

**Pražská vysoká škola psychosociálních studií**



**Profesní vzdělávání sociálních pracovníků  
a pracovníků v sociálních službách**

Bc. Alena Ohemová

**Diplomová práce**

Studijní program: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii - Navazující magisterské studium

vedoucí práce: doc. PaedDr. Slavomír Laca, PhD.

**Praha 2019**

**Prague College of Psychosocial Studies**

**Professional Training of Social Workers  
and Social Services Workers**

Bc. Alena Ohemová

Diploma Thesis

Diploma Thesis Work Supervisor: doc. PaedDr. Slavomír Laca, PhD.

**Praha 2019**

## **Anotace**

Předkládaná diplomová práce se zabývá celoživotním vzděláváním sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Teoretická část práce mapuje současný stav dalšího vzdělávání v oboru sociální práce v České republice, konkrétně legislativu a další normy a související oblasti, obsahující požadavek celoživotního vzdělávání, dále také navrhované změny oblasti dalšího profesního vzdělávání. Jiný pohled nabízí i reflektovaná vlastní dlouholetá zkušenost diplomantky v pozici vzdělavatele v sociální oblasti. Šetření realizované kvantitativní metodou představuje druhou část práce a výzkum je cílený na zjištění a deskripci faktorů, které významně modelují stav celoživotního vzdělávání v sociální práci. Zkoumání postojů a zkušeností s profesním vzděláváním, a to výhradně perspektivou samotných pracovníků, je nosným tématem a obsahem předkládané práce.

**Klíčová slova:** celoživotní vzdělávání, výkon sociální práce, kompetence pracovníků, profesní etika, sociální politika.

## **Abstract**

This diploma thesis deals with lifelong learning of social workers and workers in social services. Theoretical part of this thesis describes the current situation of adult education of social work in the Czech Republic, specifically legislation and other standards and related processes containing the requirement of lifelong learning, as well as proposed changes of further professional education. The author's own long-term experience with the position of educator for social work is reflected in this thesis and it brings moreover a different perspective. The quantitative research method represents the second part of this thesis and the research investigation is focused on detection and describing the factors that significantly create lifelong learning in social work. The exploration of attitudes and experiences with education of professional fields, exclusively by the perspective of the workers themselves, is the main topic and contain of this thesis.

**Key words:** lifelong learning, performance of social work, competence of workers, professional ethics, social policy.

### **Prohlášení:**

1. Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne .....

Podpis .....

## **Poděkování**

Poděkování patří všem pracovníkům, kteří se s ochotou a vstřícností zúčastnili dotazníkového šetření a vytvořili zdroj cenných informací použitých v diplomové práci.

Velký dík patří společnosti BFZ o.p.s., za laskavé poskytnutí některých interních informací včetně umožnění sběru dat pro výzkumnou část diplomové práce na své půdě, v rámci vzdělávacích akcí společností BFZ pořádaných. Poděkování je také výrazem spokojenosti s dosavadní spoluprací.

Konečně poděkování patří doc. PaedDr. Slavomíru Lacovi, PhD., vedoucímu diplomové práce nejen za jeho odborné vedení, ale také za trpělivost a velkorysost.

## Obsah

Úvod.....	7
Teoretická část .....	10
1 Charakteristika profesního vzdělávání .....	10
1.1 Vzdělávání v sociální práci jako požadavek odborné způsobilosti sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách .....	14
1.2 Charakteristika akreditovaných programů MPSV pro další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách.....	18
1.3 Supervize sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách.....	21
1.4 Vývojové tendence Národní strategie rozvoje sociálních služeb na období 2016–2025 a další profesní vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách.....	25
2 Charakteristika sociálního pracovníka.....	30
2.1 Kompetence sociálních pracovníků .....	32
2.2 Profese sociálních pracovníků.....	35
2.3 Etický kodex sociálních pracovníků .....	39
3 Charakteristika pracovníka v sociálních službách.....	42
3.1 Kompetence pracovníků v sociálních službách.....	43
3.2 Profese pracovníků v sociálních službách.....	45
Výzkumná část .....	48
4 Spolupráce s akreditovaným vzdělavatelem v oblasti sociální práce .....	48
5 Empirické šetření mezi sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách.....	50
5.1 Cíl výzkumu a stanovení hypotéz .....	51
5.2 Metodika šetření.....	52
6 Analýza dat a ověření hypotéz.....	54
6.1 Základní charakteristika osloveného vzorku .....	54
6.2 Verifikace hypotéz .....	57
6.3 Shrnutí výsledků.....	65
Závěr .....	74
Použitá literatura a další zdroje: .....	77
Seznam příloh: .....	83

## Úvod

Dynamika společenského vývoje posledních let přináší řadu sociálních problémů a událostí, jejichž řešení je podmíněno vysoce odbornými intervencemi z pozice sociální práce. Složitě sociální problémy vyžadují často mnohaúrovňovou intervenci v rámci multidisciplinárního přístupu. Zvyšuje se riziko sociální exkluze některých skupin obyvatel. Nezanedbatelné jsou významné změny v demografické struktuře obyvatelstva, a to hlavně nárůst počtu osob v seniorském věku, vyžadujících dostupné a kvalitní sociální služby. Sociální práce je oborově i odborně velmi rozsáhlá činnost a pro pomáhající pracovníky plyne poměrně značné množství povinností, jejichž naplňování vyžaduje osvojení si mnoha dovedností z různých oborů.

Uchopení problematiky profesního vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách je primárně zacíleno na profesionalizaci sociální práce, zvyšování odborných kompetencí pracovníků, neboť pouze kvalifikovaný a erudovaný personál a samozřejmě i management, je nositelem kvality poskytované služby. Pouze takový pracovník je skutečným a nejcennějším kapitálem organizace tím, že má zásadní podíl na rozvoji profese, která prosazuje zájmy klientů, aktualizovanou a zvyšovanou odborností a rozhledem působí také na zvýšení společenské prestiže sociální práce a na podpoře její profesní a oborové identity. Legislativní ukotvení povinnosti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a dalších pracovníků v oblasti sociální práce je potřeba chápat jako zcela nezbytnou podmínku pro udržení a zvyšování kvality poskytované sociální práce a rovněž jako prevenci pomáhajících pracovníků před syndromem vyhoření.

Kvalita poskytované sociální práce bývá přímo úměrná kvalitě vzdělání, kterého sociální pracovník dosáhl. Pojem kvalita nacházíme ve všech oborech lidského konání. Význam pojmu kvalita lze definovat například dle Crosbyho (1979), který uvádí, že „*kvalita je shoda s požadavky*“ (s. 98). Kvalita výkonu sociální práce je velmi ovlivněna tím, že při jejím poskytování dochází k osobnímu kontaktu, vytváření mezilidských vztahů a často nemusí poskytovat hmotné výsledky. Na rozdíl od jiných povolání, která rovněž pracují s lidmi, jsou klienty sociálního pracovníka ve většině případů sociálně slabé či sociálně

vyložené osoby. To znamená, že sociální práce je po osobnostní a psychologické stránce bez pochyby jednou z nejnáročnějších.

Pracovníci oboru sociální práce ve své praxi neobstojí bez toho, aby na sobě neustále pracovali, rozvíjeli se, učili se a hledali nové podněty pro vlastní profesní růst i rozvoj. To vše vyžaduje aktivní přístup pracovníků k celoživotnímu vzdělávání zejména v oblastech, které souvisejí nejen s jejich aktuální praxí. Kromě profesionální úrovně znalostí metodologických, právních a filozofických východisek svého oboru jsou nutné znalosti o potřebách a životních situacích, ve kterých se klienti nachází.

Také se ukazuje jako nezbytné mít i povědomí o péči o sebe sama, ochraně před vyhořením a zkušenosti se zvládáním zátěže, kterou pomáhající práce přináší. Zároveň pomáhající pracovník potřebuje zázemí, jistotu a profesní oporu. Tu základní by měl nalézat uvnitř svého pracoviště, od svých zkušenějších kolegů, zejména od zodpovědných vedoucích pracovníků a také v metodických a procesních rámcích své profese, kterým by měl dobře rozumět a chápat jejich smysl.

Ve své zhruba desetileté praxi působím jako lektorka kurzů akreditovaných MPSV a dalších vzdělávacích modulů pro pomáhající profese. Setkávám se s mnoha pracovníky v různých organizačních schématech vzdělávání v široké paletě obsahových rámců a témat. Vnímání vlastní odborné úrovně pracovníka jako nositele kvality poskytované služby se stává častější a samozřejmější. Můj osobní názor, podložený zkušenostmi uplynulých let, je, že se v posledních letech v minimální míře setkávám s pracovníky, kteří jsou již od počátku vzdělávací akce negativně naladěni a nechápou smysl vlastního vzdělávání. Sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách naopak přicházejí stále častěji se zájmem a touhou po dalších poznacích a příkladech dobré praxe, také i s ochotou předat své vlastní profesní zkušenosti. Tento náhled na aktuální postoje pracovníků k problematice dalšího vzdělávání a rozvoje je následně konfrontován s výzkumným šetřením v rámci diplomové práce a jeho zjištěními.

V teoretické rovině je diplomová práce koncipována návazností od obecně platných východisek celoživotního a profesního vzdělávání ke specifické situaci pomáhajících profesí v oblasti sociální práce v široké míře její diverzity. Tato různorodost přináší ovšem i rozdíly v pojetí a ve výkonu sociální práce realizované státem, obcí a soukromoprávním subjektem, resp. nestátní neziskovou organizací. Každý ze subjektů má jiný rozsah



kompetencí, odpovědnosti, nástrojů pomoci i kontroly, jiný způsob financování a zaměření na cíle pomoci. Koncept diplomové práce ovšem různou působností výkonu sociální práce není nijak ovlivněn a není předmětem výzkumného šetření.

Východiskem výzkumné části diplomové práce je má vlastní praxe v pozici vzdělavatele – lektorky vzdělávacích programů a kurzů. Reflektuji zkušenosti z minulých let. Setkávání se sociálními pracovníky, pracovníky v sociálních službách i vedoucími pracovníky v rámci vzdělávacích akcí se stalo ideovou základnou pro zamýšlené zkoumání problematiky dalšího vzdělávání a následně i pro vlastní realizované šetření.

Obsahem průzkumného šetření této práce je zjištění postojů sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách ke stávající situaci dalšího vzdělávání. Hlavním cílem je zjištění, zda se od sebe odlišují postoje sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách ve zkoumaných oblastech dalšího profesního vzdělávání. Pouze jako doplňující informace slouží výsledky šetření dalších zkoumaných jevů souvisejících s dalším vzděláváním, a to pouze představením získaných výsledků za celý zkoumaný vzorek pracovníků bez porovnávání mezi sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách.

## Teoretická část

### 1 Charakteristika profesního vzdělávání

Lidé jsou tím nejcennějším zdrojem, který organizace má a o který musí náležitě pečovat. Lidské zdroje jsou pro autory Vodáka a Kucharčíkovou (2011) lidé v pracovním procesu, schopni seberealizace v činnosti, kterou vykonávají. Řízení lidských zdrojů můžeme ve shodě s Armstrongem (2002) chápat jako strategický a promyšlený logický přístup k řízení pracovníků v organizaci, kteří přispívají k dosahování stanovených cílů. Obecným cílem řízení lidských zdrojů je tedy zajistit, aby organizace prostřednictvím pracovníků úspěšně plnila své cíle. Konečným cílem v rámci řízení lidských zdrojů je vlastně sama organizace, firma či instituce, jejíž odborný kredit, kvalita a profesionální úroveň je vytvářena prostřednictvím získávání, rozvoje a udržení klíčových zaměstnanců a jejich bezchybného pracovního výkonu. Koubek (1995) pak výše uvedené shrnuje do tvrzení, že práce s lidskými zdroji je primárně zaměřena na zlepšování a rozvoj pracovních schopností a dovedností zaměstnanců. Schopnosti, znalosti a vědomosti pracovníků tvoří konkurenční výhodu řady firem a organizací. Důležitým prvkem úspěšné organizace je tedy mít vzdělané lidské zdroje a starat se o ně takovým způsobem, aby si je organizace udržela.

Celoživotní vzdělávání je spojení vzdělávání formálního (v rámci školské soustavy), neformálního, realizovaného v rámci výkonu zaměstnání, a informálního (neinstitucionálního), které tvoří přirozenou součást každodenního života a nemusí být vnímáno jako vzdělávání. Celoživotní vzdělávání (lifelong learning) patří k základním právům občanů Evropské unie. Doporučení Evropské komise ustanovuje, že *„každý má právo na kvalitní a inkluzivní vzdělávání, odbornou přípravu a celoživotní vzdělávání, aby si udržel a získal zručnosti, které mu umožní plně se zapojit do života společnosti a úspěšně zvládat změny postavení na trhu práce“* (Evropský pilíř sociálních práv, kapitola I: Rovné příležitosti a vstup na trh práce, 2017)

Profesní vzdělávání, to znamená vzdělávání realizované v rámci výkonu profese, lze definovat mnoha způsoby. Podle Bartoňkové (2010) je to vzdělávací proces, který je organizován zaměstnavatelskou organizací. Zahrnuje jednak vzdělávání uvnitř organizace, hovoříme pak o vnitropodnikovém nebo také interním vzdělávání, které je organizované podnikem ve vlastním vzdělávacím zařízení nebo na pracovišti. Druhá část profesního

vzdělávání se odehrává mimo půdu podniku či firmy, jenž známe pod označením externí vzdělávání, vzdělávání ve specializovaném vzdělávacím zařízení. Smysl a úlohu profesního rozvoje a vzdělávání Vodák a Kucharčíková (2011) artikuluje jako možnost zaměstnanců podniku rozšiřovat a inovovat rozsah a strukturu teoretických poznatků, získat specifické znalosti pro práci na konkrétním pracovním místě, také jako vytváření podmínek pro uskutečňování plánů osobního rozvoje zaměstnanců po stránce jejich osobnosti a potenciálu.

Dnešní společnost je založena na znalostech. Tím graduje význam vzdělání v kontextu měnícího se pojetí vzdělávání směrem k celoživotnímu učení. Vzděláváním dospělých se zabývá andragogika. Podle Bednařikové je andragogika „*věda o výchově dospělých, vzdělávání dospělých a péči o dospělé, respektující všestranné zvláštnosti dospělé populace a zabývající se její personalizací, socializací a enkulturací*“ (Bednařiková, 2006, s. 10). Definice celoživotního vzdělávání nebo celoživotního učení lze najít jistě mnoho a vesměs se shodují na tom, že se jedná o způsoby a formy vzdělávání, které prohlubují a doplňují stávající dovednosti, vědomosti a původní kvalifikaci nebo umožňují získat kvalifikaci zcela novou. Jeho formy zahrnují každé vzdělávání, studium nebo rozšiřování stávajících kompetencí v průběhu života, bez ohledu na věk, praxi nebo původní dosažené vzdělávání. Celoživotní vzdělávání je považováno za kontinuální proces získávání a rozvoje vědomostí, intelektových schopností a praktických dovedností, a to i nad rámec počátečního vzdělávání.

Také sílí tlak na to, aby se investice do vzdělávání opravdu vyplatily. Rozsah a intenzita vzdělávání pracovníků závisí na personální strategii a personální politice organizace. Dobře organizované systematické vzdělávání je podle Koubka (1995) nejefektivnější podnikové vzdělávání pracovníků. V tomto přístupu ke vzdělávání se angažují všichni pracovníci tedy nejen personalisté, ale také všichni vedoucí i řadoví pracovníci. Běžná je také spolupráce s externími odborníky. Systematické vzdělávání má několik fází. Asi nejčastěji se lze setkat s následujícím pojetím (např. Koubek, 1995, také Galajdová, 2007) čtyř fází vzdělávání pracovníků, jež představují identifikaci potřeb vzdělávání pracovníků organizace, dále plánování vzdělávání. Následují fáze realizace vzdělávacího procesu a vyhodnocování výsledků vzdělávání a účinnosti vzdělávacích programů.

Existuje bezpochyby mnoho možných přístupů k celoživotnímu vzdělávání. Pět přístupů Galajdové může posloužit k případné analýze a srovnání úrovně profesního vzdělávání v různých institucích, firmách a organizacích, kdy se rozlišuje:

- *Nulová varianta – vzdělávací aktivity zahrnují pouze povinná školení vyplývající ze zákonů a odborných předpisů. Zvyšování kvalifikace zaměstnanců je ponecháno jen v jejich rukách.*
- *Náhodný přístup – vzdělávací aktivity pracovníků se podřizují aktuálním potřebám, neplánují se. Výběr školení je náhodný. Takové vzdělávání nebývá efektivní.*
- *Organizovaný přístup – školení jsou plánovaná a vzdělávání je účinnější.*
- *Cílená koncepce – školení probíhají pravidelně a systematicky na základě identifikovaných potřeb. Zabezpečení vzdělávání se řeší spoluprací s externími firmami a podporuje se také učení při práci v organizaci.*
- *Koncepce učící se organizace – pozornost se soustřeďuje na samovzdělávání. To znamená zaměření se na vyzkoušení různých skutečností při řešení nových otázek. Tento přístup musí být podporován vedoucími pracovníky na všech úrovních a také pracovními skupinami. Tyto procesy by měly vést k vytvoření tzv. učící se organizace. (Galajdová, 2007, s. 158)*

Významné změny v demografické struktuře obyvatelstva jsou jedním ze specifíků vývoje postmoderní společnosti. Demografická situace výrazně zasahuje všechny podniky, nejen oblast sociálních služeb a další instituce sociální politiky. Demografické hledisko významně formuje cíle a poslání pomáhajících profesí, ale vstupuje i do oblasti personální práce se zaměstnanci těchto profesí. V kontextu změn, zejména změn v hodnotách jedinců, může nastat situace, že se sociální služby a sociální podniky se stanou více preferovanými zaměstnavateli. To může souviset s generační obměnou, zejména s nastupující generací Y. Meier (2010) generaci Y charakterizuje jako generaci narozenou v letech 1981 až 2000, při čemž příslušníci této generace vstupují na pracovní trh a mají vysoká očekávání. Generace Y očekává od svých nadřízených větší zaměření na individualitu jedince, zájem o individuální motivaci, otevřené cesty k celoživotnímu vzdělávání a profesnímu růstu.

Současná hospodářská konjunktura sebou paradoxně přináší i negativní sociálně ekonomický důsledek a tím je chybějící pracovní síla. Komerční firmy a podniky

přicházejí s velkorysími nabídkami pro nové pracovníky, soupeří mezi sebou o potenciální zaměstnance, snaží se v konkurenčním boji nabídnout vysoké platy, zajímavé benefity.

Co může nabídnout veřejný sektor, zaměstnavatel v sociální oblasti? Vysoké nároky na pracovníky při relativně nízkých kompetencích včetně finančního ohodnocení a ne příliš společensky ceněnou prestiž profesí v rámci sociální práce. Je o to více potřeba v sociálních službách a dalších institucích sociální ochrany provádět kvalitní personální práci, jejímž cílem je získávání, péče a snaha o udržení pracovníků včetně vytváření podmínek pro celoživotní vzdělávání a profesní i osobnostní růst každého zaměstnance. Vzdělávání zároveň představuje zásadní prvek stabilizace pracovní síly. Dle Koubka (1995) formování pracovních schopností v moderních systémech personální práce překračuje hranice pouhé kvalifikace. Stále více profesní vzdělávání představuje i formování sociálního fungování člověka a jeho vlastností, které jsou významné zejména při formování mezilidských vztahů, ovlivňují nejen pracovní, ale chování člověka obecně. Profesní vzdělávání také významně modeluje i vědomí člověka, jeho postoje, hodnoty, zájmy a normy, jenž se pak odrážejí i ve vztazích na pracovišti a ovlivňují tak kolektivní i individuální pracovní výkon.

Sociální práce prochází v České republice rychlým vývojem a mnoha změnami a to jak z hlediska registrovaných cílových skupin, počtu klientů, tak i změnami v jejím personálním zajištění. „*Specifikem České republiky je skutečnost, že zaměstnanců v sociální oblasti je v poměru k počtu obyvatel málo. Zatímco ve zdravotní péči jsme v Evropské unii na 14. místě, v pobytových službách na 18. místě, v nepobytových službách na 19. místě z 24 zemí (v této oblasti nebyly do výzkumu zahrnuty všechny země EU) a ve službách zaměstnanosti na 16. místě z 16. zahrnutých zemí*“ (Bednář, 2017, s. 43).

Počet zaměstnanců a jejich skladba pak významnou měrou vymezuje zaměření a kvalitu poskytovaných služeb, přičemž nároky kladené na poskytovatele sociálních služeb a jejich zaměstnance jsou vysoké. Nejde pouze o tlak legislativní, ale i o potřeby a očekávání osob, které do sociálních služeb vstupují.

## **1.1 Vzdělávání v sociální práci jako požadavek odborné způsobilosti sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách**

Sociální práce je profesí a zároveň akademickou disciplínou zabývající zlepšováním kvality života jednotlivců, skupin a společenství. Cílem je zlepšení nebo obnovení sociálního fungování v přirozeném prostředí jednotlivců nebo skupin, předcházení sociálnímu vyloučení, respektive podpora sociálního začleňování osob, skupin i komunity. Pro sociální práci jsou klíčové principy lidských práv, společenské spravedlnosti, solidarity a etické principy a hodnoty. Vztah mezi sociální prací v obecném pojetí a sociálními službami není v kontextu české sociální politiky jednoznačně vymezen. Sociální práce a sociální služby nejsou rozlišovány a mnoha lidem vzájemně splývají.

Sociální práce jako činnost má širší vymezení a využití, neboť je vykonávána různými subjekty i rezorty. Sociální práce je profesí vykonávanou na různých pracovištích, přičemž každá oblast výkonu činnosti sociální práce má svá specifika. Poskytovatelé sociálních služeb jsou tak jen jedním ze subjektů, které v rámci své působnosti vykonávají činnosti sociální práce. Sociální práce je proto zastřešujícím pojmem jak pro činnosti vykonávané sociálními službami tak pro činnosti vykonávané obecními úřady v oblasti sociální ochrany, včetně výkonu sociálně právní ochrany dětí, tak pro činnosti vykonávané sociálními pracovníky například v nemocnicích či věznicích.

Mezinárodní federace sociálních pracovníků (IFSW) uvádí o současné sociální práci: *„Sociální práce se ve svých různých formách zaměřuje na vztahy mezi lidmi a jejich prostředím. Jejím posláním je umožnit lidem plně rozvinout svůj potenciál, obohatit jejich životy a předcházet selháním. Odborná sociální práce se zaměřuje na řešení problémů a změny. Sociální pracovníci ovlivňují změny ve společnosti a v životě jednotlivců, rodin a komunit. Sociální práce je vzájemně propojený systém hodnot, teorie a praxe“* (IFSW, 2012).

Zákon 108/2006 Sb. o sociálních službách (dále jen Zákon 108/2006 Sb.) upravuje ve svém úvodním ustanovení předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka, pokud vykonává činnost v sociálních službách nebo podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve školách a školských zařízeních, ve zdravotnických zařízeních, ve věznicích, v zařízeních pro zajištění cizinců a v azylových zařízeních. Současná profesní praxe je realizovaná i pracovníky, kteří

vystudovali jiný obor než přímo sociální práci. Tyto obory a studijní programy zohledňuje Zákon 108/2006 Sb. stanovením odborné způsobilosti pro výkon povolání sociálního pracovníka.

Významným krokem k posílení studijního oboru sociální práce byl po roce 1990 vznik vyšších odborných škol. Jejich studijní programy zaměřené na sociální práci a příbuzné obory jsou zákonem o sociálních službách uznány jako odborný předpoklad pro pozici sociálního pracovníka a představují alternativu mezi vysokoškolským studiem a středoškolským vzděláním.

Autor Matoušek (2001) konstatuje, že po listopadu 1989 se v tehdejší Československu poměrně rychle podařilo i obnovit vysokoškolskou výuku sociální práce na Karlově univerzitě v Praze, na Masarykově univerzitě v Brně a v Bratislavě při Pedagogické fakultě Univerzity J. A. Komenského. Potřeba vysokoškolsky kvalifikovaných sociálních pracovníků byla tak výrazná, že se v nejbližších letech formovaly katedry sociální práce i dalších vysokých školách a univerzitách.

Základní kvalifikační požadavky, které musí osoba splňovat, aby mohla vykonávat činnosti sociální práce, jsou ustanoveny Zákonem 108/2006 Sb. Obsah studijního oboru sociální práce pak není upraven legislativně, ale prostřednictvím tzv. Minimálního standardu vzdělávání v sociální práci. Systém odborné úrovně vzdělávání v oblasti sociální práce zajišťuje Asociace vzdělatelů v sociální práci České republiky (ASVSP), která je dobrovolným sdružením vysokých škol a vyšších odborných škol. Kritériem členství subjektů, které poskytují vzdělávání v sociální práci, je míra naplnění Minimálního standardu školního, nebo dalšího vzdělávání v sociální práci. V preambuli Minimálního standardu vzdělávání v sociální práci se lze dočíst, že *„smyslem Minimálního standardu vzdělávání v sociální práci je vymezit očekávanou minimální kvalitu studijních programů v oblasti vzdělávání sociální práce“* (dostupné z <https://www.asvsp.org/standardy/>).

ASVSP deklaruje tak význam vzdělání pro identitu sociálních pracovníků a výkon profese sociální práce, tím, že vytváří Minimální standard vzdělávání v sociální práci jako normu a metodický nástroj pro členské školy. Standard není statickým dokumentem, vyvíjí se již svého počátku a reaguje na měnící se společenské podmínky.

Pro pozici sociálního pracovníka je předepsané vzdělávání v terciální sféře v rámci studia na vysokých školách nebo vyšších odborných školách.

Vyšší odborné vzdělávání rozvíjí a prohlubuje znalosti a dovednosti studentů získaných na střední škole. Vyšší odborná škola poskytuje všeobecné a odborné vzdělání a praktickou přípravu pro výkon náročných činností. Úspěšným ukončením příslušného akreditovaného vzdělávacího programu se dosáhne stupně vyššího odborného vzdělávání. Studium je ukončeno absolutoriem a označení absolventa je „diplomovaný specialista“ (DiS.), které se uvádí za jménem. Vyšší odborné školy mohou být dle zřizovatele veřejné, soukromé nebo církevní. Vzdělávací programy v příslušném oboru vzdělání na vyšší odborné škole podléhají akreditaci, kterou uděluje ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na základě žádosti.

Vzdělávání na vysokých školách rovněž podléhá akreditacím, které uděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Studium na vysoké škole může probíhat v bakalářském nebo magisterském programu. Bakalářský program trvá nejméně tři roky, po ukončení studijního programu získá student titul bakalář („Bc.“). Na bakalářský program navazuje program magisterský. Některé magisterské programy však na bakalářské studijní programy navazovat nemusejí. Po dokončení magisterského studia získá student titul „magistr“ („Mgr.“). Jako určité završení kvalifikace je doktorské studium, přičemž takto získané znalosti a vědomosti jsou použitelné v nejrůznějších kontextech teoretického bádání i jiných forem sociální práce. Absolvováním doktorského studia sociální práce a získání akademického vědeckého titulu „Ph.D.“ získává absolvent nejvyšší stupeň vysokoškolského vzdělání.

Středoškolské a nižší vzdělání je dostačující s odkazem na Zákon 108/2006 Sb. jen pro pozice pracovníků v sociálních službách. Dosažené vzdělání však zákon doplňuje o podmínku absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách. (§ 116 zákona 108/2006 Sb.).

Součástí odborné způsobilosti sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách je soustavné vzdělávání v sociální práci jako standardní požadavek. Za soustavné vzdělávání se považuje udržování, zdokonalování a doplňování vědomostí a zručností potřebných pro výkon sociální práce. Podpořit sociální pracovníky a další participující pracovníky oboru sociální práce ve vnímání vlastních profesních hodnot a profesního sebevědomí může



dobře nastavený systém celoživotního vzdělávání. Cíle systému dalšího vzdělávání v sociální práci spatřuji ve shodě s Vašutovou (2004) jednak v posílení statutu sociální práce jako profesionálního oboru ale i ve smyslu posílení kompetencí a odpovědnosti samotných pracovníků. V důsledku jde tedy o rozvoj kvality sociální práce zejména s ohledem na ochranu lidských práv zranitelných skupin populace.

Povinnost celoživotního vzdělávání v sociální práci je poměrně krátkodobou záležitostí. Dříve bylo stanoveno pouze jako doporučení například v Etickém kodexu sociálních pracovníků ČR. Současnými legislativními vodítky v problematice celoživotního vzdělávání v sociální oblasti jsou tak Zákoník práce, který ukládá zaměstnancům povinnost prohlubovat si odbornost, dále od roku 2007 Zákon 108/2006 Sb. o sociálních službách, jenž legislativně ukotvuje požadavek celoživotního vzdělávání. Zákon formuluje odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálních pracovníků, pracovníků v sociálních službách a definuje povinnost dalšího vzdělávání. Dále upravuje i formy tohoto vzdělávání a nabízí možnost jeho financování. Třetím závazným dokumentem je Prováděcí vyhláška k zákonu 108, č.505/2006 Sb. jejíž přílohou jsou Standardy kvality v sociálních službách (dále jen Standardy kvality). Standardy kvality ukládají poskytovatelům sociálních služeb zabývat se profesním rozvojem a dalším vzděláváním všech zaměstnanců. Další jsou zákony a prováděcí předpisy jednotlivých oblastí a resortů, kde je sociální práce také vykonávána a které vymezují specifika postavení sociální práce v příslušném odvětví.

Jak ale podotýká Havrdová a Zamykalová (2011) těžiště dalšího vzdělávání je v těchto předpisech vnímáno především v oblasti akreditovaných kurzů a školících akcí, jiné zdroje odborného růstu, jako zejména supervize jsou poněkud opomíjeny. Koncepce celoživotního specializačního vzdělávání pak nebyla dosud rozvinuta vůbec.

Zákon 108/2006 Sb. definuje několik forem dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách. Jednak jde o *specializační vzdělávání*, které poskytují vysoké školy a vyšší odborné školy. Takové vzdělávání navazuje na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka. Dále jsou to *kurzy s akreditovaným programem*, které se uskutečňují na základě akreditace vzdělávacích programů, které uděluje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Akreditace se vydává vzdělávacím zařízením, vzdělávacím programům uskutečňovaným na vysokých školách, vyšších odborných školách a ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob. Třetí možností dalšího

povinného vzdělávání jsou *odborné stáže*. Stáž se uskutečňuje na základě písemné smlouvy, která se uzavírá mezi zaměstnavatelem a zařízením, které tuto stáž zajišťuje. Další formou vzdělávání je *účast na školicích akcích*. Takové školení je organizováno zaměstnavatelem nebo odbornou organizací, jejíž je zaměstnavatel členem. Rozsah školicích akcí je však omezen na maximálně 8 hodin ročně. Poslední formou vzdělávání je *účast na konferencích*. Tím se myslí akce odborného charakteru, jejichž program se musí týkat oboru činnosti sociálního pracovníka. Rozsah je však znovu omezen na maximálně 8 hodin ročně. (§ 111 zákona 108/2006 Sb.).

## **1.2 Charakteristika akreditovaných programů MPSV pro další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách**

Povinnost vzdělávání v oblasti sociální práce je pracovníkům v sociálních službách a sociálním pracovníkům tedy legislativně stanovena. V předchozí kapitole jsem uvedla zákonem 108/2006 Sb. definované formy dalšího vzdělávání. Kromě specializačních kurzů pořádanými vysokými a vyššími odbornými školami, odborných stáží a účasti na konferencích a účasti na školicích akcích zaměstnavatelských organizací, to jsou právě akreditované kurzy dalšího vzdělávání v sociální práci. Tím, že Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) schvaluje či zamítá žádosti vzdělávacích institucí o udělení akreditace jejich programům, reguluje nabídku vzdělávání určitým odborným dohledem. Trh vzdělávání v sociální práci je tedy do značné míry prostřednictvím MPSV regulován státem.

Vzdělávací subjekty zajišťují další vzdělávání sociálních pracovníků, kvalifikační kurzy a další vzdělávání pro pracovníky v sociálních službách na základě akreditace udělované MPSV dle zákona 108/2006 Sb. Zákon upravuje podmínky akreditace vzdělávacích zařízení a akreditace jednotlivých vzdělávacích programů (§ 117 zákona 108/2006 Sb.). MPSV tak rozhoduje o akreditaci vzdělávacích programů pro účely zajištění vzdělávacích kurzů a kvalifikačních kurzů, pro účely dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách a vzdělávání vedoucích pracovníků zaměstnanců. V gesci MPSV nadále zůstávají náležitosti akreditačního procesu podléhající správnímu řízení např. přidělení žádosti čísla jednacího, rozhodnutí o udělení akreditace, kontrolní činnost.

Akreditační komise je poradní orgán, zřízený Ministerstvem práce a sociálních věcí. Ministerstvo rozhodne o akreditaci ve lhůtě 30 dnů po obdržení stanoviska akreditační komise, k jejímuž stanovisku při svém rozhodování přihlíží. Akreditace se uděluje na dobu 4 let, je nepřevoditelná a nepřechází na právního nástupce. Vzdělavatelem mohou být právnické či fyzické osoby. (Dostupné z <https://www.mpsv.cz/cs/18655>)

Kurzy s akreditovaným programem se tedy uskutečňují na základě akreditace vzdělávacích programů, které uděluje MPSV. Akreditace se vydává vzdělávacím zařízením, vzdělávacím programům uskutečňovaným na vysokých školách, vyšších odborných školách a ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob. Tato forma celoživotního vzdělávání nabízí širokou škálu oblastí sociální práce, ve kterých pracovníci mohou aktivně zvyšovat své profesní kompetence. Výhodou dle Tajanovské (2018, s. 69) je, že *„akreditované kurzy, semináře či vzdělávací programy reagují na aktuální potřeby rozvoje sociální práce a jsou v tomto směru flexibilní jak v obsahu, tak dostupnosti.“*

Seznam aktivních vzdělavatelů s akreditovanými kurzy je veřejně dostupný online v Systému pro agendu akreditací MPSV (dále jen AKRIS). Prostřednictvím informačního systému AKRIS od února 2017 celý akreditační proces probíhá. Systém umožňuje elektronické podávání a schvalování žádostí o akreditaci. Významnou součástí systému je veřejný katalog akreditovaných vzdělávacích programů, který je přístupný široké veřejnosti. Samotná žádost o akreditaci musí obsahovat řadu náležitostí. Kromě nezbytných identifikačních údajů žadatele, tj. vzdělavatele, je nejdůležitější vlastní identifikace vzdělávacího programu. (Dostupné z <https://akris.mpsv.cz/>)

Je třeba identifikovat, o jaký typ programu nebo kurzu se jedná, zda jde o další profesní vzdělávání základní, či rozšiřující, nebo o kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách. Kvalifikačním kurzem lze označit pouze kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách podle vyhlášky č. 505/2006 Sb.

Název programu musí být koncipován tak, aby co nejdůležitěji popisoval obsah a korespondoval s rozsahem vzdělávacího programu a s definovanými cílovými kompetencemi. Následná anotace by měla stručně shrnout, čeho se program týká, a měla by tematicky vystihovat obsah kurzu, co se vzdělavatel zaručuje naplnit kurzem. Dále musí být stanoven hodinový rozsah a forma výuky. Jako další musí výukový program obsahovat

tematické oblasti. Z tematických oblastí je vybráno nejlépe jedno hlavní téma a následně podtémata, která vystihují konkrétní vzdělávací program.

Pracovní zařazení účastníka kurzu neboli oblast působnosti účastníka kurzu je důležitou identifikací, pro koho je program koncipován. Systém akreditací pro oblast sociální práce má definované skupiny pracovníků, pro které je kurz nebo program určen: První skupinu tvoří pracovníci v manažerské, řídicí funkci v sociální oblasti Druhá skupina je tvořena sociálními pracovníky, s konkrétním určením oblasti výkonu práce. Sociální pracovník je zařazen do výkonu oblasti sociální prevence, sociální péče nebo sociálního poradenství Stejně rozlišení působnosti platí i pro pracovníky v sociálních službách jako třetí skupinu pracovníků, pro které je program určen. Pro pracovní zařazení sociální pracovník a pracovník v sociálních službách vychází profil absolventa vzdělávacího programu z legislativních požadavků vymezujících kvalifikační předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách. Pro zaměstnance na manažerské nebo řídicí pozici zatím nejsou kvalifikační předpoklady legislativně zakotveny. Obsah i rozsah vzdělávacího programu by měl proto vycházet z potřeb pro výkon činnosti řídicího pracovníka v oblasti sociálních služeb. Vzdělavatel dále musí uvést i druhy a formy služeb, pro které je program primárně určen. Stanovuje také minimální a maximální počet účastníků v rámci jednoho vzdělávacího kurzu.

V části profil absolventa jsou popsány cílové kompetence, které účastník absolvováním kurzu získá, osvojí si, prohloubí nebo rozvine. Rozsah popisu cílových kompetencí musí korespondovat s tématem, rozsahem, použitými metodami a formou programu. Součástí této části je i popis cílové skupiny uživatelů služeb, se kterou absolvent na základě získaných kompetencí bude pracovat nebo již pracuje.

Další náležitostí je charakteristika samotného vzdělávacího kurzu nebo programu. Musí být popsán učební plán jednotlivých částí nebo modulů programu, jejich obsahu, časové dotace, je formulován požadavek materiálně technického zajištění kurzu a jsou popsány výukové metody uplatňované ve vzdělávacím modulu. Dalšími přílohami jsou ukázky studijních materiálů a seznam doporučené literatury. Akreditace musí obsahovat i kritéria pro získání osvědčení a způsob ověření znalostí, musí být popsán způsob a forma vedení dokumentace, včetně vzorového evaluačního dotazníku pro monitorování průběhu a hodnocení kurzu.

Poslední částí je představení lektorského týmu, vzdělavatel přiřazuje lektory pro daný vzdělávací program. Následně je potřeba součinnosti vzdělavatele a lektora. Lektor se registruje, vytváří svůj profil a potvrzuje výuku. U lektorů je nutné prokázání odbornosti a profesních zkušeností ve vztahu k přednášenému tématu.

Při koncipování podoby jednotlivých konkrétních vzdělávacích kurzů a programů musí akreditovaný vzdělavatel přihlížet k několika základním oblastem. Profesionální dovednosti pracovníků a jejich další vzdělávání musí nutně reflektovat aktuální zvláštnosti v potřebách uživatelů služeb. S fází plánování a realizace vzdělávacích aktivit souvisí také výběr metod vzdělávání. Neexistuje jednoznačný návod na výběr té nejúčinnější a nejvhodnější metody. V současné době upřednostňovány metody, u kterých se předpokládá vyšší míra zapojení účastníků.

### **1.3 Supervize sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách**

V jedné z předcházejících kapitol bylo zmíněno, s odkazem na odborný zdroj, že supervize jako nástroj odborného růstu a forma celoživotního vzdělávání není příliš zdůrazněná a hlavně legislativně ukotvená (Havrdová a Zamykalová, 2011). V České republice neexistuje žádné právní ustanovení, které by supervizi přímo upravovalo. Supervize není zahrnuta v rámci dalšího vzdělávání dle Zákona 108/2006 Sb., supervizi neodpovídá ani jedna z možností dalšího vzdělávání uvedena v Zákoně. Jediným dokumentem, kde nalezneme výraz profesionální podpory, je vyhláška 505/2006 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona 108/2006 Sb. a její příloha Standardy kvality sociálních služeb, kde najdeme kritérium 10e) ve znění: „*Poskytovatel zajišťuje pro zaměstnance, kteří vykonávají přímou práci s osobami, kterým je poskytována sociální služba, podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka*“ (Dostupné z <https://www.mpsv.cz/cs/5963>). Jednou z těchto forem je podle MPSV právě supervize. Standardy kvality sociální služby se však týkají pouze organizací poskytujících sociální služby. Navíc požadavek výkonu přímé práce s osobami, kterým je poskytována sociální služba, přesně ani nevymezuje a nerozlišuje pracovní pozici sociálního pracovníka, pracovníka v sociálních službách, případně další pracovní zařazení.

Odborní pracovníci MPSV objasňují příčinu neuvedení supervize v zákoně o sociálních službách. Zásadní důvod dle jejich názoru spočívá v nejednotnosti pojetí supervize obecně, neboť tento pojem není nikde oficiálně a jednotně definován. „*Supervizi jako výrazně roztržštěný systém nebylo možné legislativně uchopit*“ (Kotoučová a Čermáková, 2007, s. 47).

Umění využívat supervizi pro zlepšení práce je spíše znakem vyspělosti a profesionální vyzrállosti pracovníků i celé organizace. Přítomnost supervize v organizaci je považována za jistý znak kvality této organizace, je-li smysluplně využívána pro potřeby zaměstnanců. Proto bývá supervize doporučována v rámci závěrů inspekci kvality. A jen proto je v některých případech supervize v organizacích realizovaná, ovšem bez náhledu a pochopení podmínek, smyslu a účelu této profesionální opory.

Zatímco pracovníci, kteří vystudovali obor sociální práce, mají o supervizi povědomost a alespoň částečnou zkušenost, neboť supervize je součástí Minimálního vzdělávacího standardu ASVSP, absolventi jiných uznaných oborů pro výkon povolání sociálního pracovníka a zejména pracovníci v sociálních službách, jejichž kvalifikace je zpravidla dosažená nižším stupněm vzdělání, než je vyšší odborné a vysokoškolské, o smyslu a účelu supervize nemusí vědět téměř nic. Tak se ze supervize, jakožto vybojovaného privilegia pomáhajících pracovníků ve vyspělých demokratických zemích, může stát v některých zařízeních a organizacích v českém prostředí bič na pracovníky.

Také může platit, že ačkoliv je pracovník přesvědčen o smysluplnosti supervize při výkonu své profese, nemá možnost se jí účastnit. Havlíková a kolektiv ve studii MPSV nazvané „*Analýza vlivu managementu na udržení a rozvoj odbornosti sociálních pracovníků*“, dochází k závěrům, kdy se například konstatuje: „*Třetím a snad nejvíce zarážejícím důvodem je úplná absence supervize sociálních pracovníků kontaktních pracovišť Úřadů práce ČR. O její potřebě se zmiňovali výlučně sociální pracovníci, z řad vedoucích pracovníků nezazněla o ní ani zmínka. Nabízí se úvaha o tom, jestli na toto zanedbávání supervize nemůže mít vliv i to, že vedoucí pracovníci nemusí být nevyhnutně vyškoleni v sociální práci, nesetkají se tak se supervizí ani během svého studia a proto nevnímají její užitečnost*“. (Havlíková a kol., 2018, s. 92)

V kontextu psychoterapie i pomáhajících profesí chápeme supervizi jako systematickou pomoc při řešení profesionálních problémů v neohrožující atmosféře. Slovo supervize je možné překládat jako nadhled. Právě nadhled nad těžkostí nebo problémem, kde se nenabízí rychlé a snadné řešení, je totiž nejdůležitější pro osvobození od starostí a pocitu bezmoci. Tento nadhled by měl vést k rozpoznání nových, skrytých možností. Supervize má také chránit před nebezpečím zásahů, které neodpovídají cílům instituce. Supervize obsahuje složku podpory tj. nadhledu i kontroly jinými slovy dohledu a může se tak zaměřit na problém, na vztah či na průběh toho, co překáží dobrému výkonu profese.

Havrdová a Hajný (2008) identifikují hlavní nástroje supervize, a sice vytvoření prostoru pro reflexi pracovní činnosti a pracovního kontextu v bezpečném prostředí supervizního vztahu a také podporu procesu učení a změny. Jankovský (2007) chápe supervizi jako integrální součást vzdělávání sociálních a dalších pracovníků a jejich osobního rozvoje. V procesu supervize, který má svá pravidla, metody a cíle, dochází k tolik potřebnému setkávání praxe a teorie, kdy se vytváří dostatečný prostor také k tomu, aby mohl pracovník odpovídajícím způsobem reflektovat své profesionální vzdělání a kompetence. Definici supervize uvádí třeba i Matoušek, který klade důraz na vzdělávací funkci supervize a uvádí, že *„supervize je celoživotní forma učení, zaměřená na rozvoj profesionálních dovedností a kompetencí supervidovaných, při níž je kladen důraz na aktivaci jejich vlastního potenciálu v bezpečném a tvořivém prostředí“* (Matoušek, 2008, s. 349).

Supervizi lze chápat jako jednu z forem podpory profesního růstu. Nosným cílem supervize v pomáhajících profesích je obecně rozvoj profesionality, s konkrétními cíli jako je reflexe změn v pomáhajícím procesu, také reflexe a zpracování emočních a vztahových aspektů práce s klientem a samozřejmě, supervize má dopad také na rozvoj osobnosti samotného pracovníka. Supervize může pomoci i ke zlepšení motivace pracovníků a k lepší spolupráci na pracovišti.

Supervize může být vedena různými způsoby, může se týkat rozdílných situací a může mít různé uspořádání. Co do obsahu, předmětu nebo zaměření supervize rozeznáváme supervizi případovou, podpůrnou a vzdělávací. Supervizi může vést supervizor v různém postavení vůči instituci, kde supervize probíhá, pak mluvíme interní nebo externí supervizi. Uspořádání a metody práce se supervidovanými pracovníky pak označuje formu

individuální, skupinovou nebo týmovou. Rozlišení nabízí i situace a frekvence supervizního setkání, pak hovoříme o pravidelné, příležitostné nebo i krizové supervizi. Setkáváme se i s označením poradenská supervize, kterou provádí supervizor s výcvikem a supervize manažerská, kdy supervizi zpravidla provádí odpovědný vedoucí příslušného pracoviště.

Kopřiva v publikaci „Lidský vztah jako součást profese“ označuje supervizi za „*způsob učení dospělých*“ a dodává, že „*vztah k lidem se nedá naučit jinak než v osobním kontaktu*“ (Kopřiva, 2000, s. 140). Supervizi mimo jiné pojímá jako praktickou výuku profesionální etiky, což ilustruje skutečnost, že vzdělávání pracovníků pomáhajících profesí je velmi komplexní proces obsahující poznatky a zkušenosti z různých teoretických i praktických rámců. Zdůrazňuje tamtéž dále, že „*vzdělávání pomáhajících profesí, kam sociální práce neodmyslitelně patří, by tedy mělo být realizováno podle logiky dané problematiky, tak jak se v praxi projevuje a nikoliv jen striktně dle logiky rozdělení jednotlivých společenskovědních oborů*“ (Kopřiva, 2000, s. 140).

Aby mohli pracovníci v systémech sociální ochrany chránit a podporovat své klienty, musejí se i oni sami cítit chráněni, potřebují prožívat profesionální podporu. V počátcích sociální práce byl v popředí zájmu klient se svými požadavky a očekáváními. Nicméně s postupnou etablovaností oboru dochází k většímu upření pozornosti také na pracovníka. „*A právě tento odklon od tradičního pojetí, posun od klientů k pracovníkům, již můžeme nazvat třeba péče o pečující, se stal východiskem tematiky odolnosti sociálního pracovníka a také odolnosti v jeho vzdělávání. Nebo také můžeme tvrdit, že prvotní zájem o posílení odolnosti klientů ze strany pomáhajících, vedl také k rozvoji tématu posilování odolnosti samotných pracovníků.*“ (Punová, 2019, s. 6)

Ne na vše ale je podpora dobře uchopené a prováděné supervize dostačující. „*Kde selhává systém, je třeba komplexnějších nástrojů. A tak se sociální pracovníci dostávají do obdobné situace jako jejich klienti, protože stojí osaměle před selháním systémů sociální ochrany. Špatně nastavený systém umožňuje netransparentní financování služeb sociální práce, jejich podfinancování a tunelování. Zároveň tento systém požaduje po sociálních pracovnících, aby pracovali efektivně a měli výsledky, což znamená, že by měli dokázat (pokud možno číselně), že klienty integrovali či ochránili.*“ (Janebová, R., Hudečková, M., Zapadlová, R., Musilová, J., 2015, s. 30)



#### **1.4 Vývojové tendence Národní strategie rozvoje sociálních služeb na období 2016–2025 a další profesní vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách**

Aktuální nároky na výkon sociální práce jsou podmiňovány různorodostí prostředí, v nichž sociální a další pracovníci působí, a také neustálou proměnou životních situací v celospolečenském měřítku. Nároky na výkon profese jsou velmi ovlivněny pojetím sociální práce a jejího postavení v rámci sociální politiky. Sociální ochrana, která je smyslem sociálního státu, má dnes přesně vymezený věcný obsah i systémovou podstatu. S demografickými a dalšími změnami roste význam sociální ochrany, jako ústavou zaručené povinné solidarity s rostoucím počtem potřebných občanů. Sociální politika spolu se sociální prací se tak posouvají od plošné sociální podpory a pomoci sociálně potřebným lidem k podpoře a pomoci cílené.

Dle Tomeše (2015) ke zvládnutí těchto nových trendů v sociální práci nestačí jen dobrá vůle. Společnost potřebuje profesionálně připravené sociální pracovníky. Proto potřebuje právní regulaci k ukotvení sociální práce jako svébytné profese. Současná legislativa upravuje jen sociální práci jako zaměstnání v sociálních a zdravotnických službách. *„Na jedné straně funguje systém sociální práce, který se realizuje v sociálních službách, jako v jedné z dílčích oblastí resortu MPSV, ale vedle toho se vykonává také ve veřejné správě, v resortech zdravotnictví, školství, spravedlnosti a vnitra. Na straně druhé existuje systém sociálních služeb, který je vykonáván skrze sociální práci coby jednu z hlavních aktivit, ale cíle sociálních služeb jsou naplňovány i skrze aktivity pečovatelské, pedagogické, psychologické, zdravotnické a řadu dalších“* (Janebová a Celá, 2016 s. 26).

Národní strategie rozvoje sociálních služeb na období 2016–2025 (dále jen NSRSS) představuje rámcový dokument sociální politiky České republiky, který přináší střednědobý výhled na systém sociálních služeb v širším kontextu. Strategie vznikla v průběhu roku 2015 za účasti široké skupiny expertů v gesci MPSV. Národní strategie identifikovala několik fundamentálních oblastí, na které je potřeba se dlouhodobě systémově zaměřit. V dokumentu se objevují témata jako například Deinstitutionalizace a transformace v oblasti sociálních služeb, Financování sociálních služeb, Pečující osoby a

neformální péče, Kvalita a inspekce sociálních služeb nebo Tripartitní vyjednávání v oblasti sociálních služeb.

Zásadní problém v oblasti personálního obsazení je v dokumentu definován jako „*Poddimenzování počtu sociálních pracovníků působících v sociálních službách a pojetí role sociálních pracovníků*“ a rozvíjen dále v konstatování, že „*personální zajištění sociálních služeb sociálními pracovníky je zcela nevyhovující a celkově sociální práce není vykonávána v potřebném rozsahu a kvalitě*“ (NSRSS., s. 39).

NSRSS stanovuje globální cíle sociální politiky ČR zejména těch, kterých je možné prostřednictvím působení sociálních služeb dosáhnout. Strategická část také obsahuje vizi a cíle pro celé období platnosti strategie. Rozborem oblasti personálního zajištění výkonu sociální práce lze zdůraznit zásadní výhled včetně uložených příslušných opatření pro oblast sociální práce nejen v rámci sociálních služeb. Z dokumentu cituji (diplomantkou vlastní zvýraznění a podtržení textu) definovaný následující strategický cíl rozvoje sociální práce a profese i s příslušnými cíli specifickými a s opatřeními, která byla uložena pověřeným orgánům k naplňování v rámci celé Národní strategie.

***Strategický cíl G1: Rozvoj sociální práce a profese sociálního pracovníka. Rozvoj povolání pracovníků v sociálních službách*** (NSRSS, s. 61).

Sociální práce je stěžejním tématem nejen sociálních služeb, ale i oblasti sociálně-právní ochrany dětí, resortů ministerstva vnitra, spravedlnosti, školství, ale i zdravotnictví a dalších. Sociální práce jako profese je odbornou a odpovědnou činností. Je nutné zajistit podporu a rozvoj sociální práce ve všech jejích formách, tedy nejen v resortu ministerstva práce a veřejné správě. Tomuto úkolu odpovídají rozpracované specifické cíle včetně uložených opatření zajišťujících jejich naplňování. Jako první specifický cíl je v dokumentu označen G. 1.

***Specifický cíl G. 1: Legislativně upravit výkon sociální práce a celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků*** (NSRSS, s. 82).

Sociální práce jako profese je vysoce odbornou činností zasahující do života klientů. V tomto ohledu je více než vhodné zajistit podporu a rozvoj sociální práce ve všech jejích formách, tedy nejen v resortu ministerstva práce a veřejné správě. K naplnění tohoto specifického cíle jsou stanovena následující opatření:

Opatření G. 1.1: Předložit návrh zákona o sociálních pracovnících (NSRSS, s. 83).

Do legislativního procesu bude předložen návrh, jehož cílem je posílit postavení této profese obecně a vymezit pozice sociálních pracovníků. Sociální práce tak získá dimenzi jednotné právní úpravy, která ukotví postavení sociálních pracovníků a podpoří profesionalizaci sociální práce. Navrhované přijetí profesního zákona – zákona o sociálních pracovnících bude jedním z pilířů sociálního systému v ČR, neboť bude garantovat kvalitu výkonu sociální práce. V současné době je již upraveno další vzdělávání sociálních pracovníků v rámci jednotlivých resortů a v rámci zákona 108/2006 Sb., avšak cílem předkládaného zákona je danou praxi sjednotit v ucelený a provázaný systém. Cílem právní úpravy je rovněž posílení zaměstnanosti sociálních pracovníků. To koresponduje například s tvrzením Kodymové, která tvrdí: *„Přetíženost mnohých sociálních pracovníků, kteří si sice reálnou pozici sociální práce ve společnosti uvědomují, ale nemají energii, prostor i oporu pro její změnu. Jednou z příčin je velmi pomalé, leč plynulé zvyšování zátěže sociálních pracovníků, což s sebou přináší fakt, že se změnám pasivně přizpůsobují, místo aby se aktivně vzepřeli. A pro tu druhou variantu (vzepření se) potřebují podporu silného aktéra, ať to je profesní spolek bojující za jejich zájmy nebo v ideálním případě politická scéna sama“* (Kodymová, 2017, s. 27).

Opatření G. 1.2: Předložit legislativní úpravu profese a celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků (NSRSS, s. 83).

Prováděcí vyhláška bude navazovat na vznik zákona o sociálních pracovnících, bude ukotvovat kritéria specializací a pravidel celoživotního vzdělávání. Opatření směřuje k poskytnutí záruky kvality výkonu sociální práce při dodržení etických aspektů směrem k jejím uživatelům.

Následuje druhý cíl NSRSS: **Specifický cíl G. 2: Institucionálně a finančně podpořit rozvoj sociální práce** (NSRSS, s. 83).

Pro naplnění tohoto cíle se MPSV zavazuje posílit informační působení a metodické vedení v oblasti výkonu sociální práce ve veřejné správě. Dále bude při vyjednávání o státním rozpočtu usilovat o zajištění dostatečné alokace v dotačním titulu na oblast sociální práce pro obce II. a III. typu včetně krajských úřadů. Specifický cíl institucionální a finanční podpory rozvoje sociální práce je zajišťován opatřeními:

Opatření G. 2.1: Zajistit a podporovat vzájemnou spolupráci aktérů veřejné správy a ostatních subjektů při výkonu sociální práce (NSRSS, s. 83).

Sociální práce nahlíží na nepříznivou sociální situaci klienta z komplexního hlediska, a k jejímu řešení je tudíž nezbytná multidisciplinární spolupráce uspokojující potřeby klienta v celé své šíři

Opatření G. 2.2: Zajistit účelově vázané financování výkonu sociální práce ve veřejné správě (NSRSS, s. 84).

Cílem MPSV je zajistit dostupnost sociální práce, tzn. výkon sociální práce v přenesené působnosti, v území co nejbližší potřebným. K tomu je nutné, aby ve státním rozpočtu byla alokována dostatečná výše finančních prostředků pro účelově vázané dotace na výkon sociální práce, její kvalitu, rozvoj a podporu.

Jak se daří naplňovat zmíněný specifický cíl v praxi, lze v současné době dokumentovat situaci finančního zajištění některých sociálních služeb. Aktuálně se snad podařila zažehnat hrozba nedostatečné výše alokovaných finančních prostředků určené pro kraje a obce s přenesenou působností k financování sociálních služeb. Hrozí, že zejména služby dlouhodobé sociální péče budou od září nebo od října roku 2019 ochromené v důsledku chybějících až 2 miliard korun. Pokud by nedošlo k urychlenému dofinancování sociálních služeb, hrozilo by výrazné omezování kapacit, a tím snižování dostupnosti a kvality služeb v závěru roku. Objevily se i odhady, kolik zaměstnanců tohoto sektoru by muselo být propuštěno.

Prezident Asociace poskytovatelů sociálních služeb Jiří Horecký (26. duben 2019) v této situaci říká: „*Poskytovatelům služeb je jedno, kdo zaplatí, jestli kraj, stát nebo zdravotní pojišťovna. Je tu prostě státní objednávka na fungování sítě pečovatelských služeb, azylových domů, domů pro seniory a podobně a to vyžaduje podmínky, zaměstnance a jejich kvalifikaci.... Zatím se podařilo vždy řešení najít, často na poslední chvíli... Ale všechny situace vyčerpává, byť si už trochu zvykli*“ (dostupné z: <https://plus.rozhlas.cz/na-socialnich-sluzby-chybi-2-miliardy-system-financovani-je-spatny-tvrdi-7903687>).

Opatření G. 2.3: Kvalitativní změna současné praxe výkonu sociální práce (NSRSS, s. 84).

MPSV se zaměří na rozvoj metodického vedení ve vztahu ke krajským úřadům a ke Generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR za účelem zkvalitnění výkonu sociální práce v území a podpory spolupráce sociálních pracovníků obcí a úřadů práce se sociálními pracovníky z jiných institucí a organizací.

Třetí stanovený cíl NSRSS je uváděn jako ***Specifický cíl G. 3: Zvyšování prestiže sociální práce prostřednictvím osvěty a informování.*** (NSRSS, s. 84).

Cílem těchto aktivit bude postupná a dlouhodobá změna nahlížení na sociální práci a zvýšení prestiže jejích pracovníků na úroveň ostatních veřejných profesí, obdobně jako je tomu v západních zemích Evropské unie. Kvalitní sebe prezentace a prezentace výsledků sociální práce často absentuje. Obvykle se prezentuje stereotypní jednání sociálního pracovníka, především pak selhání systému či chybná rozhodnutí. Je potřeba navázat pozitivní prezentaci sociální práce do vzdělávání a běžné činnosti sociálních pracovníků.

Konečně posledním cílem je ***Specifický cíl G. 4: Rozvoj povolání pracovníků v sociálních službách.*** (NSRSS, s. 85).

Tato část Strategie zaujímá stanovisko zejména k profesi pracovníků v sociálních službách. Vychází s poznatků, že je dlouhodobě známý trend vnímání nízké prestiže a nízkého odměňování pracovníků v sociálních službách. Tyto pozice jsou současně jedny z nejhůře odměňovaných, velmi často se jejich mzdy pohybují na hranici minimální mzdy. Proto je nezbytné tuto problematiku uceleně řešit a zvýšit prestiž tohoto povolání prostřednictvím níže uvedeného opatření.

Opatření G. 4.1: Legislativně upravit výkon práce pracovníků v sociálních službách a jejich celoživotní vzdělávání. (NSRSS, s. 85).

Je nutné upravit kvalifikační změny a provést změny v oblasti vzdělávání pracovníků v sociálních službách. V rámci tohoto opatření bude připravena novela zákona 108/2006Sb., která bude rozdělovat kompetence pracovníků v sociálních službách v jednotlivých oblastech a upravovat kvalifikační požadavky. Také se budou realizovat změny v oblasti vzdělávání pracovníků v sociálních službách.

V tomto opatření se zmiňuje i situace vzdělávání vedoucích pracovníků v sociálních službách. Bude navržena samostatná úprava celoživotního vzdělávání vedoucích pracovníků.

Kromě toho, je uváděn i požadavek jasného a jednotného pojmosloví v rámci zpracování návrhu novely zákona o sociálních službách, jenž sebou nese požadavek, aby novela zákona obsahovala jasné vymezení základních pojmů. Z úrovně MPSV to znamená zajistit metodické vedení směřující ke sjednocení chápání a výkladu pojmů mezi zástupci státní správy a samosprávy a poskytovatelů sociálních služeb.

Závěrem této kapitoly je potřeba také zmínit, že přijetím Národní strategie rozvoje sociálních služeb vyplývá i souvislost s požadavkem na vytvoření systému pro stanovení personálních standardů, k čemuž je MPSV zavázáno uzavřenou Sektorovou dohodou jako nástroje sociálního dialogu při řešení dlouhodobých problémů v oblasti rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání. Cílem Sektorové dohody je optimalizovat lidské zdroje v odvětví veřejné správy a služeb pomocí standardizace kvalifikačních požadavků na výkon dané profese. Vytvoří se minimální personální požadavky pro jednotlivé druhy sociálních služeb a budou prosazeny potřebné legislativní změny do právních předpisů. (Dostupné z <http://www.socialnidialog.cz/sektorove-dohody/sektorove-dohody-v-odvetvich/verejne-sluzby-a-sprava>). Sektorová dohoda je dohoda mezi zúčastněnými aktéry. Není právně vymahatelná, její plnění je otázkou osobní odpovědnosti a skutečných zájmů zúčastněných stran.

## **2 Charakteristika sociálního pracovníka**

Dle databáze regulovaných povolání a činností v rámci uznávání odborných kvalifikací (MŠMT, 2018) nalezneme sociálního pracovníka pod kódem 655 jako typ povolání a činnosti. Odpovědným orgánem uznávání kvalifikace sociálního pracovníka je MPSV a regulujícím právním předpisem je uváděn Zákon 108/2006 Sb. V anotaci k povolání a činnosti sociálního pracovníka se v této databázi uvádí: „*Úkolem sociálního pracovníka je pomáhat lidem při řešení jejich tíživé sociální situace. Sociální pracovník plánuje, monitoruje a vyhodnocuje poskytované sociální služby. Pracuje přímo s cílovou skupinou, vede a vyhodnocuje plány uživatelů této služby. Poskytuje sociálněprávní poradenství*“ (Dostupné z [https://uok.msmt.cz/uok/ru\\_fulltext.php?dl=cz](https://uok.msmt.cz/uok/ru_fulltext.php?dl=cz) ).

Havlíková a kol. (2018) v dokumentu analyzující výkon sociální práce ve veřejné správě a v sociálních službách vychází ze situace mezinárodní komunity sociálních pracovníků, kde se jasně spojuje profesionální sociální práce s odbornými znalostmi, a to jak z oboru sociální práce, tak z dalších souvisejících oborů a rovněž se znalostí místního kontextu. To je zřejmé z definice z července roku 2014, jak ji představila Mezinárodní federace sociálních pracovníků (IFSW): „*Sociální práce jako praktická profese a akademický obor prosazuje sociální změnu a rozvoj, sociální kohezi a zmocnění a osvobození lidí. Ústředními principy sociální práce jsou sociální spravedlnost, lidská práva, kolektivní zodpovědnost a úcta k různosti. Sociální práce, založená na teoriích sociální práce, sociálních a humanitních vědách a místním věděním, zapojuje lidi a struktury s cílem řešit problémové životní situace a podporovat wellbeing*“ (ISFW, 2014).

V České republice v zákoně 108/2006 Sb. je jasně definováno, kdo může povolání sociálního pracovníka vykonávat. Předpokladem pro výkon povolání sociálního pracovníka a podmínkou výkonu činnosti pracovníka v sociálních službách je způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a v neposlední řadě i odborná způsobilost podle výše uvedeného zákona. Dále zákon prostřednictvím standardů kvality sociálních služeb konkrétně definuje, co všechno musí organizace směrem ke svému zaměstnanci naplňovat a zabezpečovat, aby mohla být současně poskytována kvalitní sociální služba i směrem k uživatelům.

Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje od roku 2012 zákon o sociálních pracovnících, ale ten bohužel nebyl dosud přijat. Prozatím je zpracována jeho podoba jako Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících z roku 2015. Nutnost jeho dopracování a přijetí zdůrazňuje i Národní strategie rozvoje sociálních služeb na období 2016–2025, o které pojednávala předcházející kapitola. Záměrem zákona o sociálních pracovnících je, aby se vztahoval na všechny sociální pracovníky v působnosti všech rezortů ve veřejnoprávních a soukromoprávních subjektech, včetně samostatného výkonu činnosti. Sociální pracovníci budou při výkonu profese vázáni etickými zásadami.

Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících konstatuje současné nesystémové zařazení právní úpravy profese sociální práce do zákona 108/2006 Sb., což vede často k tomu, že sociální práce je velmi často zaměňována právě za sociální služby.

V tomto dokumentu se popisuje „sociální práce jako profese, která je horizontálně i vertikálně strukturovaná a je vykonávána jak ve veřejném, tak i v soukromém sektoru, nemůže proto nadále být logicky vázána pouze na zákon o sociálních službách (Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících, 2015, s. 12)

V současnosti je základní obecná charakteristika sociálního pracovníka v podstatě dána také činnostmi, které sociální pracovník vykonává v různých úrovních odbornosti. Havrdová (1999) rozlišuje sociálně-správní činnosti jako procesy uplatňování a poskytování podpory a pomoci v rámci sociálního zabezpečení. Dále jmenuje sociálně právní poradenství, sociální diagnostiku, a činnosti v oblasti sociální prevence a ochrany. Je diferencován pohled na celý soubor činností sociální intervence. Sociální pracovník je také iniciátor a realizátor tvorby sociálních koncepcí, jako například plánů a programů. Je dále schopen supervize pro studenty a méně zkušené kolegy, jako nástroje reflexe a podpory. Sociální pracovník je i manažerem, participuje při řízení týmů a organizací. Další odbornost spočívá ve schopnosti empirického výzkumu v sociální práci, například při vyhodnocování účinnosti poskytovaných služeb a intervencí apod. Konečně Havrdová zmiňuje i vědeckou činnost při rozvoji metodologie a teorie sociální práce a také vzdělávání a další vzdělávání odborníků v sociální práci.

Z jiných zdrojů se můžeme inspirovat pojetím různých rolí, které sociální pracovníci v praxi zastávají. Např. Škrabalová (2014) sociálního pracovníka vidí jako multifunkčního specialistu, který je schopen pokrýt například role poradce, manažera, sociálního diagnostika, vzdělavatele, metodika a analytika, úředníka. Často též zastává roli ekonoma, propagátora a komunikátora, samozřejmě také samotného poskytovatele.

Získání znalostí a dovedností při zvládnání nejrůznějších rolí sociálních pracovníků napomáhá i aplikovatelný systém odborných kompetencí při výkonu dané profese.

## **2.1 Kompetence sociálních pracovníků**

Pojem profesních kompetencí je znám zejména z personální práce a řízení lidských zdrojů. Kompetence bývají v obecném pojetí vysvětlovány jako schopnosti naplnit požadavky povolání. Dle amerického pojetí pak kompetence v sociální práci pak znamená schopnost



sociálního pracovníka zvládnout vzdělávací požadavky, reflektovat zkušenost, realizovat pracovní závazky a dosahovat cílů sociální práce (Barker, 1995).

Kompetence v sociální práci definuje Havrdová jako „*funkcionální projev dobře zvládané a uznávané profesionální role sociálního pracovníka, jejíž součástí jsou odborné znalosti, schopnost reflektovat adekvátně kontext a citlivě aplikovat hodnoty profese.*“ (Havrdová, 1999, s. 42). Právě tyto kompetence pracovníci zpravidla nezískávají v tradičním vzdělávacím systému, a to ani při studiu vyšší nebo vysoké školy. Sociální pracovník je téměř ve všech oblastech vázán povinnostmi mlčenlivosti, jakož i dalšími povinnostmi, které vyplývají z charakteru jeho konkrétní činnosti a zpravidla představují takové povinnosti, které vedou k maximální ochraně práv klientů sociálního pracovníka.

Autoři Laca P. a Laca S. konstatují, že „*sociální pracovník musí dostatečně rozumět konkrétní společnosti, ve které svou profesi vykonává. Pracovník musí dokonale rozumět místu, úloze a perspektivám sociální politiky a sociální práce a na profesionální úrovni zvládat práci s jednotlivcem, skupinou nebo komunitou. K tomu je zapotřebí disponovat takovými osobnostními vlastnostmi jako je sociální zralost, vědomí vlastní důstojnosti, víra v člověka a také vnímání svého zaměstnání jako životního poslání*“ (Laca, P. a Laca, S. 2017, s. 146).

Sociální pracovník má ovšem k dosažení cílů jen takové nástroje a kompetence, které mu společnost, resp. legislativa svěří a pro které mu i zaměstnavatelská organizace a v širším kontextu i společnost vytvoří podmínky. Strategie sociálního začleňování na roky 2014–2020 poukazuje na existenci velkých místních rozdílů v rozsahu a kvalitě sociální práce, která je závislá na místních podmínkách a přístupu vedení obcí k vytváření zázemí pro sociální práci. V důsledku toho například sociální pracovníci na úřadech nemají kapacity na šetření terénu a komunikaci s místními poskytovateli sociálních služeb. Ztrácí se tak prvotní účel sociální práce, tj. práce s klientem v jeho přirozeném prostředí, stejně jako potenciál, jak motivovat klienty k dobré spolupráci. (Dostupné z [https://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie\\_soc\\_zaclenovani\\_2014-20.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie_soc_zaclenovani_2014-20.pdf)).

Pojetí kompetencí dle Havrdové (1999) bývá také asi nejčastěji v praxi sociální práce rozpracováno do vnitřních dokumentů poskytovatelů sociálních služeb. Často je najdeme jako kritéria hodnocení pracovníků nebo jako východiska při zpracovávání vzdělávacích

plánů pracovníků i celé organizace. Havrdová uvádí celkem 6 kompetencí sociálního pracovníka:

1. *Rozvíjet účinnou komunikaci*
2. *Orientovat se a plánovat postup*
3. *Podporovat a pomáhat k soběstačnosti*
4. *Zasahovat a poskytovat služby*
5. *Přispívat k práci organizace*
6. *Odborně růst* (Havrdová, 1999, s. 45-46).

Profesnímu rozvoji a celoživotnímu vzdělávání pracovníků se věnuje šestá kompetence pojmenovaná jako kompetence pracovníka „Odborně růst“. Tato kompetence je definována schopností sociálního pracovníka konzultovat a řídit svůj odborný i osobní růst. Dále Havrdová vyslovuje podmínku pro pracovníka „*být schopný se kvalifikovaně rozhodovat, spolupracovat v síti, dosahovat vytčených pracovních cílů ve stanoveném čase a přispívat k pozitivním změnám ve svém oboru*“ (Havrdová, 1999, s. 97). Přímo k profesnímu vzdělávání jsou zaměřena tři konkrétní kritéria této kompetence:

- *„Sledovat vývoj zákonodárství v sociální oblasti a doplňovat své znalosti a dovednosti v sociální práci: Převážná část sociální práce souvisí s legislativou, proto je její znalost opravdu potřebná. Pracovník by si měl osvojit zejména ty změny, které se specificky týkají jeho vlastní práce. Součástí profesionální role je také seznámení s novými metodami a rozšíření odborných dovedností.*
- *Využívat kontaktů a výměny zkušeností na seminářích a vzdělávacích akcích k získání a prohloubení informací ke svému oboru: Toto kritérium by mělo pracovníky motivovat k účasti na těchto akcích. Problémem však může být nedostatek vyčleněných finančních zdrojů pro tyto účely.*
- *Ve spolupráci s druhými kriticky hodnotit vlastní rozvoj a dále se učit: Splnění tohoto kritéria je možné tam, kde je zavedena supervize nebo kde je neformálně dobrá týmová spolupráce a podpora“* (Havrdová, 1999, s. 98-99).

Nezbytná je pro pracovníky i péče o sebe, zvyšování psychické odolnosti, aktivní uvědomění důležitosti prevence vyhoření. Také to je potřeba pojmut do celoživotního vzdělávání a profesního růstu. Konečně i Havrdová tento požadavek pojala do dalšího

kritéria v rámci kompetence Odborného růstu. Jde o „*potřebu reflektovat osobní stresy, jejich příčiny a projevy a emočně se vylad'ovat*“ (Havrdová, 1999, s. 100).

V nedávných dobách tato témata nebyvala často zahrnuta do běžného rámce profesního vzdělávání, postupem doby lze zaznamenat, že témata jako je práce se stresem, proaktivní zvládání stresu, apod. bývají i akreditovanými programy a jsou vzdělavateli úspěšně nabízeny. Poptávka samotných pracovníků po nich roste a vysílající organizace svým zaměstnancům často vychází vstříc a tato témata ke vzdělávání a dalšímu rozvoji pracovníkům umožňují absolvovat.

## **2.2 Profese sociálních pracovníků**

Definic sociálního pracovníka je mnoho. Pro účely diplomové práce je použita definice ze zákona 108/2006 Sb., podle kterého je sociální pracovník ten, kdo „*vykonává sociální šetření, zabezpečuje agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb*“ (§ 109 zákona 108/2006 Sb.). Předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka je plná svéprávnost, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost. Podle tohoto zákona je odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka jak vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost, tak vysokoškolské vzdělání získané akreditovaným studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku (§ 110 zákona 108/2006 Sb.).

Kromě odborné způsobilosti k výkonu povolání má sociální pracovník také povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Podle Zákona má povinnost zabezpečit sociálnímu pracovníkovi další vzdělávání zaměstnavatel, a to v rozsahu minimálně 24 hodin za kalendářní rok (§ 111 zákona 108/2006 Sb.).

Dále jsou specifikovány i formy, ve kterých se další vzdělávání realizuje, a to specializační a akreditované kurzy a programy, účast na konferencích a stážích, účast na vzdělávacích akcích v rámci zaměstnanecké organizace.

Sociální služby jsou tak jen jednou z oblastí veřejné správy, kde jsou sociální pracovníci zaměstnáváni. Podle zákona 108/2006 Sb. vykonávají státní správu Ministerstvo práce a sociálních věcí, krajské úřady, obecní úřady obcí s rozšířenou působností, okresní správy sociálního zabezpečení, a Úřady práce České republiky. Sociální pracovníci působí také na různých ministerstvech České republiky jako je Ministerstvo vnitra (např. správa uprchlických zařízení), Ministerstvo školství, tělovýchovy a mládeže, Ministerstvo spravedlnosti (např. vězeňská služba, probační a mediační služba), Ministerstvo zdravotnictví.

V době zveřejnění Věcného záměru zákona o sociálních pracovnících z července 2015 nalezneme následující vymezení sociální práce a jejího personálního zajištění: *„K výkonu činnosti sociálního pracovníka jsou potřebné znalosti a praktické dovednosti, které sociální pracovník získal absolvováním vyššího odborného nebo vysokoškolského studia ve studijním programu sociální práce. „Sociální pracovník při výkonu této odborné činnosti uplatňuje jednotlivé metody sociální práce a využívá poznatky ostatních oborů za účelem řešení sociálních problémů. ... Sociální práce je vykonávána sociálním pracovníkem ve spolupráci s ostatními odbornostmi (např. z oblasti psychologie, práva, medicíny, pedagogiky, sociologie)“* (Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/17864>).

Výkon sociální práce často tedy probíhá v multidisciplinárních týmech. Praxe však hovoří o tom, že často není sociální pracovník do týmu přizván, případně jeho slovo nemá očekávanou váhu jako vyjádření jiných odborností, Autorka Šámalová (2019) zmiňuje v této souvislosti kompetenční soutěživost mezi jednotlivými pomáhajícími profesemi, příp. obory, jako je sociální práce, sociální nebo speciální pedagogika, zdravotní věda, psychologie, psychoterapie a jiné.

Dále Šámalová konstatuje: *„Hranice mezi nimi (jednotlivými pomáhajícími obory, pozn. diplomantky) bývají spíše difúzní a rozostřují tak identitu sociální práce. Paradoxně opačnou silou působí v poslední době formálně vznikající multidisciplinární týmy (např. v péči o duševní zdraví, v paliativní péči) ve kterých sociální pracovník zastává své definované místo. Uznaná pozice sociální práce na pomyslné křižovatce oborů ji tak*

vtiskává jistý specifický znak oproti jiným oborům a logicky si vyžaduje reakci vzdělavatelů“ (Dostupné z <http://socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=1&clanek=1140>).

Odůvodněný tlak na přijetí Zákona o sociálních pracovnících je z předcházejících pasáží diplomové práce zřejmý. Jako další argumentaci lze použít i závěry některých odborných šetření. V materiálu MPSV pod názvem Analýza výkonu profese sociální práce v systémech sociální ochrany ČR autoři Musil, Bareš a Havlíková konstatují, že *„na rozdíl od jiných států Evropské unie, sociální pracovníci v České republice nemají zvláštní právní ani společenský status ani nejsou sdruženi v takové profesní komoře, která by je jednotila, chránila by jejich zájmy a zároveň by garantovala jejich vzdělávání a kvalitu poskytované sociální práce ve vztahu ke klientům. Sociální práce je stále upravena poněkud roztržštěně, mnoho na této situaci nezměnilo ani přijetí zákona o sociálních službách. Tento zákon navíc není legislativně provázán s ostatními normami, nemá pozici delegované právní normy“* (Musil, Bareš, Havlíková, 2011, s. 92).

Je tak zřejmé, že česká právní úprava obsahuje mnoho povinností sociálních pracovníků, ale téměř žádná práva či záruky. Zahraniční zkušenosti ukazují, že tato náročná profese je dobře vykonávána tehdy, je-li lépe zakotvena jak v právu, tak i ve společenském dění jako takovém.

Vyjdeme-li z postavení sociálního pracovníka a zároveň zásadního paradigmatu výkonu jeho profese, za který považují jeho pozici mezi klientem a společností, dostáváme se k tématu důstojnosti samotného pracovníka. Všudypřítomná tzv. politická korektnost se stává dle mého názoru často spíše přítěží než rámcem pro výkon kvalitní práce. Ze své praxe slýchám poněkud rozpačitá vyjádření pracovníků, když mají říci, co na své profesi milují a co naopak jim radost a uspokojení nepřináší. Sociální pracovník je znejišťován tlakem a požadavky doby. V rámci diskusí se sociálními pracovníky zaznívají občas pesimistická vyjádření téměř shodná s vyjádřením profesora Jána Gabury: *„Súčasně bezbrehé definície sociálnej práce, sociálna politika v úlohe hasiča sociálnych problémov, preferencia formálnych, administratívnych úkonov pred proaktívnou spoluprácou s ľuďmi, neštandardné podmienky pre kvalitnú prácu, veľký počet klientov na jedného odborného pracovníka, rivalita jednotlivých pomáhajúcich profesií, adaptovanie ľudí na problematické sociálne systémy, neefektívne vynakladané financie sa podieľajú na súčasnej neutešenej situácii v tejto oblasti“* (Gabura, 2017, s. 22).

Odezvu svého profesionálního snažení pracovníci hledají i prostřednictvím opory ve formě jasně definovaného a bezpečného systému procesů a metod svého oboru. A tak část sociálních pracovníků vykonává sociální práci v rámci terapeutického paradigmatu, kdy je kladen důraz na individuální psychosociální změnu, ale práce se sociálním prostředím a kompetence pracovníků podílet se na změnách tohoto prostředí, absentuje (Navrátil, 2001).

Z odborných pramenů zabývajících se metodami a řízením sociální práce lze vyčíst různé pohledy na převládající způsob výkonu sociálně práce. Například Matoušek (2003) pojmenovává dva možné přístupy k vykonávané praxi. Jde o rozdělení na defenzivní reflexivní praxi. Pro defenzivní praxi je charakteristické, že sociální pracovníci postupují striktně dle předepsaných postupů, definovaných zaměstnavateli a zákony. Klienti jsou tak často usměřováni k tomu, aby vyhovovali praktikám instituce. Naproti tomu reflexivní praxe vyžaduje vyšší míru samostatnosti a odpovědnosti pracovníků a také připravenosti nést riziko případných následků svých rozhodnutí. Jak Matoušek dále konkretizuje, tito sociální pracovníci *„jsou schopni reflektovat praxi, dokážou nejen identifikovat etická dilemata, ale i to jak vznikají. Jsou si jistější svými osobními hodnotami, hodnotami profese i tím, jak se projevují v praxi“* (Matoušek, 2003, s. 45).

V rámci dynamických změn doprovázející aktuálně celý veřejný prostor, v souvislosti s často rozkolísanými náladami ve společnosti, sílí tendence tzv. kritické sociální práce. Kritická sociální práce se bude vzhledem k lokálním i globálním změnám společnosti stávat stále více potřebnou a časté diskuse s pracovníky v rámci vzdělávání, se kterými se setkávám, to v pohledu mé vlastní reflektované praxe, potvrzují.

Sociální práce by v obecném i kritickém pojetí měla fungovat jako iniciátor sociálních změn k zajištění sociální spravedlnosti a garanci lidských práv. Ve druhém číle časopisu *Sociální práce* z roku 2016 autorky Janebová a Celá představují hlavní znaky kritické sociální práce *„kam patří zejména závazek stát na straně utlačovaných a bezmocných lidí. Zároveň se uplatňuje participatorní přístup vůči těmto lidem a klade důraz na jejich zplnomocňování (empowerment) ke kolektivním akcím za účelem dosažení sociálních změn. V centru její kritiky jsou dominující ideologie za to, že převádí strukturální či jiné systémové příčiny problémů na individuální úroveň“* (Janebová a Celá, 2016, s. 23).

V teoretickém vymezení lze nalézt společné znaky v deklarovaných hodnotách a v apelu na iniciaci společenských změn mezi obecnou a kritickou sociální prací. Naopak jako rozdílný se jeví vztah k individuální práci s klientem. „Zatímco v obecném pojetí sociální práce jsou metody vedoucí ke změně jednotlivce a jeho adaptace na systém považovány za legitimní, tak kritická sociální práce takové metody odmítá jako ukázkující a klade důraz na politické prostředky změn“ (Janebová a Celá, 2016, s. 25).

### **2.3 Etický kodex sociálních pracovníků**

Do profesní etiky patří reflexe norem a morálního jednání při výkonu profese. Mezi sociální prací, hodnotami, morálkou a etikou existuje úzký vztah. Většina rozhodování v sociální práci je vlastně výsledkem chápání vzájemně propojených filozofických, etických, právních i politických faktorů. To, co je pro někoho otázkou dodržování procesních postupů, jako třeba dodržování pravidel, může být pro druhého pracovníka etickým problémem, pro dalšího pak etickým dilematem. Banksová (1995) rozlišuje a charakterizuje jak pojem etického problému tak etického dilematu. Etický problém vidí v situaci, kdy sociální pracovník ví, jak by měl rozhodnout, ale toto rozhodnutí se mu osobně přičí. Etická dilemata vznikají pak v situaci, že pracovník má před sebou dvě nebo více nevhodných možností, které představují konflikt morálních principů. V pohledu na výkon pomáhající profese vnímám ve shodě s Etickým kodexem sociálních pracovníků ČR (2006) v obecné rovině tyto problémové oblasti:

- Loajalita sociálních pracovníků se často ocitá ve střetu konfliktních zájmů
- Sociální pracovníci působí zároveň jako pomocníci i kontroloři
- Konflikty mezi povinnostmi sociálních pracovníků chránit zájmy lidí, se kterými pracují, a požadavky společnosti na efektivitu a užitečnost
- Skutečnost, že zdroje ve společnosti jsou limitované.

K povolání sociálního pracovníka se v České republice vztahují dva etické kodexy. Jedná se o Etický kodex sociálních pracovníků České republiky a Mezinárodní etický kodex sociální práce. Oba tyto kodexy však slouží pouze jako etická norma a nejsou tudíž právně závazné. Kodexy vymezují vztahy mezi členy určité komunity a stanovují pravidla určující hranice. Prostřednictvím Mezinárodního kodexu sociální práce můžeme dokladovat, že

profesionální růst a vzdělávání není důležité jen u nás v České republice, ale vzbuzuje pozornost v dalších zemích.

Princová (2019) připomíná „*když byla v roce 1951 uznána sociální práce v rámci OSN za mezinárodní profesi, začali se sociální pracovníci také učit, jak sociální práci aplikovat při plnění cílů OSN zejména v těch nejchudších, často post koloniálních zemích, a tak začalo setkávání sociálních pracovníků s jinými kulturami a jinými hodnotovými rámci.*“ (Dostupné z: <http://socialninovinky.cz/novinky-v-socialni-oblasti/569-mezinarodni-socialni-prace>).

Sociální práce je velmi těsně svázána s hodnotami, na nichž byla budována. Její kořeny jsou v evropské kultuře svázané s antickou, židovstvím, křesťanstvím a osvícenstvím. Vliv na pojetí pojmu úcty k člověku měla tedy i náboženská etika. Zásadní inspirací pro stanovení základních hodnot profese ve vztahu pracovníka a klienta se staly principy, které byly zformulovány již v polovině 20. století katolickým knězem F. Biestekem. Tyto principy byly a jsou určeny pro práci s jednotlivci a to i s odkazem na dnešní praxi sociální práce, jenž má často nucenou podobu v rámci zákona. Biestek (1957) formuloval sedm následujících principů etického rozměru práce s klienty a to individualizaci, svobodné vyjadřování pocitů, empatii, akceptaci, nehodnotící postoj, sebeurčení a diskrétnost. Hodnoty jako úcta k lidské důstojnosti, právo na sebeurčení, svoboda, rovnost, které jsou obsaženy v etickém kodexu Mezinárodní federace sociálních pracovníků (IFSW) jsou hodnotami „západními.“

Rozvoji a celoživotnímu vzdělávání pracovníků sociální oblasti IFSW věnuje část 5 s titulem „Profesionální jednání“. Z pracovního překladu IFSW od Nečasové (2004) mne mimo dalších oslovují zejména tři požadavky kladené na pracovníky: 1) Od sociálních pracovníků se očekává, že budou rozvíjet a udržovat požadované dovednosti a kompetence v oblasti své práce. 2) Sociální pracovníci mají povinnost učinit nezbytné kroky v profesionální i osobní péči o sebe na pracovišti i ve společnosti s cílem zajistit, aby byli schopni poskytovat odpovídající služby. 3) Sociální pracovníci jsou připraveni uvést důvody svých rozhodnutí, které budou založené na etickém rozvažování, a jsou odpovědní za svoje volby a jednání. (Nečasová, 2004)



Společnost sociálních pracovníků České republiky vytvořila první znění národního kodexu už v roce 1994. Nové schválené v květnu 2006 je platné dodnes. Etický kodex sociálních pracovníků v ČR má ve svých východiscích artikulované základní principy a pojetí sociální práce. Tyto principy jsou založené na respektu k hodnotě a důstojnosti všech lidí a na právech, která z toho vyplývají, na podpoře sociální spravedlnosti a posilování sociální solidarity. Strukturu kodexu tvoří čtyři tematické celky: 1. Etické zásady, 2. Pravidla etického chování sociálního pracovníka 3. Etické problémové okruhy 4. Postupy při řešení etických problémů.

Celoživotní vzdělávání je obsaženo v rámci Pravidel etického chování sociálního pracovníka, konkrétně v podkapitole 2. 4., kde jsou uvedeny požadavky na pracovníky v rámci vztahu ke svému povolání a odbornosti následovně:

- *„Sociální pracovník dbá na udržení a zvyšování prestiže svého povolání.*
- *Neustále se snaží o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod.*
- *Působí na to, aby odbornou sociální práci prováděl vždy kvalifikovaný pracovník s odpovídajícím vzděláním.*
- *Je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání a výcvik, což je základ pro udržení stanovené úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy.*
- *Pro svůj odborný růst využívá znalosti a dovednosti svých kolegů a jiných odborníků, naopak své znalosti a dovednosti rozšiřuje v celé oblasti sociální práce.*
- *Sociální pracovník spolupracuje se školami sociální práce, aby podpořil studenty sociální práce při získávání kvalitního praktického výcviku a aktuální praktické znalosti.“*

(Dostupné z [http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/eticky\\_kodex\\_sspr.pdf](http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/eticky_kodex_sspr.pdf))

Mezinárodní i národní etické kodexy jsou vytvářené a aktualizované, aby primárně zabezpečily rámec pro etickou praxi svých členů a aby sloužily jako regulace v oblasti profesního chování, kde jde také o ochranu klientů před zneužitím profesní moci a před zanedbáváním péče. Slouží také jako podklad pro posouzení a řešení stížností a mohou být kritériem pro hodnocení praxe. V neposlední řadě je záměrem etických kodexů zdůraznit status profese ve společnosti a udržení profesní identity společenskovedního oboru.

### 3 Charakteristika pracovníka v sociálních službách

Zákon 108/2006 Sb. se ve svých ustanoveních nevěnuje pouze sociálním pracovníkům. Mimo dalších pracovníků zákon definuje v § 116 pozici pracovníků v sociálních službách. Tito pracovníci jsou neoddelitelnou součástí pracovních týmů poskytovatelů sociálních služeb. Osobnost pracovníků v sociálních službách vstupuje do procesu s klienty jako nástroj, který pracovníci každodenně používají při své práci. Díky tomu pak osobnost pomáhajícího ovlivňuje kvalitu práce s klientem. S těmito pracovníky se obvykle uživatelé sociálních služeb setkávají nejčastěji. Pracovníci v sociálních službách vykonávají nejčastěji přímou péči s uživateli sociálních služeb. Lze je nahlížet i ve smyslu jakéhosi pojítka mezi klienty sociálních služeb a sociálními pracovníky, popřípadě vedení služby.

Pro výkon profese není na rozdíl od sociálních pracovníků zákonem vyžadováno dosažené vzdělání v terciálním stupni. Zároveň je pro tyto pracovníky legislativně vyžadována speciální kvalifikace v podobě akreditovaného kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách (§ 116 zákona 108/2006 Sb.). Kvalifikační kurz připravuje osoby k získání odborné způsobilosti k výkonu povolání pracovník v sociálních službách. Cílem kurzu je získat potřebnou odbornou způsobilost dle Zákona a připravit pracovníky v sociálních službách pro výkon profese na profesionální a etické úrovni. Obsah kvalifikačního kurzu dle legislativních norem je rozpracován v následující kapitole.

Povolání pracovníka v sociálních službách je uvedeno pod kódem 699 také v databázi regulovaných povolání a činností v rámci uznávání odborných kvalifikací na webových stránkách MŠMT. V anotaci povolání a činnosti pracovníka v sociálních službách tato databáze cituje výkon činností dle Zákona 108/2006 Sb. (Dostupné z: [https://uok.msmt.cz/uok/ru\\_detail.php?id=699&dl=cz&flet=P&forg=0&ftype=0&fpg=2&ftxt=](https://uok.msmt.cz/uok/ru_detail.php?id=699&dl=cz&flet=P&forg=0&ftype=0&fpg=2&ftxt=)).

Zajímavé je, že v rámci Národní soustavy povolání, otevřené databáze povolání spravované MPSV pozici pracovníka v sociálních službách nenalezneme. Pokud se zaměříme v této databázi na oblast sociálních služeb, nalezneme následující sdělení: *„Jednotky v sociální oblasti ztrácí s ohledem na připravovaný zákon o sociálních službách svoji aktuálnost, proto byly převedeny do odborného směru Neaktuální jednotky práce pro zachování historie. Aktualizace této oblasti bude provedena na základě schválení nového*

legislativního předpisu upravující tuto oblast“ (Dostupné z <https://www.nsp.cz/odborny-smer/socialni-sluzby>).

I tímto sdělením na veřejně dostupných webových stránkách lze ilustrovat nejednoznačnou a nejasnou aktuální koncepci personálního zajištění výkonu sociální práce nejen v oblasti sociálních služeb.

V praxi bývá písemně zpracovaná náplň práce pracovníků v sociálních službách v dané službě pak často hlavním vodítkem při stanovování kvalifikačních požadavků kladených na tyto pracovníky. Dalším důležitým vodítkem jsou dosavadní zkušenosti organizace získané při poskytování dané sociální služby a samozřejmě kvalifikační požadavky stanovené v legislativě.

### **3.1 Kompetence pracovníků v sociálních službách**

Dostatečně kvalitní a reflektovaná praxe za přispění profesionální opory a profesního vzdělávání, to vše se ukazuje být zdrojem nejen profesních kompetencí sociálních pracovníků a ale i pracovníků v sociálních službách. Kompetence pracovníků v sociálních službách vyplývají často přímo z výčtu činností, které pracovníci v rámci své pracovní pozice vykonávají a ke kterým jsou odborně způsobilí.

Odbornou způsobilostí pro pracovníky v sociálních službách je základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu (§ 116 zákona 108/2006 Sb.). Zákon dále stanovuje osoby, pro které se absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu nevyžaduje.

Seznámení s kompetencemi při výkonu profese zajišťuje v mnohém právě vzdělávání pracovníků v předepsaném akreditovaném kvalifikačním kurzu pro pracovníky v sociálních službách. Jejich naplňování, zvládnutí a vyhodnocování je pak zodpovědností samotných pracovníků v sociálních službách a kvalitní personální práce uvnitř zaměstnaneckých organizací.

Častou praxí je aplikace kompetencí pro sociální pracovníky také pro pracovníky v sociálních službách, například dle Havrdové (1999). Podrobněji bylo uváděno výše v rámci kapitoly pojednávající o kompetencích sociálních pracovníků (pozn. diplomantky). I pro pracovníky v sociálních službách takto definované kompetence často nacházíme jako kritéria hodnocení pracovníků nebo jako východiska při zpracovávání jejich vzdělávacích plánů.

MPSV v rámci vyhlášky 505/2006, kterou se provádějí některá ustanovení zákona 108/2006 Sb., definuje obsah kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách, který výsledně formuluje požadované získané kompetence znalosti a dovednosti pracovníků. Kurz je rozdělen do obecné a tzv. zvláštní části. Minimální rozsah kurzu je celkem 150 výukových hodin, zvláštní část kurzu činí minimálně 80 výukových hodin. Obecná část obsahuje následující tematické okruhy:

- a) úvod do problematiky kvality v sociálních službách, standardy kvality sociálních služeb,
- b) základy komunikace, rozvoj komunikačních dovedností, asertivita, metody alternativní komunikace,
- c) úvod do psychologie, psychopatologie, somatologie,
- d) základy ochrany zdraví,
- e) etika výkonu činnosti pracovníka v sociálních službách, lidská práva a důstojnost,
- f) základy prevence vzniku závislosti osob na sociální službě,
- g) sociálně právní minimum,
- h) metody sociální práce.

Počet výukových hodin tematických okruhů zvláštní části kurzu se stanoví s přihlédnutím k odbornému zaměření účastníků kurzu, jejich pracovnímu zařazení a druhu sociální služby, kterou poskytují. Zákonem stanovené tematické okruhy zvláštní části:

- a) základy péče o nemocné, základy hygieny, úvod do problematiky psychosociálních aspektů chronických infekčních onemocnění,
- b) aktivizační, vzdělávací a výchovné techniky, základy pedagogiky volného času,
- c) prevence týrání a zneužívání osob, kterým jsou poskytovány sociální služby,
- d) základy výuky péče o domácnost,
- e) odborná praxe,
- f) krizová intervence,

- g) úvod do problematiky zdravotního postižení,
- h) zvládání jednání osoby, které je poskytována sociální služba, které ohrožuje její zdraví a život nebo zdraví a život jiných fyzických osob, včetně pravidel šetrné sebeobrany.

(Dostupné z [https://www.mpsv.cz/files/clanky/13639/Vyhlaska\\_c.505\\_2006.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/13639/Vyhlaska_c.505_2006.pdf))

Kromě výše uvedených kompetencí a znalostí jsou pro výkon profese pracovníků v sociálních službách nutné a velice významné také osobnostní předpoklady. Neboť jsou to často právě oni, kdo jsou v každodenním přímém kontaktu s klienty sociálních služeb a mohou tak velmi ovlivnit vnímání poskytovaných služeb jejich samotnými uživateli. Lze hovořit o určitém umění, s nímž pracovníci vstupují do vztahu s klienty a uplatňují při něm svoji vlastní osobnost, své zkušenosti, osobní hodnoty, a také určité prosociální vlastnosti jako je empatie, vřelost a opravdovost. Nesprávně stanovenými hranicemi ve vztahu mezi pracovníkem a klientem a z toho vyplývajícími postupy a metodami sociální práce se pak, jak tvrdí Smékal (2010), mohou pracovníci snadno chytit do pastí bludného kruhu bezmoci klientů nad jejich životy, a jak autor dále zdůrazňuje, pečovat, znamená do jisté míry i někomu jinému strukturovat jeho svět a přebírat za něj i část zodpovědnosti.

### **3.2 Profese pracovníků v sociálních službách**

Již bylo uvedeno, že pro odbornou způsobilost pracovníka v sociálních službách není požadované vysokoškolské vzdělání. Zákon zpravidla podmiňuje dosažené vzdělání výše popsaným kvalifikačním kurzem pro pracovníky v sociálních službách. Stanovuje jeho obsah i minimální rozsah v počtu 150 hodin. Podmínku absolvování kvalifikačního kurzu podle je potřeba splnit do 18 měsíců ode dne nástupu pracovníka do zaměstnání. Do doby splnění této podmínky vykonává zaměstnanec činnost pracovníka v sociálních službách pod dohledem odborně způsobilého pracovníka v sociálních službách. Požadované vzdělání je pak velmi široce pojato od ukončeného základního, přes střední vzdělání, střední vzdělání s maturitou až po případné vyšší odborné vzdělání (§ 116 zákona 108/2006 Sb.). Zákon ve zmiňovaném paragrafu také definuje výčet činností, které vykonává pracovník v sociálních službách. V praxi je činnost pracovníků v sociálních službách časově i personálně nenahraditelná a velmi různorodá dle poskytovaných služeb a cílových skupin jejich klientů.

Jde především o zvládnání přímé obslužné péče o klienty sociálních služeb včetně pečovatelské činnosti v domácnosti klientů, dále o znalosti a dovednosti pracovníků v sociálních službách při základní výchovné nepedagogické činnosti. Další činnosti jako například součinnost při základním sociálním poradenství, depistážní činnosti, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, činnosti při zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, činnosti při poskytování pomoci při uplatňování práv a oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí klientů, pracovníci v sociálních službách provádějí pod dohledem sociálního pracovníka (§ 116 zákona 108/2006 Sb.).

Přestože pracují pod dohledem kvalifikovanějšího pracovníka, nijak se nesnižuje zodpovědnost pracovníků v sociálních službách za naplňování svých odborných kompetencí a za své sebevzdělávání. Některé disproporce mezi pracovními pozicemi sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách a jejich odbornými kompetencemi a rozsahem odborných činností, mohou souviset ovšem také „s *trendem nahrazování sociálních pracovníků pracovníky v sociálních službách a úbytkem pracovních míst pro kvalifikované sociální pracovníky*“ (Bednář, 2014, s. 5).

Tak jako sociální pracovníci i pracovníci v sociálních službách mají dle zákona 108/2006 Sb. stanovenou podmínku dalšího vzdělávání v minimálním rozsahu 24 hodin ročně v zákonem uznávaných formách (odst. 9 §116 zákona 108/2006 Sb.).

Další náležitosti nejen pro pracovníky v sociálních službách upravují tzv. Standardy kvality. Standardy kvality sociálních služeb představují důležitý závazný dokument jako součást vyhlášky č. 505/2006 Sb., prováděcího předpisu k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění. Standardy kvality sociálních služeb obsahují kritéria definující úroveň kvality poskytování sociálních služeb. Jsou zásadním metodologickým vodítkem výkonu praxe a nástrojem měření a hodnocení kvality poskytovaných sociálních služeb. Standardy upravují oblasti procedurálního, personálního a provozního zabezpečení sociálních služeb. Rozvojem zaměstnanců, tedy i celoživotním vzděláváním se zabývají standardy personální. Například žádné z kritérií profesního standardu č. 10, který definuje proces profesního rozvoje zaměstnanců, není popisováno jako zásadní. (Dostupné z <https://www.mpsv.cz/cs/5963>).

Praxe však přináší potřebu kritéria označovaná jako nezásadní, přizpůsobit své situaci a zařadit do strategických vnitřních dokumentů v organizaci. Jak podotýká Zajacová (2014) je péče o profesní rozvoj sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách určovaná podmínkami jednotlivých zaměstnavatelů i přístupem jednotlivců. Je tedy na rozhodnutí jednotlivých institucí a organizací sociálních služeb, zda tato kritéria zahrnou do vnitřních závazných standardů, směrnic a metodik. Neboť poskytovatel musí pracovat individuálně nejen se svými klienty, ale také individuálně a systematicky pracovat se svými zaměstnanci. Měl by zohlednit jejich vzdělávací potřeby a rozvíjet jejich profesní znalosti.

Osobně považuji pomáhající profese, zvláště v přímé péči, kterou pracovníci v sociálních službách vykonávají, za velmi náročné povolání při relativně nízkých kompetencích pracovníků v kontrastu s nároky, které jsou na tyto profese kladeny. Pomáhající pracovník daleko více energie ze sebe vydává směrem ven, ke klientům a jejich životním jistotám, a pro blaho společnosti, než se mu vrací zpět formou společenské, profesní prestiže a lidského uznání. Výše uváděná Národní strategie rozvoje sociální sociálních služeb jako jeden ze specifických cílů stanovuje právě rozvoj povolání pracovníků v sociálních službách. A konstatuje dlouhodobý stav nízké společenské prestiže, včetně nízkého finančního ohodnocení na těchto pracovních pozicích. Bude proto nutné upravit kvalifikační požadavky a provést změny v oblasti vzdělávání pracovníků v sociálních službách.

## **Výzkumná část**

Naplnění vytyčených cílů diplomové práce lze dosáhnout prostřednictvím různorodých metodických nástrojů. Doposud jsem se věnovala převážně rešerši dostupných relevantních dokumentů a odborných studií. Dalším způsobem, je realizace empirického šetření zaměřeného přímo na sledovanou cílovou skupinu – na sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách, a to těch, kteří se v rámci dalšího profesního rozvoje zúčastnili vzdělávacích akcí pořádaných společností BFZ. Výsledky šetření umožňují zodpovědět stanovenou výzkumnou otázku a verifikovat formulované hypotézy. Metodika šetření a hlavní zjištěné závěry jsou popsány v této a následujících kapitolách.

Východiskem pro empirický výzkum je má vlastní praxe na pozici lektorky dalšího vzdělávání pracovníků v oblasti sociální práce v rámci dlouholeté spolupráce s akreditovaným vzdělavatelem pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách.

### **4 Spolupráce s akreditovaným vzdělavatelem v oblasti sociální práce**

Jedním ze vzdělavatelů, jehož kurzy v katalogu vzdělávacích programů v rámci informačního systému pro agendu akreditací MPSV (AKRIS) lze nalézt, je i společnost BFZ o.p.s., s níž velmi úzce externě spolupracuji a to zhruba od roku 2011. Postupem času se tento vzdělavatel stal pro mne exkluzivním partnerem, kdy rozsah spolupráce pokrývá mou téměř celou možnou časovou kapacitu.

Svou spolupráci mohu rozčlenit do zhruba tří oblastí. Jednak jde o administrativně organizační činnosti, neboť občas participuji při přípravě akreditací jednotlivých kurzů. Zpracovávám podklady akreditace, co se týká obsahu, popisu metod a forem výuky, poskytuji i ukázky studijních materiálů a opor.

Druhou oblast tvoří účast v různých projektech financovaných většinou Evropským sociálním fondem (ESF), zaměřené na vzdělávání a rekvalifikace dospělých. Za dobu mé spolupráce se společností jsem aktivně spolupracovala asi v desítku projektů, zmíním snad jen projekt Zvyšování kvality sociálních služeb ve Středočeském kraji z let 2011 až 2013,



kde jsem mimo jiné zpracovala i metodiky u dvou klíčových aktivit jako výstupu projektu. Jedna z metodik je také jedním ze zdrojů diplomové práce.

Třetí a nejrozsáhlejší oblast spolupráce s BFZ je lektorská a vzdělávací činnost v jednotlivých vzdělávacích programech a kurzech. Jako lektor mám vytvořený přístup do systému AKRIS, mám možnost editovat svůj profil, což představuje průběžně doplňovat profesní životopis. V systému je uveden i přehled akreditovaných vzdělávacích programů, ve kterých vyučuji a kurzů, které k nim byly vypsány. Mé portfolio představuje poměrně širokou paletu témat počínaje *Standardy kvality v sociálních službách*, nebo *Úvod do metod sociální práce*, přes témata jako je *Ochrana práv uživatelů*, *Právo na přirozené riziko* až po *Oblast psychohygieny*, *Prevence syndromu vyhoření* a *Proaktivní zvládnání stresu*. Jak je tato spolupráce rozsáhlá, může svědčit několik následujících údajů. V roce 2016 jsem absolvovala jako lektorka 17 MPSV akreditovaných kurzů s celkovým počtem 249 účastníků. Za rok 2017 jsem realizovala 11 kurzů pro celkem 118 posluchačů. Konečně v roce 2018 se jednalo o 18 akreditovaných kurzů pro 221 pracovníků (vlastní data diplomantky a interní data BFZ o.p.s.).

Společnost BFZ byla založena silnou německou vzdělávací skupinou. Na českém vzdělávacím trhu působí úspěšně od roku 1994. Strategickými partnery jsou státní orgány, zejména úřady práce, společnost poskytuje pestrou škálu rekvalifikačních kurzů pro uchazeče o zaměstnání. V posledních letech byla navázána úspěšná spolupráce s českými firmami, kterým je poskytováno firemní vzdělávání. Pro veřejnost BFZ nabízí atraktivní nabídku zájmových kurzů. Jako přední poskytovatel vzdělávání vytváří společnost ucelený program také pro pracovníky v oboru sociální práce. Programy zahrnují jak akreditované rekvalifikační kurzy, tak i kvalifikační kurzy a semináře k upevnění a doplnění odborné kvalifikace v rámci dalšího profesního vzdělávání v souladu se Zákonem 108/2006 Sb. Centrála společnosti sídlí v Chebu, svá střediska má aktuálně ve Středočeském, Ústeckém a Karlovarském kraji a v krajských městech Liberec, Plzeň, České Budějovice a v hlavním městě Praha. (vlastní data diplomantky a údaje dostupné z <https://www.bfz.cz/>).

Pro účely diplomové práce mi s laskavou ochotou byla poskytnuta následující aktuální data. Počet kurzů s akreditací MPSV realizovaných v roce 2018 byl 268 kurzů s celkovým počtem 3343 účastníků.

Z počtu 268 akreditovaných kurzů za rok 2018 bylo 156 kurzů tzv. otevřených. Zájemci o tyto kurzy využívají tzv. e-shop, kam se elektronicky individuálně přihlašují jednotliví pracovníci. 112 kurzů pak bylo realizováno tzv. na klíč, kdy si tematicky zaměřenou vzdělávací akci objedná pro své zaměstnance jeden zaměstnavatel, organizace či poskytovatel sociálních služeb (interní data BFZ o.p.s.).

Většina vzdělávacích modulů společnosti BFZ je akreditována společně pro sociální pracovníky i pracovníky v sociálních službách. Některé kurzy jsou pak navíc určeny i pro vedoucí pracovníky. To znamená, že v jednotlivých tematických kurzech, ve kterých působím jako lektorka, jsou účastníci jak sociální pracovníci, tak pracovníci v sociálních službách. Dále často i jejich nadřízení, vedoucí pracovníci. Pracovníci přicházejí z různých druhů sociálních služeb, působí v oblasti sociální prevence, sociální péče i sociálního poradenství. Pracují v ambulantních, terénních i pobytových formách poskytovaných služeb.

Dlouholeté setkávání se sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách na půdě kurzů dalšího vzdělávání znamená mimo jiné i možnost nejrůznějších diskusí s nimi o různých tématech. Téma dalšího vzdělávání v sociální práci je samozřejmě jedno z nejčastěji diskutovaných. Názory, které od pracovníkům zaznívají, jsou často zpracovány do nejrůznějších průzkumů. Na těchto průzkumech pak spolupracuji se společností BFZ, kdy se snažíme zjistit, jaká témata pracovníci upřednostňují, jaká jim například v nabídce chybí atd. Průzkumná šetření se snaží i zmapovat celkovou situaci celoživotního vzdělávání, zachycovat zkušenosti pracovníků, inspirovat se příklady dobré praxe.

Tato má profesní praxe se stala metodologickým východiskem při vytváření koncepce diplomové práce, ideálním prostředím pro empirické šetření mezi účastníky vzdělávacích kurzů, základnou pro získávání informací od pracovníků, a pro ověřování hypotéz, které se mi nabízely jako vlastní zkušeností podložené představy o situaci dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách.

## **5 Empirické šetření mezi sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách**

Tématem empirického šetření je další vzdělávání osob vykonávající sociální práci na pozici sociálního pracovníka nebo pracovníka v sociálních službách v některých regionech České republiky, tak jak byly jednotlivé vzdělávací kurzy společností BFZ o.p.s.

realizovány dle místa konání. Jednalo se o Ústecký a Karlovarský kraj a hlavní město Praha. Průzkum zjišťuje a porovnává vnímání stavu a úrovně dalšího vzdělávání ze strany sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách na základě jejich dosavadních zkušeností a osobnostních postojů. Ve výzkumu vycházím tedy výhradně z perspektivy pracovníků, kteří v čase šetření aktivně vykonávají sociální práci.

## 5.1 Cíl výzkumu a stanovení hypotéz

Předmětem výzkumu v rámci diplomové práce je situace v oblasti vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků sociálních služeb, a to těch, kteří absolvovali některou část svého vzdělávání v rámci akreditovaných vzdělávacích programů pořádaných společnostmi BFZ.

Hlavním cílem výzkumu je zjištění, zda se od sebe odlišují postoje sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v rámci dalšího profesního vzdělávání pracovníků vykonávající sociální práci.

K dosažení výzkumného cíle jsou stanovené následující hypotézy:

*H1<sub>1</sub>: Mezi hodnocením aktuálnosti vzdělávacích témat pro profesní praxi ze strany sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách je zásadní rozdíl.*

*H1<sub>0</sub>: Mezi hodnocením aktuálnosti vzdělávacích témat pro profesní praxi ze strany sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách není zásadní rozdíl.*

*H2<sub>1</sub>: Mezi sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách je signifikantní rozdíl v míře četnosti absolvování dalšího vzdělávání nad rámec zákonem stanovené minimální časové dotace.*

*H2<sub>0</sub>: Mezi sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách není signifikantní rozdíl v míře četnosti absolvování dalšího vzdělávání nad rámec zákonem stanovené minimální časové dotace.*

*H3<sub>1</sub>: V samostatném výběru témat dalšího vzdělávání sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách je signifikantní rozdíl.*

*H3<sub>0</sub>: V samostatném výběru témat dalšího vzdělávání sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách není signifikantní rozdíl.*

*H4<sub>1</sub>: Hodnocení zaměstnavatelské organizace co do míry podpory pracovníků v oblasti dalšího vzdělávání je významně odlišné v porovnání mezi pozicemi sociálních pracovníků a pozicemi pracovníků v sociálních službách.*

*H4<sub>0</sub>: Hodnocení zaměstnavatelské organizace co do míry podpory pracovníků v oblasti dalšího vzdělávání je shodné v porovnání mezi pozicemi sociálních pracovníků a pozicemi pracovníků v sociálních službách.*

## **5.2 Metodika šetření**

Pro zpracování výzkumného šetření byla použita kvantitativní výzkumná metoda formou dotazníkového šetření, které proběhlo od podzimu roku 2018 do poloviny května roku 2019 v rámci realizovaných vzdělávacích programů a kurzů s platnou akreditací MPSV, které pořádala společnost BFZ. Dotazníky ke sběru dat výzkumné části diplomové práce byly použité z interního šetření společnosti BFZ, kterým jsou mimo jiné zjišťovány rozhodující parametry při objednávání kurzů zájemci z řad pracovníků pomáhajících profesí. Zároveň slouží i k širšímu náhledu na problematiku celoživotního vzdělávání v sociální oblasti pro další směřování společnosti v tomto segmentu trhu.

Otázky jsou koncipované pro průzkum názorů a mínění cílových skupin pracovníků dle často diskutovaných problémů s účastníky vzdělávání z minulých období. Dotazníky byly respondentům distribuovány v tištěné papírové podobě přímo na místě konání v době před oficiálním ukončením vzdělávací akce.

Zásadním kritériem pro výběr respondentů byla kromě účasti na vzdělávací akci a ochotě poskytnout data do výzkumného šetření, profesionální působnost v oboru sociální práce na pozici sociálního pracovníka nebo pracovníka v sociálních službách, to znamená v souladu s cílovou skupinou, pro kterou je každý z kurzů určen a akreditován. Výběr zkoumaného souboru lze asi nejlépe charakterizovat jako „výběr na základě dostupnosti a dobrovolnosti“ (Reichel, 2009, s. 84).

Z praktických důvodů jsem v roli tazatele vystupovala osobně při využití možnosti v rámci profesní praxe, kdy jsem byla zároveň lektorkou kurzů. Díky tomu se výrazně zvýšila návratnost, která dle Jeřábka (1992) je jinak hlavní slabinou jiných forem distribuce a sběru empirických dat při realizaci dotazování. Celkem jsem rozdala dotazníky k vyplnění na 9 kurzech probíhajících ve zmíněném časovém období. Z celkového počtu 125 účastníků jej pouze jeden odmítl vyplnit. Důvody odmítnutí nebyly zjišťovány. 4 pracovníci se zúčastnili více než jednoho kurzu, kde jsem byla delegována jako lektorka a tak vyplnili dotazník samozřejmě pouze jednou. 6 dotazníků bylo vyřazeno jako chybně nebo neúplně vyplněných. Celkově je tedy zpracováno 114 odevzdaných a řádně vyplněných dotazníků.

Z důvodu zachování žádoucí homogenity oslovaného souboru v rámci šetření není kritériem definovaná působnost výkonu profese, to znamená, že výzkum nezjišťoval, zda respondent pracuje v resortu MPSV nebo jiném a zda jde o výkon sociální práce v působnosti státu a jeho přenesené působnosti nebo zda jde o soukromoprávní resp. nestátní subjekt výkonu některé forem sociální ochrany.

Dotazník obsahuje celkem 18 otázek s různým počtem variant možných odpovědí. U dvou otázek je odpověď ve formě škály pořadí, kdy respondent řadí soubor vyjmenovaných subjektů podle preferenčního pořadí.

První čtyři otázky představují baterii identifikačních otázek jako primárního zdroje informací o každém respondentovi. V šetření nejsou respondenti dotazováni na obligátní kategorie věku, pohlaví a dosaženého vzdělání. Byla zjišťována pouze současná pozice respondenta v logice rozlišení mezi sociálním pracovníkem nebo pracovníkem v sociálních službách, dále zda je zastávána pozice i vedoucí funkcí v hierarchii pracoviště, a forma intervencí nebo služby, kde je sociální práce v aktuální době vykonávána. Součástí širší identifikace respondentů je otázka na délku praxe v oboru. Mnohé z uvedených identifikačních ukazatelů mohou mít vliv na ověřované postoje a názory. Pokud jsem při vyhodnocování odpovědí narazila na výrazné rozdíly, budu je v textu diskutovat.

Dalším okruhem otázek se zjišťuje pohled účastníků na potřebu vzdělávání a přínos do jejich praxe, názor na časovou dotaci dalšího vzdělávání pracovníků. Respondenti také deklarují úroveň spolurozhodování o výběru kurzu a identifikují pro ně nejzásadnější kritéria při výběru vzdělávacího programu nebo kurzu. Zaznamenanými odpověďmi dále

popisují procedurální podporu zaměstnavatele při organizačním zajištění dalšího vzdělávání a ideový přístup k vzdělávání a rozvoji pracovníků uvnitř pracoviště.

Poslední otázka dotazníku zajišťuje odpovědi znovu stanovením preferenčního pořadí nabízených kritérií, které formulují vnímání procesu dalšího vzdělávání z přísně osobního pohledu jednotlivých pracovníků.

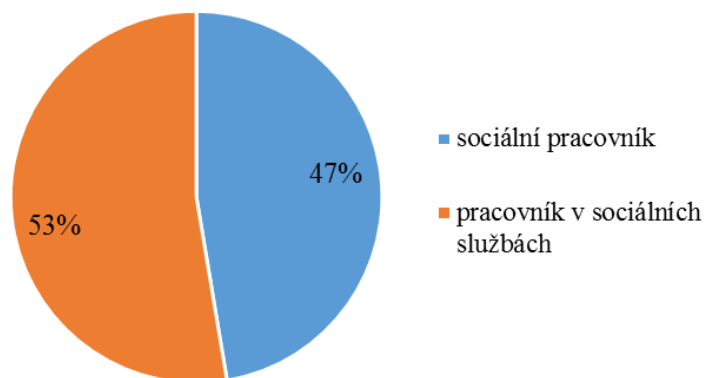
Do dotazníku jsou volně zařazeny i oblasti mapující profesní vzdělávání v širším kontextu personální práce v organizacích. Jsou reflektovány zkušenosti s podporou pracovníků ve formě supervizí a také s plánováním vzdělávání a jeho evaluací v zaměstnanecké organizaci.

## **6 Analýza dat a ověření hypotéz**

Získaná data byla dle logiky záměrů šetření zpracována pomocí statistického programu SPSS.

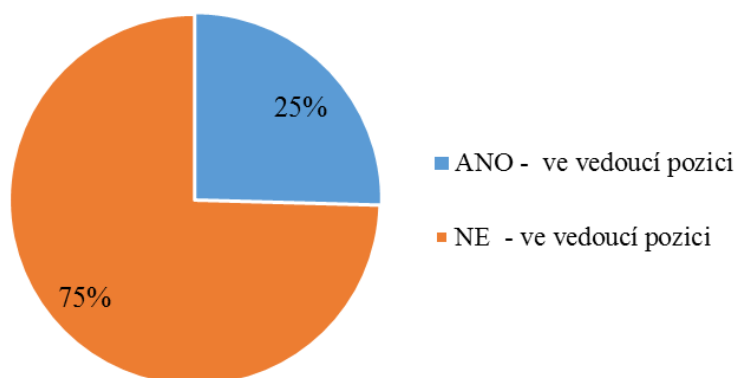
### **6.1 Základní charakteristika osloveného vzorku**

Již bylo konstatováno, že celkem bylo zpracováno 114 dotazníků. Velikost výběrového souboru představuje tedy 114 pracovníků. Poměr zastoupení sociálních pracovníků a pracovníků byl relativně vyrovnaný. Mírnou převahu měli pracovníci v sociálních službách, mezi účastníky šetření jich bylo 60 (52,6%) a 54 (47,4%) sociálních pracovníků, dle grafického znázornění se zaokrouhlenými hodnotami v procentech, uvedeného dále:



**Graf 1: Struktura účastníků šetření dle pracovní pozice (n = 114).** Zdroj: Vlastní empirické šetření

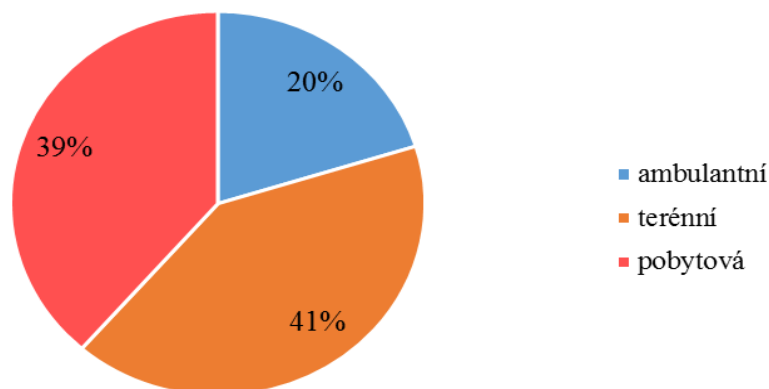
Z celkového počtu 114 pracovníků se ve vedoucí pozici označilo 29 (25,4%) pracovníků, 85 pracovníků (74,6%) není nadřizeno žádným dalším spolupracovníkům. Detailnější přehled se zaokrouhleným procentuálním skóre je uveden v grafu 2:



**Graf 2: Struktura účastníků šetření dle vedoucí pozice (n = 114).** Zdroj: Vlastní empirické šetření

Dalším identifikační údajem o účastnících byla forma vykonávané sociální intervence nebo služby. Protože v šetření nebylo přihlíženo k rozdílnému rámci výkonu sociální práce i případní pracovníci mimo oblast sociálních služeb přiřadili formu svého působení dle terminologie Zákona 108.

Nejvíce, což je 47 pracovníků (41,2%) označilo terénní formu poskytované služby, následuje podobný počet 44 (38,6%) pracovníků rezidentních (pobytových) forem služeb. Nejmenším podílem (20,2 %) byli zastoupeni představitelé ambulantních služeb a to v počtu 23 pracovníků. Přehledně jsou tato získaná data o zastoupených formách sociální práce uspořádaná v následujícím grafu 3:



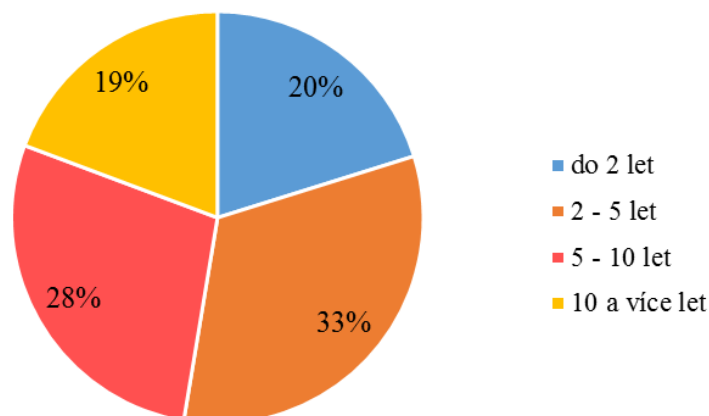
**Graf 3: Struktura účastníků šetření dle formy poskytovaných služeb (n = 114).**

Zdroj: Vlastní empirické šetření

Konečně poslední rozšiřující identifikací byl údaj o celkové délce praxe výkonu sociální práce. Největší zastoupení měli účastníci s délkou praxe v rozmezí 2 až 5 let, což tvořilo 32,5% , v absolutních číslech 37 osob ze všech 114 účastníků. S malým rozdílem následovala druhá nejvíce početná skupina, lidé s celkovou praxí sociální práce mezi 5 až 10 lety v počtu 32 osob (28,1%). Přibližně stejně veliké byly zbývající skupiny účastníků a to skupina s praxí do 2 let, zastoupená 23 pracovníky (20,2%) a 22 respondentů s praxí delší než 10 let, kteří představovali 19,3% z celkového počtu zkoumaného vzorku.

Dá se konstatovat, že struktura pracovníků byla poměrně vyrovnaná co do zkušeností výkonu profese. Poměrné zastoupení dle této kategorie je nejpřehledněji znázorněno v grafu 4:





**Graf 4: Struktura účastníků šetření dle celkové délky praxe v oboru sociální práce (n = 114).**  
Zdroj: Vlastní empirické šetření

Z výše představených vstupních identifikačních dat lze konstatovat, že zastoupení účastníků dle uváděných kritérií je poměrně rovnoměrně rozložené. Zdá se, že i poměr vedoucích a řadových pracovníků zhruba odpovídá reálné situaci v hierarchii pozic v zaměstnavatelských organizacích s předpokladem obvykle výrazně vyššího počtu řadových zaměstnanců oproti vedoucím pracovníkům.

Analýza výsledků šetření umožňuje podat ucelenější pohled na zkoumané jevy profesního vzdělávání prostřednictvím ověřování stanovených pracovních hypotéz.

## 6.2 Verifikace hypotéz

V první ze stanovených hypotéz byly ověřovány postoje sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách k aktuálnosti vzdělávacích programů a kurzů vzhledem k profesní praxi pracovníků. Jinak řečeno, zda jsou vzdělávací kurzy přínosné pro získání odborných znalostí a dovedností pracovníků a tedy uplatnitelné v praxi výkonu profese.

Hypotéza H1 předpokládá:

*H1<sub>1</sub>: Mezi hodnocením aktuálnosti vzdělávacích témat pro profesní praxi ze strany sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách je zásadní rozdíl.*

H1<sub>0</sub>: Mezi hodnocením aktuálnosti vzdělávacích témat pro profesní praxi ze strany sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách není zásadní rozdíl.

Ověření těchto tvrzení je zpracováno analýzou odpovědí na otázku v dotazníku: *Jsou vybíraná témata vzdělávacích akcí pro Vaši praxi (popř. pro Vás osobně) aktuální a potřebná?* Zaznamenané odpovědi všech respondentů i s porovnáním obou pracovních pozic představuje tabulka 1.

Aktuálnost témat vzdělávání pro profesní praxi		určitě ano	spíše ano	spíše ne	určitě ne	Total	
Pozice	sociální pracovník	Počet	33	19	2	0	54
		%	61%	35%	4%	0%	100%
		ASRESID	1,9	-1,4	-0,3	-1,4	
	pracovník v sociálních službách	počet	26	29	3	2	60
		%	43%	48%	5%	3%	100%
		ASRESID	-1,9	1,4	0,3	1,4	
Total		Počet	59	48	5	2	114
		%	52%	42%	4%	2%	100%

Tabulka 1: Aktuálnost témat vzdělávání pro praxi (n = 114). Zdroj: Vlastní empirické šetření

V tabulce uváděná hodnota Adjusted Residual (zkráceně ASRESID) je chápána jako pomocný ukazatel signalizující významnější souvislosti. Jde o jednoduchý způsob zviditelnění odchylek od tzv. teoretického rozdělení četností. Čím je jeho absolutní hodnota větší (+/-), tím je statisticky významnější nějaká souvislost zobrazených polí. Odborné zdroje a návody zpracování dat (např. Šafr, 2010) stanovují k uvažování hodnoty vyšší než 1,96.

Ze získaných dat vyplývá, že 61% dotazovaných sociálních pracovníků považuje témata vzdělávacích kurzů za aktuální pro profesní praxi. Označili variantu odpovědi *určitě ano*. Tuto variantu zvolilo také 43 % pracovníků v sociálních službách, kteří se šetření zúčastnili. Dosažená hodnota ukazatele ASRESID činí 1,9 a je těsně pod hranicí hodnoty 1,96 ukazující významnější souvislosti. Odpověď *spíše ano* pak zvolilo 35% sociálních pracovníků a 48% pracovníků v sociálních službách. Hodnota ASRESID je v tomto případě 1,4. Dva sociální pracovníci (4%) a 3 pracovníci v sociálních službách, což

představuje 5 % z nich, pak volilo odpověď *spíše ne*. Pomocný ukazatel souvislostí je v případě této varianty odpovědi 0,4. Konečně poslední variantu odpovědi *určitě ne* nezvolil žádný sociální pracovník a jen 2 pracovníci v sociálních službách (3%), při hodnotě adjustovaných residuí 1,4.

Dosažené skóre je nejvíce odlišné v prvních dvou variantách odpovědi. Variantu odpovědi *určitě ano* zvolilo o 18% sociálních pracovníků více než pracovníků v sociálních službách. Ti naopak častěji než sociální pracovníci volili odpověď *spíše ano*, rozdíl je 13%.

Pokud se zohlední přísně statistické vyhodnocení pomocí ukazatele adjustovaných residuí, tak lze konstatovat, že v žádné variantě odpovědi na stanovenou otázku mezi sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách nebyla dosažena hodnota ukazatele ASRESID vyšší než 1,96, která ukazuje na statisticky významnější souvislost ovlivňující postoje sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách při volbě odpovědi na tuto otázku.

**Lze potvrdit hypotézu  $H1_0$ , že mezi hodnocením aktuálnosti vzdělávacích témat pro profesní praxi ze strany sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách není významný zásadní rozdíl.**

Hypotéza H2 předpokládá:

*H2<sub>1</sub>: Mezi sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách je signifikantní rozdíl v míře četnosti absolvování dalšího vzdělávání nad rámec zákonem stanovené minimální časové dotace.*

*H2<sub>0</sub>: Mezi sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách není signifikantní rozdíl v míře četnosti absolvování dalšího vzdělávání nad rámec zákonem stanovené minimální časové dotace.*

V tabulce 2 jsou zaznamenány odpovědi sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, které jsou podkladem pro zjištění, zda pracovníci absolvují více hodin vzdělávání nad zákonem stanovené minimum.

Více hodin ročního vzdělávání			ano, téměř každý rok	ano, zřídka	nikdy	Total
Pozice	sociální pracovník	počet	19	29	6	54
		%	35%	54%	11%	100%
		ASRESID	1,8	1,8	-3,8	
	pracovník v sociálních službách	počet	12	22	26	60
		%	20%	37%	43%	100%
		ASRESID	-1,8	-1,8	3,8	
Total		počet	31	51	32	114
		%	27%	45%	28%	100%

**Tabulka 2: Vzdělávání pracovníků nad zákonnou minimální časovou dotaci (n = 114).**

Zdroj: Vlastní empirické šetření

V tabulce 2 je výrazná hodnota ukazatele ASRESID u varianty *nikdy* jako odpovědi na absolvování více hodin vzdělávání nad legislativně stanovený rozsah ze strany sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Opověď *nikdy* zvolilo pouze 11% sociálních pracovníků a výrazně více pracovníků v sociálních službách, a to 43%, při dosažené hodnotě odchylky ASRESID +/- 3,8. Rozdíly mezi odpověďmi sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách mohou pramenit jednak z odlišných kompetencí a rozsahu pracovních činností a zodpovědností, jednak i z rozdílného požadovaného vstupního vzdělání jako součásti odborné způsobilosti k zastávané pracovní pozici. Zdá se, že sociální pracovníci v důsledku většího rozsahu vykonávaných činností musí nebo chtějí absolvovat více vzdělávacích hodin. Naproti tomu, činnosti spojené s pozicí s pracovníka v sociálních službách bývají újeji specifikované a další kvalifikace tak nemusí být vyžadována, ale ani pracovníky pocíťována jako potřebná.

Ostatní dvě varianty odpovědi nedosáhly významnějších hodnot adjustovaných reziduí, to znamená více než 1,96. Každý rok absolvuje více než 24 vzdělávacích hodin, což představuje minimální časovou dotaci dle Zákona o sociálních službách, 35 % dotazovaných sociálních pracovníků a 20% pracovníků v sociálních službách. 54% sociálních pracovníků a 37% pracovníků v sociálních službách absolvuje více hodin nad stanovený zákonný rámec jen zřídka.

Výrazně vyšší hodnota ukazatele souvislosti alespoň v jedné z variant odpovědi respondentů mezi sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách tak **potvrzuje hypotézu H2<sub>1</sub>, která předpokládá, že mezi sociálními pracovníky a pracovníky**

v sociálních službách je signifikantní rozdíl v míře četnosti absolvování dalšího vzdělávání nad rámec zákonem stanovené minimální časové dotace.

Další predikce obsažená v hypotéze H3 zjišťuje míru samostatnosti při výběru vzdělávacích témat s uvažovanými výsledky:

*H3<sub>1</sub>: V samostatném výběru témat dalšího vzdělávání sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách je signifikantní rozdíl.*

*H3<sub>0</sub>: V samostatném výběru témat dalšího vzdělávání sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách není signifikantní rozdíl.*

Tabulka 3 kromě celkových výsledků dokumentuje i s ohledem na pomocný ukazatel existujících souvislostí, porovnání dosažených skóre odpovědí dle pracovních pozic dotazovaných pracovníků.

Vlastní výběr témat vzdělávání		ano, vždy	zaměstnavatel - s ohledem na potřeby pracovníků	zaměstnavatel - bez ohledu na potřeby pracovníků	Total	
Pozice	sociální pracovník	počet	41	10	3	54
		%	76%	19%	6%	100%
		ASRESID	4,6	-4,0	-1,2	
	pracovník v sociálních službách	počet	20	33	7	60
		%	33%	55%	12%	100%
		ASRESID	-4,6	4,0	1,2	
Total		počet	61	43	10	114
		%	54%	38%	9%	100%

**Tabulka 3: Samostatná volba témat vzdělávání (n = 114).**

Zdroj: Vlastní empirické šetření

Již z letného pohledu na tabulku jsou zřetelné vysoké hodnoty adjustovaných reziduí u prvních dvou variant odpovědí. Výsledky porovnání mezi sociálními pracovníky a pracovníky sociálních služeb signalizují souvislosti s rozdílnými kompetencemi a z nich vyplývajícími pravomocí. 76% sociálních pracovníků odpovědělo, že si témata dalšího vzdělávání vybírá samostatně dle svých potřeb. Tuto variantu zvolilo ale pouze 33%

pracovníků v sociálních službách. Ukazuje se, že sociální pracovníci disponují větší pravomocí při prosazení osobní volby v oblasti dalšího rozvoje a vzdělávání. Zpravidla vyšší vstupní vzdělání sociálních pracovníků jim zřejmě přisuzuje lepší schopnost autoregulace a vlastní analýzy svých vzdělávacích potřeb. Tuto souvislost signalizuje ukazatel ARESID v absolutní hodnotě 4,6. S nižším vzděláním i nižšími pravomocemi disponující pracovníci v sociálních službách pak potřebují častěji zejména metodické vedení jinými pracovníky organizace. Ukazatel ASRESID pro variantu odpovědi, *že témata vybírá zaměstnavatel s ohledem na potřeby pracovníků*, pak dosahuje hodnoty 4. Tuto variantu označilo 55% pracovníků v sociálních službách a jen 19% sociálních pracovníků. Skutečnost, že téma vzdělávání vždy vybírá *zaměstnavatel a to bez ohledu na potřeby pracovníků*, zvolilo jen 6% sociálních pracovníků a 12% pracovníků v sociálních službách. Zde adjustovaná rezidua dosáhla absolutní hodnoty 1,2.

Všechny tyto odchylky mohou být způsobeny i faktem, že nejvíce pracovníků v sociálních službách bývá zaměstnáno v pobytových zařízeních sociálních služeb. Zpravidla jde o zařízení o mnoha zaměstnancích. Velký počet pracovníků pak představuje organizační ale i finanční náročnost při zabezpečování vzdělávání. A tak se stává, že pracovníci takových institucí jsou vzdělávání hromadně, často bez větší možnosti individuálně artikulovat své vzdělávací potřeby.

Významné rozdíly v četnosti odpovědí mezi sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách a výrazně vysoké absolutní hodnoty ukazatele ASREID u jednotlivých variant odpovědí sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách tak **potvrzují hypotézu H3<sub>1</sub>, která předpokládá skutečnost, že v samostatném výběru témat dalšího vzdělávání sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách je signifikantní rozdíl.**

Spokojenost s podporou svého zaměstnavatele při účasti na vzdělávání je předmětem čtvrté oblasti zkoumání. Podporou zaměstnavatelské organizace je myšleno například o uvolňování zaměstnanců, zajištění úhrad za vzdělávání a možnost zástupnosti při absenci pracovníka z důvodu účasti na vzdělávací akci. Vyhodnocení odpovědí na tuto problematiku přináší obraz vnímání tohoto aspektu dotazovanými sociálními pracovníky a

pracovníky v sociálních službách. Předpokládanou zjištěnou situaci formuluje hypotéza H4:

*H4<sub>1</sub>: Hodnocení zaměstnavatelské organizace co do míry podpory pracovníků v oblasti dalšího vzdělávání je významně odlišné v porovnání mezi pozicemi sociálních pracovníků a pozicemi pracovníků v sociálních službách.*

*H4<sub>0</sub>: Hodnocení zaměstnavatelské organizace co do míry podpory pracovníků v oblasti dalšího vzdělávání je shodné v porovnání mezi pozicemi sociálních pracovníků a pozicemi pracovníků v sociálních službách.*

V dotazníku při odpovědi na otázku *Vnímáte ve vaší organizaci dostatečnou podporu dalšího vzdělávání zaměstnanců (např. Uvolňování z práce, zástup kolegů, placení kurzů, doprava, atd..)* měli respondenti na výběr čtyři varianty odpovědi: *určitě ano, spíše ano, spíše ne a určitě ne*. Při analýze získaných odpovědí vyplynulo, že účastníky ani v jenom případě nebyla použita varianta odpovědi *určitě ne*.

Tabulka 4 proto dokumentuje jen tři reálně využitě varianty odpovědi. Tabulka obsahuje také celkové výsledky za všechny dotazované pracovníky, kdy 67% všech dotazovaných pracovníků je s podporou organizace *určitě spokojeno*, 27% je pak *spíše spokojeno*. Pouze 6% pracovníků zvolilo variantu *spíše nespokojeno*.

Odpovídající podpora vysílající zaměstnavatelské organizace		určitě ano	spíše ano	spíše ne	Total	
Pozice	sociální pracovník	počet	44	8	2	54
		%	81%	15%	4%	100%
		ASRESID	3,2	-2,8	-1,0	
	pracovník v sociálních službách	počet	32	23	5	60
		%	53%	38%	8%	100%
		ASRESID	-3,2	2,8	1,0	
Total		počet	76	31	7	114
		%	67%	27%	6%	100%

**Tabulka 4 : Podpora organizace při účasti na vzdělávání (n = 114).** Zdroj: Vlastní empirické šetření

Z představených dat v tabulce se ukazuje disproporce v hodnocení podpory organizace mezi sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách. 44 sociálních pracovníků, což představuje 81% z nich, hodnotí spokojenost s podporou zaměstnavatele variantou

*určitě ano*. Dosažené skóre je o 28% vyšší než u pracovníků v sociálních službách, kde odpověď *určitě ano* volilo pouze 53% z nich. Pomocný ukazatel ASRESID v hodnotě +/- 3,2 pak signalizuje významnou souvislost, která může být založena mimo jiné na faktu, že v organizacích jsou v pozicích vedoucích daleko nejčastěji sociální pracovníci než pracovníci v sociálních službách, kteří tak vnímají podporu organizace zpravidla dle úrovně loajality a vnitřního souhlasu s realizací vnitropodnikové politiky. V podpoře organizace tak sociální pracovníci mohou reprezentovat víceméně sami sebe, neboť jsou často součástí řízení organizace. Řadoví pracovníci a pracovníci v sociálních službách zvláště, pak nemusí být vždy ztotožnění se způsobem řízení a s profesní kulturou uvnitř organizace a podporu nevnímají jako ideální.

Při volbě odpovědi *spíše ano* je dosažené skóre o 23% vyšší tentokrát u pracovníků v sociálních službách. 38% z nich zvolilo tuto variantu odpovědi, oproti pouhým 15% z řad sociálních pracovníků. I zde je vysoká absolutní hodnota adjustovaných reziduí, dosáhla výše 2.8. Již bylo zmíněno, že negativní hodnocení představované zvolenou odpovědí *určitě ne* se neobjevilo u žádného z respondentů. Variantu odpovědi *spíše ne* zadaly 4% sociálních pracovníků a 8% pracovníků v sociálních službách.

Velké rozdíly v četnostech odpovědí a hodnoty pomocného ukazatele ASRESID opravňují k **potvrzení hypotézy H4<sub>1</sub>: Hodnocení zaměstnavatelské organizace co do míry podpory pracovníků v oblasti dalšího vzdělávání je významně odlišné v porovnání mezi pozicemi sociálních pracovníků a pozicemi pracovníků v sociálních službách.**

Z celkových čtyř hypotéz byla pouze u jedné z nich potvrzená relativní shoda v postojích mezi skupinou sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Zjištěné odchylky a rozdíly nejsou zásadní pro významnou odlišnost v postojích obou skupin pracovníků. Vzdělávací témata jsou oběma pracovními pozicemi, sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách vnímaná jako aktuální a použitelná pro profesní praxi.

Ve zbylých třech oblastech byly v rámci ověřování příslušných hypotéz zjištěné významné rozdíly mezi postoji a názory sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Tyto zjevné odlišnosti byly zjištěny v postojích obou skupin pracovníků při hodnocení podpory zaměstnavatelských organizací, dále v oblasti samostatného rozhodování při výběru vzdělávacích témat. Konečně významné rozdíly byly zjištěné při účasti na



vzdělávacích akcích, které sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách absolvují nad rámec zákonem stanovených 24 hodin ročně.

### **6.3 Shrnutí výsledků**

Z uváděné analýzy výsledků empirického šetření při verifikaci hypotéz lze tedy konstatovat, že v postojích k dalšímu profesnímu vzdělávání jsou významné rozdíly mezi sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách.

Tyto odlišnosti mohou vyplývat jednak z rozdílné vstupní kvalifikace dotyčných pracovníků a z požadavků kladených při obsazování těchto pracovních pozic, jednak z rozdílných kompetencí, zodpovědnosti a rozsahu pracovních činností, kterými tyto dvě pracovní pozice disponují.

Dotazníky využitě k empirickému šetření jsou poměrně obsáhlé a koncipované spíše jako průzkum nebo anketa k problematice dalšího vzdělávání pracovníků sociální oblasti. Rozsah diplomové práce nenabízí prostor k představení podrobné analýzy všech dat, která byla od respondentů jejich odpověďmi získána.

Některá získaná data a jejich vyhodnocení mohou nabídnout alespoň rámcovou představu o postojích a názorech všech dotazovaných pracovníků jako jedné cílové skupiny, pro kterou byly vzdělávací kurzy akreditované a realizované. To znamená, že se na nich dohromady setkávají sociální pracovníci i pracovníci v sociálních službách bez jakéhokoliv rozdílu co do nabízených forem a metod výuky a obsahové stránky kurzu.

Postoje a názory jednotlivých pracovníků na zkoumané jevy jsou samozřejmě variabilní, kvantitativní metoda vyhodnocování průzkumu umožňuje přijatelné zobecnění při interpretaci výsledků získaných pomocí statistického zpracování dat.

Z vyjádřených postojů pracovníků k potřebě ale také legislativně dané povinnosti dalšího vzdělávání vyplývá, pokud odpovědi *určitě ano* a *spíše ano* bereme celkově jako souhlasné, že další vzdělávání zhruba 97% dotazovaných pracovníků vnímá jako opodstatněné a to bez ohledu na délku své praxe. Její zvyšující se délka nemá zásadní vliv na změny tohoto postoje, což bylo ověřeno porovnáním těchto postojů napříč všemi délkou profesní praxe diferenciovaných skupin pracovníků dle přiložené tabulky 5.

celková praxe v sociální práci	potřeba dalšího vzdělávání										
	určitě ano	%	spíše ano	%	celkem ano v %	spíše ne	%	určitě ne	%	celkem	celkem %
do 2 let	19	83%	3	13%	96%	0	0%	1	4%	23	100,0%
2 - 5 let	26	70%	10	27%	97%	1	3%	0	0%	37	100,0%
5 - 10 let	21	66%	11	34%	100%	0	0%	0	0%	32	100,0%
více jak 10 let	13	59%	8	36%	95%	0	0%	1	5%	22	100,0%
<b>celkem</b>	<b>79</b>	<b>69%</b>	<b>32</b>	<b>28%</b>	<b>97%</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>	<b>114</b>	<b>100,0%</b>

**Tabulka 5: Porovnání potřeby vzdělávání vzhledem k praxi (n = 114).** Zdroj: Vlastní empirické šetření

Téměř 94 % pracovníků hodnotí témata probíraná v programech a kurzech jako aktuální a přínosná pro praktický výkon profese, když zvolili varianty odpovědi *určitě ano* a *spíše ano*. V předcházející kapitole byla tato skutečnost konstatovaná při ověřování příslušné hypotézy. Mezi hodnocením aktuálnosti a přínosu vzdělávacích témat pro profesní praxi ze strany sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách není zásadní rozdíl.

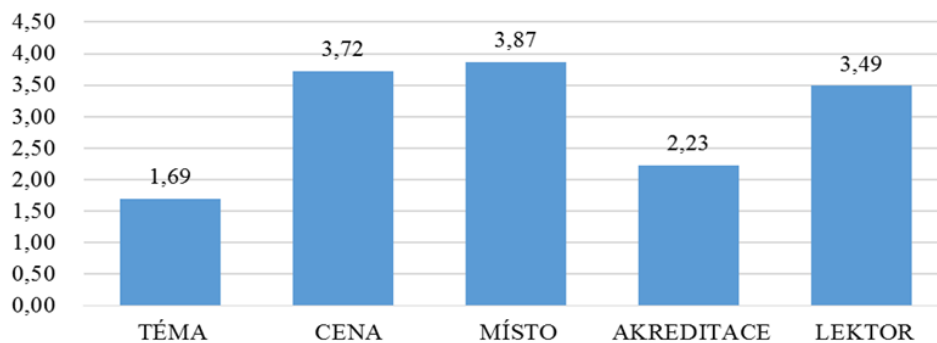
Jiná situace se ukazuje v možnostech aktivní participace při výběru tematického zaměření vzdělávání., jak bylo zjištěno při ověření další hypotézy. Zde je výrazná odlišnost mezi sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách. Možnost samostatného a nezávislého výběru témat je u sociálních pracovníků asi o 40% vyšší než u pracovníků v sociálních službách, kteří tak častěji absolvují kurzy a programy, o kterých tak úplně sami nerozhodují. Celkově však jen méně než 10% ze všech dotazovaných pracovníků se stává, že se účastní vzdělávacího kurzu, jehož tematické zaměření si vůbec nezvolili a mohou tak mít negativní očekávání a slabý pocit vlastní participace při vzdělávání.

Další otázkou v dotazníku byly zjištěné preference kritérií, které jsou pro pracovníky rozhodující při výběru vzdělávacích kurzů (i když pro některé pracovníky pouze v hypotetické rovině). Byly vyhodnoceny odpovědi na otázku: Co je pro pracovníky nejdůležitější při samotném počátku, tedy při výběru vzdělávacího celku?

Výsledky preferovaných kritérií ukazují, že při rozhodování o vzdělávacích kurzech a programech je pro pracovníky nejzásadnější téma vzdělávací akce. Velmi důležitá je pak skutečnost, aby kurz měl platnou akreditaci.

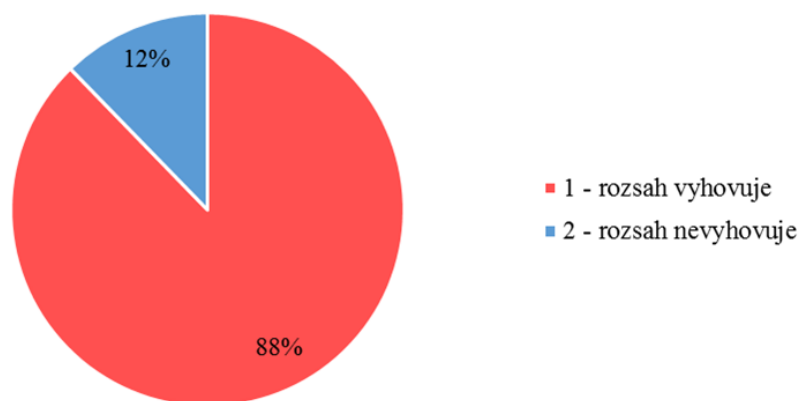
Další nabízená kritéria, kterými jsou osobnost lektora, místo realizace akce a cena vzdělávacího programu nebo kurzu nejsou vnímané jako rozhodující a nemusí tak mít vždy zásadní vliv při výběru vzdělávání.

Následující graf 5 představuje výsledné pořadí důležitosti kritérií při výběru vzdělávání z pohledu samotných pracovníků na základě dosažených průměrných hodnot pořadí, které byly naměřeny u jednotlivých kritérií. Platí vyhodnocení v logice, čím nižší průměr preferovaných pořadí, tím důležitější kritérium.



**Graf 5: Důležitost kritérií při výběru dalšího vzdělávání pracovníků (n = 114).**  
Zdroj: Vlastní empirické šetření

Stávající minimální zákonně stanovený časový rozsah vzdělávání v délce 24 hodin ročně je pro 88% pracovníků dostatečný. Tuto skutečnost dokumentuje názorně graf 6.



**Graf 6: Zákonem stanovená minimální časová dotace na vzdělávání pracovníků (n = 114).**

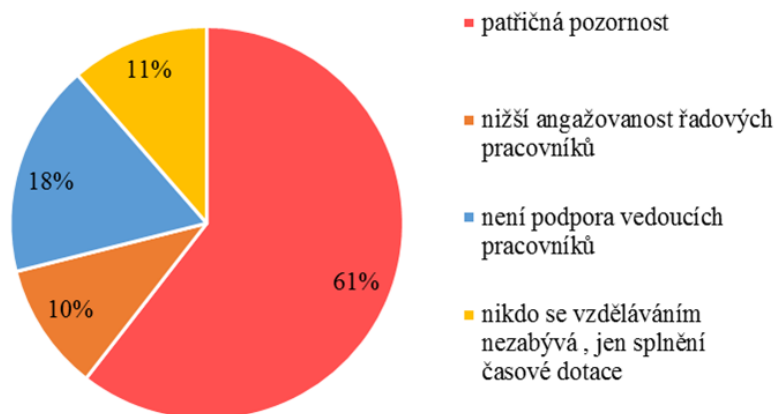
Zdroj: Vlastní empirické šetření

Poměrně velká část pracovníků absolvuje alespoň občas vyšší počet hodin dalšího vzdělávání. Nikdy se nad rámec 24 hodin nevzdělává daleko více pracovníků v sociálních službách než sociálních pracovníků. Absolvované hodiny nad standardní výši vyplývají jednak z vlastního přesvědčení o nutnosti celoživotního učení, jednak také z rozsahu povinností a kompetencí dané pozice, samozřejmě také z nároků na pracovní pozici vytvářeného zejména vnějším okolím. Podrobnější analýzu této otázky přinesla předchozí verifikace další hypotézy, se zjištěním, že jen 11% sociálních pracovníků se nikdy nevzdělává častěji než je minimální časová dotace, proti 43% pracovníkům v sociálních službách.

Celkově 94% ze všech v průzkumu zúčastněných pracovníků je spokojeno s organizační a materiální podporou vzdělávání ze strany vysílajících organizací, jejich zaměstnavatelů. V předcházející kapitole byla zjištěna a ověřena disproporce v rámci výzkumného vzorku pracovníků, kdy podporu vysílající organizace hodnotí zcela souhlasně 81 % sociálních pracovníků oproti 53% pracovníků v sociálních službách. Podobná rozdílnost byla zjištěna také při srovnávání mezi vedoucími a řadovými pracovníky, kdy se ukazuje, že ve vedoucích funkcích jsou daleko nejčastěji sociální pracovníci než pracovníci sociálních služeb a že tito jsou pak vlastně součástí vedení organizací a hodnocení podpory

organizace často interpretují z pohledu vlastního podílu v rámci řídicích procesů organizací. Přesto jen 6% ze všech účastníků šetření nevyjadřuje kladné hodnocení podpory organizace, jde ovšem o formulace „spíše ne“. Naprostou nespokojenost s podporou nevyjádřil žádný z respondentů.

Získané výsledky deklarují také pocíťovanou úroveň v oblasti rozvoje a vzdělávání pracovníků, totiž jaké místo má problematika vzdělávání a zvyšování profesních kompetencí uvnitř zaměstnavatelských organizací. Jde o vystižení atmosféry spolupráce a pomoci v pracovních týmech a podpory ze strany vedení, popřípadě zřizovatele. Je optimistické zjištění, že pouhých 11% z celkového počtu 114 dotazovaných pracovníků nic takového ve svém zaměstnání nevnímá, v těchto zařízeních a organizacích se pouze hlídá, aby byla splněna alespoň povinná minimální hranice vzdělávacích hodin. Naprostá většina pracovníků pak podporu a zájem o vlastní rozvoj a zdokonalování ze strany zaměstnavatelů pak hodnotí i přes dílčí problémy jako odpovídající. Následující graf 7 nejnázorněji představuje výsledky této části šetření. Graf obsahuje pouze zkrácené obsahové verze znění možných odpovědí.



**Graf 7: Situace rozvoje a vzdělávání pracovníků uvnitř organizace (n = 114).**  
Zdroj: Vlastní empirické šetření

Dalším zjištěním pak je skutečnost, že 60% pracovníků své další vzdělávání absolvuje v souladu s vytvořeným vzdělávacím plánem a tento plán je také skutečně stanoven, aktualizován i hodnocen.

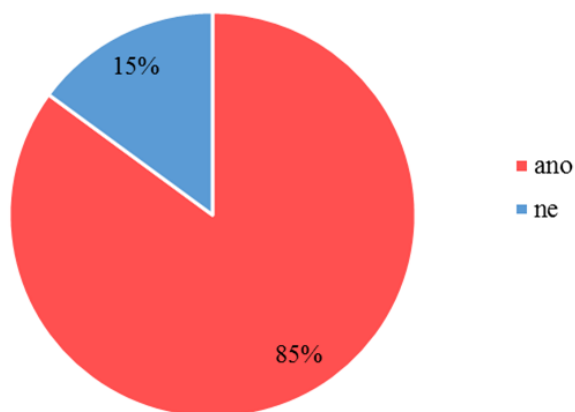
Lze konstatovat, že řada pracovníků tak absolvuje svůj další rozvoj na základě analýzy vzdělávacích potřeb, svých silných a slabých stránek co do profesních znalostí a dovedností a že celý proces dalšího vzdělávání není realizován nahodile s cílem pouhého naplnění povinné časové dotace.

Zároveň v celé řadě organizací je další vzdělávání zpětně vyhodnocováno. Nejde jen o efektivitu vynaložených finančních prostředků, ale i o možné inovativní a třeba i netradiční pracovní postupy a metody pro dosavadní praxi. Jen 7% pracovníků tvrdí, že vůbec žádnou zpětnou vazbu z absolvovaných programů nezaznamenává, jak lze zjistit i z příložené tabulky 6:

Zpětná vazba vzdělávání pracovníků		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ano, vždy	58	50,9	50,9	50,9
	jen stručně	48	42,1	42,1	93,0
	ne, téměř nikdy	8	7,0	7,0	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

**Tabulka 6: Zpětná vazba vzdělávání v organizaci (n = 114).** Zdroj: Vlastní empirické šetření

V současnosti jen menší část pracovníků neprochází nějakou formou profesionální podpory nejčastěji supervizí. Z výzkumného šetření toto deklarovalo necelých 15% pracovníků. Názorněji graf 8:



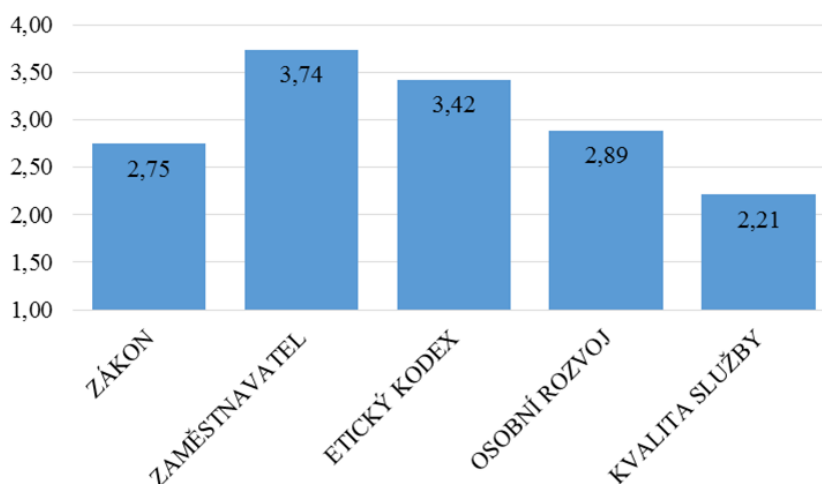
**Graf 8: Supervize – praktické zkušenosti pracovníků (n = 114).** Zdroj: Vlastní empirické šetření

Zhruba 11% pracovníků pak má účast v supervizi nařízenou, aniž by byl vysvětlen smysl a účel takovéto účasti. Většina pracovníků má teoretické poznatky o smyslu, formách a cílech supervize a také zřetelně větší část i vlastní praktickou zkušenost.

V dotazníku byla zařazena jako poslední otázka zjišťující motivaci k dalšímu vzdělávání. Smysl dalšího vzdělávání je různými pracovníky bez ohledu na jejich pracovní pozici chápán různě.

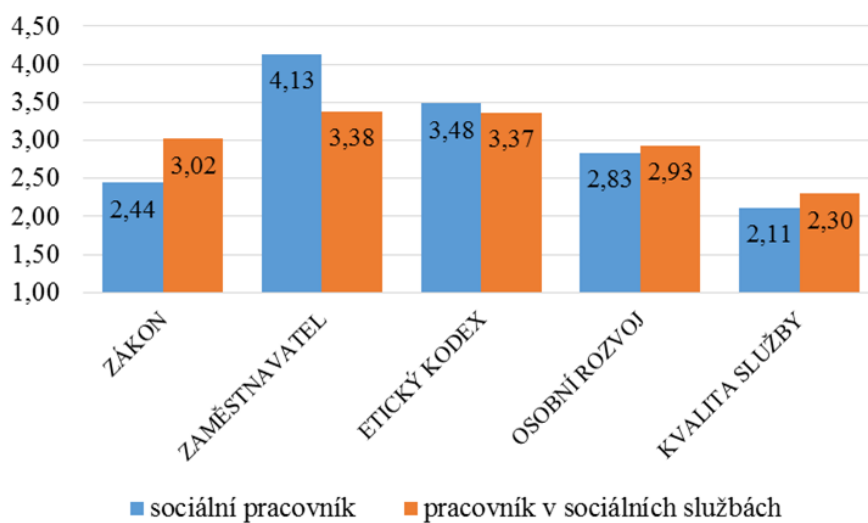
Zvyšování kvality poskytovaných služeb je velkou částí pracovníků označováno jako zásadní důvod a motivace jejich dalšího vzdělávání.

Graf 9 obsahuje přehled dosažených průměrných hodnot přidělených pořadí pro všechna kritéria (nazývaná v heslovité zkratce) za celý zkoumaný vzorek pracovníků. Vyhodnocení vychází znovu z logiky přístupu, čím je nižší průměr preferovaných pořadí, tím je kritérium důležitější.



**Graf 9: Motivace ke vzdělávání představované kritérii – průměry pořadí dle důležitosti (n = 114)**  
Zdroj: Vlastní empirické šetření

V grafu 10 pak u této otázky uvádím preferované postoje a motivaci v porovnání mezi sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách.



**Graf 10: Postoje ke vzdělávání DLE PRACOVNÍ POZICE – průměry pořadí dle důležitosti (n = 114)**  
Zdroj: Vlastní empirické šetření

Výsledky sociálních pracovníků odpovídají celkovému pořadí v souhrnném vyhodnocení. V pohledu na výsledky získané od pracovníků v sociálních službách je zajímavý moment, kdy se kritérium „osobnostního rozvoje“ dostalo na celkové druhé pořadí vnímané důležitosti (dosažená průměrná hodnota = 2,93) a předčilo tak kritérium „Zákona 108“, jež se u sociálních pracovníků a také v celkovém souhrnu umístilo na druhém místě právě před zmiňovaným „osobním rozvojem pracovníků“ jako kritéria důležitosti pro další vzdělávání.

Výzkumná část potvrdila mimo jiné také mou zkušenost, že se lze v současnosti zřídka setkat s pracovníky odmítající zásadně další vzdělávání jako nepotřebné a zbytečné, které tato povinnost obtěžuje a kteří nepocítují vlastní potřebu se dále přizpůsobovat aktuálním a často novým společenským událostem. Naopak výsledky šetření ukazují, že přes mnohé problémy je většina pracovníků oboru sociální práce přesvědčena o nevyhnutelnosti dalšího zdokonalování svých znalostí a dovedností tak, aby oni sami byli zásadními nositeli kvality poskytovaných postupů a metod sociální práce.



Jako přednost výzkumného šetření chci zmínit výhradní subjektivní perspektivu samotných pracovníků na danou problematiku. V současnosti sice existuje dostatek literatury o vzdělávacích a rozvojových systémech, ale méně teoretických a výzkumných studií, zaměřených na studium faktorů mající vliv na implementaci poznatků získaných v rámci dalšího vzdělávání do praxe a také výzkumů vyplývajících z názorů a postojů samotných sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách k tématice profesního vzdělávání. Tuto skutečnost artikuluji také Mátel, Kuzyšin a Schavel ve svém příspěvku v časopisu Sociální práce, jehož druhé číslo bylo vydáno letos s podtitulem Vzdělávání v sociální práci. Autoři konstatují, že *„súčasná literatúra poskytuje málo informácií o motivácii sociálnych pracovníkov k sústavnému vzdelávaniu, uplatňovaniu nových poznatkov v praxi a otázkam podpory poskytovanej pracovníkom vzhľadom na potrebu ich profesijného rozvoja“* (Mátel, Kuzyšin a Schavel, 2019, s. 22)

Homogenita cílové skupiny vychází z předpokladu téměř totožných cílů a poslání výkonu profese zejména ve vztahu ke klientům. V předkládaných oblastech výzkumu je možné tato data interpretovat obecně, i když jsou zjišťované a definované disproporce mezi pracovními pozicemi sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Tato homogenita navíc vychází z koncepce kurzů pro pracovníky v oboru sociální práce, které jsou převážně akreditované dohromady pro obě skupiny pracovníků.

V práci je zmíněna variabilita co do různého obsahu činností různých pracovních pozic, včetně různého vstupního vzdělání pracovníků a samozřejmě i jejich kompetencí a pravomocí. Důkladnější porovnání a rozbor jednotlivých pracovních pozic v rámci výkonu sociální práce se nabízí jako další možný předmět budoucích výzkumů.

Ve výzkumném šetření se neobjevuje ani kritérium rozdílného výkonu sociální práce dle resortů nebo dle rozdílného výkonu v rámci státní správy a nestátního sektoru, je ale jasné, že i tento aspekt by si v budoucnu zasluhoval, aby se stal předmětem dalšího porovnání a detailnějšího výzkumu.

## **Závěr**

Podstatou prohlubování odborné způsobilosti pracovníků pro výkon sociální práce je vytváření a udržování pokud možno optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní, což je reálná způsobilost jednotlivce a kvalifikací objektivní, kterou můžeme chápat jako aktuální nároky na výkon profese. Mimo důraz na odbornost a specializaci se klade také důraz na připravenost na změny, schopnost adaptace a schopnost efektivní komunikace. Při koncipování diplomové práce jsem se mimo jiné opírala o vlastní zkušenosti z pozice lektora, vzdělavatele pracovníků sociální oblasti. V celém procesu dalšího vzdělávání pracovníků lze vyzdvihnout dva základní druhy faktorů, jež mají na kvalitu procesu dalšího vzdělávání zásadní vliv. Jde o faktory individuální a organizační. K individuálním faktorům řadíme především postoje jednotlivých pracovníků k dalšímu vzdělávání a profesnímu rozvoji. K organizačním faktorům pak patří nastavení politiky národních orgánů sociální práce a také profesní a organizační kultura jednotlivých zaměstnavatelů sociální oblasti.

Sama zaznamenávám během uplynulých let změny v chápání výkonu profese ze strany pracovníků, kdy se setkávám s lidmi s invencí a zájmem o svůj další rozvoj, namísto pasivních a nepříliš pozitivně naladěných účastníků vzdělávání. Většina pracovníků, s nimiž v rámci vzdělávacích akcí komunikuji, jsou odborníci ve své profesi, kteří si uvědomují své poslání i přes řadu obtíží. Přicházejí s touhou po nových poznacích, mají snahu vnímat situaci jiným pohledem, jsou otevřeni inspirovat se jinými kolegy, jinými službami, prací s různými cílovými skupinami klientů. Nemám pocit, a výzkumné šetření v rámci diplomové práce to také naznačuje, že je potřeba sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách nějak zvlášť přesvědčovat o nutnosti vzdělávání, tohoto jsou si vědomi právě i s ohledem na měnící se společnost.

Dobrym znamením je také skutečnost, že čím dál více poskytovatelů sociálních služeb a dalších zaměstnavatelů sociální oblasti přistupuje k problematice dalšího vzdělávání komplexně. Mohu akcentovat převážně pozitivní zkušenosti v rámci spolupráce zaměstnavatelů v sociální oblasti s externím vzdělavatelem jejich zaměstnanců. Zásadním ukazatelem kvality jsou totiž jejich spokojení a zplnomocnění klienti a ti kvalitní systém sociální ochrany nepoznají ani v sebelépe vybavených institucích a organizacích, pokud by v nich absentoval personál s odbornými znalostmi a obecně lidskými vlastnostmi, jako

podmínky erudovaného výkonu profese a schopnosti reagovat na měnící se situaci společenského prostředí. I když je starost o profesní rozvoj do značné míry variabilní a určovaná podmínkami jednotlivých zaměstnavatelů i přístupem jednotlivců, lze pozorovat, že v systému sociální ochrany se profesní úroveň pracovníků stává důležitým tématem a přispívá ke kvalitě poskytovaných služeb klientům. Klienti mají právo na to, aby jim byly poskytovány kvalitní služby kompetentními a kvalifikovanými pracovníky. Soustavný profesní rozvoj pracovníků je jedním z nejdůležitějších faktorů při naplňování tohoto práva.

Celoživotní vzdělávání je tak důležitým aspektem v rámci výkonu sociální práce v kontextu rychle se měnící postmoderní společnosti včetně změn, spojených například s rostoucí migrací a s ní spojenými kulturními a sociálními důsledky. Sociální pracovníci se setkávají s očekáváním různých skupin obyvatel a současně zažívají tlak společenského prostředí, ale jsou také konfrontováni se realitou například snižování veřejných zdrojů na sociální oblast.

Vzdělávání pracovníků by mělo být zaměřené nejen na praxi, ale i na etiku výkonu sociální práce. Nejde tedy jen o rozšiřování odborných znalostí a zlepšování praktických dovedností, ale i o posilování profesionálních postojů pracovníků. Takové vzdělávání je pak chápáno jako samoregulační proces, za který nese odpovědnost každý pracovník. Je ale nepochybné, že k vytvoření takového postoje je potřeba určitých odpovídajících podmínek. Za proces dalšího vzdělávání pracovníků nesou také odpovědnost manažeři a zřizovatelé. A v tom nejširším úhlu pohledu i zákonodárci a veřejní činitelé zodpovědní za stav společenského prostředí a jeho politických, sociálních a ekonomických nástrojů.

Těžko můžeme chtít po pracovnících sociální oblasti nadstandardní výsledky, pokud budou znejišťováni v samé podstatě výkonu své profese. Současná právní úprava občas staví sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách do pasivní pozice příjemce vzdělávání nařízeného zaměstnavatelem. Pochopit sám sebe a druhého člověka je základem pro vztah ve všech pomáhajících profesích. Přesto, že pomáhající pracovník je často v důvěrnějším vztahu s monitorem svého počítače při zadávání dat, než se svým klientem, přes všechnu tíseň, jakou můžeme pociťovat z dnešního světa, jenž podsouvá vzorce chování a myšlení a vede lidi často pouze ke kariéře a hromadění majetku, přestože dnešní dobu mnozí považují jako dobu ztracení jeden druhého a sebe sama, přesto věřím,

že dnešní svět je také prostorem pro nacházení sebe samých a druhých přes krize a obtíže ve svém životě, které musíme překonávat.

Posílení aktivní role pracovníků ve svém profesním rozvoji lze docílit jak vlastním sebepojetím a přístupem samotných pracovníků, tak nastavenou profesní kulturou uvnitř zaměstnavatelských organizací. Optimální stav profesního rozvoje pracovníků nastává, pokud je součástí sociální politiky, projevem organizační kultury, je využíváný v praxi a je pozitivně přijímaný samotnými pracovníky.

## Použitá literatura a další zdroje:

- Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha, Grada
- Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky (2011). *Individuální plánování a role klíčového pracovníka v sociálních službách*. Tábor.
- Asociace vzdělavatelů v sociální práci. *Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP*. Aktualizace k 11. 4. 2019. Dostupné: <https://www.asvsp.org/standardy/>
- Banks, S. (1995). *Ethics and Values in Social Work*. In: Matoušek, O.: *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. 2003.
- Barker, R. L. (1995). *Social Work Dictionary*. 3rd edition. Washington: NASW Press
- Bartoňková, H. (2010). *Firemní vzdělávání*. Praha. Grada.
- British Association of Social Workers.(2012). *Code of Ethics for Social Work*. Birmingham. Dostupné: [http://cdn.basw.co.uk/upload/basw\\_112315-7.pdf](http://cdn.basw.co.uk/upload/basw_112315-7.pdf)
- Bednář, M.: (2017). Sociální práce na rozcestí – výzvy pro sociální práci. *Sborník z konference pořádané ke Světovému dni sociální práce*. Dostupné: [http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/sborn%C3%ADk\\_z\\_konference1.pdf](http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/sborn%C3%ADk_z_konference1.pdf)
- Bednář, M. (2014). Reflexe sociální práce z pohledu vzdělavatele. *Listy sociální práce*, Ročník 2014, číslo 1, APSSČR. Dostupné: [http://www.listysp.cz/images/obr/1404214913\\_lsp-1-2014-final.pdf](http://www.listysp.cz/images/obr/1404214913_lsp-1-2014-final.pdf)
- Bednaříková, I. (2006). *Kapitoly z andragogiky. 1: Kapitoly z andragogiky: texty k distančnímu vzdělávání v rámci kombinovaného studia*. Olomouc: Univerzita Palackého
- Biestek F. P. (1957). *The casework relationship*. Loyola University Press. Chicago.
- Crosby, P. B. (1979). *Quality is free: the art of making quality certain*. New York. McGraw-Hill.
- Etický kodex sociálních pracovníků v ČR (2006). [cit. 2019-05-16]. Dostupné: [http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/eticky\\_kodex\\_ssper.pdf](http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/eticky_kodex_ssper.pdf)

Evropský pilíř sociálních práv. (2017). Evropská komise. [cit. 2019-06-02]. Dostupné:

[https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_cs](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs)

Gabura, J. (2017). Etablování sociální práce jako vysokoškolského oboru. *Výstup z konference pořádané u příležitosti Světového dne sociální práce*. Dostupné na:

[https://www.mpsv.cz/files/clanky/31014/Sbornik\\_z\\_konference\\_Promeny\\_a\\_prilezitosti\\_socialni\\_prace\\_v\\_CR.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31014/Sbornik_z_konference_Promeny_a_prilezitosti_socialni_prace_v_CR.pdf)

Galajdová, V. (2007). *Rozvoj lidských zdrojov I*. Zvolen: Technická univerzita

Havlíková, J. a kol. (2018). *Odborný výkon sociální práce ve veřejné sféře a v sociálních službách: Role vstupního vzdělání a dalšího vzdělávání*. Brno. VÚPSV. Dostupné:

[https://www.mpsv.cz/files/clanky/35275/Projekt\\_VUPSV-S2-6\\_Hlavni\\_vystup.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/35275/Projekt_VUPSV-S2-6_Hlavni_vystup.pdf)

Havrdová, Z. (1999). *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium.

Havrdová, Hajný a kol. (2008). *Praktická supervize*. Praha: Galén.

Havrdová, Z., Zamykalová, L. (2011). *Profesní struktura a kvalifikační předpoklady pracovníků v sociálních službách*. Praha: VÚPSV.

Horecký, J. (2019). Jak vážně je český systém sociálních služeb ohrožen nedostatkem peněz? *Pro a proti Veroniky Sedláčkové*. Český rozhlas. 29.4.2019. [Cit.2019-06-14].

Dostupné: <https://plus.rozhlas.cz/na-socialnich-sluzby-chybi-2-miliardy-system-financovani-je-spatny-tvrdi-7903687>

International Federation of Social Workers. (2014). *Global Definition of Social Work*.

Dostupné: <http://ifsw.org/policies/definition-of-social-work/>

International Federation of Social Workers. (2012). *Statement of Ethical Principles*.

Dostupné: <https://www.ifsw.org/%20policies/statement-of-ethical-principles/>

Janoušková, K., Ed. (2007). *Metodické a koordinační dovednosti v sociálních službách: Sborník studijních textů pro metodiky sociální prevence a sociální kurátory pověřené koordinační činností*. Ostrava: Ostravská univerzita, zdravotně sociální fakulta.

Janebová, R., Celá, B. (2016). Kritická praxe mezi „jinou“ sociální prací a aktivismem. *Sociální práce / Sociálna práca*, č. 2, ročník 2016. Dostupné: [http://www.socialniprace.cz/soubory/sp2-2016\\_web-190211114207.pdf](http://www.socialniprace.cz/soubory/sp2-2016_web-190211114207.pdf)

Janebová, R., Hudečková, M., Zapadlová, R., Musilová, J. (2013). Příběhy sociálních pracovníků a pracovníků, kteří nemlčeli – Popis prožívaných dilemat. *Sociální práce / Sociálna práca*, č. 4, ročník 2013. Brno: ASVSP

Janebová, R., Hudečková, M., Zapadlová, R., Musilová, J. (2015). Příběhy sociálních pracovníků a pracovníků, kteří nemlčeli – Způsoby řešení dilemat. *Sociální práce / Sociálna práca*, č. 2, ročník 2015. Brno: ASVSP

Jankovský J. (2007). Proměny povolání sociálního pracovníka. *Sociální práce: Sociálna práca : odborná revue pro sociální práci*, č. 4, ročník 2007. Brno: ASVSP

Jeřábek, H. (1992). *Úvod do metodologie sociologického výzkumu*. Praha. Univerzita Karlova. FSV.

Kodymová, P. (2017). Sociální práce a politika - minulost a současnost. *Výstup z konference pořádané u příležitosti Světového dne sociální práce*. Dostupné: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/31014/Sbornik\\_z\\_konference\\_Promeny\\_a\\_prilezitosti\\_socialni\\_prace\\_v\\_CR.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31014/Sbornik_z_konference_Promeny_a_prilezitosti_socialni_prace_v_CR.pdf)

Kopřiva, K. (1998). *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál.

Kotoučová, A., Čermáková, K. (2007). Supervize nebylo možné legislativně uchopit, říká MPSV. *Sociální práce: Sociálna práca : odborná revue pro sociální práci*, č. 4, ročník 2007, Brno: ASVSP

Koubek, J. (1995). *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha. Management Press.

Laca, P. a Laca, S. (2017). *Sociálna práca a sociálna pedagogika*. Rožňava. VŠZSP sv. Alžbety

Mátel, A., Kuzyšin, B., Schavel, M. (2019): Reflexia ďalšieho vzdelávania a profesijného rozvoja sociálnych pracovníkov na Slovensku a v Českej republike. *Sociální práce/Sociálna práca*, Brno: ASVSP, č. 2, ročník 2019.

Matoušek, O. Kolářová, J., Kodymová, P. (2005). *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál

Matoušek, O. (2003). *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál

Matoušek, O. (2001). *Základy sociální práce*. Praha: Portál

Meier, J. (2010). *Generation Y in the Workforce: Managerial Challenges*. Dostupné: <http://www.hraljournal.com/Page/8%20Justin%20Meier.pdf>

Musil, L., Bareš, P., Havlíková, J. (2011). *Výkon profese sociální práce v systémech sociální ochrany ČR*, in Analýza výkonu profese sociální práce v systémech sociální ochrany ČR podle formálního ukotvení a podle reálných potřeb v jednotlivých systémech sociální ochrany. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/cs/17871>

Národní soustava povolání. (2017). MPSV. [cit. 2019-06-27]. Dostupné: <https://www.nsp.cz/odborny-smer/socialni-sluzby>

Národní strategie rozvoje sociálních služeb na období 2016–2025. (2015). MPSV. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/29714/NSRSS.pdf>

Navrátil, P. (2001). Současné pojetí a dilemata disciplíny. In: Matoušek, O. et al. (2001). *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 162–183.

Nečasová, M. (2004). Mezinárodní etický kodex sociální práce - principy (pracovní překlad dokumentu). *Sociální práce/Sociálna práca*, Brno: ASVSP, č. 4. ročník 2004.

Dostupné: [http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/mezinarodni\\_eticky\\_kodex.pdf](http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/mezinarodni_eticky_kodex.pdf)

Ohemová A. (2013): *Metodika zkvalitnění sociálních služeb ve Středočeském kraji*, Individuální projekt Středočeského kraje: Zvyšování kvality sociálních služeb ve Středočeském kraji. Registrační číslo projektu: CZ.1.04/3.1.00/05.00049. Dostupné:

<https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/Detail?action=get&id=8A000000-0000-0000-000000014348&idForm=72365cd6-f664-4c8f-8b75-c637c9bfc32b&idbo=f42266a2-71fa-4be1-8242-eda4dd92cb4c>

Pracovní dokument pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících. (2014).



MPSV. [cit. 2019-06-28]. Dostupné:

<https://www.mpsv.cz/files/clanky/18392/3a. Pracovni dokument profesni zakon cerven zari FINAL.pdf>

Princová, K. (2019): Mezinárodní sociální práce. *Sociální novinky. Konfederace sociálních služeb*. Dostupné: <http://socialninovinky.cz/novinky-v-socialni-oblasti/569-mezinarodni-socialni-prace>

Projektová a vzdělávací činnost společnosti BFZ. o.p.s., dostupné na:

<https://www.bfz.cz/vzdelavani-a-prace/kurzy-pro-socialni-pracovniky/>

<https://www.bfz.cz/vzdelavani-a-prace/projekty-verejne-zakazky/>

Prováděcí vyhláška č. 505/2006 Sb. k Zákonu 108/2006 Sb. o sociálních službách. MPSV. [cit. 2019-04-20]. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/cs/5962>

Punová, M. (2019). Posilování odolnosti v praktickém vzdělávání studentů sociální práce. *Sociální práce/Sociálna práca*. Brno: ASVSP, č. 2, ročník 2019.

Rada pro rozvoj sociální práce. (2011). *Další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách*. [cit. 2019-04-03]. Dostupné na [www: http://www.rarosp.cz/dalsi-vzdelavani.html](http://www.rarosp.cz/dalsi-vzdelavani.html)

Reichel J. (2009). *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada.

Rooney, R. H., (1988.). Measuring task-centered training effects on practice: Results of an audiotape study in a public agency. *Journal of Continuing Social Work Education*, č.4, ročník 40.

Sektorová dohoda pro odvětví veřejné správy a služeb. (2014). MPSV. [cit. 2019-06-10]. Dostupné:

<http://www.socialnidialog.cz/sektorove-dohody/sektorove-dohody-v-odvetvich/verejne-sluzby-a-sprava>

Společnost sociálních pracovníků České republiky. *Mezinárodní etický kodex*. [cit. 2019-04-30]. Dostupné:

[http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/mezinarodni\\_eticky\\_kodex.pdf](http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/mezinarodni_eticky_kodex.pdf)

Strategie sociálního začleňování na roky 2014–2020. (2014). MPSV. [cit. 2019-05-20].  
Dostupné: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie\\_soc\\_zaclenovani\\_2014-20.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie_soc_zaclenovani_2014-20.pdf)

Šafr, J. (2010). Návod na statistický software PSPP, část 2. – Kontingenční tabulky.  
Dostupné: [http://kmvp.wz.cz/PSPP\\_navod\\_2\\_konting\\_tab.pdf](http://kmvp.wz.cz/PSPP_navod_2_konting_tab.pdf)

Šámalová, K. (2019). Profesionální identita budoucích sociálních pracovníků jako tekutý písek v rukách vzdělavatelů. *Sociální práce: Sociální práce*, č. 2, ročník 2019. Dostupné online: <http://socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=1&clanek=1140>

Škrabalová, N. (2014). Multifunkčnost sociálního pracovníka. In *Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce*. MPSV. Dostupné: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/19175/Skrabalova.pdf>

Tajanovská, A. (2018). Rozvoj a podpora celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků optikou profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách. *Fórum sociální práce*, č. 1, ročník 2018. Dostupné: <https://forumsocialniprace.ff.cuni.cz/magazin/2018-1/>

Tomeš, I. (2015). Proměny obsahu sociální práce a náročnosti profese sociálních pracovníků. *Fórum sociální práce*, č. 2, ročník 2015. Dostupné: [https://forumsocialniprace.ff.cuni.cz/wp-content/uploads/sites/10/2016/04/Igor\\_Tomes\\_53-65.pdf](https://forumsocialniprace.ff.cuni.cz/wp-content/uploads/sites/10/2016/04/Igor_Tomes_53-65.pdf)

Úlehla, I. (1999). *Umění pomáhat*. Praha: SLON.

Uznávání odborných kvalifikací. Databáze regulovaných povolání a činností. MŠMT. [cit. 2019-06-16]. Dostupné: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/databaze-regulovanych-povolani>

Vašutová, M. (2004). *Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků*. In: Acta Facultatis Philosophicae Universitatis Ostraviensis. Ostrava. FF OU.

Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících. MPSV. (2015). Dostupné: <https://www.mpsv.cz/cs/17864>

Veřejný katalog akreditovaných vzdělávacích programů. MPSV. [cit. 2019-06-10].  
Dostupné: <https://akris.mpsv.cz/>

Vodák, J., Kucharčíková, A. (2011). *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada.

Zajacová, M. (2014). O prohloubení profesních dovedností sociálních pracovníků usiluje projekt Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce. *Listy sociální práce*, č. 1, ročník II. APSSČR. webové stránky. [cit. 2019-05-18]. Dostupné:

[http://www.listysp.cz/images/obr/1404214913\\_lsp-1-2014-final.pdf](http://www.listysp.cz/images/obr/1404214913_lsp-1-2014-final.pdf)

Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. Dostupné:

[https://www.mpsv.cz/files/clanky/31234/Zakon\\_o\\_socialnich\\_sluzbach-stav\\_k\\_1.10.2017.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31234/Zakon_o_socialnich_sluzbach-stav_k_1.10.2017.pdf)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Hlava II: Odborný rozvoj zaměstnanců. Dostupné:

<https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/uplne/>

Zich, F., (2004). *Úvod do sociologického výzkumu*. VŠFS. Praha.

## **Seznam příloh:**

Dotazník postojů k dalšímu profesnímu vzdělávání (formulář)

s. 84-85

### Samostatná příloha:

Vyplněné dotazníky v rámci empirického šetření – 114 respondentů z řad sociálních pracovníků a pracovníků sociálních službách.

Vzdělávání a další rozvoj sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách		
Dotazník		
<b>Zastávaná pracovní pozice (dle Zákona 108)</b>	sociální pracovník(ce) pracovník(ce) v sociálních službách	
<b>Vedoucí pozice - jsem nadřízený(á) některým pracovníkům</b>	ano ne	
<b>Forma poskytované služby, ve které pracuji (dle registrace sociální služby)</b>	ambulantní terénní pobytová	
<b>Celková dosavadní praxe v sociálních službách</b>	Do 2 let 2 – 5 let 5 – 10 let 10 a více let	
<b>Pocítujete potřebu vzdělávat se s ohledem na vaši dosavadní profesní praxi?</b>	určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne	
<b>Domníváte se, že zákonem stanovená povinnost zaměstnavatele zabezpečit zaměstnanci vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok je dostačující?</b>	ano ne Pokud ne, jaký rozsah je podle Vás dostačující	
<b>Absolvujete více vzdělávacích hodin než zákonem stanovený rozsah?</b>	ano, téměř každý rok ano, ale velmi zřídka nikdy	
<b>Máte možnost si vybírat témata vzdělávacích aktivit sám/sama?</b>	ano Vybírá zaměstnavatel s ohledem na přání a potřeby zaměstnanců Vybírá zaměstnavatel bez ohledu na přání a potřeby zaměstnanců	
<b>Jsou vybíraná témata vzdělávacích akcí pro Vaši praxi (popř. pro Vás osobně) aktuální a potřebná?</b>	určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne	
<b>Realizujete své vzdělávání v souladu s vaším vlastním individuálním vzdělávacím plánem, který je s vámi a pro vás vytvářen a který koresponduje se vzdělávacím plánem celé organizace?</b>	ano, účast na vzdělávání se řídí mým individuálním vzdělávacím plánem ne, vzdělávací plán mám sestavený, jde jen o formalitu, není vodítkem dalšího vzdělávání ne, takové plány v naší organizaci nemáme, nebo o tom nevím	
<b>Probíhá zpětná vazba po skončení vzdělávací akce u vás v organizaci?</b>	ano, vždy prezentuji nové poznatky a v pracovním týmu je diskutujeme většinou jen stručně, jako odpověď na otázku-“ <i>Jaké to bylo?</i> “ téměř nikdy se mne nikdo na mé dojmy a poznatky neptá	

<b>Vnímáte ve vaší organizaci dostatečnou podporu dalšího vzdělávání zaměstnanců (např. Uvolňování z práce, zástup kolegů, placení kurzů, doprava atd..)</b>			
	určitě ano		
	spíše ano		
	spíše ne		
	určitě ne		
<b>Seřad'te z následujících možností hierarchicky atraktivitu kritérií pro výběr vzdělávání :</b> (1- nejdůležitější kritérium, 5 - nejméně podstatné kritérium); vyplňte tak, aby každé kritérium zastupovalo pouze jedno číselné označení, např. téma-2, cenová dostupnost-1, lektor-3, akreditace, popř. reference-4, místní dostupnost -5)			
	téma (profesní a osobní potřeba a zájem)		
	cenová dostupnost		
	místní dostupnost		
	akreditace MPSV (popř. reference)		
	lektor		
<b>Popište situaci uvnitř vaší organizace v oblasti interního vzdělávání, sebezvzdělávání pracovníků, předávání zkušeností a podpory pracovníků?</b>			
	vedoucí i podřízení pracovníci věnují oblasti seberozvoje patřičnou pozornost		
	snaha zodpovědných pracovníků naráží na nižší angažovanost a přepracovanost zaměstnanců		
	vedení a někteří zkušení pracovníci neposkytují dostatečný prostor ostatním pracovníkům		
	Nikdo se vzděláváním a rozvojem pracovníků téměř nezabývá, hlídá se jen dodržení zákonem stanovené časové dotace na další vzdělávání		
<b>Teoretické znalosti o supervizi (nebo jiné formě podpory pracovníků)</b>			
	vím, co je supervize a znám její účel- poznatky nabyté v rámci mého profesního vzdělávání		
	samostudiem jsem získal(a) informace o supervizi a jejím smyslu		
	nevím o supervizi a jejím účelu téměř nic		
<b>Praktická zkušenost se supervizí: (popř. Jiné podpory pomáhajícím)</b>			
	ano		
	ne		
<b>Moje účast na supervizních setkáních:</b>			
	Je to má dobrovolná aktivita, na základě mého rozhodování a mých potřeb		
	Supervize byla pracovníkům vedením doporučena a tak se zúčastňuji		
	Supervize byla pracovníkům nařízená, a byly nám vysvětleny důvody a smysl této aktivity		
	Supervize byla pracovníkům vedením nařízená, bez dalšího vysvětlení		
	Supervize se nezúčastňuji – v našem zařízení není realizována		
<b>Seřad'te hierarchicky z následujících možností důležitost dalšího profesního a osobnostního rozvoje pracovníků v sektoru sociálních služeb – pro Vás osobně :</b> (1- nejdůležitější; 5 - nejméně podstatné kritérium); vyplňte opět, aby každé kritérium zastupovalo pouze jedno číselné označení			
	splnění podmínek výkonu profese (dle zákona 108)		
	plnění požadavků zaměstnavatele		
	naplňování etického kodexu sociálních pracovníků- sledovat trendy v oboru		
	nedílná součást osobnostního rozvoje v celkovém kontextu lidského života		
	zvyšováním profesionální odbornosti pracovníků je zvyšována kvalita služba samotné		
Děkuji za Váš čas, úsilí a ochotu při vyplnění dotazníku. Alena Ohemová			
<i>Anonymní vyplnění dotazníku účastníkem (účastníci) vzdělávacího kurzu pro pracovníky oblasti sociálních služeb - slouží jako zdroj dat pro výzkum a průzkum vybraných specifík profesního a osobnostního rozvoje pracovníků v prostředí sociálních služeb, pro zmapování aktuální situace v kontextu legislativního ustanovení podmínek a požadavků v rámci Zákona 108/2006 Sb. o sociálních službách a příslušných vyhlášek v dikci MPSV ČR.</i>			

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno a příjmení autora/ky:** Bc. Alena Ohemová

**Studijní program:** Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii - Navazující magisterské studium

**Název práce:** Profesní vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách

**Vedoucí práce:** doc. PaedDr. Slavomír Laca, PhD.

**Rok dokončení práce:** 2019

**Počty znaků hlavního textu práce (včetně literatury, bez příloh)**

**Přímé citace (bez mezer):** 15.252

**Ostatní text (bez mezer):** 121.823

**Celkově počet znaků (bez mezer):** 137.075 (cca 76 normostran)

**Názvy souborů umístěných na doprovodném CD**

**Text práce ve formátu PDF:** Diplomová práce 2019\_Bc. Ohemová Alena

**Posudek vedoucího/oponenta bakalářské/diplomové práce  
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studenta/-tky: Bc. Alena Ohemová

Obor studia: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Profesionální vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách

Vedoucí/oponent\* práce: doc. PaedDr. Slavomír LACA, PhD.

**Technické parametry práce:**

Počet stránek textu (bez příloh): 99

Počet stránek příloh: 2

Počet titulů v seznamu literatury: 80

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

**Výběr tématu**

Závažnost tématu

	•			
--	---	--	--	--

Oborová příslušnost tématu

	•			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	•			
--	---	--	--	--

**Formální zpracování**

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

	•			
--	---	--	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

	•			
--	---	--	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

		•		
--	--	---	--	--

**Metody práce**

Vhodnost a úroveň použitých metod

		•		
--	--	---	--	--

Využití výzkumných empirických metod

	•			
--	---	--	--	--

Využití praktických zkušeností

	•			
--	---	--	--	--

**Obsahová kritéria a přínos práce**

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)  
Naplnění cílů práce

	•			
--	---	--	--	--

		•		
--	--	---	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části  
v daném tématu

		•		
--	--	---	--	--

\*

\*\* 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěla

Návaznosť kapitol a subkapitol

	•			
--	---	--	--	--

Dosažené výsledky, odborný vklad, použiteľnosť výsledkov v praxi

	•			
--	---	--	--	--

Vhodnosť prezentácie záverov práce (publikácie, referáty, apod.)

		•		
--	--	---	--	--

Otázky a námety k diskusi pri obhajobe:

Nemám otázky do diskusie.

Celkové hodnotenie práce (klady, nedostatky):

Diplomantka Alena Ohemová sa zaoberá vo svojej práci sociálnou problematikou a to konkrétne **Profesným vzdelávaním sociálnych pracovníkov a pracovníkov v sociálnych službách**. Predložená diplomová práca je v rámci odbornej problematiky správne spracovaná a súvisí so študovaným odborom teda so sociálnou prácou, v rámci diplomovej práce je zameraná na komparáciu vzdelávania sociálnych pracovníkov a pracovníkov v sociálnych službách.

Štruktúra celej práce je zaujímavá spracovaná. Autorka v úvode charakterizuje celú problematiku teda, ktorú rozoberá v práci. Autorka pri písaní použila adekvátnu odbornú literatúru, ktorú uvádza v zozname bibliografických odkazov (autorka použila nielen domácu literatúru ale aj zahraničné publikácie). V práci sa nájdu ešte formálne nedostatky.

Predkladaná diplomová práca sa člení na teoretickú a empirickú časť. V rámci **teoretickej časti práce** diplomantka opisuje pohľad na zvolenú problematiku v troch kapitolách a podkapitolách. V 1. kap. sa venuje charakteristike profesijného vzdelávania sociálnych pracovníkov a pracovníkov v sociálnych službách; 2. kap. sa bytostne dotýka sociálneho pracovníka a jeho kompetenciami...; v 3. kap. nadväzuje a predstavuje pracovníka v sociálnych službách v ČR.

**Praktickú časť práce** tvorí štvrtá, piata a šiesta kapitola. Autorka použila metódu štruktúrovaného dotazníka a zvolila si hypotézu k nej aletnetívnu, kde na overovanie svojich výsledkov použila štatistickú metódu „SPSS“. Kladne hodnotím štatistické spracovanie a vyhodnotenie empirickej časti a výberu témy. Musím pochváliť diplomatku, a jej praktické skúsenosti z danou problematikou s ktorou sa stretáva vo svojej praxi.

Na základe stanoveného cieľa sa autorke podarilo splniť cieľ práce a došla k zaujímavým výsledkom, ktoré zhrnula do záverečnej kapitoly. Domnievame sa, že predložená práca je zaujímavá spracovaná a spĺňa požiadavky kladené na diplomovú prácu.

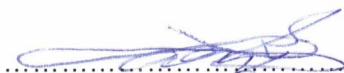
Doporučení k obhajobe: doporučuji/~~nedoporučuji~~\*

- práca spĺňa požiadavky kladené na diplomovú prácu, preto ju doporučujem k obhajobe.

Navrhovaná klasifikácia:

- klasifikujem ju stupňom – 1 (výborne)

Datum, podpis: 08.08.2019



\* nehodící se, škrtněte



**Posudek vedoucího/oponenta bakalářské/diplomové práce  
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studenta/-tky: Ohemová Alena

Obor studia: **Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii**

Název práce: **Profesní vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách**

Oponent práce: Mgr. Iveta Jelínková

**Technické parametry práce:**

Počet stránek textu (bez příloh):

Počet stránek příloh:

Počet titulů v seznamu literatury:

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

**Výběr tématu**

Závažnost tématu

		x		
--	--	---	--	--

Oborová přiléhavost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

		x		
--	--	---	--	--

**Formální zpracování**

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

	x			
--	---	--	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

	x			
--	---	--	--	--

**Metody práce**

Vhodnost a úroveň použitých metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití výzkumných empirických metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití praktických zkušeností

	x			
--	---	--	--	--

**Obsahová kritéria a přínos práce**

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

--	--	--	--	--

Naplnění cílů práce

	x			
--	---	--	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

	x			
--	---	--	--	--

\*\* 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

Návaznost kapitol a subkapitol

	x			
--	---	--	--	--

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost výsledků v praxi

	x			
--	---	--	--	--

Vhodnost prezentace závěrů práce (publikace, referáty, apod.)

		x		
--	--	---	--	--

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

V čem vidíte rezervy v oblasti vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách.

Postupovala byste v procesu výzkumu v současné době jinak, ne zvolila byste jiný desing výzkumu?

V čem jsou výsledky Vašeho výzkumu důležité pro práci sociálních pracovníků a pracovníků v přímé péči. A mají nějaký konkrétní přínos pro Vaši práci?

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky):

Autorka předkládá práci, jejíž hlavním tématem je profesní vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Zvolené téma práce hodnotím jako jednoznačně spjaté se studijním oborem a zároveň velmi aktuální a nutné k diskusi.

Diplomová práce je tradičně dělena na část teoretickou a empirickou. Teoretická část je vystavěna ze třech hlavních kapitolách, ve kterých se autorka z různých aspektů snaží přiblížit hlavnímu tématu práce. Struktura práce v této části je jasná, přehledná, logicky na sebe navazuje a nepostrádá potřebnou dynamiku. Autorka využívá odborný věcný jazyk, který svědčí o detailním přehledu s daným tématem.

Výzkumnou část práce tvoří šetření, pro které studentka zvolila kvantitativní výzkum dotazníkovou formou. V této části práci nás kromě jiného informuje o spolupráci s akreditovaným vzdělavatelem v oblasti sociální práce. Dále pak s cílem výzkumu a stanovenými hypotézami a metodikou šetření. Nakonec s analýzou dat a ověřením hypotéz. Hlavním cílem výzkumu je zjištění, zda se od sebe odlišují postoje sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v rámci profesního vzdělávání. Výzkum je kvalitně zpracován, hodnocení jeho výsledků však působí jako pouhé shrnutí, chybí mi jeho větší hloubka a vytrácí se mi přínos pro praxi samotnou. V čem nám výzkum pomohl, kam nás nasměroval, co konkrétní je praxi přínos, je nutné něco změnit, apod. (viz. náměty k diskusi).

Formální stránka práce - citace v práci nejsou dle APA a jednotné; v kap. 1.1, 1.2 a 1.3 nejsou v některých částech uvedeny zdroje; hlavní kapitola začíná na nové straně a přílohy se číslují samostatně.

Doporučení k obhajobě: **doporučuji**

Navrhovaná klasifikace: **1 – 2 dle obhajoby**

1. 9. 2019

  
Mgr. Iveta Jelínková