv, potřeb a možností; schopnost rozeznávání kdo a v jakém čase musí rozhodnout, identifikace rizik spojených s alternativami a přijímání zodpovědnosti za vlastní rozhodnutí; tvořivé využívání příležitostí k dosahování pozitivních změn a hledání nových řešení; vytváření a udržování pra-

covních vztahů s jednotlivci, organizacemi odborníky a dobrovolníky, respektování jejich odlišných pohledů a práce s nimi.

3.4 Vzdělávání sociálních pracovníků v kontextu zákona o sociálních službách

Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka, kterými jsou způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní a odborná způsobilost a požadavky na další vzdělávání sociálních pracovníků jsou stanoveny v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Podle tohoto zákona vykonává sociální pracovník 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.

3.4.1 Odborná způsobilost k povolání sociálního pracovníka

Odbornou způsobilostí sociálního pracovníka podle tohoto zákona je vyšší odborné vzdělání v oborech zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost. Další možností je vysokoškolské vzdělání v bakalářském, magisterském nebo doktorském programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku. V případě, že sociální pracovník splňuje podmínku vysokoškolského vzdělání, ale v jiných studijních programech a má praxi na pozici sociálního pracovníka nejméně 5 let, pak může odbornou způsobilost splnit absolvováním akreditovaných kurzů ve výše uvedených oblastech, v rozsahu nejméně 200 hodin. Tuto podmínku musí splnit také pracovníci s nejméně desetiletou praxí, kteří mají středoškolské vzdělání s maturitou v sociálně právním oboru (ukončené nejpozději 31. 12. 1998).

Ve zdravotnických zařízeních ústavní péče (podle §52 zákona o sociálních službách) mají odbornou způsobilost sociální pracovníci a zdravotně sociální pracovníci, kteří mají způsobilost k výkonu zdravotnického povolání podle zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách zís-

kávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních).

3.4.2 Další vzdělávání sociálního pracovníka

V souladu se zákonem č. 108/2006 Sb., je zaměstnavatel povinen zajistit sociálním pracovníkům k obnovení, doplnění a upevnění jejich kvalifikace další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin v průběhu roku.

Další vzdělávání probíhá těmito formami: specializačním vzděláváním na VŠ a VOŠ navazujícím na získanou odbornou způsobilost, účastí v akreditovaných kurzech, účastí na školicích akcích a také odbornými stážemi v zařízeních sociálních služeb. Účast na tomto vzdělávání je považována za prohlubování kvalifikace podle zákoníku práce.

3.5 Vzdělávání sociálních pracovníků v kontextu standardů kvality

Hrdá uvádí, že kvalita sociálních služeb je pro jejich uživatele stěžejní, protože: „Sociální služby jsou pro uživatele něčím, co jejich život ovlivňuje způsobem, který je jen sotva představitelný těm, kteří je nepotřebují“. (HRDÁ, 2007, s. 5)

Z legislativního hlediska je kvalita sociálních služeb posuzována podle kritérií uvedených ve Standardech kvality, které jsou pro poskytovatele sociálních služeb závazné od 1. 1. 2007.

Jejich znění je obsahem přílohy č. 2 vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., prováděcího předpisu k zákonu č. 108/2006 Sb. Prostřednictvím standardů „je definována úroveň kvality poskytování sociálních služeb v oblasti personálního a provozního zabezpečení sociálních služeb a v oblasti vztahů mezi poskytovatelem a osobami.“ (Zákon o sociálních službách, 2006)

Pro účely této práce jsou stěžejní dva z celkem patnácti standardů – standard č. 9 – Personální a organizační zajištění služby a standard č. 10 – Profesionální rozvoj zaměstnanců.

3.5.1 Standard č. 9

Zásadním kritériem standardu č. 9 je, že poskytovatel musí mít písemně stanovenou strukturu a počet pracovních míst, pracovní profily, kvalifikační předpoklady a osobnostní předpoklady zaměstnanců; organizační struktura a počty zaměstnanců musí být podle tohoto kritéria přiměřené druhu poskytované sociální služby, její kapacitě a počtu a potřebám osob, kterým je poskytována.

Jak již bylo uvedeno výše, kvalifikační požadavky jsou stanoveny zákonem č. 108/206 Sb. Výkladový sborník ke standardům kvality uvádí, že kvalifikační požadavky souvisí s druhem služby, jejím posláním a cíli a promítají se v nich také potřeby klientů a osobní profesní cíle zaměstnanců. Kvalifikační požadavky jsou jedním z kritérií pro výběr a zaškolování zaměstnanců a v souvislosti s rozvojem služeb a potřebami klientů se odrážejí i v programu dalšího vzdělávání pracovníků. (srov. MPSV, 2008, s. 132)

3.5.2 Standard č. 10

Podle kritérií standardu č. 10 musí mít poskytovatel písemně zpracován postup pro pravidelné hodnocení zaměstnanců, který obsahuje zejména stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů a potřeby další odborné kvalifikace a taktéž musí mít zpracován program dalšího vzdělávání zaměstnanců a podle něj postupovat.

Podle Hrdé (2007, s. 28) „pracovníci na všech místech musí mít možnost se vzdělávat v oblasti, která se týká nebo souvisí s výkonem služby“, aby se seznámili s novými postupy v sociální práci a v ekonomice, v možnostech zapojení lidí s postižením či seniorů, ve zdravotnictví, v legislativě, v komunikaci se sdělovacími prostředky atd. projít kurzy a výcviky, účastnit se seminářů a konferencí.

Každý pracovník by měl mít zpracován plán rozvoje, který bude zahrnovat různé formy vzdělávání, výcviků, zapojení do projektů, účast na konferencích a stážích a který souvisí s posláním poskytované sociální služby. Plán rozvoje se obvykle zpracovává na jeden kalendářní rok. (srov. MPSV, 2008, s. 144)

3.6 Vzdělávání sociálních pracovníků v kontextu připravovaného profesního zákona

Vyvrcholením snah o profesionalizaci a zvýšení prestiže sociální práce je připravovaný zákon o sociálních pracovnících a profesní komoře (profesní zákon), který přinese do oblasti vzdělávání sociálních pracovníků zcela nový směr. Teze jeho věcného záměru zpracovávaly odborné pracovní skupiny od května 2012. První snahy o zavedení profesního zákona se však objevily již před účinností zákona o sociálních službách, jeho návrh byl však v r. 2005 vládou odložen (srov. MPSV, 2014a, s. 2).

Aktuální návrh v „Pracovním dokumentu odborného kolegia pro tvorbu věcného záměru“ byl zveřejněn k připomínkování v průběhu ledna 2014.

Předmětem úpravy připravovaného zákona jsou: výkon profese sociální práce sociálními pracovníky, předpoklady a podmínky pro výkon sociální práce, statut sociálního pracovníka a profesní komora, která by měla dohlížet na odbornou úroveň výkonu sociální práce.

Výkon sociální práce, kvalifikační předpoklady sociálního pracovníka a další pravidla pro výkon tohoto povolání se budou řídit především tímto zákonem.

Na základě této legislativní úpravy budou rozlišovány tři druhy sociálních pracovníků: sociální pracovník - všeobecný, sociální pracovník – specialista, sociální pracovník – socionom (licencovaný sociální pracovník).

Pro získání odborné způsobilosti bude i nadále hlavní podmínkou získání vyššího odborného nebo vysokoškolského studia v příslušných studijních oborech, mizí však možnost splnění odborné způsobilosti absolvováním akreditovaných kurzů rozsahu 200 hodin.

Nově budou navíc zavedeny specializace a možnost získání licence. Další podmínky pro trvání způsobilosti k výkonu profese a podmínky specializací stanoví prováděcí předpis a předpisy profesní komory.

V oblasti dalšího vzdělávání bude, stejně jako v aktuální legislativní úpravě (viz výše), muset sociální pracovník absolvovat vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin v kalendářním roce.

Do procesu akreditací vzdělávání a vzdělávacích zařízení nově vstoupí společně s ministerstvy také profesní komora. (srov. MPSV, 2014b)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 IDENTIFIKACE VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ CHARIT

4.1 Charita Česká republika

Charita ČR je nestátní nezisková organizace, která je součástí římskokatolické církve, sdružuje více než 300 Charit nabízejících pomoc lidem v nouzi u nás i v zahraničí a její činnost je postavena na křesťanských principech. „Pomáhá všem, kdo pomoc potřebují bez ohledu na barvu pleti, národnost nebo náboženství. Pomáhá chudým, opuštěným, starým, tělesně, mentálně, psychicky či zdravotně postiženým, bezdomovcům, migrantům a uprchlíkům, matkám v tísní, opuštěným a týraným dětem, narkomanům, alkoholikům, prostitutkám, vězňům, utlačovaným menšinám, lidem postiženým katastrofami, válkou a vůbec všem, kteří se ocitnou v jakékoliv nouzi“ (CH ČR, 2014a).

Pomáhá prostřednictvím řady sociálních a zdravotních služeb, charitativní a humanitární pomoci. V zahraničí působí i prostřednictvím rozvojové spolupráce (srov. CH ČR, 2014b).

Charita se začala organizovat již v r. 1919, velký rozvoj pak zažívala v období první světové války a pomáhala i v období druhé světové války. Její útlum nastal v době komunismu a činnost pak byla obnovena až po r. 1989 (srov. CH ČR, 2014c).

Organizační struktura Charity a vzdělávání pracovníků:

Charita ČR je zřizována Českou biskupskou konferencí a její struktura kopíruje církevní hierarchii. Její základ tvoří 348 farních, městských a oblastních Charit, které obvykle provozují jednotlivé sociální služby a zařízení. Velikost jednotlivých Charit se liší, některé jsou dobrovolné, některé mají více než 100 zaměstnanců a působí i v okolních obcích.

Na regionální úrovni se místní Charity sdružují do dvou arcidiecézních (Praha, Olomouc) a šesti diecézních Charit (Brno, Ostrava – Opava, České Budějovice, Hradec králové, Plzeň, Litoměřice). „Tyto (arci)diecézní Charity mají vlastní právní subjektivitu a také mohou provozovat sociální a zdravotní služby, obvykle se navíc zaměřují i na pomoc imigrantům azylantům a někdy i na projekty v zahraničí (srov. CH ČR© 2014d).

„Všichni charitní pracovníci i dobrovolníci se řídí etickým kodexem a mají vzdělání či školení odpovídající zákonným požadavkům a náročnosti jejich pozice. Průběžné vzdělávání zaměstnanců a vzájemná výměna zkušeností je samozřejmostí, nedílnou součástí

charitní práce je také duchovní rozvoj pracovníků, dobrovolníků i klientů“ (CH ČR, © 2014b).

4.2 Cíle výzkumu a výzkumné otázky

Cílem výzkumu bylo identifikovat vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Charit v olomoucké arcidiecézi prostřednictvím analýzy jejich postojů, názorů a požadavků na vzdělávání.

Záměrem bylo zjistit míru dosaženého vzdělání pracovníků, zmapovat převládající formy zvyšování kvalifikace sociálních pracovníků, zjistit převládající způsoby podpory ke zvyšování kvalifikace ze strany zaměstnavatele, popsat nejžádanější způsoby a formy vzdělávání sociálních pracovníků v neposlední řadě zjistit míru důležitosti a potřebnosti konkrétních vzdělávacích témat pro praxi sociálních pracovníků z pohledu jednotlivých respondentů.

Na základě výše uvedeného jsme si stanovili následující výzkumné otázky:

1. Jaká je míra odborné způsobilosti sociálních pracovníků v Charitách?
2. Jak pracovníci vnímají funkčnost vzdělávacích plánů?
3. Které způsoby podpory ke zvyšování kvalifikace ze strany zaměstnavatele v Charitách převládají?
4. Jaké motivy a způsoby doplňování vzdělání v Charitách převládají?
5. Jak si sociální pracovníci představují ideální vzdělávání?
6. Jaká konkrétní vzdělávací témata jsou pro sociální pracovníky Charit rozhodně důležitá?
7. V jakých konkrétních tématech se sociální pracovníci v Charitách rozhodně potřebují vzdělávat?

4.3 Zkoumaný soubor

Charita ČR je největším poskytovatelem sociálních služeb a v oblasti vzdělávání svých pracovníků se řídí zákonnými požadavky a etickým kodexem. Proto jsme se rozhodli v tomto výzkumu zaměřit právě na její pracovníky. Konkrétně pak na pracovníky Charit spadajících pod Arcidiecézní charitu Olomouc (ACHO). Tato organizace působí na úrovni několika krajů, v celém Olomouckém a Zlínském, v části Pardubického a Jihomoravského kraje.

ACHO zastřešuje 29 farních a oblastních Charit, které zřizují či provozují téměř 200 charitních zařízení a služeb (zdravotních i sociálních), v nichž pracuje více než 1500 pracovníků.

Konkrétně do dotazníkového šetření byli vybráni pracovníci na pozici sociálních pracovníků, kteří působí v registrovaných sociálních službách. Celkem se jedná o 166 registrovaných sociálních služeb ve 28 Charitách a působí v nich 110 sociálních pracovníků.

Pro volbu vzorku byl použit vyčerpávající (exhaustivní) výběr, což znamená, že výběrový soubor tvořili všichni sociální pracovníci registrovaných sociálních služeb z těchto Charit:

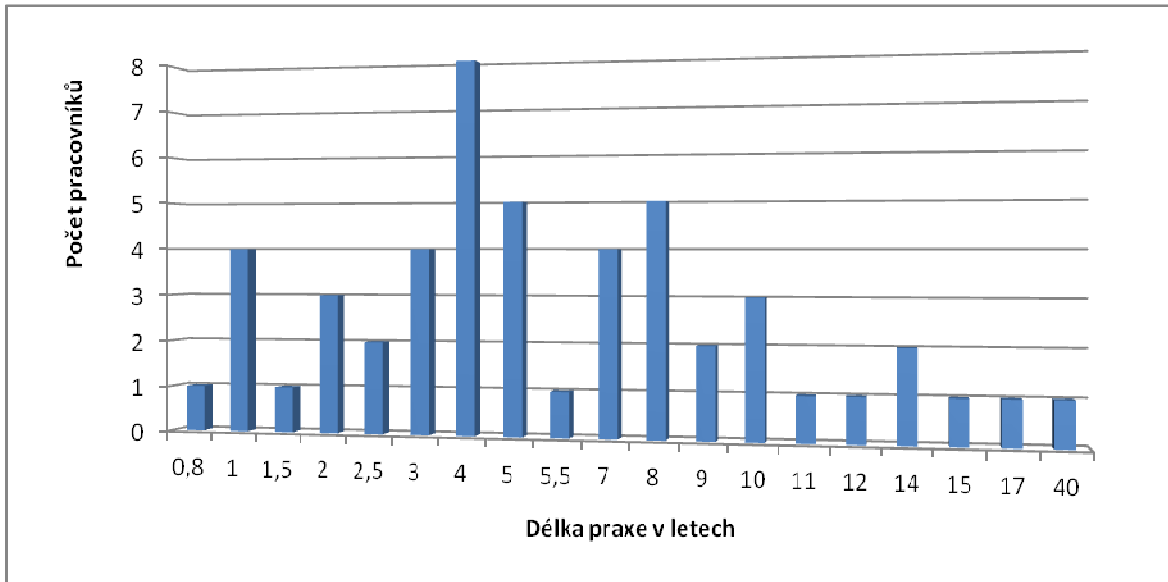
1. Oblastní charita Bystřice pod Hostýnem
2. Charita Holešov
3. Charita Hranice
4. Charita Kojetín
5. Charita Konice
6. Oblastní Charita Kroměříž
7. Charita Kyjov
8. Charita Luhačovice
9. Oblastní Charita Moravská Třebová
10. Charita Svaté rodiny Nový Hrozenkov
11. Charita Olomouc
12. Charita sv. Anežky Otrokovice
13. Charita Prostějov
14. Oblastní charita Přerov
15. Charita sv. Vojtěcha Slavičín

16. Charita Strážnice
17. Charita Svitavy
18. Charita Šternberk
19. Charita Šumperk
20. Oblastní charita Uherské Hradiště
21. Oblastní charita Uherský Brod
22. Charita Valašské Klobouky
23. Charita Valašské Meziříčí
24. Charita Veselí nad Moravou
25. Charita Vsetín
26. Charita Vyškov
27. Charita Zábřeh
28. Charita Zlín

Do dotazníkového šetření se zapojilo celkem 52 (47 %) respondentů z celkového počtu 110 oslovených sociálních pracovníků.

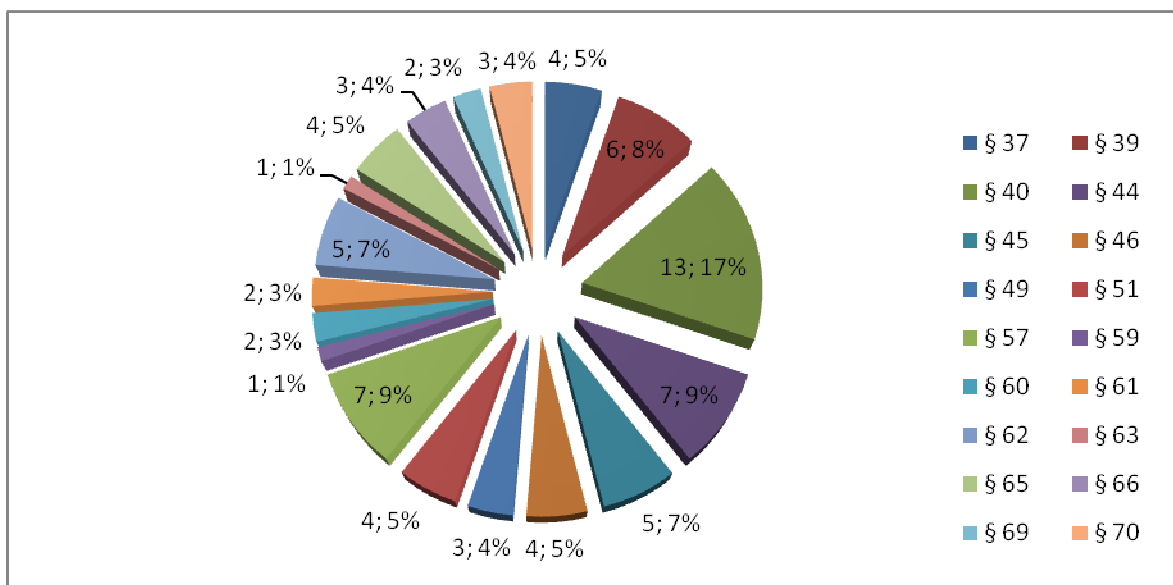
4.3.1 Charakteristika zkoumaného vzorku

Obr. 1. Počet respondentů dle délky praxe na pozici sociálního pracovníka (Zdroj: vlastní)



Délku praxe vyplnilo celkem 50 z celkového počtu 52 respondentů, z výsledků vyplývá, že průměrná délka praxe sociálního pracovníka v Charitách je téměř 9 let.

Obr. 2. Struktura respondentů dle druhu poskytované sociální služby (Zdroj: vlastní)



Co se týče zastoupení jednotlivých typů služeb, pak byla v rámci výzkumu vyplněna data za 76 (46 %) z celkového počtu 166 registrovaných sociálních služeb. Respondenti měli možnost zvolit více odpovědí.

Dle zákona o sociálních službách dělíme služby do tří kategorií – sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence.

Ve výzkumném šetření byly zastoupeny následující druhy sociálních služeb:

1. Sociální poradenství

- § 37 – sociální poradenství

2. Služby sociální péče

- § 39 – osobní asistence
- § 40 – pečovatelská služba
- § 44 – odlehčovací služby
- § 45 – centra denních služeb
- § 46 – denní stacionáře
- § 49 – domovy pro seniory
- § 51 – chráněné bydlení

3. Služby sociální prevence

- § 57 – azylové domy
- § 59 – kontaktní centra
- § 60 – krizová pomoc
- § 61 – nízkoprahová denní centra
- § 62 – nízkoprahová zařízení pro děti a mládež
- § 63 - noclehárny
- § 65 – sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi

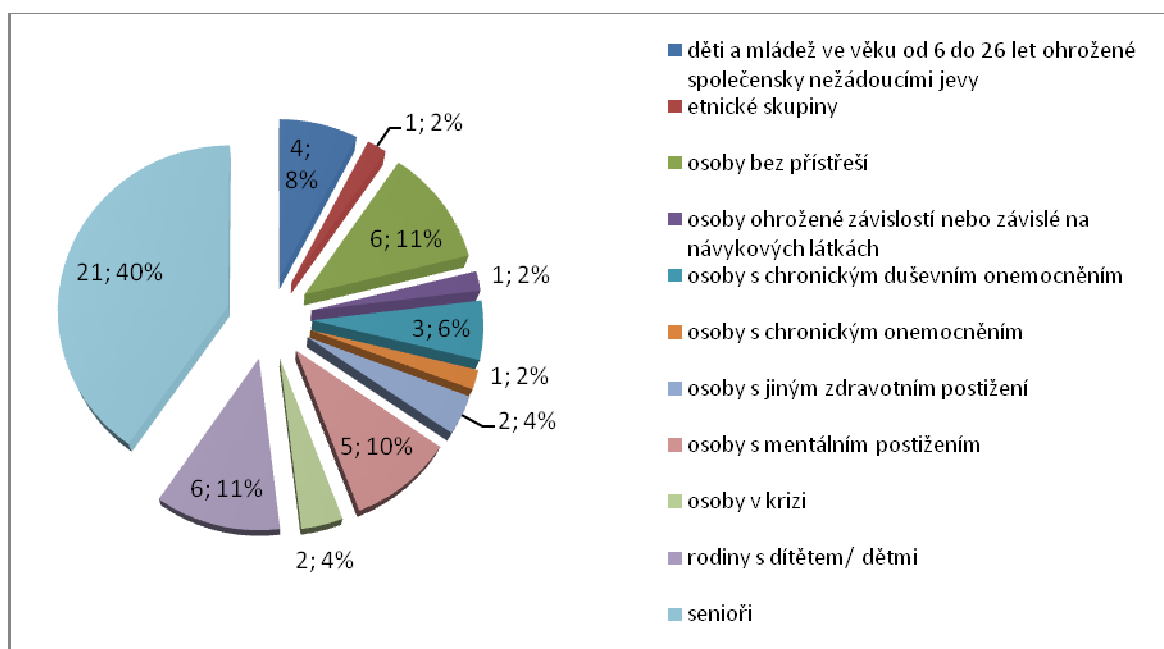
- § 66 – sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením
- § 69 – terénní programy
- § 70 – sociální rehabilitace

Největší podíl respondentů tvořili sociální pracovníci působící ve službách sociální péče (42; 55 %) a nejvíce zastoupenou službou byla pečovatelská služba.

V oblasti sociální prevence bylo zastoupeno 30 služeb (40 %) a nejvíce zastoupena byla služba azylové domy.

Nejméně zastoupena pak byla služba sociální poradenství (4; 5 %).

Obr. 3. Struktura hlavních cílových skupin uživatelů služeb (Zdroj: vlastní)



Sociální pracovníci, kteří se zapojili do dotazníkového šetření, pracují s těmito hlavními cílovými skupinami uživatelů:

- děti a mládež ve věku od 6 do 26 let ohrožené společensky nežádoucími jevy
- etnické skupiny
- osoby bez přístřeší
- osoby ohrožené závislostí nebo závislé na návykových látkách

- osoby s chronickým duševním onemocněním
- osoby s chronickým onemocněním
- osoby s jiným zdravotním postižením
- osoby s mentálním postižením
- osoby v krizi
- rodiny s dítětem/ dětmi
- senioři

Nejvýrazněji zastoupenou cílovou skupinou uživatelů, se kterou dotazovaní sociální pracovníci pracují, je cílová skupina seniorů (21; 40 %). Respondenti měli možnost zvolit více odpovědí.

Tab. 1. Struktura dalších cílových skupin uživatelů služeb (Zdroj: vlastní)

	Cílová skupina uživatelů	Počet respondentů
1	osoby se zdravotním postižením	20
2	senioři	16
3	osoby s tělesným postižením	16
4	osoby v krizi	14
5	osoby s chronickým onemocněním	13
6	osoby s mentálním postižením	11
7	osoby se zrakovým postižením	10
8	rodiny s dítětem/ dětmi	9
9	osoby žijící v sociálně vyloučených komunitách	9
10	oběti domácího násilí	9
11	osoby se sluchovým postižením	8
12	osoby s jiným zdravotním postižením	8
13	etnické skupiny	8
14	osoby, které vedou rizikový způsob života nebo jsou tímto způsobem života ohroženy	6
15	osoby ohrožené závislostí nebo závislé na návykových látkách	6
16	děti a mládež (6 - 26 let) ohrožené společensky nežádoucími jevy	6
17	pachatelé trestné činnosti	4
18	osoby s chronickým duševním onemocněním	4

	Cílová skupina uživatelů	Počet re-spondentů
19	osoby bez přístřeší	4
20	oběti obchodu s lidmi	3
21	osoby komerčně zneužívané	2
22	oběti trestné činnosti	1
23	osoby do 26 let opouštějící školská zařízení pro výkon ústavní péče	0
24	imigranti a azylanti	0

Kromě cílové skupiny imigrantů a azylantů a cílové skupiny osob do 26 let věku opouštějící školská zařízení pro výkon ústavní péče pracují dotazovaní sociální pracovníci se všemi typy cílových skupin.

Nejvýrazněji zastoupenou další cílovou skupinou uživatelů jsou osoby se zdravotním postižením (20, 11 %). Na tuto otázku bylo opět možno volit více odpovědí.

4.4 Metody sběru dat a realizace výzkumu

Vzhledem k velikosti a regionální roztržitosti zkoumaného vzorku byl sběr dat prováděn prostřednictvím dotazníkového šetření.

Byl použit dotazník vlastní konstrukce, který byl složen z otázek uzavřených, polootevřených i otevřených a doplněn seznamem vybraných vzdělávacích témat v různých vzdělávacích oblastech.

V úvodu dotazníku jsme zjišťovali jaká je struktura respondentů podle do délky praxe na pozici sociálního pracovníka, podle druhu poskytované sociální služby a hlavních i vedlejších cílových skupin uživatelů daných služeb. Dále jsme zjišťovali, jaká je odborná způsobilost pracovníků pro výkon práce sociálního pracovníka z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání či studijního oboru a zda považují pracovníci své vzdělání za dostačující pro výkon své profese a případně jaké oblasti vzdělávání potřebují doplnit. Následně jsme zkoumali, jakým způsobem je vzdělávání v Charitách ukotveno a podporováno, jakým způsobem na něm participují samotní pracovníci a jaké jsou jejich představy a požadavky v této oblasti. Závěrečná a nejrozsáhlejší část dotazníků pak byla věnována konkrétním vzdělávacím a oblastem a tématům, kde měli respondenti možnost specifikovat, která témata považují za důležitá pro výkon praxe ve své profesi a zároveň jestli v těchto tématech vnímají svou vlastní potřebu vzdělávat se.

Realizace samotného výzkumu probíhala v únoru 2014. Dotazník byl respondentům distribuován elektronicky prostřednictvím odkazu na online verzi dotazníku, která byla zpracována prostřednictvím nástroje „Google formuláře“ v Google Docs.

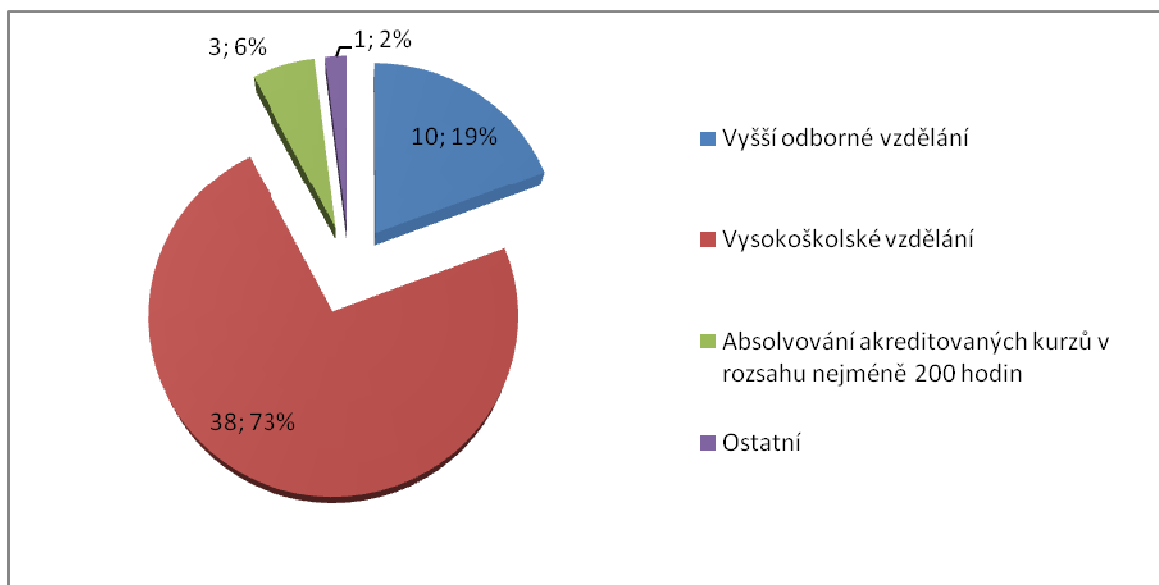
Všichni respondenti obdrželi e-mail s prosbou o spolupráci, jehož součástí byl následující odkaz na dotazník:

<https://docs.google.com/forms/d/1zjkVVHMMaIV5wZnkGhXAbkAmnq0BMKLDmLAcfBM2IIw/viewform>

Získané údaje byly v průběhu března 2014 zpracovány a vyhodnoceny do grafů a tabulek, které jsme doplnili krátkými komentáři. Pro jejich zpracování byl použit program Microsoft Office Excel.

4.5 Výsledky výzkumu

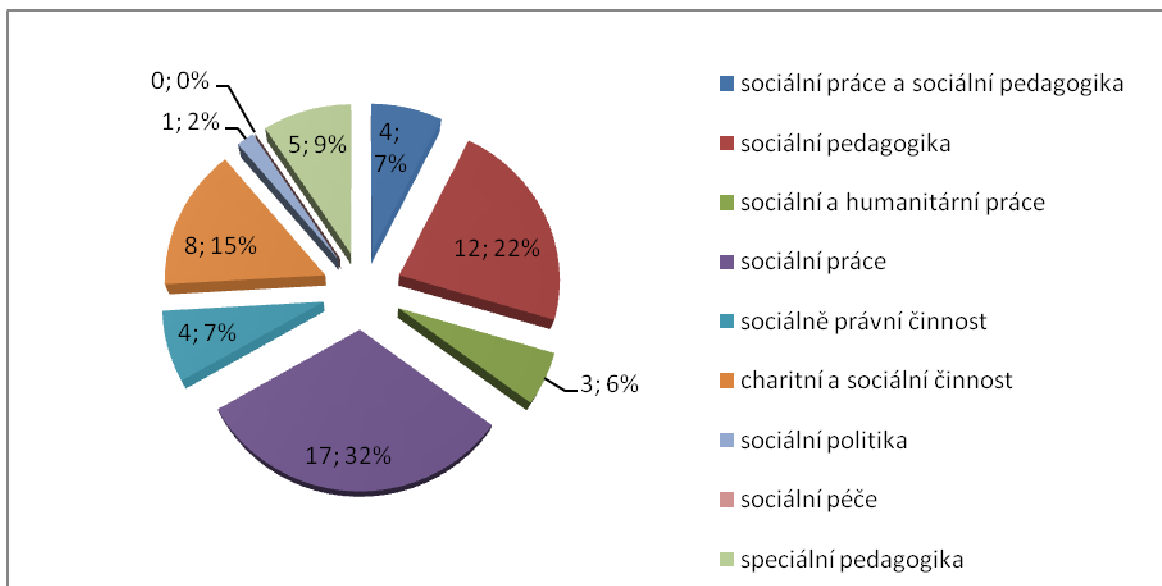
Obr. 4. Odborná způsobilost - nejvyšší dosažené vzdělání (Zdroj: vlastní)



Všichni respondenti splňují odbornou způsobilost pro výkon práce na pozici sociálního pracovníka dle zákona o sociálních službách.

Největší podíl tvoří pracovníci s vysokoškolským vzděláním (38; 73 %), následují pracovníci s vyšším odborným vzděláním (10; 19 %), pouze dva pracovníci naplňují odbornou způsobilost absolvováním akreditovaných vzdělávacích programů v rozsahu nejméně 200 h a jeden pracovník aktuálně dokončuje VŠ.

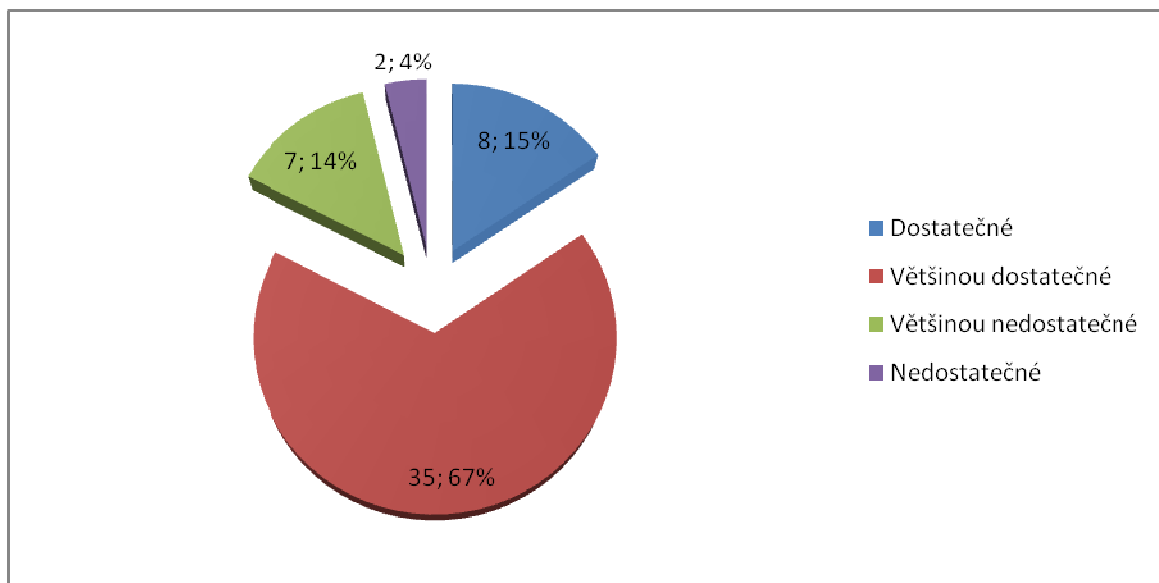
Obr. 5. Odborná způsobilost - studovaný obor (Zdroj: vlastní)



Nejčastěji studovaným oborem, kterým pracovníci naplňují odbornou způsobilost dle požadavků stanovených zákonem o sociálních službách, je obor sociální práce (17; 32 %). Druhým nejčastěji studovaným obor je sociální pedagogika (12; 22 %). Následují obory: charitní a sociální činnost (8; 15 %), speciální pedagogika (5; 9 %), sociálně právní činnost (4; 7 %), sociální práce a sociální pedagogika (4; 7%) a jako poslední je sociální politika (1; 2 %). Obor sociální péče nestudoval ani jeden z dotázaných.

Respondenti měli možnost zvolit více variant.

Obr. 6. Dostatečnost/nedostatečnost informací získaných v rámci studia (Zdroj:vlastní)



Více než tři čtvrtiny respondentů považuje informace získané v rámci svého studia vzhledem k práci na pozici sociálního pracovníka za „většinou dostatečné“ (35; 67 %) nebo „dostatečné“ (8; 15%).

U záporných variant měli respondenti možnost doplnit, jaké oblasti vzdělávání by potřebovali doplnit. Tuto možnost však využili i ti dotázaní, kteří považují informace získané v rámci studia za „dostatečné“ nebo „většinou dostatečné“.

Tito respondenti vymezili následující oblasti, které by potřebovali v daných oborech doplnit.

V oboru sociální práce:

- informace o Alzheimerově nemoci,
- sociální politika, komunikační dovednosti,
- oblast státní sociální podpory a invalidní důchody,
- praktické schopnosti, dovednosti,
- standardy, individuální plánování,
- přímá práce s klienty,
- sociální patologie,

- větší rozsah předmětu sociální práce.

V oboru *sociální a humanitární práce*:

- mediační rozhovor.

V oboru *charitní a sociální činnost*:

- právní,
- manažerské vzdělání,
- finance.

Podle jednoho z respondentů je „flexibilita oboru velká a člověk dle svého zaměření musí hledat nové informace“.

V oboru *sociálně právní činnost*:

- standardy kvality, více praxe.

V oboru *sociální a humanitární práce* ve spojení s *oborem speciální pedagogika*:

- krizová intervence, praktické dovednosti sociálního pracovníka, vedení dokumentace

Pracovníci, kteří považují informace získané studiem „většinou za nedostatečné“ (7; 14 %) a „nedostatečné“ (2; 4%) potřebují doplnit následující oblasti.

V oboru *sociální práce*:

- individuální plánování, standardy kvality, jednání se zájemcem o službu, sociální šetření,
- praktické schopnosti.

V oboru *sociální pedagogika*:

- specifika sociální práce (studium bylo hodně teoretické),
- metody sociální práce,
- standardy.

Podle jednoho z respondentů se „pozice pedagoga se mívá se sociální prací“, výhodu však spatřuje „v práci s volným časem“.

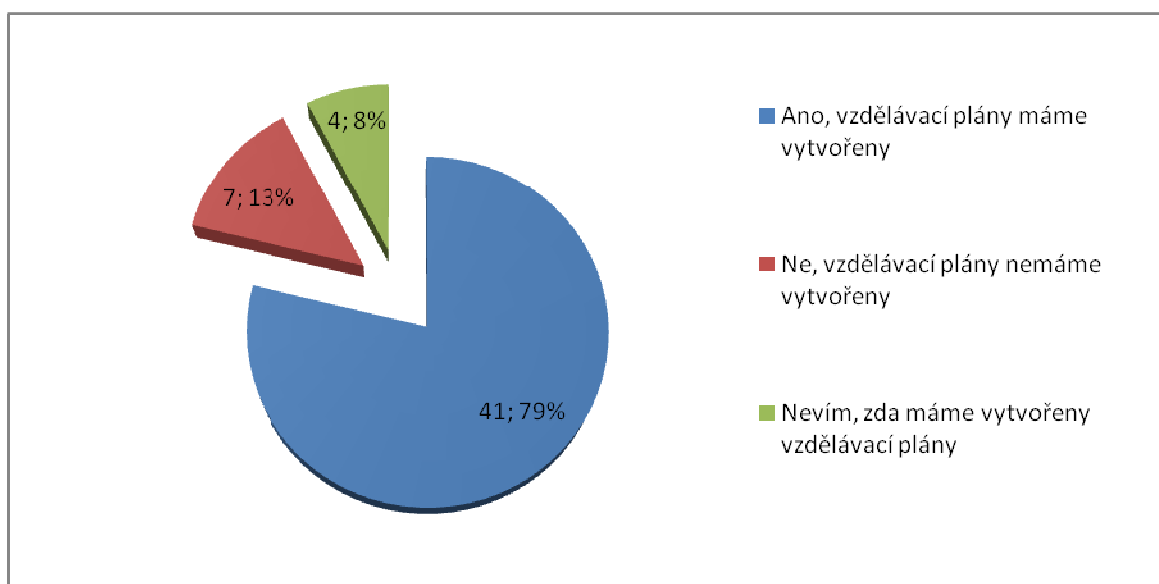
V oboru *sociální práce a sociální pedagogika*:

- sociální práce, metodiky,
- terapie, metody práce, práce s lidmi, etika sociální práce, psychosociální dovednosti.

V oboru *speciální pedagogika*:

- informace o sociálních službách, sociálním šetření a příslušných zákonů.

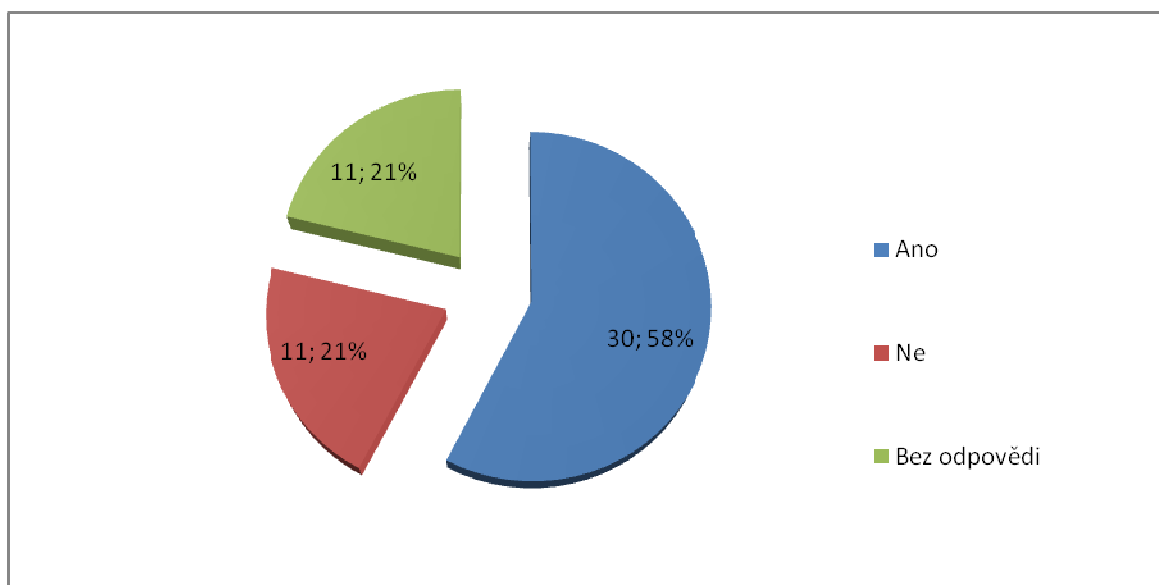
Obr. 7. Vytvoření vzdělávacích plánů pro pozici sociálního pracovníka (Zdroj: vlastní)



Na otázku, zda mají respondenti v jejich organizaci vytvořeny vzdělávací plány pro jejich pozici 41 respondentů (79 %) odpovědělo, že v jejich organizaci vytvořeny vzdělávací plány pro pozici sociálního pracovníka mají.

7 respondentů (13 %) odpovědělo, že vzdělávací v organizaci vytvořeny nemají a zbývajících 4 pracovníci (8 %) dotázaných neví, zda mají vzdělávací plány vytvořeny.

Obr. 8. Funkčnost vzdělávacích plánů



Na otázku „Myslíte si, že jsou vytvořené plány funkční?“ odpovědělo celkem 41 respondentů (79 %) z celkového počtu 52 respondentů. 11 dotázaných (21 %) ponechalo tuto otázku bez odpovědi.

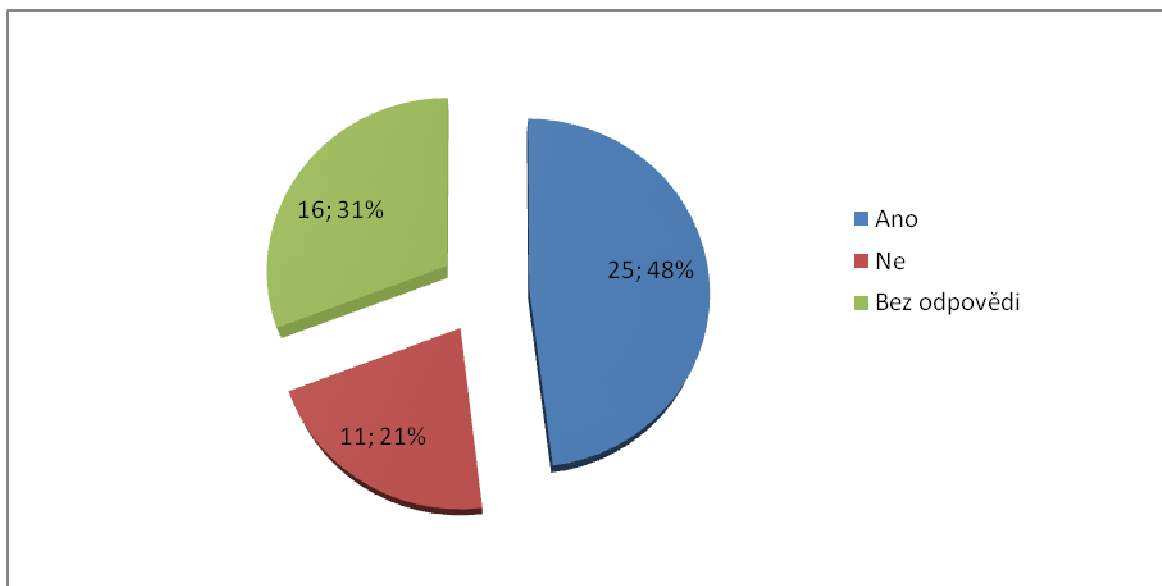
11 respondentů (21 %) si myslí, že vzdělávací plány funkční nejsou. Objevuje se celá řada názorů, proč tomu tak je. Někteří respondenti se shodují na tom, že jde o otázku financí, jak uvádí např. jeden respondentů proto, že: „Plány jsou vytvářeny na začátku roku, kdy ještě není zcela jasná finanční situace služby“. Navíc je zpravidla prioritou zajistit vzdělávání levnější, kdy konkrétní vzdělávací potřeby pracovníků jsou podřadné.

Dalším opakujícím se důvodem je pak také to, že nabídka kurzů a tedy i vzdělávací potřeby pracovníků se v průběhu roku mění a je tedy třeba reagovat dle aktuální situace.

Neposlední v řadě se objevují i názory, že plány nejsou individualizované, jsou vytvářeny pouze rámcově, jsou formální, nejsou kontrolovány a není hodnocena jejich efektivita, „jsou vytvořeny pouze dle povinnosti zaměstnavatele, nepracuje s nimi důsledně.“

Podle jednoho z názorů se stává se také to, že pracovníci si stanoví své vzdělávací potřeby, které manažer vzdělávání zapracuje do vzdělávacího projektu, ale „pak se musí kurzy z různých důvodů měnit a nakonec se jedná obvykle o vzdělání jen proto, aby se naplnila dílka zákona.“

Obr. 9. Práce s dlouhodobými cíli vzdělávacích plánů (Zdroj: vlastní)



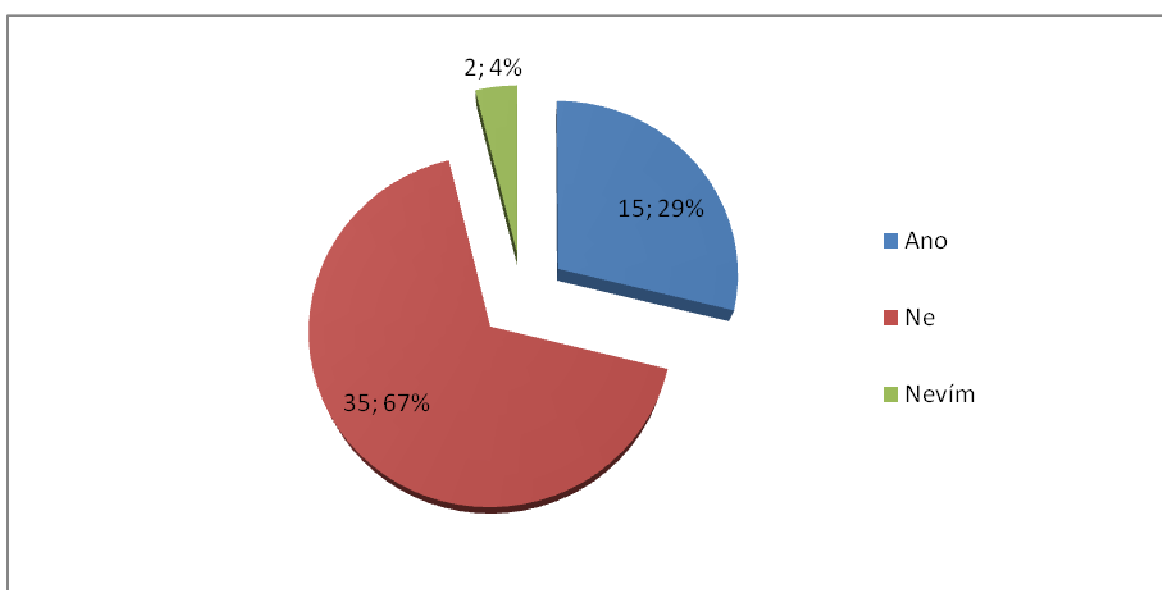
Na otázku jestli respondenti pracují s dlouhodobými cíli těchto plánů celkem 36 pracovníků, z toho 25 odpovědělo, že se s dlouhodobými cíli vzdělávacích plánů pracuje a 11 pracovníků uvádí, že s nimi nepracuje.

V případě záporné varianty měli respondenti možnost doplnit zdůvodnění, proč s dlouhodobými cíli plánů nepracují. Jako jeden z důvodů je uváděn nedostatek času. Dále jsou uvedeny např. tyto důvody:

- „Cíl je stanoven obecně (absolvovat povinné další vzdělávání). Splňuji ho, ale nepracuji s ním.“
- „Co se týče vzdělávacích plánů, nenastavujeme dlouhodobé cíle.“
- „Dlouhodobost cílů je relativní vzhledem k velké fluktuaci zaměstnanců, raději reagujeme aktuálně s výhledem na daný rok, pokud to finance a personální zajištění služby dovolí.“
- „Vzdělávací plán je vždy na následující rok.“
- „Myslím si, že management vnímá VP jako „nutné zlo“ a neumí pracovat a podporovat pracovníka v dlouhodobých vzdělávacích cílech. Pouze jsou předchozí cíle, které byly nenaplněny opsány do dalšího (= nového) VP a dál s ním není pracováno.“

- „Ze stejného důvodu jako předtím. („protože operativní změny a nabídky kurzů jsou natolik nevyzpytatelné, že je nelze zohlednit“). Ale nedomnívám se, že je to výrazný problém.“
- „Je to i má chyba, zatím jsem to nijak zajímavě nepojal.“
- „Koordinátor vzdělávání jednotlivé výstupy zpracovává velmi obecně, ne na míru zaměstnancům.“

Obr. 10. Specifický vzdělávací program v rámci poskytované služby (Zdroj: vlastní)



15 respondentů (29 %) uvádí, že v rámci poskytované služby mají nastavený specifický vzdělávací program, který musí absolvovat každý pracovník.

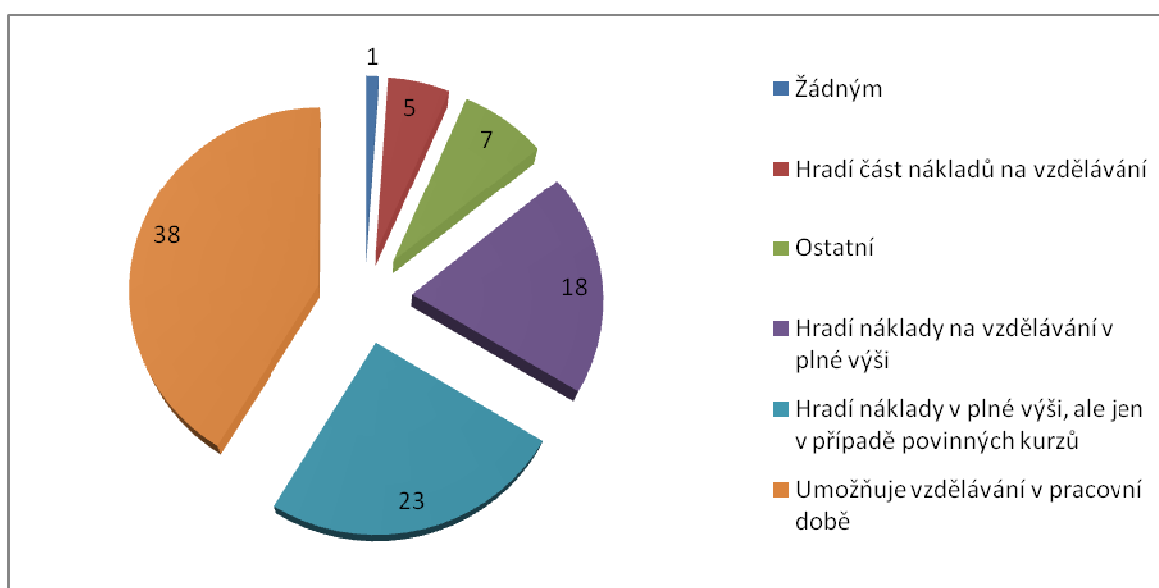
Nejčastěji zmiňovaný je adaptační kurz (= křesťanství v sociální práci), který je zaměřený na charitní specifika služeb. Tento kurz uvádějí především pracovníci služeb sociální prevence (azylové domy (2), nízkoprahová zařízení pro děti a mládež (1) a terénní programy (1)). Jedná se však o kurz, který je určen všem novým charitním pracovníkům.

Dalším často zmiňovaným vzděláváním je individuální plánování, které uvádí pracovníci odlehčovacích služeb (2), centra denních služeb (1), sociálního poradenství (1); především pak britský model IP = plánování zaměřené na člověka.

Pracovníky služby azylové domy (1) a odborné sociální poradenství (1) je rovněž zmíněn výcvik v krizové intervenci.

Vždy 1x jsou zastoupeny tyto vzdělávací programy: psychiatrické minimum (v sociálně aktivizační službě pro seniory a osoby se zdravotním postižením), kinestetika a rehabilitační ošetřovatelství (v pečovatelské službě), standardy kvality (v centru denních služeb) a kurz pro nízkoprahové služby prostřednictvím České asociace streetwork.

Obr. 11. Způsob podpory vzdělávání zaměstnanců ze strany zaměstnavatele (Zdroj: vlastní)



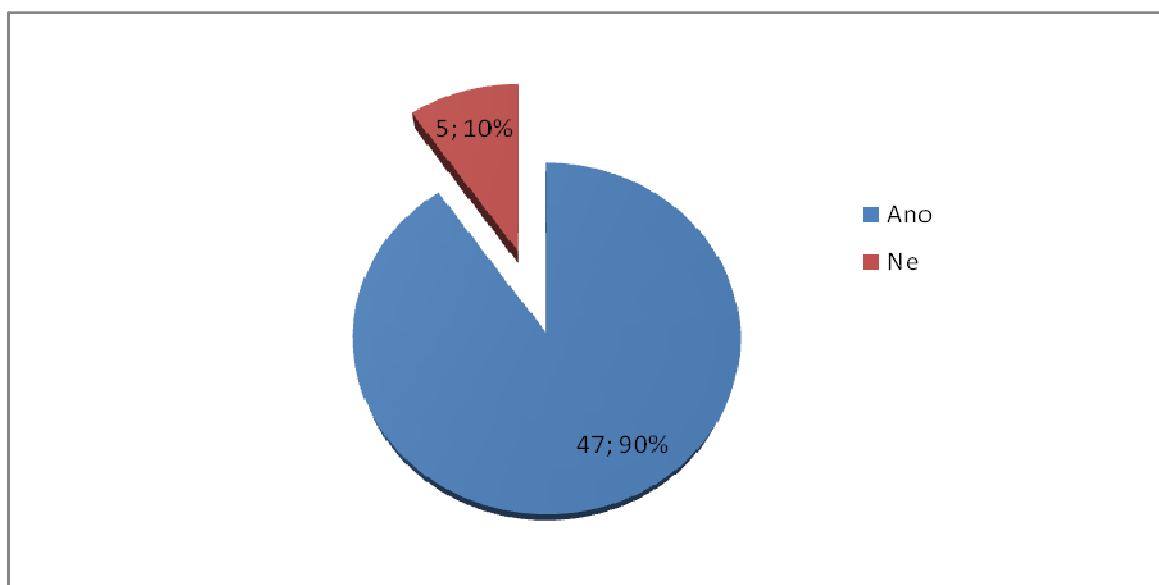
U otázky „Jakým způsobem podporuje Váš zaměstnavatel vzdělávání svých zaměstnanců?“ měli respondenti možnost zvolit více variant odpovědí. Z výsledků vyplývá, že zaměstnavatelé podporují vzdělávání pracovníků většinou tím, že umožňují jejich vzdělávání v pracovní době a že hradí náklady na vzdělávání v plné výši. Úhrada nákladů však může být podmíněna účastí jen na povinném vzdělávání. Dále měli respondenti možnost doplnit další způsoby podpory vzdělávání v kategorii „ostatní“.

Uvedeny jsou např. tyto další způsoby:

- „Podporuje mne v projektových žádostech, jejichž prostřednictvím se 2. rokem vzděláváme.“

- „Umožňuje i vzdělávání nad rámec povinného, kt. je financované EU - v pracovní době, svou práci si ale musíme odvést - v rámci osobního volna.“
- „Finančně i morálně podporuje supervize pracovníků.“
- „Zajišťuje vzdělávání přímo na pracovišti.“
- „Umožňuje čerpat na studium ŘD, nebo si vybírat volno z přesčasů.“

Obr. 12. Absolvování více než 24 hodin dalšího vzdělávání požadovaného zákonem o sociálních službách (Zdroj: vlastní)



47 respondentů (90 %) uvádí, že v průběhu roku absolvují i více než 24 hodin vzdělávání požadovaného zákonem o sociálních službách.

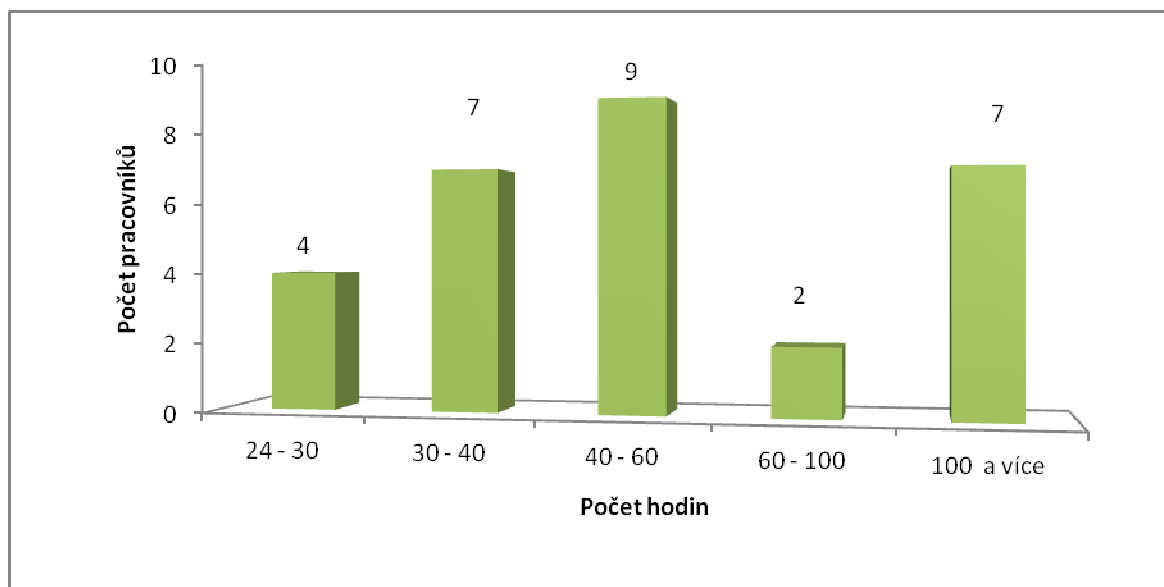
Vzhledem k finanční situaci, ve které se oblast sociálních služeb nachází se jedná o pozitivní zjištění. I když, jak vyplývá z doplňujících komentářů největší podíl na tom má možnost čerpání financí z projektů, které jsou hrazeny prostřednictvím evropských fondů.

Rozsah vzdělávání, tak v některých případech převyšuje zákonné vzdělávání několikanásobně.

Pracovníci, kteří zvolili zápornou variantu odpovědi kromě nedostatku financí uvádějí jako další důvod, proč neabsolvují více než 24 hodin vzdělávání v průběhu roku, také

nedostatek času, protože někteří jsou v rámci své služby nezastupitelní a „práci si musí pracovník udělat a pak vznikají přesčasy.“

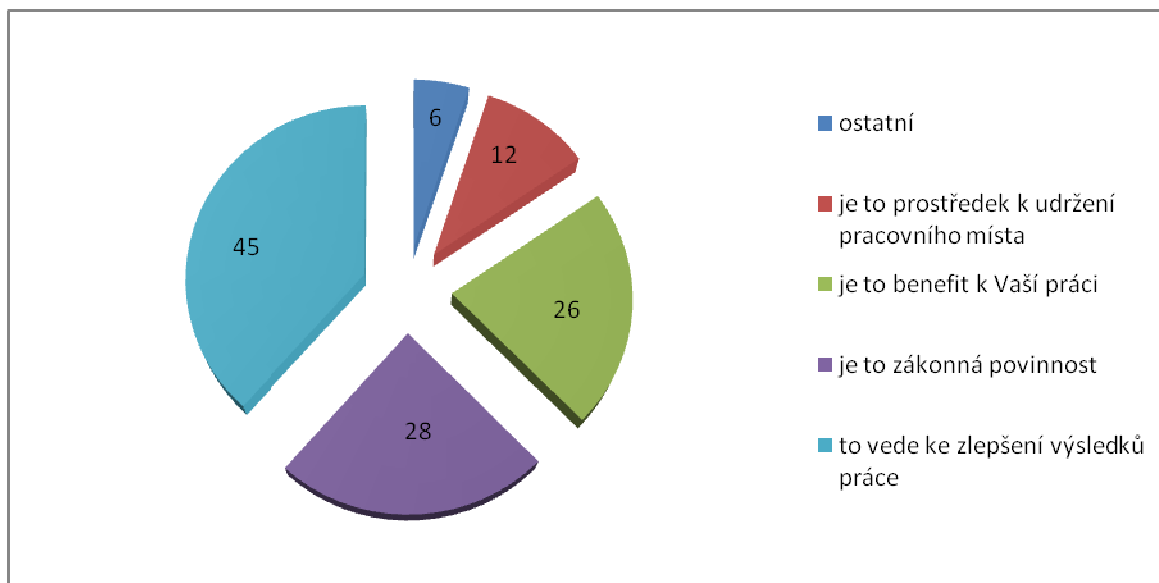
Obr. 13. Počet hodin absolvovaného vzdělávání nad rámec zákonného minima (Zdroj: vlastní)



Respondenti, kteří odpověděli na otázku zda absolvují v průběhu roku více než 24 hodin vzdělávání kladně, měli možnost doplnit kolik hodin vzdělávání v průběhu roku absolvují.

100 a více hodin vzdělávání absolvují pracovníci zpravidla v dlouhodobých výcvikových programech jako jsou např.: krizová intervence, manažerské dovednosti nebo pětiletý psychoterapeutický výcvik.

Obr. 14. Důvody doplňování vzdělání (Zdroj:vlastní)



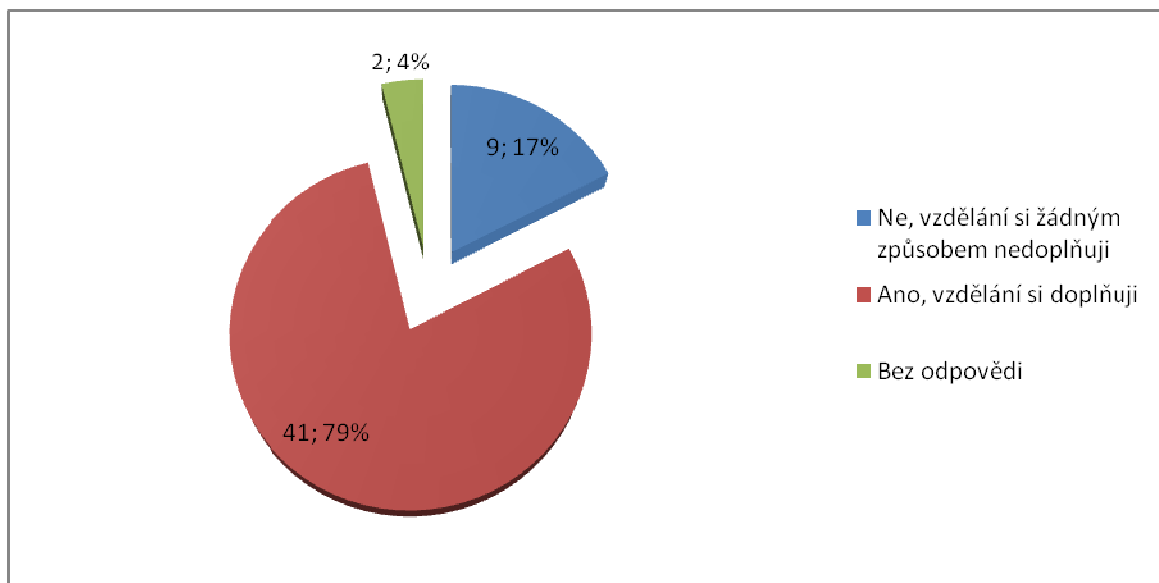
Na otázku proč si pracovníci doplňují vzdělání, měli respondenti možnost zvolit více variant.

Nejčastěji si pracovníci vzdělání doplňují proto, že vede ke zlepšení výsledků práce. Dalším důvodem je pak povinnost vzdělávání, která vyplývá z legislativy. Kromě toho však respondenti vnímají možnost doplňovat si další vzdělání jako benefit k jejich práci.

Respondenti měli také možnost doplnit další důvody proč si doplňují vzdělávání v kategorii „ostatní“, uvedeny jsou např. tyto další důvody:

- „Osobní rozvoj a vylepšení vlastního portfolia na trhu práce.“
- „Nová metoda práce s cílovou skupinou, se kterou se chci seznámit; informace, které vedou k zamyšlení, porovnání, pomáhá mi zvýšit úhel pohledu na problematiku.“
- „Orientace ve změnách a vývoji oboru, občas i únik z pracovních povinností ve smyslu odpočinku a vyjití z problému - nadhled, setkávání s kolegy a obohacující diskuse a kontakty.“
- „Seberealizace, zvyšování kompetencí“.

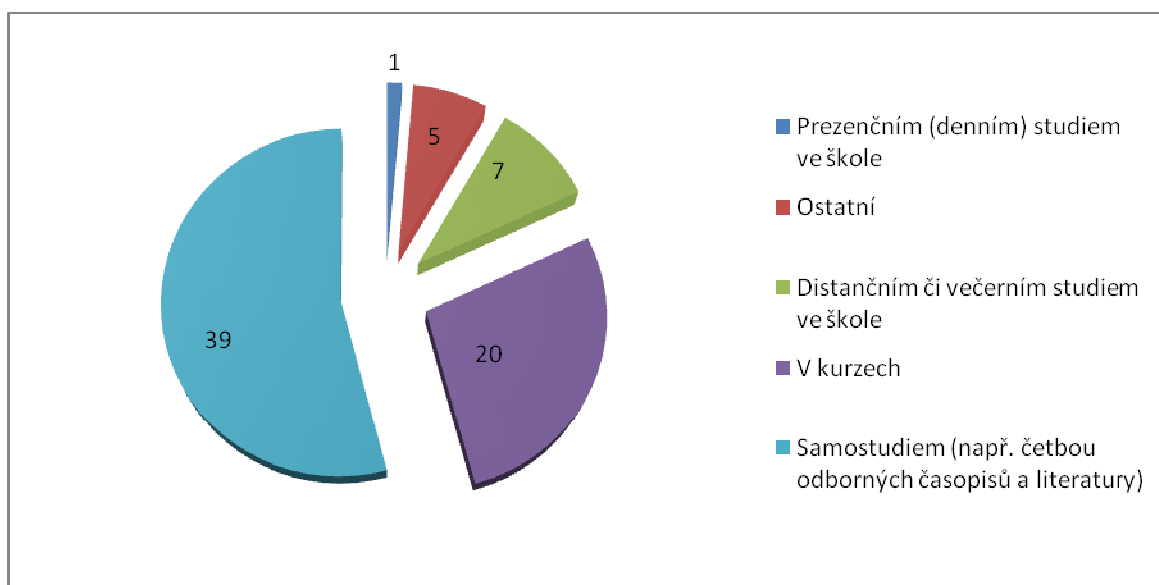
Obr. 15. Doplnění vzdělání pro zvýšení kvalifikace ve volném čase (Zdroj: vlastní)



Na otázku jestli si pracovníci doplňují vzdělání pro zvýšení kvalifikace i ve svém volném čase odpovědělo celkem 50 respondentů (96 %) z celkového počtu 52 pracovníků.

41 dotázaných (79 %) si vzdělání doplňuje a 9 respondentů (17 %) si vzdělání žádným způsobem nedoplňuje.

Obr. 16. Způsoby doplnění vzdělání (Zdroj: vlastní)



Na otázku jakým způsobem si pracovníci nejčastěji doplňují vzdělání měli respondenti možnost zvolit více variant, rovněž měli možnost doplnit další způsoby v kategorii „ostatní“.

Nejčastěji si pracovníci doplňují vzdělání samostudiem (např. četbou odborných časopisů a literatury) nebo ve vzdělávacích kurzech.

Dále se objevily tyto způsoby:

- „soukromé hodiny AJ“,
- „vyhledávání informací na internetu, sledování oborových témat, pořadů a diskusí v médiích“,
- „konzultací s pracovníky z jiných center“,
- „rigorozní řízení“,
- „absolvování praxe po vlastní linii - jako dobrovolník (akreditovaná činnost)“.

V otevřené části této otázky pracovníci blíže specifikovali oblasti, ve kterých si vzdělání tímto způsobem doplňují. Pro lepší přehlednost byly tyto oblasti rozděleny do několika kategorií:

- Sociální práce a metody práce s konkrétními cílovými skupinami – osoby bez přístřeší, osoby se zdravotním postižením, senioři, klienti s demencí, děti a rodiny, romové, osoby závislé na návykových látkách, oběti domácího násilí, osoby v krizi, klienti s poruchami chování (31). (Poznámka autorky: Cílové skupiny zpravidla korespondují s druhem sociální služby, kterou respondenti poskytují.)
- Měkké dovednosti, komunikace, psychologie – sebe prezentace a seberozvoj, asertivita, duševní hygiena, lektorské dovednosti, psychoterapie (18).
- Legislativa – novelizace zákonů (9).
- Management (7).
- Poradenství – např. občansko-právní, dluhové (3).
- Standardy kvality (3).
- Sociální politika, sociální právo (3).
- Výměna zkušeností – praxe v jiných zařízeních (2).

- Právní minimum (2).
- „Podpůrné skupiny“ (1).
- Navazující magisterské studium příslušného oboru (2).
- Zdravotnictví – např. infekční nemoci (2).
- Novinky v sociální oblasti (2).
- Všeobecné znalosti (1).

Představy o ideálním vzdělávání sociálního pracovníka

V otevřené otázce „Jak si představujete ideální vzdělávání sociálního pracovníka?“ měli respondenti možnost vyjádřit své vlastní představy o ideálním vzdělávání sociálního pracovníka. Na uvedenou otázku odpovědělo 41 pracovníků z celkového počtu 52 respondentů, z čehož usuzujeme, že problematika dalšího vzdělávání a profesního rozvoje není této cílové skupině lhostejná.

Vzdělávání by podle názoru pracovníků mělo být především prakticky orientované a mělo by respektovat potřeby jak jednotlivce, tak konkrétní sociální služby a samozřejmě také klientů, kteří tyto služby využívají. Základem by mělo být vysokoškolské vzdělání v sociální oblasti. Po obsahové stránce by pak mělo být odborné, jehož cílem by mělo být naučit pracovníky orientovat se především v oblasti legislativy a používat vhodné metody sociální práce, zároveň by mělo být zaměřené na osobní rozvoj pracovníků. Nabídka vzdělávacích aktivit by měla pestrá a finančně dostupná. Co se týče rozsahu vzdělávacích aktivit za ideální je považována kombinace krátkodobých, střednědobých i dlouhodobých aktivit.

Pro konkrétnější představu o ideálním vzdělávání z pohledu sociálních pracovníků citujeme některé názory:

- „Základ je splnění zákonných podmínek a následně je důležitá praxe + konkrétní nabídka vzdělávacích aktivit.“
- „Mělo by být v kratších časových intervalech min. jednou za půl roku a mělo by být hlavně v oblasti novinek, např.: občanský zákoník, práce na standardech, legislativa...“
- „Vysokoškolský stupeň vzdělání – obor se sociální tematikou – sebezkušenostní výcvik – komunikační kurzy – praxe v sociální oblasti.“
- „Skloubení teoretické a praktické přípravy, s prohloubením znalostí v oblasti individuálního plánování a podklady ze zákonné sféry.“
- „Setkání, kde je možno sít zkušenosti.“
- „Krátkodobé kurzy se speciálním zaměřením dle cílové skupiny, střednědobé kurzy s praktickou částí a také dlouhodobé sebezkušenostní kurzy. To je ideál.“

- „Je vzděláván na míru na základě toho co on potřebuje, nebo co je pro výkon jeho pozice důležité. Často se stává, že pracovníci jsou posíláni na kurzy zdarma, aby organizace ušetřila a pro pracovníka přínos kurzu je nižší.“
- „Základ je v pochopení 108/206 Sb. a vyhlášky 505/2006, dále v pochopení standardů. Budoucí sociální pracovník by měl již znát, jak standardy uchopit a zpracovat v té které soc. službě. Dále by měl projít intenzivním kurzem komunikace s klientem, příp. s návaznými institucemi.“
- „Zaměřené na osobnostní rozvoj a rozvoj klíčových kompetencí v kontextu dané cílové skupiny.“
- „Možnost využít nabídku kurzů, které by sociálnímu pracovníkovi byly užitečné, bez ohledu na cenové náklady dané vzdělávací aktivity.“
- „Reaguje na dění ve společnosti, přináší nové metody práce, posiluje již získané vědomosti a dovednosti.“
- „Nejen 24 hodin ročně.“
- „Nabídka vzdělávání je „šitá na míru“, je finančně dostupná. Nabídka vzdělávání je široká, ne jak v současné době zaměřená především na seniory a zdravotně postižené.“
- „Rozšířit nabídku vzdělávání. Zrušit licence pro vzdělávání těm, kteří stále dokola školí jen dvě témata individuální plánování a syndrom vyhoření.“
- „30 % teoretická příprava ohledně aktuálních změn a nových témat, 40 % zážitek a seberozvoj v nějakém psychoterapeutickém kurzu a 30 % stáž v kvalitním zařízení v rámci oboru.“

Důležitost a potřebnost konkrétních vzdělávacích oblastí a témat

Následující grafy znázorňují, která konkrétní vzdělávací témata považují respondenti ze svého pohledu za důležitá pro praxi sociálního pracovníka, a ve kterých z nich vnímají vlastní potřebu dále se vzdělávat.

Vzdělávací témata byla pro účely šetření rozdělena do několika tematických oblastí (kategorií): legislativa, standardy kvality sociálních služeb, kvalita sociálních služeb, manažerské dovednosti, komunikace, specifické znalosti a dovednosti. V každé z kategorií mohli respondenti označit více variant konkrétních vzdělávacích témat, popřípadě měli možnost doplnit další témata dle vlastní volby.

Důležitost témat pro praxi sociálního pracovníka byla hodnocena na stupnici 0–2; 0 = nedůležité, 1 = málo důležité, 2 = rozhodně důležité.

Potřebnost dále se v daných tématech byla také hodnocena na stupnici 0–2; 0 = vůbec nepotřebuji, 1 = potřebuji málo, 2 = rozhodně potřebuji.

Při vyhodnocování výsledků byl pak u každého vzdělávacího tématu vypočítán vážený průměr, který poukazuje na důležitost/potřebnost daného vzdělávacího tématu pro všechny odpovídající respondenty.

Zelená barva v tabulkách označuje témata, která sociální pracovníci považují za nejdůležitější pro praxi sociálního pracovníka, žlutá barva označuje témata, ve kterých pracovníci vnímají největší potřebu vzdělávat se. Červená barva pak označuje ta témata, která jsou pro pracovníky nejméně důležitá a ve kterých se potřebují nejméně vzdělávat.

Tab. 2. Důležitost/potřebnost témat v oblasti LEGISLATIVA (Zdroj: vlastní)

	Téma	Důležitost (průměr)	Potřebnost (průměr)
1	Zákon o sociálních službách	1,92	1,35
2	Etika a etické kodexy	1,85	0,89
3	Dávky pro osoby se zdravotním postižením	1,4	0,97
4	Dávky státní sociální podpory	1,58	1,28
5	Příspěvek na péči	1,6	1,05
6	Ochrana dětí zanedbávaných, zneužívaných	1,42	1,00
7	Opatrovnictví	1,34	1,07
8	Legislativní změny v návaznosti na nový občanský zákoník	1,67	1,72
9	Vybrané mezinárodní dokumenty v péči o rodinu a děti	0,86	0,74
10	Náhradní rodinná péče	1,09	0,59
11	Právní odpovědnost poskytovatele sociálních služeb	1,46	1,28
12	Sociálně – právní ochrana dětí	1,44	1,00
13	Dluhová problematika v sociálních službách	1,61	1,43
	Celkový průměr	1,48	1,11

Důležitost témat pro praxi sociálního pracovníka v oblasti legislativy se pohybuje v rozmezí 0,86–1,92. Za nejdůležitější témata v této oblasti považují respondenti tato tři témata:

1. Zákon o sociálních službách
2. Etika a etické kodexy
3. Legislativní změny v návaznosti na nový občanský zákoník

Za nejméně důležité je pak považováno téma „Vybrané mezinárodní dokumenty v péči o rodinu a děti“.

Potřebnost vzdělávání v této oblasti se pohybuje v rozmezí 0,59–1, 72. Největší vzdělávací potřebu mají respondenti v těchto třech tématech:

1. Legislativní změny v návaznosti na nový občanský zákoník

2. Dluhová problematika v sociálních službách

3. Zákon o sociálních službách

Nejméně potřebným je téma „Náhradní rodinná péče“.

K tématu „Zákon o sociálních službách“ mohli respondenti specifikovat jeho konkrétní oblasti, které považují za důležité nebo za potřebné. Většina dotázaných uvádí, že podstatná je celková znalost tohoto zákona. Kromě toho respondenti uvedli také tyto oblasti uvedeného zákona: § 73 (*poznámka autorky*: úhrady za poskytované pobytové služby); rozsah nabízených činností, standardy kvality; uzavírání smluv; vyhláška 505; novinky v registru a inspekce sociálních služeb; povinnosti poskytovatele; příspěvek na péči; azylové domy; rozsah registrované služby, kvalifikační předpoklady, individuální plánování.

Důležitá jsou pravidelná školení k novelizacím, protože „je třeba se neustále vzdělávat a vysvětlovat, jak to zákonodárce myslel.“

„Výklad některých nejasných formulací - čas potřebný k vykonání úkonu pracovníka v soc. službách, požadované vzdělání pro soc. pracovníka při sociální službě poskytované ve zdr. zařízeních lůžkové péče...“.

Další témata, která respondenti doporučují pro vzdělávání v oblasti legislativy: trestní zákon, dávky hmotné nouze, důchody, insolvence nebo exekutorský řád.

Tab. 3. Důležitost/potřebnost témat v oblasti STANDARDY KVALITY SOCIÁLNÍCH SLUŽEB (SQ)

(Zdroj: vlastní)

	Téma	Důležitost (průměr)	Potřebnost (průměr)
1	SQ č. 2 – Ochrana práv osob	1,87	1,46
2	SQ č. 3 – Jednání se zájemcem o službu	1,91	1,44
3	SQ č. 4 – Smlouva o poskytování sociální služby	1,93	1,32
4	SQ č. 5 – Individuální plánování v průběhu sociální služby	1,96	1,54
5	SQ č. 6 – Dokumentace a poskytování sociální služby	1,74	1,3
6	SQ č. 7 – Stížnosti na kvalitu nebo způsob poskytování sociálních služeb	1,78	1,16
7	SQ č. 8 – Návaznost poskytované sociální služby na další návazné zdroje	1,5	1,08
8	SQ č. 15 – Stížnosti na kvalitu nebo způsob poskytování sociálních služeb	1,79	1,58
	Celkový průměr	1,81	1,34

Důležitost těchto témat se pohybuje v rozmezí 1,5–1,96, což je pochopitelné vzhledem k tomu, že standardy kvality jsou závazné pro všechny poskytovatele sociálních služeb (viz kapitola 3.5.).

Za nejdůležitější považují respondenti tyto tři z uvedených standardů:

1. SQ č. 5 – Individuální plánování v průběhu sociální služby
2. SQ č. 4 – Smlouva o poskytování sociální služby
3. SQ č. 3 – Jednání se zájemcem o službu

Rozdíly v průměrech za jednotlivé standardy jsou však zanedbatelné, za „nejméně“ důležitý byl pak v tomto šetření vyhodnocen „SQ č. 8 – Návaznost poskytované služby na další dostupné zdroje.“

V doplňujících komentářích se objevil také názor, že nejdůležitějším standardem je „SQ č. 1 – Cíle a způsoby poskytování sociálních služeb“, protože je základem.“

Potřebnost vzdělávat se v těchto tématech se pohybuje v rozmezí 1,08–1,58.

Nejvíce respondenti potřebují vzdělávat v následujících třech standardech:

1. SQ č. 15 – Stížnosti a kvalitu nebo způsob poskytování sociálních služeb
2. SQ č. 5 – Individuální plánování v průběhu sociální služby
3. SQ č. 2 – Ochrana práv osob

Za nejméně potřebné je považováno vzdělávání v již výše zmíněném SQ č. 8.

Tab. 4. Důležitost/potřebnost témat v oblasti KVALITA SOCIÁLNÍCH SLUŽEB (Zdroj: vlastní)

	Téma	Důležitost (průměr)	Potřebnost (průměr)
1	Příprava na inspekci	1,82	1,70
2	Sebehodnocení	1,71	1,44
3	Metody kvality	1,86	1,62
	Celkový průměr	1,80	1,59

Všechna uvedená témata v této oblasti považují respondenti za důležitá, průměr se pohybuje mezi 1,71–1,86. Jako nejdůležitější téma v této kategorii jsou hodnoceny „Metody kvality“.

Z pohledu samotné vzdělávací potřeby se pak pracovníci potřebují vzdělávat nejvíce v tématu „Příprava na inspekci“. Průměr potřebnosti těchto témat se pohybuje v rozmezí 1,44–1,70.

Kromě uvedených témat je v komentářích doplněno ještě např. téma „zapojení uživatelů do služeb.“

Tab. 5. Důležitost/potřebnost témat v oblasti MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI (Zdroj:vlastní)

	Téma	Důležitost (průměr)	Potřebnost (průměr)
1	Práce s cíli služby	1,85	1,69
2	Práce s malými týmy	1,79	1,63
3	Strategické plánování	1,48	1,48
4	Supervize	1,54	1,35
5	Komunitní plánování	1,13	1,10
6	Motivování malých týmů	1,74	1,64
7	Řešení problémových situací a týmová spolupráce	1,96	1,84
8	Time management	1,64	1,41
9	Fundraising	1,24	1,18
10	Marketing v sociálních službách	1,21	1,12
	Celkový průměr	1,56	1,44

Důležitost témat v oblasti manažerských dovedností se pohybuje v rozmezí 1,13–1,96.

Za nejdůležitější jsou považována tato tři témata:

1. Řešení problémových situací a týmová spolupráce
2. Práce s cíli služby
3. Práce s malými týmy

Za nejméně důležité je považováno téma „Komunitní plánování“.

Potřebnost vzdělávání se pak pohybuje v rozmezí 1,10–1,84. Vzdělávací potřeby téměř korespondují s pořadím důležitosti témat:

1. Řešení problémových situací a týmová spolupráce
2. Práce s cíli služby
3. Motivování malých týmů

Jako čtvrté v pořadí se objevuje potřeba vzdělávání v tématu „Práce s malými týmy“, kdy rozdíl mezi kurzem, který se v potřebnosti nachází na třetím místě je naprosto mizivý.

Za nejméně potřebné je opět považováno vzdělávání v tématu „Komunitní plánování“.

V této kategorii nebyla respondenty vymezena žádná další vzdělávací témata.

Tab. 6. Důležitost/potřebnost témat v oblasti KOMUNIKACE (Zdroj: vlastní)

	Téma	Důležitost (průměr)	Potřebnost (průměr)
1	Verbální a neverbální komunikace	1,98	1,20
2	Komunikační trojúhelník (základy komunikace mezi sociálním pracovníkem, klientem a klientovou rodinou)	1,90	1,40
3	Výcvik v asertivním chování	1,81	1,23
4	Komunikace s klienty se specifickými potřebami	1,82	1,38
5	Komunikace a umění naslouchat	1,84	1,15
6	Sociálně psychologický výcvik	1,61	1,40
7	Syndrom vyhoření	1,78	1,20
8	Stres v práci sociálního pracovníka	1,80	1,33
9	Práce s emocemi v profesním vztahu – jak se vyrovnat s křivdou a pocity viny	1,71	1,33
10	Pozitivní a negativní myšlení ve vztahu ke zdraví – psychosomatika	1,59	1,20
11	Sebepoznávání jako cesta k pochopení druhých	1,72	1,28
12	Stresová zátěž a nácvik relaxačních technik	1,76	1,39
13	Jak zvládnout klienta v duševní krizi	1,80	1,48
	Celkový průměr	1,78	1,31

Z uvedených výsledků vyplývá, že všechna témata v oblasti komunikace jsou respondenty považována za **důležitá** pro praxi sociálních pracovníků. Průměr odpovědí se pohybuje v rozmezí 1,59–1,98.

Jako nejdůležitější byla vyhodnocena následující tři témata:

1. Verbální a neverbální komunikace
2. Komunikační trojúhelník (základy komunikace mezi sociálním pracovníkem, klientem a klientovou rodinou)

3. Komunikace a umění naslouchat

Jako nejméně důležité bylo vyhodnoceno téma „Pozitivní a negativní myšlení ve vztahu ke zdraví – psychosomatika.“

Z výše uvedených výsledků je zřejmé, že i přes velkou důležitost, kterou uvedeným tématům pracovníci přisuzují, jsou jejich samotné vzdělávací potřeby v této kategorii menší.

Průměr **potřebnosti** se pohybuje v rozmezí 1,15–1,48. Nejpotřebnější jsou následující témata:

1. Jak zvládnout klienta v duševní krizi
2. Sociálně psychologický výcvik a Komunikační trojúhelník
3. Stresová zátěž a nácvik relaxačních technik

Za nejméně potřebné vyhodnoceno téma „Komunikace a umění naslouchat“.

U tématu „Komunikace s klienty se specifickými potřebami“ měli respondenti možnost doplnit konkrétní cílovou skupinu klientů. Zpravidla uvedli cílovou skupinu skupinu, se kterou pracují v poskytované službě. Konkrétně se objevovaly tyto kategorie klientů se specifickými potřebami: senioři; zdravotně, tělesně, zrakově, sluchově nebo chronicky postižení klienti; oběti domácího násilí; nekomunikující klient; plačící klient; klienti s demencí; osoby závislé na návykových látkách; klienti v krizi; klienti s duševním onemocněním; klienti s Alzheimerovou nemocí; romské etnikum.

Jako další jeden z respondentů uvedl témata: práce s manipulací, motivační rozhovory, práce s potřebami, riziky a zdroji – vše stupeň 2 (rozhodně důležité, rozhodně potřebuji).

Tab. 7. Důležitost/potřebnost témat v oblasti SPECIFICKÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI (Zdroj: vlastní)

	Téma	Důležitost (průměr)	Potřebnost (průměr)
1	Sociální šetření	1,84	1,37
2	Případové konference	1,57	1,33
3	Sexualita osob se zdravotním postižením	1,00	0,70
4	Aktivizace uživatelů	1,58	1,36
5	Alternativní komunikace	1,45	0,98
6	Arteterapie	0,98	0,76
7	Dramaterapie	0,89	0,65
8	Ergoterapie	0,98	0,76
9	Muzikoterapie	0,96	0,73
10	Bazální stimulace	1,07	0,85
11	Facilitace	1,34	1,26
12	Krizová intervence	1,85	1,51
13	První pomoc pro pracovníky v sociálních službách	1,71	1,32
	Celkový průměr	1,32	1,04

Důležitost témat v oblasti specifických znalostí a dovedností pohybuje v rozmezí 0,89–1,85. Za nejdůležitější témata v této oblasti považují respondenti tato tři témata:

1. Krizová intervence
2. Sociální šetření
3. První pomoc pro pracovníky v sociálních službách

Za nejméně důležité je pak považováno téma „Dramaterapie“.

Kromě předepsaného výčtu témat mohli respondenti doplnit vlastní návrhy, objevily se zde např.: individuální plánování (rozhodně důležité); mediace (málo důležité), motivace (rozhodně důležité) a další, u kterých není uveden stupeň důležitosti: aktivizace uživatelů – senioři; rodina s dětmi v bytové krizi, „CS děti a mládež“.

Potřebnost vzdělávání se v této oblasti pohybuje v rozmezí 0,65–1,51. Největší vzdělávací potřebu mají respondenti v těchto třech tématech:

1. Krizová intervence
2. Sociální šetření
3. Aktivizace uživatelů

První dvě potřeby korespondují s výše uvedenou důležitostí témat, jako nejméně potřebné bylo stejně jako v předchozím případě vyhodnoceno vzdělávání v oblasti „Dramaterapie“.

V dalších potřebných tématech se opakují některá témata, která již byla uvedena: „CS děti a mládež“ (stupeň potřebnosti není uveden), rodiny s dětmi v bytové krizi (málo potřebné).

Tab. 8. Důležitost/potřebnost témat v oblasti OSTATNÍ TÉMATA výše neuvedená (Zdroj: vlastní)

	Téma	Důležitost	Potřebnost
1	Strategické plánování	2	2
2	Komunikace s umírajícím klientem a jeho rodinou (pozůstalými)	2	2
3	Finanční gramotnost	1	1
4	Motivace rodiny ke spolupráci	2	0
5	Rétorika a umění rozhovoru	2	2
6	Hranice a kompetence při práci sociálního pracovníka	2	1
7	Kurz sebeobrany	1	2

Jako poslední byla zařazena kategorie „ostatní témata“, kam mohli respondenti vypsát témata, která nebyla uvedena v žádné z předchozích kategorií. I tady mohli témata ohodnotit na stupnici 0-2, kdy 0 = nedůležité/vůbec nepotřebuji; 1 = málo důležité/potřebuji málo; 2 = rozhodně důležité/rozhodně potřebuji.

Tab. 9. DŮLEŽITOST jednotlivých vzdělávacích oblastí dle kategorií služeb (Zdroj: vlastní)

	Vzdělávací oblast	Celkový průměr	Sociální poradenství	Služby sociální péče	Služby sociální prevence
1	Legislativa	1,48	1,44	1,56	1,55
2	Standardy kvality sociálních služeb	1,81	1,91	1,82	1,80
3	Kvalita sociálních služeb	1,50	1,75	1,86	1,74
4	Manažerské dovednosti	1,56	1,43	1,65	1,63
5	Komunikace	1,78	1,67	1,83	1,76
6	Specifické znalosti a dovednosti	1,32	1,33	1,47	1,42

Tab. 10. POTŘEBA VZDĚLÁVAT SE v jednotlivých vzdělávacích oblastech dle kategorií služeb (Zdroj: vlastní)

	Vzdělávací oblast	Celkový průměr	Sociální poradenství	Služby sociální péče	Služby sociální prevence
1	Legislativa	1,11	1,25	1,31	1,41
2	Standardy kvality sociálních služeb	1,34	1,22	1,47	1,50
3	Kvalita sociálních služeb	1,59	1,42	1,75	1,52
4	Manažerské dovednosti	1,44	1,15	1,59	1,55
5	Komunikace	1,31	1,25	1,48	1,41
6	Specifické znalosti a dovednosti	1,04	1,23	1,38	1,29

Tabulka č. 9 a tabulka č. 10 znázorňují srovnání mezi celkovým průměrem důležitosti/potřebnosti jednotlivých vzdělávacích oblastí s průměrem v jednotlivých základních kategoriích služeb (sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence). Z uvedených výsledků je zřejmé, že rozdíly nejsou nijak zásadní.

Vzhledem k tomu, že zastoupení jednotlivých druhů služeb v těchto kategoriích nebylo rovnoměrné, nevěnovali jsme se hledání hlubších souvislostí mezi preferovanou důležitostí či potřebností jednotlivých témat nebo vzdělávacích oblastí v závislosti na konkrétním druhu služby nebo na kategorii služeb.

4.6 Souhrnné vyhodnocení výsledků

Výsledky dotazníkového šetření lze v návaznosti na stanovené výzkumné otázky shrnout do následujících závěrů:

1. Jaká je míra odborné sociálních pracovníků v Charitách?

Bylo zjištěno, že Charity v olomoucké arcidiecézi disponují odborně způsobilými sociálními pracovníky, jejichž vzdělání koresponduje s požadavky, které pro výkon této profese vymezuje zákon o sociálních službách. Převážně se jedná o pracovníky s vysokoškolským či vyšším odborným vzděláním (Obr. 4).

Nejčastěji studovanými obory, kterými pracovníci způsobilost naplňují, jsou sociální pedagogika a sociální práce (Obr. 5).

Informace získané ve studovaných oborech jsou pracovníky v převážné míře považovány za „většinou dostatečné“ nebo „dostatečné“ (Obr. 6) i přesto si však uvědomují jisté nedostatky a vymezují oblasti, které by potřebovali ve studovaných oborech doplnit jako např. praktické schopnosti a dovednosti, komunikační dovednosti, sociální politika, standardy kvality, individuální plánování, metody sociální práce apod.

2. Jak pracovníci vnímají funkčnost vzdělávacích plánů?

Většina respondentů, kteří se vyjádřili k této otázce (Obr. 7), považuje vzdělávací plány, které mají v jejich organizaci vytvořeny pro svou pozici za funkční (Obr. 8). Pracovníci, kteří se k této problematice vyjádřili negativně, spatřují zásadní problém především v oblasti financí. Sociální sféra je již dlouhodobě podfinancována a z tohoto hlediska není vzdělávání vždy prioritou. Dalším problémem je také např. to, že plány zpravidla nejsou individualizované, jsou vytvářeny pouze rámcově, jsou formální, nejsou kontrolovány a není hodnocena jejich efektivita. Většina těchto pracovníků také uvádí, že nepracuje s dlouhodobými cíli těchto plánů (Obr. 9) a jako jeden z hlavních důvodů uvádí nedostatek času.

3. Které způsoby podpory ke zvyšování kvalifikace ze strany zaměstnavatele v Charitách převládají?

Hlavními způsoby podpory ke zvyšování kvalifikace jsou možnost absolvovat další vzdělávání v pracovní době a úhrada nákladů na vzdělávání. Úhrada vzdělávání je však zpravidla podmíněna účastí pouze na povinném vzdělávání (Obr. 11). Pozitivním zjištěním je fakt, že pracovníci mají zpravidla možnost absolvovat vzdělání i nad rámec povinného zákonného minima (Obr. 12; Obr. 13), pokud to finanční situace služby dovolí. Jedná se pak především o vzdělávání financované z EU.

4. Jaké motivy a způsoby doplňování vzdělání v Charitách převládají?

Hlavním motivem pro doplňování vzdělání je pro většinu respondentů následné zlepšení výsledků jejich práce a dále pak také povinnost vyplývající z legislativy (Obr. 14). Více než 90 % pracovníků si doplňuje vzdělání pro zvýšení kvalifikace i ve svém volném čase (Obr. 15) kdy nejčastější formou je samostudium nebo navštěvování vzdělávacích kurzů (Obr. 16). Nejčastěji si tímto způsobem doplňují vzdělání v oblasti měkkých dovedností, komunikace a psychologie, dále v oblasti legislativy a managementu.

5. Jak si sociální pracovníci představují ideální vzdělávání?

Základem by mělo být především vysokoškolské vzdělání v sociální oblasti, které kromě odborné stránky rozvíjí u pracovníků také stránku osobností, je prakticky zaměřené a zohledňuje potřeby jednotlivců, konkrétních služeb a jejich uživatelů.

6. Jaká konkrétní vzdělávací témata jsou pro sociální pracovníky Charit rozhodně důležitá?

Konkrétní témata vzdělávání byla pro větší přehlednost rozdělena do několika vzdělávacích oblastí, kdy v každé z nich měli pracovníci ohodnotit, na kolik považují jednotlivá témata za důležitá pro praxi sociálního pracovníka. Dle názoru respondentů nejdůležitějšími tématy v oblasti legislativy jsou: zákon o sociálních službách, etika a etické kodexy a legislativní změny v návaznosti na nový občanský zákoník (Tab. 2); v oblasti standardů kvality: standard č. 5, standard č. 4 a standard č. 3 (Tab. 3); v oblasti kvality sociálních služeb: metody kvality (Tab. 4); v oblasti manažerských dovedností: řešení problémových situací a týmová spolupráce, práce

s cíli služby a práce s malými týmy (Tab. 5); v oblasti komunikace: verbální a ne-verbální komunikace, komunikační trojúhelník (základy komunikace mezi sociálním pracovníkem, klientem a klientovou rodinou), komunikace a umění naslouchat (Tab. 6); v oblasti specifických znalostí a dovedností: krizová intervence, sociální šetření a první pomoc pro pracovníky v sociálních službách (Tab. 7).

7. V jakých konkrétních tématech se sociální pracovníci v Charitách rozhodně potřebují vzdělávat?

V jednotlivých oblastech vzdělávání pracovníci označovali, nakolik se v uvedených konkrétních tématech potřebují vzdělávat. Největší potřebu vzdělávat se vnímají pracovníci v oblasti legislativy v těchto tématech: legislativní změny v návaznosti na nový občanský zákoník, dluhová problematika v sociálních službách, zákon o sociálních službách (Tab. 2); v oblasti standardů kvality: standard č. 15, standard č. 5 a standard č. 2 (Tab. 3); v oblasti kvality sociálních služeb: příprava na inspekci (Tab. 4); v oblasti manažerských dovedností: řešení problémových situací a týmová spolupráce, práce s cíli služby, motivování malých týmů (Tab. 5); v oblasti komunikace: jak zvládnout klienta v duševní krizi, sociálně psychologický výcvik, komunikační trojúhelník, stresová zátěž a nácvik relaxačních technik (Tab. 6); v oblasti specifických znalostí a dovedností: krizová intervence, sociální šetření a aktivizace uživatelů (Tab. 7).

4.7 Diskuze

Mužík (2012, s. 195) uvádí, že práce sociálního pracovníka je často fyzicky i psychicky náročná a vyžaduje plné nasazení, dlouhodobou pozornost a přesnost. Sociální pracovník musí dodržovat etické principy a normy a na úkor nastavení pracovního vztahu s klientem se od něj očekává vysoká míra empatie a mnohdy i potlačení jeho osobních zásad a postojů. Z tohoto úhlu pohledu je tedy zřejmé, že kvalitní vzdělání je pro výkon jeho povolání velmi důležité.

Havrdová a Zamykalová (2001, s. 31) uvádí, že na většinu činností v sociálních službách by měl být připraven absolvent studijního oboru, který splňuje minimální standardy vzdělávání v sociální práci. Jedná se o vzdělávání v oblastech filozofie a etika, sociologie, psychologie, teorie a metody sociální práce, odborná praxe, supervize odborné praxe, metody a techniky sociálního výzkumu, právo, sociální politika, sociální patologie, menšinové skupiny, zdraví a nemoc. Výsledky dotazníkového šetření však poukazují na to, že respondenti vnímají ve svém vzdělání, v některých z uvedených oblastí, jisté nedostatky. Nejčastěji jsou tyto nedostatky vnímány v oblastech teorie a metody sociální práce, odborná praxe, právo, sociální politika a sociální patologie. V těchto oblastech si také respondenti nejčastěji doplňují své vzdělání, ať už samostudiem nebo jinou formou vzdělávání. Nejčastěji studovanými obory mezi respondenty patří obor sociální práce a obor sociální pedagogika. Dále pracovníci vystudovali obory: charitní a sociální činnost, speciální pedagogika, sociálně právní činnost, sociální práce, sociální práce a sociální pedagogika, sociální politika. Zpravidla se jedná o vysokoškolské či vyšší odborné vzdělání v uvedených oborech. Z těchto výsledků vyplývá, že všichni pracovníci splňují odbornou způsobilost pro výkon práce sociálního pracovníka, která je vymezena zákonem o sociálních službách (viz kapitola 3.4.).

70 % respondentů uvedlo, že v jejich organizaci mají vytvořené vzdělávací plány, což koresponduje s kritérii Standardu kvality č. 10 (viz kapitola 3.5.2), ve kterém se uvádí, že každý pracovník by měl mít zpracován plán rozvoje, který bude zahrnovat různé formy vzdělávání, výcviků, zapojení do projektů, účast na konferencích a stážích (srov. MPSV, 2008, s. 144).

Téměř všichni respondenti uvedli, že zaměstnavatel podporuje jejich vzdělávání, což je souladu se zásadami efektivního vzdělávání pracovníků sociální sféry (viz kapitola 3.1.2),

kteří vymezila Rada pro rozvoj v sociální práci v metodickém materiálu Průvodce při zjišťování vzdělávacích potřeb pracovníků a vytváření individuálních vzdělávacích plánů pracovníků. Podle něj by měl zaměstnavatel vytvářet podmínky pro vzdělávání pracovníků. Pouze jeden z respondentů uvedl, že jeho zaměstnavatel vzdělávání svých zaměstnanců žádným způsobem nepodporuje.

Pozitivním zjištěním v tomto výzkumu bylo, že rozsah dalšího vzdělávání pracovníků v Charitách často, i přes nepříznivou finanční situaci, která v oblasti sociálních služeb panuje, přesahuje minimální hodinový rámec stanovený zákonem o sociálních službách. Podle něj musí být sociálním pracovníkům umožněno vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin v průběhu roku. Tato situace je umožněna především díky možnosti čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. Rovněž Palán a Langer (2008, s. 89) uvádí, že financování vzdělávání prostřednictvím strukturálních fondů je v poslední době velmi rozšířené.

Převládajícím motivem pro doplňování vzdělávání je pro respondenty především následné zlepšení výsledků jejich práce a povinnost dalšího vzdělávání vyplývající z legislativy. 90 % z nich si však doplňuje vzdělání i ve svém volném čase. Tito pracovníci zpravidla vnímají možnost dále se vzdělávat, jako výhodu, kterou jim jejich zaměstnání nabízí a také jako prostředek k jejich seberealizaci a osobnímu rozvoji. Můžeme tedy konstatovat, že hlediska postojů, které byly vydefinovány ve výzkumu postojů veřejnosti ke vzdělávání z r. 1996 (cit. dle MUŽÍK, 2012, s. 132) patří tito respondenti k jedincům, kteří si uvědomují „všeobecný přínos vzdělávání“. Fakt, že se respondenti často vzdělávají dobrovolně i mimo pracovní proces, je v rozporu s výsledky dalšího výzkumu provedeného v oblasti vzdělávání dospělých v r. 2009. Výsledky výzkumu společnosti Donath-Burson-Marsteller (2009, s. 4) realizovaného ve spolupráci s AIVD ČR a společností Factum Invenio ukazují, že systematicky se vzdělává pouze minimum lidí a jednou z hlavních bariér je nedostatek motivace.

Podle názoru respondentů by mělo „ideální“ vzdělávání sociálních pracovníků zohledňovat potřeby jednotlivců. Jako jeden z nástrojů pro jeho nastavení v Charitách by tedy mohla sloužit poslední část výzkumu uvedeného v této práci, v níž jsme zjišťovali, jaká konkrétní témata považují sociální pracovníci ze svého pohledu za důležitá a ve kterých tématech vnímají svou vlastní potřebu dále se vzdělávat. Konkrétní témata byla rozdělena do několika vzdělávacích oblastí, ve kterých respondenti specifikovali jejich míru důležitosti a po-

třebnosti. Podle Bartoňkové (2006, s. 19) je vzdělávací potřeba „představována jakoukoliv disproporcí mezi znalostmi, dovednostmi, přístupem, porozuměním problému na straně pracovníka a tím, co požaduje pracovní místo nebo co vyplývá z organizačních či jiných změn.“ Podíváme-li se na zrealizované dotazníkové šetření z tohoto úhlu pohledu, pak se v překládané práci nejedná o analýzu vzdělávacích potřeb jako takovou a je třeba získaná data brát pouze jako jeden z prvních kroků pro další analýzu.

V praxi doporučujeme provádět analýzy vzdělávacích potřeb na úrovni jednotlivých Charit, protože aby byla data získaná analýzou opravdu relevantní pro činnost každé z nich, nelze je takto kvantifikovat.

ZÁVĚR

Vzdělávání je proces provázející nás v průběhu celého našeho života, díky kterému získáváme vědomosti, dovednosti, postoje, návyky a odborné kompetence. Tento proces probíhá různými způsoby, ve všech etapách našeho života.

Vzdělávání by mělo být prioritou jak pro člověka samotného, tak pro celou společnost.

To, že je vzdělávání jedním z důležitých faktorů hospodářské a ekonomické prosperity dokazuje fakt, že je nepostradatelnou součástí mezinárodních i národních strategií a koncepcí.

Mezi nejdůležitější vzdělávání, které zabere nejdelší časový úsek, patří bezesporu profesní vzdělávání, které jedinci potřebují pro výkon určitého povolání a pro uplatnění na trhu práce. Takto vzdělání jedinci pak utvářejí základ pro úspěšné, konkurenceschopné a prosperující organizace.

Důležitých důvodů vzdělávání pracovníků v sociální oblasti je celá řada. Vyzdvihněme si však ten nejzákladnější a tím je kvalita poskytovaných sociálních služeb.

Cílem této práce bylo identifikovat vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Charit v olomoucké arcidiecézi prostřednictvím analýzy jejich postojů, názorů a požadavků na vzdělávání. V rámci dotazníkového šetření jsme zjišťovali, jaká je míra odborné způsobilosti sociálních pracovníků, jakým způsobem podporuje zaměstnavatel vzdělávání pracovníků, zda mají pracovníci vytvořeny vzdělávací plány, jestli s nimi pracují, jak si představují ideální vzdělávání, jaká témata považují ze svého pohledu za důležitá a ve kterých z nich se potřebují dále vzdělávat.

Zjistili jsme, že pracovníci v Charitách olomoucké arcidiecéze jsou odborně způsobilí pro výkon práce na pozici sociálního pracovníka. Ve většině Charit jsou vytvořené vzdělávací plány, které zpravidla pracovníci považují za funkční, s dlouhodobými cíli těchto plánů však téměř nepracují. V souladu se zákonnými požadavky, etickým kodexem a zásadami efektivního vzdělávání pracovníků sociální sféry vytváří Charity podmínky pro další vzdělávání svých zaměstnanců. Díky financování vzdělávání z ESF je sociálním pracovníkům umožňováno účastnit se více než 24 hodin v průběhu roku. V závěru výzkumné části jsme specifikovali, která konkrétní témata považují sociální pracovníci za důležitá a ve kterých se potřebují dále vzdělávat.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] Asociace vzdělavatelů v sociální práci. *Minimální standard vzdělávání v sociální práci AVSP* [online]. 2011 [cit. 2014-03-01].
Dostupné z: <http://asvsp.org/standardy.php>
- [3] BARTOŇKOVÁ, Hana. *Projektování vzdělávací akce*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006. ISBN 80-244-1442-2.
- [4] BARTOŇKOVÁ, Hana. *Teorie celoživotního vzdělávání: studijní text pro kombinované studium*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3567-1.
- [5] BARTOŇKOVÁ, Hana. *Projektování vzdělávací akce*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006. ISBN 80-244-1442-2.
- [6] BEDNÁŘOVÁ, Zdena. Lubomír PELECH. *Slabikář sociální práce na ulici: supervize, streetwork, financování*. Brno: Doplněk, 2003. ISBN 80-7239-148-8.
- [7] BUCKLEY, Roger. Jim CAPLE. *Trénink a školení*. Brno: Computer Press, 2004. ISBN 80-251-0358-7.
- [8] ČEPELKA, Oldřich, PALÁN, Zdeněk a SIMOVÁ, Jozefína. *Další vzdělávání v Libereckém kraji: analýza a evaluace poptávky, nabídky a dalšího vývoje*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2012. ISBN 978-80-904531-4-2.
- [9] ČERNIKOVSKÝ, Petr, ed., HNILICA, Jiří, ed. a PASÁČKOVÁ, Eva, ed. *Národní kvalifikační rámec terciárního vzdělávání České republiky. 2. díl, Oblasti vzdělávání*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2012. ISBN 978-80-87601-10-5.
- [10] DONATH-BURSON-MARSTELLER. *Vzdělávání dospělých v ČR. Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti*. [online]. 2009 [cit. 2014-03-09].
Dostupné z: <http://www.dbm.cz/pruzkumy/127-vzdelavani-dospelych-v-cr>

- [11] Education and training 2020. *Nové desetiletí evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy* [online]. 2010 [cit. 2014-03-16].
Dostupné z: <http://www.et2020.cz/cs/evropska-spoluprace-vzdelavani-odborna-priprava>
- [12] Evropská komise. *Memorandum celoživotního učení: Pracovní materiál Evropské komise* [online]. In: Zpravodaj Odborné vzdělávání v zahraničí. Příloha II. NÚOV, 2011 [cit. 2014-02-16].
Dostupné z:
<http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2001/ZP01PIIa.pdf>
- [13] HAVRDOVÁ, Zuzana. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5.
- [14] HAVRDOVÁ, Zuzana. Lenka ZAMYKALOVÁ. *Profesní struktura a kvalifikační předpoklady pracovníků v sociálních službách* [online]. Praha: VÚSP, 2001 [cit. 2014-01-04].
Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Profes.pdf>
- [15] HRDÁ, Jana. *Manažer v sociálních službách: studijní podklady ke kurzu. Modul č. 1, Standardy v sociální péči*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2007. ISBN 978-80-7041 – 393-7.
- [16] Charita Česká republika. *Poslání Charity* [online]. © 2014 [cit. 2014-03-21].
Dostupné z: <http://www.charita.cz/o-charite/nase-poslani/>
- [17] Charita Česká republika. *Jak pomáháme* [online]. © 2014 [cit. 2014-03-21].
Dostupné z: <http://www.charita.cz/jak-pomahame/>
- [18] Charita Česká republika. *Z historie*. [online]. © 2014 [cit. 2014-03-21].
Dostupné z: <http://www.charita.cz/o-charite/z-historie/>
- [19] Charita Česká republika. *Organizační struktura*. [online]. © 2014 [cit. 2014-03-21].
Dostupné z: <http://www.charita.cz/o-charite/organizacni-struktura/>

- [20] KOLEKTIV AUTORŮ. *Standardy kvality sociálních služeb – výkladový sborník pro poskytovatele*. Praha: MPSV, 2008.
- [21] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.
- [22] KRYŠTOF, Pavel. *Další vzdělávání v kontextu firemních praxí*. In: TROJAN, Jakub, ed. a ZDRÁHALOVÁ, Pavla, ed. *Cílené další profesní vzdělávání: konkrétní cíl - konkrétní výsledky: sborník příspěvků z konference k projektu "Podpora nabídky vzdělávacích programů"*. Brno: Tribun EU, 2012. ISBN 978-80-263-0236-0.
- [23] MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0.
- [24] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Standardy kvality sociálních služeb. Výkladový sborník pro poskytovatele*. [online]. 2008 [cit. 2014-02-23].
Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf
- [25] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Standardy kvality sociálních služeb* [online]. 2009 [cit. 2014-02-23].
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5963>
- [26] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Doprovodný text k pracovnímu dokumentu odborného kolegia pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících a profesní komoře (profesní zákon)* [online]. 2014 [cit. 2014-03-02].
Dostupné z:
http://www.socialniprace.cz/soubory/Doprovodny_text_k_pracovnimu_dokumentu_profesni_zakon_FINAL.pdf
- [27] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Pracovní dokument odborného kolegia pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících a profesní komoře (profesní zákon)* [online]. 2014 [cit. 2014-03-02].
Dostupné z:
http://www.socialniprace.cz/soubory/Pracovni_dokument_profesni_zakon_FINAL.pdf

- [28] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Bílá kniha [online]. Praha: 2001 [cit.2014-02-16].
Dostupné z: <http://aplikace.msmt.cz/pdf/bilakniha.pdf>
- [29] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Strategie celoživotního učení* [online]. Praha: 2007 [cit.2014-02-16].
Dostupné z: msmt.cz/file/9911_1_1/download/
- [30] Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy. *Evropská spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě* [online]. © 2013 – 2014 [cit. 2014-03-16].
Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/evropska-spoluprace-ve-vzdelavani-a-odborne-priprave>
- [31] MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-581-6.
- [32] MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.
- [33] PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Praha: DAHA, 1997. ISBN 80-902232-1-4.
- [34] PALÁN, Zdeněk. *Další vzdělávání ve světě změn*. Praha: UJAK, 2007. ISBN 978-80-86723-31-0.
- [35] PALÁN, Zdeněk. Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: UJAK, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- [36] Rada pro rozvoj sociální práce. *Další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Průvodce při zjišťování vzdělávacích potřeb a vytváření individuálních vzdělávacích plánů pracovníků* [online]. © 2011 [cit.2014-02-16].
Dostupné z: <http://www.rarosp.cz/dalsi-vzdelavani.html>
- [37] TURECKIOVÁ, Michaela. Jaroslav VETEŠKA. *Význam a rozvoj dalšího profesního vzdělávání*. In: VETEŠKA, Jaroslav et al. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího*

- profesního vzdělávání*. Praha: Česká andragogice společnost, 2013. ISBN 978-80-905460-0-4.
- [38] ZDRÁHALOVÁ, Pavla. *Další vzdělávání a scházející motivace*. In: TROJAN, Jakub, ed. a ZDRÁHALOVÁ, Pavla, ed. *Cílené další profesní vzdělávání: konkrétní cíl - konkrétní výsledky: sborník příspěvků z konference k projektu "Podpora nabídky vzdělávacích programů"*. Brno: Tribun EU, 2012. ISBN 978-80-263-0236-0.
- [39] VETEŠKA, Jaroslav. *Celoživotní vzdělávání a učení v andragogickém kontextu*. In: VETEŠKA, Jaroslav et al. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: UJAK, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.
- [40] *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004 [cit. 2014-03-09].
Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
- [41] *Zákon o sociálních službách* [online]. 2006 [cit. 2014-02-09].
Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13640/z_108_2006.pdf
- [42] *Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů* (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) [online]. 2006 [cit. 2014-03-09].
Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-179#cast1>
- [43] *Zákon zákoník práce* [online]. 2006 [cit. 2014-03-09].
Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>
- [44] Český institut pro supervizi. *Kdo je supervizor* [online]. © 2006 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: <http://www.supervize.eu/supervizori/kdo-je-supervizor/>
- [45] Český statistický úřad. *Vzdělávání dospělých. Výstupy ze šetření Adult Education Survey 2011* [online] 2013 [cit. 2014-03-09].
Dostupné z:
[http://www.czso.cz/csu/2013ediciplan.nsf/t/710023991A/\\$File/331313.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013ediciplan.nsf/t/710023991A/$File/331313.pdf)

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ACHO	Arcidiecézní charita Olomouc
AIVD ČR	Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR
ASVSP	Asociace vzdělavatelů v sociální práci
č.	číslo
ČR	Česká republika
ČIS	Český institut pro supervizi
EU	Evropská unie
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System (mezinárodně srovnatelný kreditní systém)
ET 2020	Education and Trainig 2020 (Evropská spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě)
CH ČR	Charita Česká republika
MPSV	Ministerstvo práce a sociální věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
např.	například
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
Obr.	obrázek
RAROSP	Rada pro rozvoj sociální práce
resp.	respektive
Sb.	Sbírka zákonů České republiky
SQ	Standard kvality sociálních služeb
Tab.	tabulka
tzv.	takzvaný
UNESCO	Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Počet respondentů dle délky praxe na pozici sociálního pracovníka	46
Obr. 2. Struktura respondentů dle druhu poskytované sociální služby	46
Obr. 3. Struktura hlavních cílových skupin uživatelů služeb.	48
Obr. 4. Odborná způsobilost - nejvyšší dosažené vzdělání.	52
Obr. 5. Odborná způsobilost – studovaný obor.	53
Obr. 6. Dostatečnost/nedostatečnost informací získaných v rámci studia.....	54
Obr. 7. Vytvoření vzdělávacích plánů pro pozici sociálního pracovníka	56
Obr. 8. Funkčnost vzdělávacích plánů.	57
Obr. 9. Práce s dlouhodobými cíli vzdělávacích plánů.....	58
Obr. 10. Specifický vzdělávací program v rámci poskytované služby	59
Obr. 11. Způsob podpory vzdělávání zaměstnanců ze strany zaměstnavatele	60
Obr. 12. Absolvování více než 24 hodin dalšího vzdělávání požadovaného zákonem o sociálních službách.....	61
Obr. 13. Počet hodin absolvovaného vzdělávání nad rámec zákonného minima.....	62
Obr. 14. Důvody doplňování vzdělání.	63
Obr. 15. Doplňování vzdělání pro zvýšení kvalifikace ve volném čase	64
Obr. 16. Způsoby doplňování vzdělání.....	64

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Struktura dalších cílových skupin uživatelů služeb.....	49
Tab. 2. Důležitost/potřebnost témat v oblasti LEGISLATIVA.	70
Tab. 3. Důležitost/potřebnost témat v oblasti STANDARDY KVALITY SOCIÁLNÍCH SLUŽEB (SQ).	72
Tab. 4. Důležitost/potřebnost témat v oblasti KVALITA SOCIÁLNÍCH SLUŽEB.	73
Tab. 5. Důležitost/potřebnost témat v oblasti MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI.	74
Tab. 6. Důležitost/potřebnost témat v oblasti KOMUNIKACE.	75
Tab. 7. Důležitost/potřebnost témat v oblasti SPECIFICKÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI.	77
Tab. 8. Důležitost potřebnost témat v oblasti OSTATNÍ TÉMATA výše neuvedená.	78
Tab. 9 DŮLEŽITOST jednotlivých vzdělávacích oblastí dle základních kategorií služeb.	79
Tab. 10. POTŘEBA VZDĚLÁVAT SE v jednotlivých vzdělávacích oblastech dle kategorií služeb.	80

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Dotazník k analýze vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků Charit v olomoucké arcidiecézi

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK K ANALÝZE VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ CHARIT V OLOMOUCKÉ ARCIDIECÉZI

Vážená paní, vážený pane,

jmenuji se Michaela Kotěšovská a jsem studentkou 2. ročníku navazujícího magisterského studia oboru sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně.

V rámci ukončení studia píšou diplomovou práci na téma „Vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Charit v olomoucké arcidiecézi“ a touto cestou se na Vás dovoluji obrátit s prosbou o vyplnění dotazníku sloužícího pro získání podkladů pro výše uvedenou práci.

V případě jakýchkoliv dotazů mě neváhejte kontaktovat na telefonním čísle 608 444 360 , nebo na e-mailu kotesovska@vcvscr.cz.

Děkuji za Váš čas a vstřícnost

Michaela Kotěšovská

1. Jak dlouho pracujete na pozici sociálního pracovníka? Prosím, uveďte počet let:

2. Uveďte prosím, v jaké sociální službě pracujete

Můžete označit více variant

- § 37 – odborné sociální poradenství
- § 39 – osobní asistence
- § 40 – pečovatelská služba
- § 41 – tísňová péče
- § 42 – průvodcovské a předčitatelské služby
- § 43 – podpora samostatného bydlení
- § 44 – odlehčovací služby
- § 45 – centra denních služeb
- § 46 – denní stacionáře

- § 47 – týdenní stacionáře
- § 48 – domovy pro osoby se zdravotním postižením
- § 49 – domovy pro seniory
- § 50 – domovy se zvláštním režimem
- § 51 – chráněné bydlení
- § 52 – sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče
- § 54 – raná péče
- § 55 – telefonická krizová pomoc
- § 56 – tlumočnické služby
- § 57 – azylové domy
- § 58 – domy na půl cesty
- § 59 – kontaktní centra
- § 60 – krizová pomoc
- § 60a – intervenční centra
- § 61 – nízkoprahová denní centra
- § 62 – nízkoprahová zařízení pro děti a mládež
- § 63 – noclehárny
- § 64 – služby následné péče
- § 65 – sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi
- § 66 – sociálně aktivizační služby pro seniory a pro osoby se zdravotním postižením
- § 67 – sociálně terapeutické dílny
- § 68 – terapeutické komunity

- § 69 – terénní programy
- § 70 – sociální rehabilitace

2a. Vyberte Hlavní cílovou skupinu uživatelů, se kterou pracujete
Vyberte ze seznamu

2b. Označte Další cílové skupiny uživatelů, se kterými pracujete

Můžete označit více variant

- děti a mládež ve věku od 6 do 26 let ohrožené společensky nežádoucími jevy
- imigranti a azylanti
- oběti domácího násilí
- oběti obchodu s lidmi
- oběti trestné činnosti
- osoby bez přístřeší
- osoby do 26 let věku opouštějící školská zařízení pro výkon ústavní péče
- osoby komerčně zneužívané
- osoby ohrožené závislostí nebo závislé na návykových látkách
- osoby s chronickým duševním onemocněním
- osoby s chronickým onemocněním
- osoby s mentálním postižením
- osoby s tělesným postižením
- osoby se sluchovým postižením

- osoby se zdravotním postižením
- osoby se zrakovým postižením
- osoby s jiným zdravotním postižením
- osoby v krizi
- osoby žijící v sociálně vyloučených komunitách
- osoby, které vedou rizikový způsob života nebo jsou tímto způsobem života ohroženy
- pachatelé trestné činnosti
- rodiny s dítětem/ dětmi
- senioři
- etnické skupiny

3a. Jaká je Vaše odborná způsobilost pro výkon práce sociálního pracovníka?

Nejvyšší dosažené vzdělávání

- Vyšší odborné vzdělání.
- Vysokoškolské vzdělání
- Absolvování akreditovaných kurzů v rozsahu nejméně 200 hodin
- Jiné:

3b. Jaká je Vaše odborná způsobilost pro výkon práce sociálního pracovníka?

Prosím specifikujte obor.

- sociální práce a sociální pedagogika
- sociální pedagogika
- sociální a humanitární práce
- sociální práce

- sociálně právní činnost
- charitní a sociální činnost
- sociální politika
- sociální péče
- speciální pedagogika

4. Informace získané v rámci studia považujete vzhledem ke své práci na pozici sociálního pracovníka za:

- Dostatečné
- Většinou dostatečné
- Většinou nedostatečné (Prosím specifikujte níže, jakou oblast byste potřeboval/-a doplnit):
- Nedostatečné (Prosím specifikujte níže, jakou oblast byste potřeboval/-a doplnit):

Prosím specifikujte, jakou oblast byste potřeboval/-a doplnit

5. Máte v organizaci pro Vaši pozici vytvořeny vzdělávací plány?

V případě odpovědi ANO, vyplňte, prosím, i otázky 5a a 5b. V případě odpovědi NE nebo NEVÍM, pokračujte otázkou č. 6.

- Ano, vzdělávací plány máme vytvořeny
- Ne, vzdělávací plány nemáme vytvořeny
- Nevím, zda máme vytvořeny vzdělávací plány

5a. Myslíte si, že jsou vytvořené plány funkční?

Vyplňte pouze v případě, že jste na předchozí otázku č. 5 odpověděli ANO.

- Ano
- Ne (prosím, specifikujte níže proč):

Proč dle Vašeho názoru nejsou vytvořené plány funkční?

5b. Pracujete s dlouhodobými cíli těchto vzdělávacích plánů?

Vyplňte pouze v případě, že jste na předchozí otázku č. 5 odpověděli ANO.

- Ano
- Ne (prosím, specifikujte níže proč):

Proč dle Vašeho názoru nepracujete s dlouhodobými cíli těchto vzdělávacích plánů?

6. Máte v rámci poskytované sociální služby nastavený nějaký specifický vzdělávací program, který musí absolvovat každý pracovník?

Např. pracujete s konceptem bazální stimulace, pracujete s konceptem práce zaměřené na člověka apod.

- Ano (prosím, specifikujte níže jaký)
- Ne
- Nevím

Jaký specifický vzdělávací program, který musí absolvovat každý pracovník, máte v rámci poskytované sociální služby nastavený?

7. Jakým způsobem podporuje Váš zaměstnavatel vzdělávání svých zaměstnanců?

Můžete označit více variant.

- Žádným
- Umožňuje vzdělávání v pracovní době
- Hradí část nákladů na vzdělávání
- Hradí náklady v plné výši, ale jen v případě povinných kurzů
- Hradí náklady na vzdělávání v plné výši

- Jiné:

8. Absolvujete v průběhu roku více než 24 hodin dalšího vzdělávání požadovaného zákonem č. 108/2006 Sb?

- Ano (uved'te prosím níže rozsah):
- Ne (specifikujte prosím níže důvod):

Komentář k otázce č. 8

9. Vzdělání si doplňujete, protože:

Můžete označit více variant

- je to zákonná povinnost
- to vede ke zlepšení výsledků práce
- je to benefit k Vaší práci
- je to prostředek k udržení pracovního místa
- Jiné:

10. Doplníte si vzdělání pro zvýšení kvalifikace dobrovolně i ve svém volném čase?

V případě odpovědi ANO, odpovězte, prosím, i na podotázku č. 10a. V případě odpovědi NE pokračujte otázkou č. 11.

- NE, vzdělání si žádným způsobem nedoplňuji
- ANO, vzdělání si doplňuji

10a. Vyberte způsob, kterým si vzdělání doplňujete (můžete zvolit více variant):

Vyplňte pouze v případě, že jste na předchozí otázku č. 10 odpověděli ANO.

- samostudiem (např. četbou odborných časopisů a literatury)
- prezenčním (denním) studiem ve škole
- distančním či večerním studiem ve škole

- v kurzech
- Jiné:

Prosím uveďte oblasti, ve kterých si vzdělání doplňujete:

11. Jak si představujete ideální vzdělávání sociálního pracovníka?

Prosím popište (max. 3 věty):

12a. Prosím označte témata vzdělávání v oblasti LEGISLATIVA, která POVAŽUJETE pro praxi sociálního pracovníka za DŮLEŽITÁ.

Můžete označit více variant

	2 rozhodně důležité	1 málo důležité	0 nedůležité
Zákon o sociálních službách (prosím vypište níže konkrétní oblast)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etika a etické kodexy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dávky pro osoby se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dávky státní sociální podpory	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Příspěvek na péči	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 rozhodně důležité 1 málo důležité 0 nedůležité

Ochrana dětí zane- dbávaných, zneuží- vaných	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opatrovnictví	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Legislativní změny v návaznosti na nový občanský zákoník (prosím vypište níže kon- krétní oblast)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vybrané meziná- rodní dokumenty v péči o rodinu a děti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Náhradní rodinná péče	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Právní odpověd- nost poskytovatele sociálních služeb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sociálně – právní ochrana dětí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dluhová problema- tika v sociálních službách	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zákon o sociálních službách (prosím vypište konkrétní oblast):

Legislativní změny v návaznosti na nový občanský zákoník (prosím vypište konkrétní oblast):

Jiné (prosím specifikujte):

V případě potřeby vypište téma výše neuvedené a jeho stupeň důležitosti na stupnici 0 - 2

12b. Prosím označte témata vzdělávání v oblasti LEGISLATIVA, ve kterých se POTŘEBUJETE DÁLE VZDĚLÁVAT.

Můžete označit více variant

	2 rozhodně potřebuji	1 potřebuji málo	0 vůbec nepotřebuji
Zákon o sociálních službách (prosím vypište níže konkrétní oblast)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etika a etické kodexy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dávky pro osoby se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dávky státní sociální podpory	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Příspěvek na péči	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ochrana dětí zanedbávaných, zneuží-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 rozhodně potřebuji

1 potřebuji málo

0 vůbec nepotřebuji

vaných

Opatrovnictví

Legislativní změny

v návaznosti na

nový občanský

zákoník (prosím

vypište níže kon-

krétní oblast)

Vybrané meziná-

rodní dokumenty v

péči o rodinu a děti

Náhradní rodinná

péče

Právní odpověd-

nost poskytovatele

sociálních služeb

Sociálně – právní

ochrana dětí

Dluhová problema-

tika v sociálních

službách

Zákon o sociálních službách (prosím vypište konkrétní oblast):

Legislativní změny v návaznosti na nový občanský zákoník (prosím vypište konkrétní oblast):

Jiné (prosím specifikujte):

V případě potřeby vypište téma výše neuvedené a jeho stupeň potřeby na stupnici 0 - 2

12c. Prosím označte témata vzdělávání v oblasti STANDARDY KVALITY SOCIÁLNÍCH SLUŽEB, která POVAŽUJETE pro praxi sociálního pracovníka za DŮLEŽITÁ.

Můžete označit více variant

	2 rozhodně důležité	1 málo důležité	0 nedůležité
Standard č. 2 – Ochrana práv osob	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Standard č. 3 – Jednání se zájemcem o sociální službu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Standard č. 4 – Smlouva o poskytování sociální služby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Standard č. 5 – Individuální plánování v průběhu sociální služby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	2 rozhodně důležité	1 málo důležité	0 nedůležité
Standard č. 6 – Dokumentace o poskytování soci- ální služby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Standard č. 7 – Stížnosti na kvalitu nebo způsob po- skytování sociál- ních služeb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Standard č. 8 – Návaznost posky- tované sociální služby na další dostupné zdroje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Standard č. 15 – Zvyšování kvality sociální služby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12d. Prosím označte témata vzdělávání v oblasti STANDARDY KVALITY SOCIÁLNÍCH SLUŽEB, ve kterých se POTŘEBUJETE DÁLE VZDĚLÁVAT.

Můžete označit více variant

	2 rozhodně potřebuji	1 potřebuji málo	0 vůbec nepotřebuji
Standard č. 2 – Ochrana práv osob	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Standard č. 3 – Jednání se zájem-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	2 rozhodně potřebuji	1 potřebuji málo	0 vůbec nepotřebuji
cem o sociální službu			
Standard č. 4 - Smlouva o poskytování sociální služby	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Standard č. 5 - Individuální plánování v průběhu sociální služby	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Standard č. 6 - Dokumentace o poskytování sociální služby	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Standard č. 7 - Stížnosti na kvalitu nebo způsob poskytování sociálních služeb	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Standard č. 8 - Návaznost poskytované sociální služby na další dostupné zdroje	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Standard č. 15 -	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

2 rozhodně potřebuji 1 potřebuji málo 0 vůbec nepotřebuji

Zvyšování kvality
sociální služby

12e. Prosím označte témata vzdělávání v oblasti KVALITA SOCIÁLNÍCH SLUŽEB, která POVAŽUJETE pro praxi sociálního pracovníka za DŮLEŽITÁ

Můžete označit více variant

	2 rozhodně důležité	1 málo důležité	0 nedůležité
Příprava na inspekci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sebehodnocení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Metody kvality	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jiné (prosím specifikujte):

V případě potřeby vypište téma výše neuvedené a jeho stupeň důležitosti na stupnici 0 - 2

12f. Prosím označte témata vzdělávání v oblasti KVALITA SOCIÁLNÍCH SLUŽEB, ve kterých se POTŘEBUJETE DÁLE VZDĚLÁVAT.

Můžete označit více variant

	2 rozhodně potřebuji	1 potřebuji málo	0 vůbec nepotřebuji
Příprava na inspekci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sebehodnocení	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	2 rozhodně potřebuji	1 potřebuji málo	0 vůbec nepotřebuji
Metody kvality	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jiné (prosím specifikujte):

V případě potřeby vypište téma výše neuvedené a jeho stupeň potřeby na stupnici 0 - 2

12g. Prosím označte témata vzdělávání v oblasti MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI, která POVAŽUJETE pro praxi sociálního pracovníka za DŮLEŽITÁ.

Můžete označit více variant

	2 rozhodně důležitá	1 málo důležitá	0 nedůležitá
Práce s cíli služby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Práce s malými týmy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategické plánování	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervize	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komunitní plánování	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivování malých týmů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Řešení problémových situací a týmová spolupráce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	2 rozhodně důležitá	1 málo důležitá	0 nedůležitá
Time management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fundraising	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing v sociálních službách	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jiné (prosím specifikujte):

V případě potřeby vypište téma výše neuvedené a jeho stupeň důležitosti na stupnici 0 - 2

12h. Prosím označte témata vzdělávání v oblasti MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI, ve kterých se POTŘEBUJETE DÁLE VZDĚLÁVAT.

Můžete označit více variant

	2 rozhodně potřebuji	1 potřebuji málo	0 vůbec nepotřebuji
Práce s cíli služby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Práce s malými týmy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategické plánování	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervize	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komunitní plánování	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivování malých	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	2 rozhodně potřebuji	1 potřebuji málo	0 vůbec nepotřebuji
týmů			
Řešení problémových situací a týmová spolupráce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Time management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fundraising	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing v sociálních službách	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jiné (prosím specifikujte):

V případě potřeby vypište téma výše neuvedené a jeho stupeň potřebnosti na stupnici 0 - 2

12i. Prosím označte témata vzdělávání v oblasti KOMUNIKACE, která POVAŽUJETE pro praxi sociálního pracovníka za DŮLEŽITÁ.

Můžete označit více variant

	2 rozhodně důležité	1 málo důležité	0 nedůležité
Verbální a neverbální komunikace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komunikační trojúhelník (základy komunikace mezi sociálním pracovníkem, klientem a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 rozhodně důležité 1 málo důležité 0 nedůležité

klientovou rodinou)

Výcvik v asertivním chování



Komunikace s klienty se specifickými potřebami (níže prosím specifikujte cílovou skupinu klientů)



Komunikace a umění naslouchat



Sociálně psychologický výcvik



Syndrom vyhoření



Stres v práci sociálního pracovníka



Práce s emocemi v profesním vztahu – jak se vyrovnat s křivdou a pocity viny



Pozitivní a negativní myšlení ve vztahu ke zdraví -



2 rozhodně důležité 1 málo důležité 0 nedůležité

psychosomatika

Sebepoznávání

jako cesta k pochopení druhých

Stresová zátěž a ncvik relaxačních technik

Jak zvládnout klienta v duševní krizi

Komunikace s klienty se specifickými potřebami (prosím specifikujte konkrétní cílovou skupinu)

Jiné (prosím specifikujte)

V případě potřeby vypište téma výše neuvedené a jeho stupeň důležitosti na stupnici 0 - 2

12j. Prosím označte témata vzdělávání v oblasti KOMUNIKACE, ve kterých se POTŘEBUJETE DÁLE VZDĚLÁVAT.

Můžete označit více variant

2 rozhodně potřebuji 1 potřebuji málo 0 vůbec nepotřebuji

Verbální a neverbální komunikace

Komunikační troj-

2 rozhodně potřebuji

1 potřebuji málo

0 vůbec nepotřebuji

úhelník (základy komunikace mezi sociálním pracovníkem, klientem a klientovou rodinou)

Výcvik v asertivním chování



Komunikace s klienty se specifickými potřebami (níže prosím specifikujte cílovou skupinu klientů)



Komunikace a umění naslouchat



Sociálně psychologický výcvik



Syndrom vyhoření



Stres v práci sociálního pracovníka



Práce s emocemi v profesním vztahu – jak se vyrovnat s křivdou a pocity



2 rozhodně potřebuji

1 potřebuji málo

0 vůbec nepotřebuji

viny

Pozitivní a negativní myšlení ve vztahu ke zdraví - psychosomatika

Sebepoznávání

jako cesta k pochopení druhých

Stresová zátěž a nácvik relaxačních technik

Jak zvládnout klienta v duševní krizi

Jiné (prosím specifikujte):

V případě potřeby vypište téma výše neuvedené a jeho stupeň potřebnosti na stupnici 0 - 2

12k. Prosím označte témata vzdělávání v oblasti SPECIFICKÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI, která POVAŽUJETE pro praxi sociálního pracovníka za DŮLEŽITÁ.

Můžete označit více variant

2 rozhodně důležité

1 málo důležité

0 nedůležité

Sociální šetření

2 rozhodně důležité 1 málo důležité 0 nedůležité

Případové konference

Sexualita osob se zdravotním postižením

Aktivizace uživatelů (níže prosím specifikujte cílovou skupinu uživatelů):

Alternativní komunikace

Arteterapie

Dramaterapie

Ergoterapie

Muzikoterapie

Bazální stimulace

Facilitace

Krizová intervence

První pomoc pro pracovníky v sociálních službách

Jiné (prosím specifikujte):

V případě potřeby vypište téma výše neuvedené a jeho stupeň důležitosti na stupnici 0 - 2

121. Prosím označte témata vzdělávání v oblasti SPECIFICKÉ ZNALOSTI A DOVEDNOSTI, ve kterých se POTŘEBUJTE DÁLE VZDĚLÁVAT.

Můžete označit více variant

	2 rozhodně potřebuji	1 potřebuji málo	0 vůbec nepotřebuji
Sociální šetření	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Případové konference	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexualita osob se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktivizace uživatelů (níže prosím specifikujte cílovou skupinu uživatelů):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alternativní komunikace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arteterapie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dramaterapie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ergoterapie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muzikoterapie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	2 rozhodně potřebuji	1 potřebuji málo	0 vůbec nepotřebuji
Bazální stimulace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Facilitace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krizová intervence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
První pomoc pro pracovníky v sociálních službách	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jiné (prosím specifikujte)

V případě potřeby vypište téma výše neuvedené a jeho stupeň potřebnosti na stupnici 0 - 2

12m. OSTATNÍ témata výše neuvedená

Prosím vypište další témata dle Vašich potřeb a na stupnici 0-2 uvěďte nakolik je považujete za důležitá pro praxi sociálního pracovníka a nakolik se v nich potřebujete dále vzdělávat. Např. "první pomoc" (důležitost 2, potřeba 1)