

Pražská vysoká škola psychosociálních studií



Postavení sociálního pracovníka v zařízeních
ústavní výchovy

Ing. Kateřina Novotná

Diplomová práce

Studijní program: Sociální práce se zaměřením na komunikaci
a aplikovanou psychoterapii

Vedoucí práce: doc. PhDr. David Urban, Ph.D.

Praha 2023

Prague College of Psychosocial Studies



The position of the social worker in institutions
of institutional education

Ing. Kateřina Novotná

Diploma Thesis

Diploma Thesis Work Supervisor: Doc. PhDr. David Urban, Ph.D.

Praha 2023

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

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu této diplomové práce panu doc. PhDr. Davidu Urbanovi, Ph.D., za cenné rady, připomínky, trpělivost a čas, který práci věnoval. Rovněž bych chtěla poděkovat všem ředitelům a sociálním pracovníkům zařízení ústavní výchovy, kteří se výzkumu zúčastnili a byli ochotni o svých zkušenostech hovořit. Mé poděkování patří Mgr. et Mgr. et Mgr. Soně Křížové, Ph.D., ředitelce Výchovného ústavu Brandýs nad Orlicí, za cenné konzultace, a PhDr. Petru Fabiánovi, Ph.D., za zprostředkování kontaktů v zařízeních ústavní výchovy na Slovensku a v Polsku.

Anotace:

Práce popisuje postavení sociálního pracovníka v zařízení ústavní výchovy ve třech rovinách: v rovině náplně práce uvnitř organizace, navenek vůči rodině a vůči návazným institucím; v rovině vzdělávání a dalšího rozvoje sociálních pracovníků; v rovině ochoty a možnosti pracovat s klienty sociální práce. Na základě polostrukturovaných rozhovorů s dvanácti respondenty z diagnostických ústavů, dětských domovů, dětských domovů se školou a výchovných ústavů jsem tematickou analýzou identifikovala témata vztahující se k cíli práce. Z výzkumu vyplývá, že práce sociálních pracovníků ve školském zařízení není ukotvena, je především administrativního charakteru a není efektivně využit potenciál sociálních pracovníků pro práci s dětmi a mládeží i jejich biologickými rodinami.

Klíčová slova:

sociální pracovník, zařízení ústavní výchovy, náplň práce, vzdělávání sociálních pracovníků, sociální práce s klienty

Abstract:

The thesis describes the position of a social worker at an institution of institutional education in three levels: in terms of job content within the organization, externally towards the family and related institutions; in terms of education and further development of social workers; in terms of willingness and readiness to work with social work clients. Based on semi-structured interviews with twelve respondents from diagnostic institutes, children's homes, children's homes with schools and educational institutions, I identified the topics related to the aim of the work through thematic analysis. The research shows that the work of social workers in school facilities is not sufficiently anchored, is primarily of an administrative nature and their potential for work with children and youth and their biological families is not effectively used.

Key words:

Social worker, institution of institutional education, job content, education of social workers, social work with clients.

Obsah

Úvod	8
Vymezení pojmů	11
TEORETICKÁ ČÁST	15
1 Postavení sociálního pracovníka v zařízeních ústavní výchovy	15
1.1 Český model	15
1.2 Slovenský model	16
1.3 Polský model	17
2 Podmínky pro výkon práce sociálního pracovníka v zařízeních ústavní výchovy	19
2.1 Legislativní rámec	19
2.2 Spolupráce s dalšími institucemi	20
2.3 Kvalifikace	21
2.4 Zodpovědnost a pracovní náplň	22
2.5 Kompetence	23
2.6 Další vzdělávání	27
2.7 Supervize	27
3 Práce sociálního pracovníka s dětmi v zařízeních ústavní výchovy	30
3.1 Metody práce	31
4 Práce sociálního pracovníka s rodinou dětí v zařízeních ústavní výchovy	35
4.1 Metody sociální práce s rodinou	36
4.2 Jaká je praxe: srovnání situace v České republice, na Slovensku a v Polsku	37
EMPIRICKÁ ČÁST	40
5 Výzkumný záměr a otázky	40
5.1 Vlastní porozumění zkoumanému tématu	42
6 Výzkumný soubor	43
6.1 Výběr výzkumného souboru	43
6.2 Etické aspekty výzkumu	44
7 Metodologie výzkumu	45
7.1 Kvalitativní výzkum	45
7.2 Metoda sběru dat	46
7.3 Průběh sběru dat	47
7.4 Metoda analýzy dat	49

7.5	Konkrétní provedení analýzy a ukázky postupu	50
7.6	Validita a reliabilita	51
8	Výsledky výzkumu	53
8.1	Představení výsledků.....	53
8.1.1	Výzkumná otázka: Jakou mají respondenti náplň práce?.....	53
8.1.2	Výzkumná otázka: Jak sociální pracovníci vnímají potřebu a formu průběžného vzdělávání?.....	67
8.1.3	Výzkumná otázka: Jaké jsou možnosti sociální práce s dětmi a mládeží a s rodinou dětí v zařízení ústavní výchovy?.....	72
9	Diskuse.....	83
	Závěr.....	95
	Seznam literatury	97
	Příloha č. 1	
	Příloha č. 2.....	
	Příloha č. 3.....	
	Příloha č. 4.....	
	Respondent 1	
	Respondent 2	
	Respondent 3	
	Respondent 4	
	Respondent 5	
	Respondent 6	
	Respondent 7	
	Respondent 8	
	Respondent 9	
	Respondent 10	
	Respondent 11	
	Respondent 12	
	Seznam tabulek a grafů	I
	Seznam zkratk.....	II
	Bibliografické údaje	III

Úvod

Při svém působení na pracovištích ústavní výchovy v rámci studentské praxe a dalších profesních aktivit jsem nabyla dojmu, že pozice sociálního pracovníka není jasně popsána, ukotvena, a to pak vede k různým nejasnostem při sociální práci s klienty, nedorozumění v komunikaci se zaměstnavateli a kolegy v zařízení a nemožnost efektivně plnit očekávání spojená s rolí sociálního pracovníka.

Proto jsem se rozhodla svou diplomovou práci věnovat výzkumu postavení sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy, s ambicí přispět ke zlepšení situace v oblasti sociální práce, a popsat jaké faktory by mohly pomoci k efektivnějšímu využití znalostí a dovedností sociálních pracovníků při práci s dětmi a mládeží a jejich rodinami.

Cílem práce je identifikovat a popsat postavení sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy ve třech rovinách:

1. v rovině náplně práce uvnitř organizace, navenek vůči rodině a vůči návazným institucím,
2. v rovině vzdělávání a dalšího rozvoje sociálních pracovníků,
3. v rovině ochoty a možnosti pracovat s klienty sociální práce.

Identifikovat a popsat postavení sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy pomáhá lépe pochopit jejich role a funkce. To může být užitečné pro zaměstnavatele, kteří chtějí zajistit, aby byl využit potenciál sociálních pracovníků. Využití potenciálu vzdělání sociálních pracovníků může také pomoci zlepšit celkovou kvalitu služeb poskytovaných v zařízeních ústavní výchovy. Sociální pracovníci s kvalitním vzděláním mohou být schopni navrhovat a realizovat inovativní programy a aktivity, které pomohou dětem a mládeži v zařízeních ústavní výchovy rozvíjet svůj potenciál a zlepšovat své schopnosti. Identifikace a popis postavení sociálních pracovníků může pomoci vytvořit lepší vzdělávací programy pro budoucí sociální pracovníky. Tímto způsobem mohou být vzdělávací programy zaměřeny na specifické dovednosti, které jsou pro tuto roli klíčové.

V rámci teoretické části práce popíši, jak je postavení sociálních pracovníků vymezeno, popsáno či legislativně ukotveno v České republice. Pro získání širšího pohledu využívám zajímavé příklady a podněty ze Slovenské republiky a Polska. Důvodem použití zdroje teoretického popsání postavení v těchto zemích jsou společná

historie a společné základy při práci na rodinném zákoníku definujícím práci s rodinou. Jinými slovy, všechny státy vycházely ze stejných základů. Jak uvádí Szafranek et al. (2022), na zasedání prezidia Polsko-československého stálého právního výboru dne 22. ledna 1949 bylo ministry spravedlnosti obou zemí odsouhlaseno vypracování textu společného zákoníku o rodině. Součástí společných návrhů bylo také ustanovení: „Rodiče jsou povinni pečovat o fyzický a duchovní rozvoj dětí. Zejména by se měli snažit je rozvíjet a vychovávat, aby byly náležitě připraveny pracovat pro dobro společnosti v souladu s jejich talenty a sklony“ (Szafranek et al., 2022, s. 14).

Ve výzkumné části práce zkoumám postavení sociálních pracovníků v diagnostických ústavech, výchovných ústavech, dětském domově a domovech se školou, které spojují delší pobyt dětí zde umístěných. Zabývám se otázkami, jaká je náplň práce sociálních pracovníků, jaký mají přístup ke vzdělávání, v jakých oblastech se vzdělávají a jaké jsou možnosti sociální práce v zařízení s dětmi a mládeží i původní rodinou.

Zkoumat postavení sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy je důležité z několika důvodů. Studium náplně práce sociálních pracovníků a jejich přístupu ke vzdělávání je důležité, protože tyto informace mohou pomoci zlepšit kvalitu poskytované péče. Například pokud se ukáže, že sociální pracovníci potřebují více vzdělání v oblasti psychologie nebo konkrétních odborností, mohou být nabídnuty kurzy a školení, aby se zlepšila kvalita jejich práce. Ostatně, jak uvádí Borská a Švejdarová (2016), proškolení sociálních pracovníků v ČR v posledních letech prochází řadou změn a regulace povinného školení hodnocení standardů sociálních služeb se stala jednou z intenzivně sledovaných oblastí. Zkoumání možností sociální práce v zařízeních s dětmi a mládeží i původní rodinou může pomoci k lepšímu porozumění tomu, jak sociální pracovníci mohou nejlépe podporovat rodiny, aby v některých případech mohla být ukončena ústavní výchova.

Kromě toho je důležité zkoumat postavení sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy, aby se identifikovaly potenciální problémy a obtíže, se kterými se sociální pracovníci setkávají při plnění svých povinností. Například pokud se ukáže, že sociální pracovníci často čelí přetížení prací nebo jsou zavaleni administrativou, mohou být navrženy strategie, jak zlepšit pracovní podmínky a zvýšit efektivitu práce. Inspirativní je v tomto ohledu nedávno publikovaná výzkumná práce Punová (2021), jejíž

výsledky ukázaly na potřebu podpory budování resilience u sociálních pracovníků. Dalším důležitým aspektem zkoumání postavení sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy je zjišťování postojů a přístupů sociálních pracovníků k dětem a jejich rodinám. Zkoumání těchto postojů může pomoci v identifikaci dobrých praxí a strategií, které mohou být využity ke zlepšení péče poskytované dětem i rodinám. Například ukázeli se, že sociální pracovníci s určitými přístupy a postoji dosahují lepších výsledků v péči o děti, mohou být tyto postupy a přístupy propagovány a šířeny mezi ostatními pracovníky.

Doufám, že přidanou hodnotou této diplomové práce bude mj. vyvolání diskuse mezi řediteli zařízení ústavní výchovy, aby bylo ukotveno postavení dalších profesí než jen pedagogických pracovníků v zařízeních ústavní výchovy. Věřím, že by takové ukotvení mohlo nabídnout standardy sociální práce, jelikož pracovníci v této oblasti aktuálně mívají mnohdy na starosti obvykle administrativu, a nevyužívá se tak potenciál jejich vzdělání a schopností, ze kterého by profitovali klienti sociální práce. Zmíněné ukotvení by mohlo zvýšit pravděpodobnost, že náplň práce sociálních pracovníků by mohla vést k jasně stanoveným očekáváním profese sociální práce ve školském zařízení. Jasně popsané postavení sociálních pracovníků s prioritami jejich sociální práce pomůže ředitelům získat oporu, podle které budou moci postupovat, a budou vědět, čím vším mohou pověřit sociální pracovníky, co mohou požadovat, a také jak více podpořit fakt, že pobyt dítěte v ústavní výchově je považován za přechodný. V neposlední řadě děti i jejich rodiny získají odborné sociální pracovníky, kteří se budou věnovat kontinuální sanaci rodiny.

V první části diplomové práce se snažím odpovědět na otázky, jaký je smysl existence sociálního pracovníka v zařízeních ústavní výchovy v České republice, jaká jsou očekávání zařízení ústavní výchovy spojená se zaměstnáním sociálního pracovníka. Jaká práce se od něj očekává v rámci instituce a komu ji má reálně odevzdávat. Tedy kdo je dodavatelem a kdo odběratelem jeho sociální práce, kdo je jeho klient. S kým bude sociální pracovník nejčastěji jednat a jaké služby se od něj v zařízení očekávají. Tím je stanoven základní rámec jeho postavení. Toto ukotvení zkoumám v komparaci s postavením sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy na Slovensku a v Polsku s cílem objevit podněty pro návrh doporučení, která by definovala náplň práce sociálního pracovníka v zařízeních ústavní výchovy.

Ve druhé části se zaměřím na podmínky pro výkon práce sociálního pracovníka, které jsou definovány legislativním ukotvením, institucemi, se kterými sociální pracovník jedná. Ráda bych tak nastínila obraz, jak velké množství institucí vstupuje do jednání v jednotlivých zemích v teoretické rovině a jaké jsou nároky na přehled a vzdělání sociálního pracovníka. Zmapuji nezbytné teoretické požadavky na kvalifikaci, kompetence a vzdělání sociálních pracovníků oblasti ústavní výchovy. Věnuji se otázce, zda existuje popis zodpovědností a pracovních náplní pro sociální pracovníky, o který by se ředitelé mohli opírat.

Cílem práce je popsat postavení sociálního pracovníka i v kontextu připravenosti práce s klienty. Z tohoto důvodu se ve třetí části věnuji popisu práce sociálního pracovníka s dětmi a mládeží v zařízeních ústavní výchovy, včetně vhodných metod práce. Čtvrtá kapitola nabízí možnosti a metody práce sociálního pracovníka s rodinou dětí a mládeže v zařízeních ústavní výchovy. Využívám zde i příklady dobré praxe ze Slovenska a Polska.

Na teoretickou část navazuje část výzkumná, představení metodologie výzkumu a následný samotný výzkum postavení sociálních pracovníků v dětském domově, dětském domově se školou, diagnostickém ústavu a výchovném ústavu. Pro výzkum jsem s ohledem na cíl práce zvolila tematickou analýzu. Součástí výzkumu jsou příklady dobré praxe v jednotlivých zařízeních, ale také poukáži na špatné příklady, se kterými jsem se setkala.

Závěr práce pak věnuji diskusi a shrnutí zodpovězení výzkumných otázek, cílům práce a návrhům dalších možných oblastí zkoumání. Přináším zamyšlení, co by metodické ukotvení role sociálním pracovníkům přineslo a co vnímám za důležité z hlediska sociální práce s dětmi a mládeží v zařízení ústavní výchovy a rodinami. Využívám i poznání vyplývající z ukotvení sociálního pracovníka v zařízeních ústavní výchovy na Slovensku a v Polsku. Věnuji se také námětům pro praxi.

Vymezení pojmů

Postavením sociálních pracovníků rozumím, jak jsou vymezeny, popsány či legislativně ukotveny jejich kompetence, zodpovědnosti, náplně práce a očekávání spojená s výkonem profese. Sociální pracovník je ve zmíněném smyslu definován v zákoně č. 108/2006, Sb., o sociálních službách, kde jsou zmíněny požadavky a činnosti

profese. Nutno konstatovat, že ústavní výchova není sociální službou a neřídí se zákonem č. 108/2006, Sb., o sociálních službách.

Ústavní výchova má několik různých definic, jednu z nich definuje také Matoušek (2008), a to následovně:

Jedná se o opatření, o němž rozhoduje soud na základě návrhu podaného od orgánu sociálně-právní ochrany dětí. Přičemž soud dá vždy přednost jiné formě náhradní péče, je-li to ovšem možné. Ve výjimečných a krizových případech je požádáno u soudu o tzv. předběžné opatření, kdy soud musí rozhodnout do 24 hodin, a nejdéle opatření může být stanoveno na dobu tří měsíců. O ukončení, či prodloužení ústavní výchovy, nejdéle však do dosažení 19 let, rozhoduje soud. (s. 240)

Do zařízení ústavní výchovy podle definice MŠMT (n. d.) řadíme:

- **dětský domov (DD)** – jedná se o instituci pečující o děti a mladistvé ve věku od tří do osmnácti let, resp. dvaceti šesti let v případě studia, bez závažnějších poruch chování. Péče v dětských domovech je konceptualizována do tzv. rodinných skupinek s cílem co nejvíce se přiblížit běžné péči rodičů,
- **středisko výchovné péče (SVP)** je instituce poskytující především péči dětem, mladistvým a mladým dospělým ve věku tří až dvaceti šesti let s projevy poruch chování či s rizikem jejich vzniku. SVP nabízí péči preventivněvýchovnou s cílem předejít rozvoji negativních a maladaptivních projevů v chování dítěte, případně má za cíl zamezit narušování zdravého vývoje dítěte a v neposlední řadě redukovat příčiny či důsledky poruch chování. Klientem SVP se dítě může stát na základě žádosti zákonných zástupců, dítěte samotného či z rozhodnutí soudu. Cílem je zvrátit případnou nutnost odebrání dítěte z rodiny, takže pomáhá ve fázi, kdy jsou dítě či mladistvý stále ještě součástí rodinného a školního systému a nebyla jim stanovena ústavní výchova,
- **diagnostický ústav (DÚ)** – do tohoto pobytového školského zařízení se děti dostanou buď na žádost zákonného zástupce, nebo na základě soudně nařízené ústavní či ochranné výchovy, případně na základě předběžného opatření. Pobyt v tomto zařízení trvá nejčastěji osm týdnů, v jejichž rámci proběhne diagnostika dítěte a jeho potíží. S ohledem na občanský zákoník rozhoduje

o přemístění dítěte soud. V praxi to pak znamená, že děti jsou v DÚ do rozhodnutí soudu, obvykle až šest měsíců. Aktuálně se pracuje na návrhu změny legislativy, která by umožňovala pružnější rozhodování, aby se následně tým odborníků věnoval nejen osobnosti dítěte a jeho potřebám, ale i celé jeho rodině tak, aby se mohlo po ukončení stanovené doby pro pobyt v DÚ dítě navrátit zpět do svého původního prostředí, je-li to možné. V opačném případě navrhuje DÚ jiné další vhodné umístění.

Podle příslušných věkových skupin dětí se pak DÚ dělí na:

- **dětský diagnostický ústav (DDÚ)** – zařízení pro děti před zahájením povinné školní docházky a děti ve věku povinné školní docházky,
- **diagnostický ústav pro mládež (DÚM)** – pro děti od ukončení povinné školní docházky do 18 let, případně zletilé osoby do 19 let věku;
- **dětský domov se školou (DDŠ)** – toto zařízení se specializuje na péči o děti se závažnými poruchami chování ve věku povinné školní docházky (zpravidla ve věku 6–15 let), kterým byla ústavní či ochranná výchova nařízena soudem. Součástí zařízení je i škola, kam může dané dítě docházet, není-li možné, aby docházelo do běžné školy. Cílem pracovníku DDŠ by pak měla být snaha o poskytnutí co nejkomplexnější péče dětem, včetně jejich přípravy na život mimo zdi instituce,
- **výchovný ústav (VÚ)** – dospívajícím se závažnými poruchami chování, kteří již ukončili povinnou školní docházku, a současně nedosáhli zletilosti (nejčastěji 15–18, resp. 19 let), u nichž byla soudem nařízena ústavní, případně ochranná výchova nebo bylo vydáno předběžné opatření, jsou k dispozici výchovné ústavy. Stejně jako tomu je ve výše zmíněném případě DDŠ, taktéž při VÚ nalezneme základní, ale i střední školy, eventuálně je v určitých případech dětem umožněno docházet i do škol mimo zařízení VÚ. Smyslem existence VÚ je zajištění komplexní péče dětem a mladistvým s nařízenou ústavní nebo ochrannou výchovou a připravit je na samostatný život mimo institucionální péči (MŠMT, n.d.).

Zřizovateli dětských domovů jsou kraje, zřizovatelem dětských domovů se školou, středisek výchovné péče a výchovných ústavů i diagnostických ústavů je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Celkově v těchto zařízeních pracuje podle

údajů uvedených ve statistické ročence MŠMT (tabulka č. H1.7.2, viz přílohu č. 1) celkem 217 sociálních pracovníků, přepočteno na celé úvazky, z toho v dětských domovech 112, v dětských domovech se školou 38, ve výchovných ústavech 37 a v diagnostických ústavech 29.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Postavení sociálního pracovníka v zařízeních ústavní výchovy

1.1 Český model

Sociální pracovník v zařízeních ústavní výchovy má roli v péči o děti a mládež, které z různých důvodů nemohou být vychovávány v rodinném prostředí. Jeho práce spočívá v poskytování sociálních služeb a podpory těmto dětem a mladým lidem, aby mohli mít co nejlepší životní podmínky a perspektivu pro budoucnost. Konkrétně se sociální pracovník v ústavní výchově podílí na plánování a organizaci vzdělávacích i výchovných aktivit, spolupracuje s pedagogickým týmem a dalšími odborníky, aby bylo dosaženo co nejlepších výsledků v péči o děti a mládež. Zároveň pracuje s rodinou, aby se podpořilo opětovně propojit dítě s jeho biologickou rodinou, a pomáhá při přípravě na přechod do samostatného života, kdy dítě dosáhne plnoletosti a opouští ústavní výchovu. (Matoušek, 2003; Řezníček, 1994)

Zde je třeba říci, že pojetí profese sociální práce jsou po celé dekády průběžně redefinovány podle různých sociálních teorií a paradigmat platných pro daného období. Jak uvádí například Hugman (1998) pojetí profese sociálního pracovníka bylo ovlivněno sociologickými modely dané doby a na druhé straně se teoretické pojetí průběžně proměňuje skrze komplexní rozvoj sociální práce a pečovatelských profesí obecně.

V časopise Sociální práce je pod názvem „Profesiogram sociálního pracovníka v institucionální výchově dětí a mládeže“ uveden popis pracovních činností následovně: „Sociální pracovník funguje jako expert na rodinnou situaci dítěte. Zajišťuje komunikaci s rodiči, zákonnými zástupci a se spolupracujícími organizacemi. Zajišťuje i část administrativy spojenou s pobytem dítěte v zařízení“ (Sociální práce, 2020, 5. října).

V metodickém pokynu MPSV č. 9/2009 k sociální práci s ohroženou rodinou je role sociálního pracovníka definována jako:

Klíčového sociálního pracovníka dané rodiny a dítěte, který je koordinátorem všech příslušných aktivit a jednání a je zodpovědný za koordinaci a realizaci vyhodnocení situace a vytvoření návrhu plánu péče. Sleduje a monitoruje plnění

plánu, koordinuje revizi plánu a vytváření plánu nového podle okolností, jak se vyvíjí situace v rodině a s dítětem.

Opět se však jedná o definování role sociálního pracovníka v kontextu OSPOD v dikci MPSV, nikoliv však v kontextu školského zařízení v dikci MŠMT, kde klíčovým pracovníkem obvykle bývá speciální pedagog, tedy vychovatel.

Podstatné pro profesi sociálního pracovníka je především samotná sociální práce, která podle Matouška (2008) má za cíl odkrytí, vyložení, redukci a řešení sociálních problémů. Mezi zmiňované problémy sociálního charakteru pak zpravidla spadají ty, jež vyplývají z nízkého socioekonomického statusu daného jedince či rodiny, neadekvátní, v extrémních případech až zanedbávající výchova dětí, diskriminace, delikventní chování a další. Zmíněná širší problematika, kterou sociální pracovníci ze své profesní pozice pokrývají, pak dává tušit, že se při své práci zaměřují nejen na jedince, ale i rodiny, skupiny či celá společenství a komunity, s cílem podpořit své klienty ve schopnosti společenského uplatnění.

1.2 Slovenský model

Inspirací nám může být slovenský model kompetencí a zodpovědností sociálních pracovníků v zařízení ústavní výchovy uvedený ve sborníku z odborné konference. Uvádím zde pouze odlišnosti od modelu českého. Vadkertiová (2013) zdůrazňuje fakt, že cílem ústavní výchovy je návrat dítěte do původní rodiny a sociální pracovník ve snaze o dosažení tohoto cíle plní nezbytnou roli. Potenciální negativní dopady ústavní výchovy na budoucí životní trajektorii dítěte byly výzkumem potvrzeny již v padesátých letech minulého století (např. Bowlby, 1953; Goldfarb, 1945). Slovenští kolegové analyzují rodinné prostředí klienta a spolu s multidisciplinárním týmem v zařízení ústavní výchovy vypracovávají individuálního plán rozvoje osobnosti. Za vypracování a plnění zadaných cílů ve vztahu ke klientovi zodpovídá právě sociální pracovník, který zároveň koordinuje i další členy týmu v zařízení, kteří naplňují cíle plánu za účasti klienta (Vadkertiová, 2013). To je jeden z významných rozdílů oproti české praxi. Plán individuálního rozvoje osobnosti je pak minimálně dvakrát ročně vyhodnocován, a to ve smyslu zákona č. 305/2005, o sociálně právní ochraně a kuratele dětí, ve znění dalších předpisů. V České praxi je individuální plán rozvoje dítěte také využíván, jen nemáme multidisciplinární

tým, který neřídí sociální pracovník. To je dáno tím, že v České republice zařízení ústavní výchovy spadá pod MŠMT, na Slovensku je v dikci MPSVR SR.

Na Slovensku vycházejí z přesvědčení, že dítě dlouhodobým pobytem v zařízení ztrácí možnost reálného návratu do rodiny nebo umístění do náhradní rodinné péče, pokud se dítě nemůže vrátit do původní rodiny. Na návratu dítěte do rodiny se podílí mnoho dalších subjektů, pracovníků oddělení sociálně-právní ochrany a kuratel jednotlivých úřadů práce, sociálních věcí a rodiny či pracovníků obcí, měst, samosprávy a další osob, které se zúčastňují při práci s klientem a jeho rodinou (Vadkertiová, 2013). Důraz na práci s rodinou, nikoliv jen s klientem, tedy dítětem umístěným v zařízení ústavní výchovy, je velmi silný.

Vadkertiová (2013) dále uvádí, že klíčovou úlohou sociálních pracovníků v Centrech pro dítě a rodinu je postupná průprava a příprava dětského klienta na budoucí dospělost, odchod z Centra pro dítě a rodinu a postavení se na vlastní nohy. Za tímto účelem pak sociální pracovníci spolu s dospívajícími klienty a mladými dospělými trénují kompetence potřebné pro jednání s úřady, potenciálními budoucími zaměstnavateli, poskytují dokonce i určité kariérní poradenství ve smyslu volby a výběru povolání, podporují svěřené klienty v budování finanční gramotnosti aj. Čím samostatnější mladý dospělý je, tím úspornější by měl ve svých intervencích sociální pracovník být. Pro budování schopností a dovedností spojených s péčí o domácnost pak na Slovensku vznikají v rámci ústavních zařízení samostatné skupiny mladých dospělých s cílem je co nejvíce zplnomocnit a poskytnou nezbytné kompetence vedoucí k osamostatnění a začlenění do společnosti. Sociální pracovník aktivně navštěvuje rodiny dětí a poskytuje jim odbornou a poradenskou činnost.

Důraz na rodinu je obsažen i v názvu ministerstva. V České republice je Ministerstvo práce a sociálních věcí, na Slovensku je Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky.

1.3 Polský model

V polském modelu lze sledovat silný důraz na rodičovské povinnosti. Jak uvádí Arczewska (2017, dle Szafranek et al., 2022, s. 123), polský přístup k ochraně práv a potřeb dětí se řídí následujícím principem: „Děti mají právo vždy žít a být vychovávány v podmínkách, které zajišťují jejich maximální fyzický a duchovní rozvoj, včetně

možnosti přípravy na budoucí povolání přiměřené jejich schopnostem. Je to pro jejich vlastní dobro.“ Při neplnění zmíněných podmínek může do práv rodičů zasáhnout soud, dále jsou dysfunkčním rodinám k dispozici v rámci systému následující odborníci:

- **rodinní kurátoři** – jedná se o zaměstnance odboru soudní služby, což jim dává výrazně odlišné postavení v celkovém systému pomoci. Mohou provádět hodnocení potřeb rodin a individuálních plánů péče, koordinovat služby pro rodiny, poskytovat podporu a poradenství rodinám i dětem, a také spolupracovat s dalšími organizacemi a službami, jako jsou soudy, školy a zdravotnická zařízení. Rodinní kurátoři mohou také pracovat na řešení problémů v rodině a pomáhat rodinám zlepšit komunikaci a vztahy. Důležitou součástí práce rodinných kurátorů v Polsku je také ochrana práv dětí a jejich zájmů. V systému však převládá preference rodičovských práv (Arczewska, 2017, dle Szafranek et al., 2022).

- **sociální pracovníci** – sociální pracovníci jsou většinou státní zaměstnanci a jejich práci ztěžuje nejednotný výklad legislativy. To vede k situacím, kdy jsou rozhodnutí rodinných soudců v rozporu s nálezy rodinných kurátorů z důvodu nejasného výkladu pojmu *nejlepší zájem dítěte*. O umístění dítěte do příbuzenské pěstounské péče často rozhodují soudy, což je sociálními pracovníky vnímáno špatně. Ačkoli mohou sociální pracovníci rychle zasáhnout v případech domácího násilí, praxe ukazuje, že mnozí rodiče se odvolávají proti zásahům sociálních pracovníků a využívají nejednoznačný výklad legislativy (Arczewska, 2017, dle Szafranek et al., 2022).

Asi největším rozdílem jsou **rodinní asistenti** – ti jsou přímo podřízeni sociálním pracovníkům a jejich úkoly spočívají v práci s rodinou na obnově rodičovských kompetencí a fungování rodiny. Mezi úkoly rodinného asistenta patří například pomoc s péčí o děti, finanční poradenství, pomoc při hledání zaměstnání nebo podpora v oblasti vzdělávání a sociální integrace. Rodinní asistenti v Polsku působí často v rámci neziskových organizací nebo veřejných institucí, jako jsou například úřady práce, centra sociální pomoci a podobně. Jak ukazuje Głębocka (2016, dle Fabián 2021), rodinní asistenti by měli být schopni poskytovat psychoterapii rodinám v jejich přirozeném prostředí, čemuž nahrávají i výsledky výzkumu provedeného v České republice, které ukazují, že psychoterapeutická práce zaměřená na rozvoj vztahů mezi partnery, rodiči, dětmi a sourozenci je nezbytná pro úspěch podpory rodiny (Fabián, 2020).

2 Podmínky pro výkon práce sociálního pracovníka v zařízeních ústavní výchovy

Podmínky pro výkon práce sociálního pracovníka v zařízeních ústavní výchovy mohou být různé v závislosti na konkrétním zařízení a jeho charakteru. Nicméně existují určité obecné podmínky, které jsou důležité pro úspěšnou práci sociálního pracovníka v této oblasti. Tyto podmínky jsou dány legislativním rámcem, který definuje pravidla a postupy pro práci v zařízení ústavní výchovy, dále jsou to instituce, se kterými sociální pracovník přichází do každodenního styku, a základními předpoklady jsou také kvalifikace a odbornost sociálního pracovníka, který musí mít vzdělání v oboru a další relevantní vzdělávací i odborné zkušenosti.

2.1 Legislativní rámec

Je důležité zmínit legislativu v souvislosti s definováním postavení sociálního pracovníka v zařízeních ústavní výchovy z několika důvodů.

Za první legislativa stanovuje právní rámec, v němž sociální pracovník v ústavní výchově působí. Tato legislativa určuje jeho povinnosti, odpovědnosti a pravomoci při poskytování sociálních služeb. Bez znalosti tohoto rámce by sociální pracovník nemohl účinně plnit své povinnosti a mohl by porušovat zákony a předpisy.

Za druhé legislativa také určuje požadavky na kvalifikaci a praxi sociálních pracovníků v ústavní výchově. To znamená, že je důležité, aby sociální pracovník měl příslušné vzdělání a odborné zkušenosti, aby mohl poskytovat kvalitní služby. Bez těchto požadavků by mohl být sociální pracovník nekompetentní a mohl by ohrozit zdraví i bezpečnost dětí a mladistvých, kteří jsou mu svěřeni.

Za třetí legislativa také určuje etické normy a standardy, které musí sociální pracovník dodržovat.

V České republice je práce sociálního pracovníka ukotvena v následující legislativně:

- zákon o sociálních službách (108/2006 Sb.),
- zákon o výkonu ústavní výchovy nebo výkonu ochranné výchovy ve školských zařízeních (109/2002 Sb.),
- zákon o sociálně-právní ochraně dětí (359/1999 Sb.),
- standardy kvality péče o děti ve školských zařízeních pro výkon ústavní a ochranné výchovy a ve školských zařízeních pro preventivně výchovnou péči (metodický pokyn MŠMT 5805/2015).

2.2 Spolupráce s dalšími institucemi

Při definování postavení sociálního pracovníka v zařízeních ústavní výchovy je důležité mluvit také o institucích, se kterými pracovník spolupracuje nebo komunikuje, z několika důvodů.

Za prvé sociální pracovník v ústavní výchově obvykle nepracuje samostatně, ale ve spolupráci s dalšími odborníky, jako jsou například pedagogové, psychologové nebo lékaři. Multidisciplinární styl práce přináší plno benefitů, ale i potenciálních třecích ploch, které je vhodné brát v potaz (podrobněji o přínosech i obtížích multidisciplinarity v péči o rodinu např. Frost et al., 2005). Tyto spolupracující instituce mohou mít na činnost sociálního pracovníka vliv a mohou ovlivňovat jeho postavení i pravomoci v rámci ústavní výchovy.

Za druhé spolupráce s dalšími institucemi může být pro sociálního pracovníka v ústavní výchově velmi důležitá pro poskytování komplexních služeb dětem a mladistvým (například spolupráce s orgány sociálně-právní ochrany dětí pro zajištění potřebných opatření pro dítě a spolupráce se vzdělávacími institucemi pro zajištění vzdělávání a dalšího vzdělávání klientů, se soudy pro zajištění právní ochrany dítěte, například v případech domácího násilí, sexuálního zneužívání nebo nebezpečného chování dítěte).

Za třetí komunikace s dalšími institucemi může být důležitá pro koordinaci činností a prevenci duplicitních aktivit.

V České republice sociální pracovník spolupracuje s následujícími institucemi.

- „OSPOD, školy, městské úřady, zdravotnická zařízení,

- soudy,
- sociální služby,
- psychologové,
- Úřad práce ČR,
- pedagogicko-psychologické poradny,
- OSSZ,
- ČSSZ,
- exekutoři“

(Sociální práce., 2020, 5. října).

2.3 Kvalifikace

K výkonu profese sociálního pracovníka je potřeba splnit několik požadavků podle § 110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, jedná se tady o svéprávnost, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odbornou způsobilost.

Základní předpoklady pro výkon povolání upravuje zákon o sociálních službách, kde podle § 109 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, „sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně-právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb“.

Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je podle § 110:

- „vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění zákona č. 383/2005, 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,
- vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo

speciální pedagogiku, akreditovaném podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.“

2.4 Zodpovědnost a pracovní náplň

Náplň práce sociálních pracovníků v zařízení ústavní výchovy je regulována pouze nařízením vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, kde se stanoví zařazení prací ve veřejných službách a správě do platových tříd zaměstnanců, jimž je za práci poskytován plat. Jak uvádí příručka MPSV, zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy, ve které je podle nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon řídí zaměstnavatel a na zaměstnanci požaduje. Vedoucího zaměstnance zařadí zaměstnavatel do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí, nebo které sám vykonává. (MPSV & TREXIMA, 2023).

Desátá platová třída v katalogu prací zahrnuje následující činnosti ve vztahu k dětem či rodinám dětí umístěných v zařízení ústavní péče:

Provedení sociálního šetření u osob v nepříznivé situaci, analýza a poskytování poradenství. Posouzení potřeb osob v nepříznivé situaci, plánování řešení a hodnocení. Prevence a poradenství pro osoby v nepříznivé situaci, včetně sociálně vyloučených a v nouzi. Řešení sociální situace s využitím odborných postupů a metod sociální práce. Spolupráce a informování mezi poskytovateli služeb. Specializovaná sociální prevence a navrhování preventivních opatření. Sociálně výchovná prevence a práce s osobami sociálně vyloučenými nebo ohroženými. Individuální socioterapeutické plány a socioterapie pro sociální rehabilitaci a integraci dle nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě (MPSV & TREXIMA, 2023).

Jedenáctá platová třída v katalogu prací zahrnuje následující činnosti ve vztahu k dětem či rodinám dětí umístěných v zařízení ústavní péče:

Poskytování odborného sociálního poradenství a práce s rodinami, jednotlivci nebo skupinami v krizových situacích, včetně krizové intervence, pomoci a rehabilitace. Cílené vyhledávání a poskytování sociálního poradenství a služeb pro osoby ohrožené sociálním vyloučením, trestnou činností a konfliktem se společností. Komplexní sociální

šetření v ohrožených lokalitách, tvorba individuálních plánů a analýz prostředí pro další postup. Sociální práce pro osoby s rizikem sociálního vyloučení a vývojovými problémy. Vývoj koncepce a strategie pro řešení nepříznivých sociálních situací a sociální začleňování osob, skupin a komunit. Sociální diagnóza a terapie, prosazování sociálních opatření, resocializace, poradenská činnost a vyhodnocování testů (nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě (MPSV & TREXIMA, 2023).

Dvanáctá platová třída v katalogu prací zahrnuje následující činnosti ve vztahu k dětem či rodinám dětí umístěných v zařízení ústavní péče:

Poskytování odborného sociálně-právního poradenství v oblastech rodinných vztahů, zdravotního a psychického onemocnění, sociálních a kriminálních jevů. Příprava a koordinace sociálně-preventivních programů na ochranu ohrožených dětí a usměrňování péče o děti vyžadující zvýšenou pozornost a řešení složitých případů ohrožených dětí (nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě (MPSV & TREXIMA, 2023).

Třináctá platová třída v katalogu prací zahrnuje následující činnosti ve vztahu k dětem či rodinám dětí umístěných v zařízení ústavní péče:

Přizpůsobení metod sociální práce moderním vědeckým poznatkům, jako jsou psychologie, speciální pedagogika, sociologie, pedagogika, právo a další společenské vědy, pro zlepšení a inovaci této oblasti práce (nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě (MPSV & TREXIMA, 2023).

Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění dalších předpisů, upravuje postupy při výkonu sociálně-právní ochrany dětí, včetně dětí pobývajících v zařízeních ústavní výchovy. Například v § 29 Sledování výkonu ústavní výchovy a ochranné výchovy taxativně vyjmenovává povinnosti zařízení, které musí zařízení zajistit prostřednictvím svých zaměstnanců, v tomto případě sociálních pracovníků. Stejně tak § 30 upravuje pobyt dítěte mimo ústav, čímž stanovuje základní parametry náplně práce. (Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí – znění, § 29–30.).

2.5 Kompetence

Podstatné pro klienty podle Krause a Poláčková (2001) ve vztahu k sociálnímu pracovníkovi jsou empatie, náklonnost, trpělivost a vlídnost, tyto vlastnosti bývají často

označovány právě za kompetence sociálních pracovníků. Nicméně aby pracovník mohl působit přesvědčivě a autenticky, je důležité, aby tyto vlastnosti byly nedílnou součástí jeho osobnosti. Pokud se tak nestane, může pracovník ztratit svou důvěryhodnost a klienti mohou mít pocit, že se před nimi pouze přetvařuje. Ideální sociální pracovník by měl mít vyspělou prosociální osobnost, která si je vědoma svých cílů a má realistické sebepojetí. Jeho osobnost by neměla vykazovat žádné neurotické ani psychopatické rysy. Osobnost by měla být schopna sebereflexe v oblasti vlastního rozhodování, jednání i emocí a měla by být otevřená novým podnětům a možnostem. Dále by měla projevovat pozitivní postoj k sebevzdělávání a aktivně se snažit zvyšovat svou kvalifikaci. Pro dosažení této vysoké úrovně kompetencí a vlastností je nezbytné pravidelně absolvovat supervize, které pomohou sociálnímu pracovníkovi zlepšovat své schopnosti a uvědomovat si potřebné věci.

Podobné vlastnosti zmiňuje i Kopřiva (2006), kdy uvádí, že pomáhající pracovník často pracuje s lidmi v tíživých situacích, kteří jsou v závislém postavení a často potřebují více než jen zdvořilost a slušné zacházení. Je pro ně klíčové, aby se cítili přijati, aby se mohli na spolupráci podílet, aby měli pocit, že jsou opravdu slyšeni a že jim sociální pracovník rozumí. Je pro ně podstatné přijetí, spoluúčast a porozumění. Klient nemá mít pocit, že pracovníka obtěžuje a je mu přítěží, ale vnímá jeho pochopení a neodsuzování. Tyto vlastnosti lze pocitově vnímat, a stejně jak uvádí Kraus a Poláčková (2001), tak klienti tyto pocitové signály hledají a vnímají je, díky nim mohou vycítit kvalitu prožitků a zapojení pracovníka do vzájemného kontaktu. Tyto signály lze pozorovat jak ve verbální komunikaci, tak i v neverbálních projevech. V některých situacích je nemusí ani klient vědomě vnímat, stačí, že tyto signály vytváří atmosféru, kde klient může důvěřovat a cítí se přijímán. Pokud chybí ve spolupráci s pomáhajícím vztahový rámec, jedná se pouze o vykonávání svěřených pravomocí.

Ve vztahu je třeba udržovat i hranice, podle Kopřivy (2006) by sociální pracovník měl klienta vnímat jako autonomní osobu a jednat tak, aby klient necítil, že je zcela závislý na jeho pomoci a péči. Je důležité, aby pracovník neomezil klienta v jeho schopnosti být samostatný a projevit svou individualitu, protože to může mít negativní dopad na vztah mezi klientem a pracovníkem a ztížit spolupráci. Je tedy nezbytné, aby sociální pracovník vytvořil prostor pro klientovu samostatnost a individuální projevy, což napomůže vytvoření efektivní a kladné spolupráce. V některých situacích se pracovník

musí postavit i k řešení konfliktů. Podle Kopřivy (2006) jsou tyto situace náročnější než při práci s jednotlivcem. V případech, kdy se vyskytne konflikt mezi dvěma lidmi, kteří žádají o pomoc, je nutné zachovat neutralitu. To znamená, že sociální pracovník by měl být nezaujatý a nevnášet své osobní sympatie, názory a hodnoty do situace. Je důležité umožnit oběma zúčastněným stranám vyjádřit svůj názor a ptát se na jejich pohledy na situaci. Spíše než nabízet řešení by měl sociální pracovník vést rozhovor a klást otázky, které pomohou oběma stranám společně najít řešení a vyjasnit situaci.

Při práci s rizikovou mládeží je potřeba podle Matouška a Matouškové (2011, s. 249) mít tyto vlastnosti: „angažovanost, sebekontrolu a pružnost. Tyto vlastnosti je možné využívat kvalitně pouze v menším počtu klientů, proto by měl být počet pracovníků na určitou skupinu mládeže definován, aby mohla být sociální práce poskytována efektivně a byla přínosem“.

Oproti ostatním autorům Matoušek et al. (2005) uvádí jako kompetence tyto dovednosti:

zdatnost a inteligence – zdatnost je chápána z toho pohledu, že pomáhání druhým je náročná práce, a z toho důvodu je nutné udržovat si fyzickou zdatnost, protože člověk, jenž chce pomáhat druhým, musí respektovat své tělo. Proto svůj čas pracovník věnuje i sobě, kdy respektuje své tělo a pracuje k jeho prospěchu. Inteligence souvisí také se stavem pracovním, ne však po tělesné stránce, nýbrž rozumové. Touha rozvíjet své znalosti a seznamovat se s novými teoriemi a technikami vede k vlastnímu výzkumu, kde lze pozorovat výsledky a efektivitu těchto znalostí. Pokud chce člověk opravdu efektivně pomáhat ostatním, musí být emocionálně a sociálně inteligentní, aby byly jeho přirozenou součástí;

přitažlivost – nejedná se jen o vzhledovou stránku pracovníka, ale i o názorovou příbuznost, myšlenkovou slučitelnost, kterou klient vnímá a je pro něj atraktivní. Každý člověk má různé preference a imponuje mu něco jiného. Pro někoho je důležitá věková příbuznost nebo to, jak s ním pracovník jedná, stejně jako pověst pracovníka nebo odbornost, ovšem i vzhled zde může hrát roli;

důvěryhodnost – ta se skládá z diskrétnosti pracovníka, jeho spolehlivosti, kdy lze věřit tomu, co říká a jak se chová. Dále i z využívání moci a porozumění klientovi, kterému se bude pracovník plně věnovat a bude se snažit pochopit jeho vyprávění. Důvěryhodnost lze ovlivnit i oblečením pracovníka a jeho vystupováním, závislým na

cílové skupině. Pracovník by měl odhadnout, kdy mu budou klienti spíše věřit a obracet se na něj;

komunikační dovednosti – tato složka je nezbytnou dovedností v jakékoliv části spolupráce s klientem, a to proto, že je prostředkem vytvoření vztahu s klientem a je nutná k řešení problému. Komunikační dovednosti se skládají z fyzické přítomnosti, naslouchání, kdy si všímá verbálních i neverbálních signálů, empatie, díky které se lze vcítit do situace klienta, pochopit jeho pocity a myšlení, díky tomu lze dávat najevo pochopení jeho situace. Analýza klientových prostředků je schopnost najít, popsat a vyjádřit prožitky ze strany klienta, díky tomu může pracovník pracovat s klientem konstruktivně na zvládnání jeho problémů (Matoušek et al., 2005).

Šimková (2014) využívá k popisu rolí sociálního pracovníka jejich vrstvení, stejně jako vrstvení oblečení. Použití „optiky vrstvení“ umožňuje vyhnout se upřednostnění jediné z rolí před ostatními tím, že bychom pouze ji označili za profesionální. Profesionalita tkví ve „správném poskládání“ jednotlivých vrstev, ve správném mixu a ve schopnosti pracovat s vrstvami (s proměnlivostí) v souvislosti s dalšími okolnostmi. Kontext bude určovat, jaké poskládání vrstev bude pro daný případ za daných okolností v daném okamžiku to správné, tj. jak bude vypadat profesionální role sociálního pracovníka pro daný případ v daném okamžiku. Nejčastější jsou tři role:

administrativní – pracovník se snaží správnými postupy a vhodným způsobem vyřešit požadované úkony, ať už se jedná o dávky, nebo projekty, a vede dále jejich dokumentaci kvalitně v souladu s požadavky;

poradensko-terapeutická – pracovník se stává nástrojem pomoci a na změnách v klientově situaci pracuje i skrze sebe, přesněji skrze vzájemný vztah. K pomoci lze využívat formální dosažené vzdělání, terapeutické výcviky nebo i vlastní osobní zdroje, motivaci k sociální práci;

expertní – sociální pracovník je zde vnímán jako expert na sociální procesy, zvládá je vnímat v jejich komplexnosti a propojenosti, přičemž pozoruje i dopady na jedince. Tuto roli lze pozorovat nejčastěji v oblasti posuzování a následném rozhodování k výběru metody spolupráce.

V souladu s výše uvedenými odstavci, podle přehledové studie zaměřené právě na zmapování klíčových kompetencí (zejména ve smyslu „skills“ tedy dovedností) sociálních pracovníků pečujících o děti a rodiny (Karpētis, 2018) lze v literatuře dohledat

širokou škálu doporučených charakteristik, vlastností a dovedností. Nedostatkem ovšem je, že se mnohdy opírají spíše o teoretizování na základě individuální empirie, které by bylo vhodné ověřit také vědeckým výzkumem.

2.6 Další vzdělávání

Povinný počet hodin vzdělávání sociálních pracovníků v České republice činí 24 hodin za každý kalendářní rok. Tuto informaci stanovuje § 111 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Formy dalšího vzdělávání jsou specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka, účast v kurzech s akreditovaným programem, odborné stáže, účast na školicích akcích, účast na konferencích.

Další vzdělávání se uskutečňuje na základě akreditace vzdělávacích programů, odborných stáží nebo odborné organizace v oboru sociálního pracovníka, jež se může prokázat osvědčením.

2.7 Supervize

Supervize obnáší širokou škálu složek, jako jsou výuka, poradenství, vedení, kontrola a emoční podpora. Nicméně jednotliví autoři se v rámci definice supervize rozcházejí, především v tom, jakou z těchto složek považují za dominantní, nebo alespoň nejvýznamnější v rámci supervizního procesu.

Maroon et al. (2007) uvádějí, že je důležité rozlišovat mezi supervizí a konzultací. Konzultace je jedním z nástrojů pro rozšíření pohledu na problém a získání dovedností pro jeho řešení. Je to interakce mezi dvěma odborníky, kdy konzultant sdílí své znalosti a je specialistou na konkrétní problematiku, pokud je ohledně toho dotázán. Jeho pomoc se vztahuje k přesně vymezenému problému. Supervizí rozumíme opakovanou spolupráci mezi supervizorem a supervizovaným, která probíhá v určených časových úsecích. Oba diskutují o práci supervizovaného a jeho pozici vůči klientovi (cílové skupině). Supervize je tedy proces, který je klíčovým prvkem v procesech vnitřní organizace. Supervizor

předává své znalosti pracovníkovi a supervize pomáhá pracovníkům vykonávat své role efektivně pomocí předávání a modifikace znalostí, dovedností a postojů.

Supervize je tedy systematický proces reflexe a vzdělávání zaměřený na rozvoj profesionálních dovedností a zlepšení výkonu práce. V rámci supervize probíhá reflektivní proces mezi supervizorem a supervizantem, který se soustředí na vztahy, dynamiku a emocionální aspekty práce (Kadushin & Harkness, 2014).

Úlehla (2009, s. 117) uvádí: „Pro nás je však supervizor tím, na koho se pracovník může obrátit o pomoc a jehož odborností je pomáhat, nikoliv kontrolovat.“ Taktéž upozorňuje na skutečnost, že s v praxi se sociální pracovník setká spíše s kontrolou své práce a profesního rozvoje. Upozorňuje, že kvalitní supervize znamená pro zařízení velký přínos, protože přispívá:

- „k vyjasnění poslání pracoviště a celé organizace,
- k prevenci syndromu vyhoření pracovníků,
- k prevenci zahlcenosti a přepracovanosti,
- k účinnému zvládnutí pocitu bezmoci a viny,
- k účinnému zacházení s vlastními zdroji pracovníků“ (Úlehla, 2009, s. 118).

Český institut pro supervizi, který je členem Evropské asociace pro supervizi a koučink (EASC) definuje supervizi jako:

bezpečnou, laskavou a obohacující zkušenost. Supervizor má být průvodcem, který pomáhá supervidovanému jedinci, týmu, skupině či organizaci vnímat a reflektovat vlastní práci a vztahy, nacházet nová řešení problematických situací. Supervize může být zaměřena na prohloubení prožívání, lepší porozumění dané situaci, uvolnění tvořivého myšlení a rozvoj nových perspektiv profesního chování. Současně může být supervize také modelem učení. Cílem supervize tak může být vyšší uspokojení z práce, zvýšení její kvality a efektivity, prevence profesního vyhoření. Je prokázáno, že prostřednictvím ‚dominového efektu‘ může být dobrá supervize prospěšná nejen supervidovanému, ale především jeho klientům, žákům, zaměstnancům atd. (Český institut pro supervizi, 2006).

Ať už zvolíme jakoukoliv formu či druh supervize (individuální, týmovou či skupinovou), důležité je, že supervize je pro sociální práci významná z několika důvodů. Za prvé se sociální práce týká oblasti lidských vztahů, což znamená, že může být

emocionálně náročná, a také náročná na komunikaci. Supervize poskytuje prostor pro reflexi a učení se novým dovednostem, které mohou pomoci sociálním pracovníkům zvládat stresové situace a komunikovat efektivněji s klienty. Dále supervize pomáhá sociálním pracovníkům udržovat profesionální standardy a etiku. Supervizor může pomoci sociálním pracovníkům identifikovat etická dilemata a poradit jim s řešením těchto situací v souladu s etickými zásadami. Supervize také podporuje kontinuální vzdělávání a rozvoj profesionálních dovedností. Sociální práce je dynamická oblast a supervize může pomoci pracovníkům udržovat své znalosti i dovednosti aktuální a relevantní (Kadushin & Harkness, 2014).

Celkově lze říci, že supervize je nezbytnou součástí sociální práce, která pomáhá sociálním pracovníkům udržovat vysokou kvalitu práce, zvládat stresové situace, řešit etická dilemata a posilovat své profesionální dovednosti a znalosti.

Supervize pro sociální pracovníky v zařízeních ústavní výchovy nejsou legislativou České republiky nijak ukotveny.

3 Práce sociálního pracovníka s dětmi v zařízeních ústavní výchovy

Mezi klíčové úkoly sociálního pracovníka patří poskytování individuálního i skupinového poradenství a podpory pro děti a mládež nacházející se v ústavní výchově. Tato podpora se zaměřuje na řešení emočních, sociálních a praktických problémů, které děti a mládež zažívají před nástupem do zařízení i během svého pobytu v ústavním zařízení. Jak uvádí Gulová (2011), cílem sociální práce je podpořit způsobilost jedince v řešení určité situace, ve které je nyní přítomen, vyrovnat se s jeho problémy a pracovat na nich. V řešení problémů je třeba se vyvíjet a snažit se o zlepšení aktuálního stavu. Mezi další cíle, které autorka uvádí, patří i zprostředkování kontaktu klientovi s dalšími subjekty, které mohou být přínosné v jeho situaci v oblasti zdrojů, služby a šancí.

Sociální pracovníci také pracují na zlepšování vztahů mezi dětmi a jejich rodinami. To může zahrnovat poskytování podpory při navazování kontaktu s rodinou, práci s rodinami na řešení problémů i konfliktů a přípravu dětí na návrat do rodinného prostředí. (Kammerman & Gatenio-Gabel, 2014). Při sociální práci Kraus a Poláčková (2001) upozorňují, že pracovník by měl mít ke klientovi respektuplný vztah bez odsuzování a moralizování. Místo toho by se měl soustředit na poskytnutí podpory, porozumění a účasti na životě klienta a projevovat úctu k jeho osobě. Úcta se může projevit nejen slovně, ale i skrze neverbální komunikaci a celkovou atmosféru. Profese sociálního pracovníka je doprovázena supervizí, která poskytuje odbornou podporu.

Dalším důležitým aspektem práce sociálního pracovníka v ústavní výchově je příprava dětí a mladých lidí na samostatný život po odchodu z ústavního zařízení. To zahrnuje poskytování podpory a poradenství v oblasti vzdělání, zaměstnání, hledání bydlení a dalších praktických záležitostí. Ačkoliv jsem hledala konkrétní zdroje, kde by toto téma bylo teoreticky a metodicky uchopeno, nenašla jsem jej ani ve Školním vzdělávacím plánu. Objevila jsem mnoho bakalářských a diplomových prací, které se tímto tématem zabývají. Nicméně stále není nikde metodicky zpracováno, co by měl mladý člověk získat za znalosti, dovednosti a kompetence při opouštění ústavního zařízení. V zákoně č. 109/2002 Sb., o ústavní výchově, se v § 33 uvádí: „Dítěti, jemuž byl ukončen pobyt v zařízení z důvodů uvedených v § 24 odst. 5 písm. b) a c), se podle jeho skutečné potřeby v době propouštění a podle hledisek stanovených vnitřním řádem

poskytne věcná pomoc nebo jednorázový peněžitý příspěvek. Dále se dítěti ve spolupráci s orgánem sociálně-právní ochrany dětí poskytuje poradenská pomoc se zajištěním bydlení a práce, a dále je dítěti i po opuštění zařízení poskytována poradenská pomoc při řešení tíživých životních situací.“ Zdá se, že je zde velký potenciál pro sociální práci sociálních pracovníků v zařízení ústavní výchovy v rámci spolupráce s OSPOD.

3.1 Metody práce

Sociální pracovník v zařízení ústavní výchovy se s přispěním odpovídajících metod zaměřuje na sociální vztahy, poznávání dítěte, jeho způsobů chování a prostředí rodiny, ze které dítě přichází. Od sociálního pracovníka se očekává, že do práce zahrne lidský přístup a vyspělost. Sociální pracovník využívá různé metody při práci s dětským klientem. Tyto metody se navzájem doplňují. Výběr metod závisí na typu klienta, se kterým sociální pracovník pracuje.

Pod pojmem *metoda* se rozumí Mátel a Schavel, (2011, dle Mátel a Hardy, 2013, s. 29) způsob, „jakým dosahujeme stanovené cíle prostřednictvím cílevědomé a profesionální práce sociálního pracovníka“.

Mezi metody, které se používají nejčastěji při práci s dítětem umístěným v zařízení ústavní výchovy, patří:

Metoda pozorování

Podle Škoviery (2007, s. 37–38) „rozpětí metody pozorování může být náhodné, široké, krátkodobé, cílené všeobecně, neuvědomované, dlouhodobé, nesystematické a záměrné“. Tato metoda umožňuje sociálnímu pracovníkovi získat cenné informace o dítěti a jeho chování, které mohou být klíčové pro pochopení jeho potřeb a pro navrhování vhodných intervencí.

Konkrétně může být metoda pozorování využita k:

- **sledování chování dítěte:** sociální pracovník může sledovat, jak se dítě chová v různých situacích a jak reaguje na různé podněty. Tímto způsobem může získat důležité informace o jeho emocionálním stavu, sociálních interakcích a potřebách;
- **identifikaci problémů:** pozorování může pomoci sociálnímu pracovníkovi identifikovat problémy, které dítě má. Například může pozorovat, že dítě má problémy s koncentrací nebo že často vyvolává konflikty;

- **plánování intervencí:** na základě získaných informací může sociální pracovník plánovat intervence, které jsou přizpůsobeny potřebám dítěte. Například pokud zjistí, že dítě má problémy s koncentrací, může navrhnout strategie, které mu pomohou zlepšit svou pozornost;
- **hodnocení účinnosti intervencí:** Metoda pozorování může být také použita k hodnocení účinnosti intervencí. Sociální pracovník může sledovat, zda se dítě zlepšuje v určitých oblastech po zavedení určitých intervencí, a případně upravit plán intervencí.

Využití metody pozorování při práci s dítětem umístěným v zařízení ústavní výchovy může tedy pomoci sociálnímu pracovníkovi lépe porozumět potřebám dítěte a navrhnout intervence, které budou účinné a přizpůsobené jeho individuálním potřebám.

Metoda rozhovoru

Rozhovorem můžeme získat informace, které pomocí jiných metod nezískáme. Dokážeme zjistit pocity dítěte, názory i psychický stav. To vše nám pomáhá ke zjištění toho, co dítě trápí, nebo jakou má motivaci k řešení problému (Vágnerová, 2000, in Ballová, 2012). Tato metoda se řadí mezi nejstarší a nejnáročnější metody při práci s klientem. Rozhovor můžeme rozdělit na formální a neformální. Rozdíl mezi nimi je v tom, že formální má přesný postup. Musí se dodržovat přesné kroky, při neformálním nejsou žádné požadavky (Vymětal, 2008). Stejně jako metoda pozorování může přinést cenné informace o dítěti, kdy sociální pracovník může během rozhovoru získat informace o dítěti, jeho potřebách, rodinné situaci, minulosti i současném stavu. Tato metoda může být využita k identifikaci problému i navrhování intervencí. Tím, co navíc na rozdíl od pozorování přináší tato metoda, je budování důvěry. Rozhovor může pomoci sociálnímu pracovníkovi budovat důvěru s dítětem a navázat s ním kvalitní vztah. Dítě může mít potřebu svěřit se se svými problémy i obavami a sociální pracovník může být pro něj důležitou oporou. Budování důvěry vnímám jako velmi významnou. Celkově je tedy důvěra klíčová pro úspěšnou práci s dětmi v ústavní výchově, protože umožňuje efektivní komunikaci, budování dlouhodobých vztahů a poskytuje dětem pocit kontroly nad svým životem i rozhodováním.

Sociální poradenství

Při práci s dysfunkční rodinou využívá sociální pracovník poradenství jako odbornou intervenci s cílem ovlivnit situaci a podmínky v rodině. Klíčové je připravit rodiče na návrat dítěte zpět do rodiny, a vytvořit tak ideální podmínky pro návrat dítěte k rodičům (Gabura, 2013). Sociální pracovník může poskytnout dítěti informace o tom, jak se vypořádat s problémy, jak si najít podporu a jak se učit nové dovednosti, jak rozvíjet vztahy s biologickou rodinou.

Další funkcí sociálního poradenství je pomáhat dítěti plánovat svou budoucnost. Sociální pracovník může pomoci dítěti nastavit si cíle a najít způsoby, jak je dosáhnout. Může také pomoci dítěti vybrat si vhodné vzdělání nebo povolání a najít cestu k soběstačnosti a samostatnosti, finanční gramotnosti, péči o děti a připravit jej na odchod z výchovného zařízení.

Sociální poradenství může být také využito k prevenci rizikového chování. Sociální pracovník může dítěti poskytnout informace o zdravém životním stylu, sexuální výchově, prevenci drogové závislosti a dalších forem rizikového chování, nabídnout a rozvíjet pohled na způsoby trávení volného času.

Individuální práce s dítětem

Zakouřilová (2008, s. 11) uvádí, že „individuální práce s dítětem zahrnuje mnoho dílčích oblastí zabývajících se různými činnostmi, které spolu úzce souvisí. Lze do ní zařadit jednak sociální terapii, poradenství, diagnostiku, intervenci či rehabilitaci nebo i terapeutickou činnost sociálního pracovníka“. Ze zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb. vyplývá, že v době pobytu klienta v zařízení ústavní výchovy můžeme hovořit o poradenství, které neposkytuje pouze informace, ale zabývá se již přímou pomocí klientům. Tato služba spočívá ve zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálněterapeutické činnosti, pomoci při uplatňování práv a zájmů klienta, a také pomoci při obstarávání osobních záležitostí. To znamená, že sociální pracovníci v zařízeních ústavní výchovy mohou poskytnout klientům konkrétní pomoc v řešení jejich problémů a potřeb, aby mohli lépe fungovat ve společnosti a při návratu do rodiny či do běžného života.

Případová konference

Smyslem případové konference je komplexně vyhodnotit situaci dítěte odborníky, pojmenovat cíl pomoci a vytvořit plán činnosti, které pomohou dosáhnout cíle (Bechyňová 2012, dle Gažíková, 2014). Metodické doporučení MPSV charakterizuje případovou konferenci jako „odbornou diskusi zainteresovaných subjektů nad konkrétním případem ohroženého dítěte nebo jeho rodiny; účelem je rychlé a úplné vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny s cílem nalézt optimální řešení. Setkání se účastní určení odborníci za účelem řešení konkrétního problému, uskutečňuje se za/bez účasti dítěte a jeho rodiny nebo osob odpovědných za výchovu dítěte“ (Metodické doporučení MPSV č. 2/2010). Realizované studie uvedené v Manuálu k případovým konferencím především pozitivně hodnotí „změny ve vnímání postavení rodičů v systému sociálně-právní ochrany dětí, a to ve smyslu jejich většího zapojení do procesu změny, zlepšení vztahu mezi pomáhajícími a rodinou a zprůhlednění výměny informací mezi rodinou a odborníky. Původní obavy některých sociálních pracovníků z většího zapojení rodiny (zejména v případech podezření na násilí na dětech) a ztráty kompetencí, případně zneprůhlednění odpovědnosti, se postupně ukázaly jako zbytečné. Naopak sociální pracovníci v systémech využívajících případové konference působí v rolích skutečných případových manažerů, které jsou pro ostatní pomáhající profese srozumitelné, akceptovatelné a profesionální“ (MPSV, n.d.).

4 Práce sociálního pracovníka s rodinou dětí v zařízeních ústavní výchovy

Sociální práce s rodinami může být vnímána jako opora a obnovení fungování rodinného systému. Sanace rodiny, což je alternativní označení pro podporu rodiny, si klade za cíl zmírňovat nebo odstraňovat faktory, které by mohly vést k vyloučení rodiny ze společnosti, a které by negativně ovlivnily zdravý vývoj dítěte, a také jim předcházet. Zároveň sociální práce s rodinou zajišťuje ochranu a podporu pro rodiče i dítě a usiluje o zlepšení fungování rodinného systému. Hlavním cílem práce sociálních pracovníků je zachování biologické rodiny, aby nedošlo k odebrání dítěte a jeho umístění do ústavní výchovy (Bechyňová & Konvičková, 2008; Smutková, 2007).

Složitost problémů, se kterými se rodiny potýkají, je rozmanitá, a mnohdy mívají i velmi komplexní příčiny. Ačkoliv se na první pohled zdají být podobné, vyžadují individuální a odborný přístup. Sociální pracovník by měl nejprve porozumět specifické situaci, v níž se daná rodina nachází, a to jak v obecném, tak i konkrétním kontextu (Smutková, 2007). Obecně lze říci, že poruchy rodiny, jež lze chápat v širším kontextu, jsou situace, ve kterých je základní funkce rodiny plněna nedostatečně, nebo není plněna vůbec. Taková situace ohrožuje nejen rodinu jako celek, ale také nepříznivě působí na zdravý vývoj dítěte. Většinou je v odborné literatuře, která se zabývá sociální prací s rodinou, taková rodina označena pojmem „ohrožená rodina“ (Matoušek & Pazlarová, 2010).

Matoušek et al. (2005) také mluví o „mnohoproblémové rodině“, která bývá často charakteristická tím, že ji trápí více problémů najednou, a to dlouhodobě. Taková rodina často nedovede sama řešit problémy, a nedokáže se také obrátit na adekvátní služby a využít jejich podporu. Vnitřní vztahy v rodině nejsou obvykle nijak rozčleněny, panuje chaos i nejasnost v komunikaci a členové rodiny jsou od sebe navzájem většinou izolováni. Výchova dětí a péče o domácnost je většinou přenechána matce, otec buď není přítomen, anebo je přítomen v podobě jakéhosi stínu. Dřívější poznatky s mnohoproblémovými rodinami byly často spojovány s rodinami, které se ocitly v chudobě či nějaké existenciální krizi.

Pozdější práce s takovými rodinami ukazují, že mnohoproblémové rodiny nejsou pouze rodiny extrémně chudé. Problémy si často rodiny předávají po generace a do péče pomáhajících profesionálů se nezřídka dostávají v krizové situaci. Pokud však krize pomine, rodina o pomoc ztratí zájem.

Fabián (2015) uvádí, že rodina (i dysfunkční) je vnímána jako základní a nejlepší prostor pro rozvoj dítěte. Z praktického pohledu se dysfunkčnost a funkčnost (schopnost naplňovat dětské potřeby) rodiny rozlišuje z pohledu zajištění ekonomické situace rodiny. S touto změnou souvisí i posun úkolu sociálního pracovníka, který se více stává poradcem. Sociální pracovník tak dostává zcela novou, do té doby pro něj neznámou roli – roli terapeutickou (Fabián, 2015), ale na tuto roli nebývá dostatečně vybaven svou erudicí. Z celého vějíře změn rovněž vyplývá, že zanedbávání dítěte – vyjma týrání – je chápáno jako důsledek špatné socioekonomické situace rodiny. Platí zde premisa, že špatná socioekonomická situace rodiny s sebou přináší setrvalý stresový stav, jehož následkem je zanedbávání nebo týrání dítěte (Gilbert, 2011). Paralelně je zde předpoklad, že rodiče jsou motivováni ke změně svého způsobu života a způsobu přístupu k dítěti.

4.1 Metody sociální práce s rodinou

Terénní sociální práce

Z příkladů dobré praxe dětského domova na Slovensku lze definovat tuto práci též návštěvou v biologické rodině dítěte umístěného do zařízení ústavní výchovy. Tato metoda je důležitá, jelikož se snaží o navázání vztahu s rodinou a zjišťují se podmínky v rodině. Návštěvy se účastní sociální pracovník a další členové zařízení, například ředitel, etoped či psycholog. Sociální pracovník se zaměřuje na sociální podmínky a situaci v rodině. Postup práce je ovlivněn rodinou, která si určuje tempo setkávání. Levická (2006, s. 249) definuje „terénní sociální práci jako činnost, která se zaměřuje na jedince ohrožené sociálně patologickými jevy, na osoby v sociální nouzi a na osoby v aktuální krizové situaci, která je realizována v jejich přirozeném prostředí“.

Úkolem sociálního pracovníka v rámci terénní sociální práce na Slovensku je návštěva rodičů dítěte, které je umístěno v zařízení ústavní výchovy v jejich domově, domácnosti. Informuje rodiče o vývoji dítěte, o jeho výsledcích ve škole, o důležitých

událostech, které se odehrály v životě dítěte (Gažiková, 2014). V České republice terénní sociální práci provádí kurátor, zařízení ústavní výchovy tuto povinnost nemají.

Sociální terapie

Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, popisuje sociálně terapeutické činnosti, jež lze zahrnout do socioterapie v rámci sociálních služeb. Jak uvádí Běhouňková (2012, s. 169), „ale považujeme za důležité vyzdvihnout ty činnosti, které korespondují s tématem této práce, tj. činnosti vedoucí k rozvoji nebo udržení osobních a sociálních schopností a dovedností, podporující sociální začleňování, výchovné, vzdělávací a aktivizační služby a zprostředkování kontaktu se společenským prostředím“.

Sanace

Bechyňová a Konvičková (2008, s. 152) hovoří o tom, že „úkol a cílem sanace rodiny je eliminovat nebo zmírnit příčiny ohrožení dítěte, nejlépe jim rovnou předcházet, a poskytnout rodičům i dítěti podporu a pomoc k zachování rodiny jako celku. Neoddělitelnou součástí sanace rodiny jsou činnosti podporující udržitelnost kvalitativních změn v rodině po návratu dítěte z jakékoliv formy ústavní péče“. Kasanová (2008) upozorňuje, že při sanaci je nejdůležitější, aby byla dopředu naplánována, aby byla pravidelná a kvalitně koordinována. Sanace má sloužit k tomu, aby se dítě mohlo co nejrychleji vrátit do své biologické rodiny. Hudecová et al. (2010) však upozorňuje, že je důležité, aby se sanace vykovala už při prvních vážnějších a negativních signálech v rodině, nejen tehdy, když je dítě umístěno do zařízení ústavní výchovy. Samozřejmě ne s každou rodinou dítěte se dají realizovat opatření, která směřují k tomu, aby se dítě mohlo vrátit do původní rodiny. Nejčastěji jsou to případy, kdy rodiče jsou závislí na návykových látkách, dítě bylo týráno a zneužíváno, rodiče nejeví o spolupráci a péči o dítě žádný zájem a podobně.

4.2 Jaká je praxe: srovnání situace v České republice, na Slovensku a v Polsku

Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, v platném znění, je orientován na ochranu dětí a dětství v souvztažnosti se širším rodinným polem. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění, je zaměřena na praktické

dovednosti jednotlivců nebo rodiny, ale nesleduje ochranu dětství, která je založena především na vztahovém poli. Szafranek et al. (2022, s. 130) upozorňuje, že:

cíle těchto dvou zákonných norem se nepotkávají ani se nemíjí, jsou zcela odlišné. Z tohoto faktu plyne pro sociální pracovníky, kteří se účastní pomoci rodině, nová výzva – realizací služby sledovat spíše vztahovou rovinu služby než praktickou, na kterou je služba ze svého principu nastavena. Sociální služby jsou nastaveny v rámci paradigmatu sociální pomoci, ale potřebujeme je realizovat na základě paradigmatu terapeutické pomoci. Rovněž se jedná o novou výzvu pro sociální služby jako takové – podrobit je nové revizi, a to včetně souvisejících předpisů. Hledáme naplnění zákona, ale dítě jako osoba, člověk, jedinec se nám zcela vytratilo z celého systému pomoci. Pomáháme rodině, a svou pomocí často ohrožujeme dítě – ale naplníme zákon.

Shrneme-li fungování v Polsku, každá obec s rozšířenou působností (polsky *gmina*) má středisko sociální pomoci. To sdružuje řadu služeb, kde jsou zaměstnáni především sociální pracovníci. Pokud dětský domov nemá svého sociálního pracovníka, využívá tyto sociální pracovníky zaměřené na pomoc dětem a rodinám. Tímto procesem zůstává i rodina v rámci pomoci stále pozorována, je s ní pracováno i v případě, kdy je dítě v dětském domově a již se do rodiny nevrátí. Konkrétní práci s rodinou realizuje tzv. rodinný asistent, který musí mít i základní psychoterapeutický výcvik, nesplňuje ovšem podmínky pro samostatnou psychoterapeutickou práci. On je odpovědný za výkon a typ služeb. Je zcela samostatnou jednotkou, byť je zaměstnancem střediska nebo obce.

Služby rodinného sociálního asistenta nabízí mimo ústavní výchovu Oblastní charita Znojmo. Služba Rodinný sociální asistent Znojmo pomáhá rodinám s dětmi, které se nachází v takové tíživé životní situaci, jež rodičům brání v naplňování výchovné, citově-emocionální a ekonomické funkce rodiny a vedení běžného způsobu života. Rodinný sociální asistent zde funguje jako forma prevence nařízení ústavní výchovy. Tato služba získala prestižní ocenění a mohla by být inspirací mj. pro práci s rodinou s dětmi v ústavní výchově.

Na práci rodinného asistenta upozorňuje také Fabián (2020) v rámci výzkumného šetření na Slezské univerzitě v Opavě v rámci projektu SGS/11/2020, když uvádí „zásadním bodem je práce na rozvoji vztahových vazeb a osobnosti rodiče i dítěte.“

Nutná podpora osobnostního rozvoje rodiče a vztahu s dětmi se ukázala jako zásadní a nutný prvek ke změně. Tento prvek je uplatňován u organizace, která vedle poskytování sociálních služeb, realizuje i víkendy pro rodiče, jako nadstandardní službu. Naopak organizace, které nerealizují tyto aktivity zaměřené na rozvoj osobnosti, časem vychovávají rodiny, které jsou závislé na sociálních službách. Upozorňují tak, na chybějící odbornost rodinného asistenta, kterou známé z polské praxe (Młyński, 2020).

Jak uvádí Szafranek et al. (2022), polský model zákonně zavazuje rodiče ke spolupráci, zatímco v českém a slovenském modelu je tato spolupráce pouze dobrovolná. Nedostatek povinností v posledně jmenovaných případech znamená, že se žádoucí změny v chování a postojích rodičů často nevyskytují. Děti fungují v několika různých rodičovských a vzdělávacích modelech. Na jedné straně jsou v pěstounské péči práva a povinnosti rodiny či institucionální formy pomoci, a na druhé straně v modelu biologické rodiny, která čerpá výhody ze sociálního systému a dostává podporu bez jakékoli korelace s právy a povinnostmi.

Zajímavým příkladem zaměření se na zájem dítěte mohou být postupy z Pardubického kraje v České republice. Ředitelka dětského domova Kateřina Fialová zavádí koncept víkendového rodičovství podle britského modelu. Děti zůstávají přes týden v dětském domově a odcházejí k rodičům na víkendy. Toto řešení bylo úspěšně testováno v Moravskoslezském kraji organizacemi, které pracují s ohroženými rodinami a zaměřily se na rozvoj vztahových vazeb mezi dětmi a jejich rodiči. Děti odcházejí z domova v pátek, aby strávily víkend s rodiči. Tento způsob péče zohledňuje schopnosti a dovednosti rodičů, a zároveň zajišťuje bezpečnost i rozvoj dětí s ohledem na právo dítěte na rodiče a rodičovskou výchovu (Fabián et al., 2022).

Současné české, polské a slovenské modely kladou důraz na rodičovská práva, nikoliv na povinnosti.

EMPIRICKÁ ČÁST

5 Výzkumný záměr a otázky

Cílem práce je identifikovat a popsat postavení sociálních pracovníků ve třech rovinách.

1. V rovině náplně práce uvnitř organizace, navenek vůči rodině a návazným institucím. Konkrétně se bude zabývat:

- a) **náplní práce uvnitř organizace:** tato rovina zahrnuje průzkum toho, jaké jsou úkoly a povinnosti sociálních pracovníků v rámci organizace, jaké jsou jejich zodpovědnosti a kompetence, které musí dodržovat, a jaké jsou vztahy sociálních pracovníků s ostatními zaměstnanci organizace. V této rovině se tedy bude zkoumat, jak sociální pracovníci plní své role uvnitř organizace, jaký je jejich vztah k vedení organizace a jaké jsou jejich pracovní podmínky;
- b) **vztahem sociálních pracovníků k rodině:** tato rovina se zaměřuje na to, jak sociální pracovníci komunikují s rodinou a jakou roli mají v jejím životě. Bude se zkoumat, jakým způsobem sociální pracovníci pomáhají rodině, jaké jsou jejich komunikační dovednosti a jakým způsobem zvládají řešit různé konfliktní situace, které mohou vznikat při práci s rodinou;
- c) **vztahem sociálních pracovníků k návazným institucím:** tato rovina se týká vztahu sociálních pracovníků k dalším institucím, se kterými rodina přichází do kontaktu, jako jsou například školy, OSPOD, Policie ČR, soudy, zdravotnická zařízení. Zkoumat se bude, jakým způsobem sociální pracovníci spolupracují s těmito institucemi, jaké jsou jejich vztahy a jakým způsobem přispívají k celkovému řešení potřeb klientů a jich rodin.

2. **V rovině vzdělávání a v dalším rozvoji sociálních pracovníků.** Konkrétně se bude zaměřovat na analýzu vzdělávacích programů, které jsou poskytovány sociálním pracovníkům v těchto zařízeních, jakým způsobem jsou sociální pracovníci podporováni a motivováni k dalšímu rozvoji svých profesních dovedností a schopností. Důraz bude kladen na to, jaké jsou k dispozici odborná školení a kurzy.
3. **V rovině ochoty a možnosti pracovat s klienty sociální práce.** Konkrétně se bude zaměřovat, jak sociální pracovníci přistupují k svým klientům, jaké mají možnosti a ochotu pracovat s nimi a jak tyto faktory ovlivňují kvalitu poskytovaných služeb. V této rovině se bude zkoumat, jaké jsou postoje a hodnoty sociálních pracovníků vůči klientům, jaké jsou jejich očekávání a jakým způsobem se s klienty pracuje.

Cílem výzkumu je vytvořit doporučení, která by definovala náplň práce sociálního pracovníka v zařízeních ústavní výchovy.

Z výše uvedených cílů jsem definovala následující výzkumné otázky. Výzkumné otázky by měly být takové, aby umožnily dosáhnout tohoto cíle a zodpovědět klíčové otázky, které se v rámci diplomové práce řeší. Proto by měly být výzkumné otázky specifické a jasně formulované a měly by být v souladu s cílem práce.

V1: Jakou mají respondenti náplň práce?

V2: Jak sociální pracovníci vnímají potřebu a formu průběžného vzdělávání?

V3: Jaké jsou možnosti sociální práce s dětmi a mládeží a s rodinou dětí v zařízení ústavní výchovy?

Na základě polostrukturovaných rozhovorů jsem identifikovala doplňkový výzkum, příklady dobré, a naopak špatné praxe. Doplňkový výzkum je užitečný pro rozšíření stávajících poznatků o dané oblasti a pro získání hlubšího vhledu do tématu. Získané informace budou použity pro analýzu a interpretaci dat, a mohou tak pomoci k dosažení větší objektivnosti a spolehlivosti výzkumných výsledků.

5.1 Vlastní porozumění zkoumanému tématu

Jako téma svojí diplomové práce jsem si vybrala „Postavení sociálního pracovníka v zařízeních ústavní výchovy“.

Volba ústavní výchovy byla dána mojí praxí a okruhem osob, které znám, které zde pracují. Dva roky jsem externě pracovala v dětském domově, byla jsem na praxi ve výchovném ústavu, středisku výchovné péče a střední škole Buškovice a spolupracuji s Výchovným ústavem Brandýs nad Orlicí.

Zajímavé je ukotvení role a postavení sociálního pracovníka v zařízeních zřizovaných MŠMT. Již tento kontext může přinášet mnoho úskalí do praxe. Například není metodika z ministerstev pro sociální pracovníky v ústavní výchově, neexistuje speciální vzdělávání sociálních pracovníků v ústavní výchově. Nabízí se, že sociální pracovník je takovým důležitým, ale opomíjeným pracovníkem ve školských zařízeních. Přemýšlím o tom, do jaké míry je využit potenciál vzdělání sociálních pracovníků v praxi ve prospěch klientů sociální práce. Ačkoliv odborná literatura nabízí přehled kompetencí, budou to opravdu tyto klíčové pro práci sociálního pracovníka v zařízení ústavní výchovy? Nebo bychom měli v rámci školství připravovat sociální pracovníky v jiných kompetencích?

Pokud se tyto mé předpoklady potvrdí, můžeme nabídnout příklady dobré praxe, a ředitelům možnost, jak využívat potenciál jejich sociálních pracovníků ve prospěch celého zařízení, především klientů, nabídnout, v jakých oblastech vzdělávat sociální pracovníky. Efektivní způsoby řízení sociálních pracovníků povedou k prevenci jejich vyhoření. Pokud jsou sociální pracovníci smířeni pouze s administrativní rolí a nevzdělávají se, může docházet k sekundární viktimizaci při práci s dětmi, děti mohou být při rozhovorech s nimi stigmatizovány.

Vyjasněný přístup sociálního pracovníka, metodické ukotvení role a plán vzdělávání budou znát při předávání dětí z dětských domovů do výchovného ústavu, při jednání s rodiči klientů (dětí umístěných do zařízení), při motivaci přípravy rodiny na vrácení dítěte do rodiny, při získávání důvěry rodiny a ochoty spolupracovat a účastnit se případových konferencí, při přípravě dítěte na zletilost a opuštění ústavní výchovy.

6 Výzkumný soubor

6.1 Výběr výzkumného souboru

Pro polostrukturované rozhovory byli osloveni sociální pracovníci v ústavní výchově, dětském domově, domově se školou a diagnostickém ústavu stratifikovaným náhodným výběrem z dvou set tří zařízení v České republice podle Statistické ročenky školství – výkonových ukazatelů školního roku 2021/2022, podle níž pracuje v přepočtu na plný úvazek 217 sociálních pracovníků. Tento způsob je vhodné použít podle Ferjenčíka (2020), pokud se zaměřujete na konkrétní oblasti výzkumu a na konkrétní cílovou skupinu – což sociální pracovníci v ústavní výchově jsou.

Cílem bylo zvolit zástupce všech zařízení následujícím způsobem

Tabulka č. 1: Výběr výzkumného souboru

Zařízení	Počet zařízení v ČR	Počet sociálních pracovníků (zaokrouhleno na celá čísla dolů)	Počet realizovaných rozhovorů se sociálními pracovníky
DD	138	112	3
DDsŠ	28	38	3
VÚ	25	37	4
Diagnostický ústav	12	29	2
Celkem	203	217	12

Zdroj: H1.1.1 Zařízení pro výkon ústavní výchovy a ochranné výchovy – počet zařízení, prostorové podmínky, děti a mládež – podle zařízení a území, H1.7.1 Zařízení pro výkon ústavní výchovy a ochranné výchovy – odborní pracovníci (přepočtení na plně zaměstnané) – podle území a zařízení.

Rozhodla jsem se pro popis postavení sociálního pracovníka napříč všemi zařízeními ústavní výchovy za účelem získání ucelenějšího přehledu. Původně jsem uvažovala, že z výzkumného vzorku vynechám diagnostické ústavy, vzhledem ke krátkému pobytu dítěte, ale během výzkumu jsem zjistila, že díky změnám spojeným s novým občanským zákoníkem čeká dítě na rozhodnutí soudu půl roku i déle a po tuto dobu zůstává právě v diagnostickém ústavu. Předmětem dalšího výzkumu tedy může být i postavení sociálního pracovníka pouze v jednom vybraném zařízení ústavní výchovy, nebo zkoumání odlišnosti sociálních pracovníků v jednotlivých zařízeních ústavní výchovy. Mým cílem je zjistit postavení napříč všemi zařízeními, abych odpověděla na výzkumné otázky.

6.2 Etické aspekty výzkumu

S respondenty, sociálními pracovníky zařízení ústavní výchovy, byl podepsán informovaný souhlas (ukázka je uvedena v příloze č. 2 této práce). Všichni sociální pracovníci poskytli rozhovory dobrovolně a jsou informováni o ochraně osobních údajů.

Rozhovory byly nahrávány a následně přepsány. Nahrávky jsou uloženy na disku autorky práce a po její obhajobě budou smazány. Polostrukturované rozhovory byly přepsány, přičemž veškerá data, jako jména sociálních pracovníků i zařízení, jsou anonymizována. Přepisy rozhovorů jsou uvedeny v příloze č. 4.

7 Metodologie výzkumu

Metodologie výzkumu je soubor postupů, technik a principů, které se používají k získání, zpracování a interpretaci dat v rámci vědeckého výzkumu. Metodologie výzkumu poskytuje výzkumníkům vodítka, jakým způsobem budou sbírat data, jak je budou analyzovat a jakým způsobem budou interpretovat výsledky.

Metodologie výzkumu je důležitá, protože umožňuje získat výsledky, které jsou spolehlivé a relevantní, a také minimalizovat možné chyby a zkreslení. Kromě toho metodologie výzkumu umožňuje stanovit cíle, určit vhodnou výzkumnou otázku a zvolit adekvátní výzkumnou metodu.

7.1 Kvalitativní výzkum

Zvolila jsem kvalitativní výzkum, abych lépe dokázala porozumět respondentům výzkumu a jejich postavení v zařízeních ústavní výchovy. Rozhodla jsem se použít kvalitativní výzkum, jelikož se zaměřuje na vysvětlení a popis sociálního světa skrze subjektivní perspektivu. Hlavním cílem výzkumu je odhalit, jak lidé jednají v sociálním kontextu, a k tomu je nutné brát v úvahu jejich osobní významy a interpretace. Strategie se věnuje hlavně tomu, jak si jednotlivci utvářejí a přiřazují významy svému vlastnímu chování i chování ostatních, jak uvádí Hendl a Remr (2017). Hlavním cílem, jak uvádí Gavora (2008, s. 35) „kvalitativního výzkumu je porozumět člověku, chápat jeho hlavní hlediska, jak on vidí věci a posuzuje své chování. Podle zásad kvalitativního výzkumu je každý člověk, skupina jedinečná. Má vlastnosti, které se podstatně liší od jiného člověka či skupiny. Má se zkoumat především holisticky, v celku“. Strauss a Corbi (1999) uvádí následující důvody, proč bychom měli preferovat kvalitativní metody v rámci výzkumné strategie. Za prvé tyto metody umožňují získat detailní a komplexní informace o zkoumaném jevu, které nelze získat pomocí kvantitativních metod. Za druhé jsou kvalitativní metody užitečné při odhalování důležitých informací o skutečnostech a jevech, o kterých zatím neexistuje mnoho dat. Navíc kvalitativní metody mohou poskytnout nové a rozšířené informace o skutečnostech, o kterých již máme určitou míru znalostí, ale stále je nedokážeme úplně pochopit.

Kvalitativní výzkum se zaměřuje na porozumění lidem v konkrétních sociálních situacích a je schopen nalézt významné struktury ve všech proměnných, které jsou pro respondenty významné. Je to právě tato schopnost, co dává kvalitativnímu výzkumu největší sílu a umožňuje výzkumníkům získat hlubší i komplexnější pohled na danou problematiku. Na základě realizace teoretické části bylo zřejmé, že kvalitativní technika je pro sběr dat vhodnější.

7.2 Metoda sběru dat

Některé z kvalitativních metod výzkumu zahrnují strukturované, polostrukturované a nestrukturované rozhovory. Pro svou práci jsem si vybrala metodu polostrukturovaných rozhovorů. Tato metoda mi umožnila mít předem připravený seznam témat, kterými se budu řídit, ale zároveň jsem poskytla dostatek prostoru svým respondentům pro jejich vlastní výpovědi. Pokud byla témata hovoru zajímavá nebo odpovědi respondentů byly příliš vágní, položila jsem jim doplňující otázky, na které jsem se předem nepřipravila. Tyto otázky obohatily mou analytickou část výzkumu. Pokud bych se rozhodla pro metodu strukturovaných rozhovorů, musela bych pečlivě formulovat otázky, na něž by respondenti odpovídali. „Tento typ rozhovoru se používá, když je nutné minimalizovat variaci otázek kladených dotazovanému. Redukuje se tak pravděpodobnost, že se data získaná v jednotlivých rozhovorech budou výrazně strukturně lišit“ (Hendl, 2005, s. 173). U metody nestrukturovaného rozhovoru naopak hrozí, že nebudou probrána všechna důležitá témata a bude pak velmi těžké jednotlivé výpovědi porovnávat.

Podle Miovského (2006) při realizaci rozhovorů existuje mnoho možností, avšak nejčastěji se používá metoda, která dokáže vyrovnat nedostatky jak strukturovaných, tak i nestrukturovaných rozhovorů. Jednou z nevýhod této metody je však technická příprava, která vyžaduje více úsilí než u nestrukturovaného typu interview. Během technické přípravy je nutné vytyčit určitá schémata, která je třeba dodržet. Tato schémata mohou být považována za jádro interview, které zajišťuje, že budou položeny všechny potřebné otázky k dosažení stanoveného cíle. Pořadí otázek a témat se může lišit v závislosti na situaci. Důležité je získat co nejvíce podstatných údajů. K dosažení tohoto cíle je možné použít doplňkové otázky, které umožňují plné porozumění tématu.

Otázky k polostrukturovanému rozhovoru jsem tvořila z vymezených tří rovin výzkumu, jedná se tedy o následující:

1. V rovině náplně práce uvnitř organizace, navenek vůči rodině a návazným institucím.
 - a) Jaké máte kompetence a zodpovědnosti v roli sociálního pracovníka uvnitř organizace?
 - b) Jaké máte kompetence a zodpovědnosti v roli sociálního pracovníka vůči rodinám dětí?
 - c) Jaké máte kompetence a zodpovědnosti v roli sociálního pracovníka vůči ostatním institucím, se kterými pracujete?
 - d) Lze popsat Váš běžný pracovní den?
 - e) Co považujete za nejproblémovější ve Vaší práci?
2. V rovině vzdělávání a dalším rozvoji sociálních pracovníků.
 - a) Kdo vybírá, v čem se budete vzdělávat?
 - b) V jakých oblastech se vzděláváte?
 - c) Jak vnímáte důležitost dalšího vzdělávání na Vaši pozici vzhledem k dané cílové skupině?
 - d) Kde získáváte a jak průpravu na práci s rodinou, práci s traumatizovanými dětmi?
 - e) Jak probíhají supervize ve vašem zařízení a kdo se jich účastní?
3. V rovině ochoty a možnosti pracovat s klienty sociální práce.
 - a) Jak často pracujete s klienty sociální práce? Baví Vás tato práce? Co Vás naopak nebaví? Máte nějaké obavy?
 - b) Vyhovuje Vám míra práce s dětmi? Co byste změnil/a?
 - c) Měl/a byste zájem zapojit se do přímé spolupráce s klienty, kde byste s nimi přicházel/a častěji do kontaktu?
 - d) Jakým způsobem se můžete podílet na splnění zakázky klienta?

7.3 Průběh sběru dat

Rozhovory se sociálními pracovníky jsem prováděla v období od července roku 2022 až do března roku 2023. Za respondenty jsem vždy přijela na domluvený čas schůzky do jejich zařízení, protože jsem předpokládala, že toto prostředí pro ně bude

nejpříjemnější a zatíží je časově a finančně co nejméně. Zařízení jsou od sebe vzdálená, což je i důvod, proč bylo nejjednodušší cestou přijet za respondenty. Sběr dat se uskutečnil v pěti krajích České republiky.

Rozhovory s respondenty probíhaly vždy v jejich kanceláři, byli tedy ve známém prostředí, kde se cítí bezpečně a mohou reagovat přirozeně. Díky tomu bylo možné provést rozhovory v nerušeném a klidném prostředí, což bylo velmi přínosné pro kvalitu rozhovorů. Při prvním kontaktu s respondenty jsem jim představila téma své diplomové práce a její cíl. Každému respondentovi jsem poté představila zásady anonymity, která jej chrání, a uzavřela informovaný souhlas (vzor tohoto souhlasu je uveden v příloze č. 2).

Rozhovor s každým z respondentů trval přibližně 50 minut, délka rozhovorů se lišila podle toho, jak byl který respondent ochoten odpovídat, záleželo také na jeho komunikativnosti, na tom, nakolik byl nervózní z nahrávání hovorů. První rozhovor byl delší s ohledem na moji nezkušenost s daným tématem. Postupem času jsem se začala v termínech a náplni práce respondentů více orientovat, což rozhovory zefektivnilo. Někteří respondenti neměli problém reagovat okamžitě na otázky, někteří zase potřebovali více času na utřídění myšlenek, jiní potřebovali mít otázky před sebou vytisknuté, další chtěli otázky zaslat předem.

K zaznamenávání rozhovorů jsem využívala aplikaci Diktafon na mobilním telefonu. Někteří respondenti tím byli nejprve zaskočeni, avšak po ujištění, že to slouží pouze k mé doslovné transkripci, kterou budu poté analyzovat, byli uklidněni a souhlasili s nahráváním rozhovorů. Každý rozhovor jsem po ukončení převedla na počítači doslovnou transkripci na text.

Tabulka č. 2: Respondenti výzkumu

Respondent	Zařízení	Délka praxe
Respondent 1	Dětský domov se školou	9 let
Respondent 2	Diagnostický ústav	10 let
Respondent 3	Výchovný ústav	8 let
Respondent 4	Dětský domov	6 let
Respondent 5	Výchovný ústav	20 let
Respondent 6	Dětský domov	4 roky
Respondent 7	Diagnostický ústav	10 let

Respondent 8	Výchovný ústav	5 let
Respondent 9	Dětský domov se školou	1 rok
Respondent 10	Dětský domov	1 rok
Respondent 11	Výchovný ústav	13 let
Respondent 12	Dětský domov se školou	15 let

Co se týká respondentů na pozici sociálních pracovníků, ve všech případech šlo o ženy.

7.4 Metoda analýzy dat

V této kapitole se věnuji analýze informací, které jsem získala od respondentů svého výzkumného šetření. S ohledem na cíle diplomové práce a její výzkumné otázky jsem pro analýzu dat zvolila tematickou analýzu. Ta se zaměřuje na odhalení významů, témata a vzorce, soustředí se však na interpretaci subjektivních významů, které jsou v textu obsaženy. Tato metoda umožňuje výzkumníkům porozumět, jaké jsou zkušenosti, postoje a přesvědčení lidí, kteří jsou zkoumáni.

Kvalitativní data jsou velmi rozmanitá, široká, komplexní, s drobnými rozdíly a tematická analýza se zdá být vhodným nástrojem. Braun a Clarke (2006, s. 79) ji označují za „metodu identifikace, analýzy a odkazování ke vzorům (tématům) v datech“. V teoretickém přístupu k tematické analýze máme předem stanovenou výzkumnou otázku. Stejně tak může být tematická analýza vhodná pro postupy nezávislé na teorii (induktivní tematická analýza), kde se výzkumná otázka objeví až při samotné analýze (Braun & Clarke, 2006). Jelikož neaspiruji na vytvoření komplexní teorie, ale spíše na popis postavení sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy, hledám a objevuji, zda je, či není náplň práce shodná a systematicky uchopena, rozhodla jsem se pro teoretický přístup k analýze, tedy zvolení výzkumné otázky dopředu. Jak píše autorky Braun a Clarke (2006), flexibilita tematické analýzy přináší řadu výhod, avšak samozřejmě také ohrožení. Nejvíce zdůrazňují roli výzkumníka jakožto aktivního prvku, který přemýšlí o datech, hledá v nich spojení a svým způsobem jim rozumí a interpretuje je. „Často pohled jednoho člověka neodpovídá druhému, i když pozorují stejné informace, události a situace“ (Boyatzis, 1998, s. 1). Zprůhlednění analýzy je zásadním procesem, kde je nezbytné, aby výzkumník věděl, co dělá, proč to dělá a kam směřuje. Během analýzy

musí výzkumník činit klíčová rozhodnutí, jako je například definování tématu a toho, co se vlastně hledá. Zároveň však musí být otevřený změnám a přehodnocení, pokud to situace vyžaduje. Jedná se o kritický proces, kde je nutné si být vědom svého postupu a cílů, a zároveň mít schopnost reagovat na nové informace a adaptovat svůj přístup.

7.5 Konkrétní provedení analýzy a ukázky postupu

Proces analýzy navrhuji Braun a Clarke (2006) v šesti bodech, a ten jsem naplnila. Nejprve bylo nezbytné všechny rozhovory doslovně přepsat. Následně jsem všechny přepsané rozhovory nahrála do Atlas.ti a postupně jsem je kódovala. S aplikací jsem dříve nepracovala, a předpokládám, že jako samouk neumím vyčerpat všechny možnosti. Přepisy rozhovorů jsou v příloze č. 4 této práce. Ve fázi kódování jsem se snažila identifikovat významné prvky v datech a dávala jsem jim popisné názvy, tzv. kódy.

Tabulka č. 3: Ukázka tvorby kódů v Atlas.ti

The screenshot shows the Atlas.ti interface. On the left, a text document is open with a blue highlight. The text is in Czech and discusses the role of a social worker, mentioning court decisions and police involvement. On the right, a list of codes is displayed, organized into a hierarchical structure. The codes are as follows:

- 8: přijetí klienta
- 8:2: evidence složky klienta
- 8: komunikace s policií
- 8: komunikace se soudem
- 8: doprovod na výslechy
- 8:7: hlídám práva dítěte
- 8: administrativní dovolenek
- 8:10: evidence složky klienta
- 8:11: elektronická evidence složky kl...
- 8:12: administrátor interního systému
- 8: komunikace s rodinou

Přehled kódů tvoří přílohu č. 3 této práce. Po nakódování jsem hledala témata. Shlukovala jsem témata, která představují hlavní aspekty dat. Témata jsem dále členila na subtémata, abych zachytila jejich komplexnost a rozmanitost. Všechny kódy a jejich subtémata se vztahují k jednotlivým cílům práce nebo k oblasti dalšího návazného zjištění. Následně jsem témata ověřovala, aby byla co nejpřesněji popsána a věrohodná. Témata jsem pojmenovávala tak, aby co nejlépe vystihovala podstatu a obsah. Následně jsem výsledky interpretovala.

7.6 Validita a reliabilita

V kvalitativním výzkumu je klíčové reflektovat kritéria validity a reliability specifická pro práci s kvalitativními daty. Validita kvalitativního výzkumu se týká míry, v jaké jsou interpretace a závěry získané z dat v souladu se skutečností. Validita kvalitativního výzkumu závisí na několika faktorech, jako jsou například adekvátnost výzkumné otázky a výzkumného designu, kvalita sběru dat, analýza dat a interpretace výsledků. Validita může být zlepšena použitím více zdrojů dat, použitím většího počtu způsobů analýzy dat a použitím triangulace, tj. kombinace různých metod výzkumu.

Reliabilita kvalitativního výzkumu se týká míry, v jaké jsou výsledky výzkumu opakovatelné a spolehlivé. Reliabilita kvalitativního výzkumu se může lišit v závislosti na typu dat, kvalitě sběru dat a způsobu analýzy dat. V kvalitativním výzkumu se spolehlivost může zlepšit opakovaným sběrem dat, použitím konzistentních metod výzkumu a zahrnutím více nezávislých pozorovatelů, kteří mohou ověřit výsledky.

Správně provedený výzkum podle Hendla (2005) musí splňovat následující kritéria:

Cílem důvěryhodnosti je dokázat, že předmět zkoumání byl přesně identifikován a popsán. Důvěryhodnost lze zajistit konzultací a diskusí s osobou, jež se výzkumu přímo neúčastní. Proto jsem pro svoji práci postup analýzy konzultovala nejenom s vedoucím práce, ale také s ředitelem zařízení ústavní výchovy a expertem na výzkum v oblasti sociální práce.

Kritérium přenositelnosti neboli to, jak mohu závěry svého výzkumu využít pro jiný případ. I toto kritérium jsem myslím splnila tím, že je možné nejenom ve výzkumu pokračovat s dalšími respondenty, ale také soustředit se pouze na výběr jiných zařízení. Stejně tak lze porovnávat výsledky postavení sociálních pracovníků v jiných zařízeních s mými výsledky výzkumu.

Dalším kritériem, které musí být splněno, je spolehlivost. Týká se „vnitřní provázanosti dat, umožňující na základě podrobného seznámení se s výzkumnou zprávou replikovat jednotlivé kroky“ (Miovský, 2006, s. 262). Analýzu jsem provedla, jak je uvedeno výše, na základě postupu Braun a Clarke (2006), a tohoto postupu jsem se poměrně striktně držela. Rozhovory jsem převedla doslovnou transkripcí. Všechny svoje kroky jsem popsala a ukázky kódování jsem z Atlas.ti uvedla i zde v diplomové práci.

Kritérium potvrditelnosti se týká spolehlivosti i důvěryhodnosti výsledků a zahrnuje schopnost výzkumníka identifikovat a prezentovat subjektivní prvky i předpoklady, které mohou ovlivnit výsledky výzkumu. Potvrditelnost se týká možnosti, aby výsledky výzkumu byly reprodukovatelné a ověřitelné jinými výzkumníky, a tedy nezávislého potvrzení platnosti výsledků. Výzkumník musí být schopen objektivně prezentovat a interpretovat data, která byla shromážděna, a dále ukázat, jaká metodologie a metody byly použity při sběru dat. Všechny rozhovory jsou uvedeny v příloze této práce a veškeré postupy mé práce lze ověřit metodami stejnými či jinými. Potvrditelnost je důležitá z hlediska důvěryhodnosti výsledků výzkumu a zajišťuje, aby byly výsledky výzkumu relevantní, spolehlivé a aplikovatelné v dané oblasti výzkumu.

Domnívám se tedy, že všechna kritéria validity a reliability jsem naplnila.

8 Výsledky výzkumu

8.1 Představení výsledků

Výsledky výzkumu předpokládám po realizovaných rozhovorech s dvanácti sociálními pracovníky v zařízeních ústavní výchovy, jejichž délka praxe byla v rozmezí od jednoho roku do dvaceti let. Jejich vzdělání bylo také široké, od diplomovaných specialistů přes bakalářské a magisterské vysokoškolské vzdělání až po doktorský titul.

8.1.1 Výzkumná otázka: Jakou mají respondenti náplň práce?

Obecně lze říci, že všichni respondenti ve svých výpovědích uvádí, že náplň práce sociálního pracovníka je velmi pestrá a nelze očekávat stereotypní typ práce.

„Jo, že je to hrozně taková náročná práce, co se týká jako jo, že nikdy člověk jako neví dopředu, co ten den přinese“ (respondent 2).

Pestrost práce je dána jednak nutností řešit útěky, propustky, vyzvedávání klientů po záchyty, jednak nezbytností pružně spolupracovat s institucemi, koordinovat veškeré pohyby a předávat informace kolegům i externím institucím. Velké množství zainteresovaných subjektů, které často telefonicky i osobně kontaktují sociální pracovníky v zařízeních, neumožňuje plánování práce a vyžaduje operativní řešení požadavků volajících.

Práce v oblasti sociálních služeb je velmi rozmanitá a může se lišit v závislosti na potřebách a požadavcích jednotlivých klientů. Každý z nich má své specifické potřeby, což zahrnuje i různorodost rodinných modelů v jejich biologických rodinách. Někteří pracovníci se setkávají s vulgaritou a nadávkami ze strany zákonných zástupců. Práci také ovlivňuje měnící se legislativa, což může mít vliv na rozmanitost práce. Respondenti upozorňují, že význam práce se také odvíjí od komunity klientů, a pokud vznikne krizová situace, je nezbytné ji řešit, což může mít důsledky na následující pracovní dny. Někteří pracovníci se snaží plánovat svou práci, pro některé z nich je to však obtížné, a dokonce to vyvolává úzkost.

„Jo, že někdy je toho opravdu, je to jako hrozně hektický a eeee a ten den prostě jako člověk, fakt jenom fakt jako běhá, telefonuje a řeší a a někdy mě to jako hrozně zúskostňuje, no“ (respondent 2).

Náplň práce sociálních pracovníků je především administrativního charakteru. Administrativa zabere podle vyjádření respondentů nejméně padesát procent času, nejvíce pak osmdesát procent času. Musím konstatovat, že záleží na tom, zda je v zařízení jeden, nebo dva sociální pracovníci, a jestli je, či není součástí jejich náplně práce zpracovávání příspěvků na péči, výživné, ošetrovné, sirotčí důchody, evidenci kapesného.

„SP: Připravte se na to, že je to fakt papírování, papírování, papírování. Taková ta čistá práce toho sociálního pracovníka.

KA: Kolik procent tvoří papírování?

SP: Tak 70“ (respondent 4).

V rámci výzkumu jsem se setkala s následujícími modely.

1. V zařízení je jeden sociální pracovník, který řeší veškerou agendu, včetně sociálních dávek a náplně práce ekonomicko-účetního charakteru, spisové dokumentace, koordinaci, školní záležitosti.
2. V zařízení jsou dva sociální pracovníci, jeden z nich řeší agendu sociálních dávek a náplně práce ekonomicko-účetního charakteru a druhý spisovou agendu a komunikaci s dětmi, doprovody, koordinaci.
3. V zařízení jsou tři sociální pracovníci, jeden z nich řeší agendu sociálních dávek a náplně práce ekonomicko-účetního charakteru, druhý se specializuje na spisovou dokumentaci dětí a mládeže a třetí se věnuje práci s klienty.
4. V zařízení je jeden sociální pracovník, veškerou agendu týkající se sociálních dávek a náplně práce ekonomicko-účetního charakteru, včetně jejich vymáhání na zákonných zástupcích, řeší paní hospodářka, školní záležitosti řeší pedagog a zdravotní záležitosti zdravotník.

V rovině náplně práce uvnitř organizace, navenek vůči rodině a návazným institucím jsem identifikovala následující témata.

NÁPLŇ PRÁCE UVNITŘ ORGANIZACE. Tato kategorie přináší přehled jednotlivých kompetencí a zodpovědností sociálních pracovníků.

Tabulka č. 4: Náplň práce uvnitř organizace

Téma	Subtéma
Administrativa	Spisová dokumentace
	Přijetí; přemístění; ukončení; útky; záchyty
	Interní systém
	Kontrola
	Porady
Koordinace	Klientů
	Institucí, rodičů, interní
Sociální dávky/finance	Příspěvky na péči
Ostatní	Další náplň práce

Zdroj: vlastní výzkum

Jednou z podstatných praktických činností sociální práce je administrativní a koordinační oblast. V této náplni se shodnou všichni respondenti.

Administrativa

V rámci administrativní činnosti je zahrnuto vedení spisové dokumentace dítěte, a to v papírové i elektronické podobě. Spisová dokumentace obsahuje rozhodnutí soudu o nařízení ústavní péče, předběžného opatření nebo výchovného opatření, rodný list dítěte, školní dokumentaci (vysvědčení), diagnostické zprávy o dítěti, zprávu o zdravotním stavu dítěte, individuální plán rozvoje osobnosti dítěte a tak dále. Významnou zodpovědností sociálních pracovníků je kontrola, že všechna soudní rozhodnutí nabyla právní moci, a nemůže se tak stát, že klient již/ještě v zařízení být neměl.

Sociální pracovník, jehož hlavní náplní práce jsou sociální dávky a je jako druhý sociální pracovník v zařízení, není zodpovědný za složky klientů.

Sociální pracovník odpovídá i za administrativní stránku přijímání, přemísťování a propouštění dětí. Připravuje a zprostředkuje jednotlivé podklady, dokumenty a písemnosti, které souvisejí s uvedenými situacemi.

„Potom samozřejmě jako sociální pracovnice přijímám dítě, zařazuji jim celý spis, samozřejmě musím oznámit, že dítě je k nám přijatý, musím zahájit správní řízení. Musím samozřejmě všechny dokumenty, které se přijmou, tak se musejí

samozřejmě předat všem tady: škole, výchově, všem v podstatě potřebným, co potřebují“ (respondent 1).

V oblasti sociálních služeb je velká část administrativní agendy věnována správě dokumentů a evidence příjmů i ukončení pobytu klientů výchovného zařízení. Mezi časté úkoly patří vystavování propustek pro klienty, kteří opouštějí zařízení, a evidování útěků klientů, již se snaží opustit zařízení bez povolení. Významnou část administrativy tvoří také správa zdravotních záznamů klientů a dokumentace týkající se jejich hospitalizace a zdravotního stavu. To zahrnuje vedení lékařských záznamů a zajištění přiměřené péče o klienty v případě potřeby hospitalizace. Celkově administrativní agenda hraje důležitou roli při zajištění kvalitních sociálních služeb a je nezbytná pro úspěšné provozování zařízení pro klienty.

„Nejčastěji práce, jako je každý týden, tak v podstatě se řeší vyřizování dovolenek“ (respondent 3).

Zároveň je téma propustek jedním z nejčastějších témat mezi klienty a sociálním pracovníkem.

Interní systém

Administrativa je také spojená s interním systémem. Pouze v jeden respondent uvedl, že v zařízení nemají žádný sdílený interní systém a sociální pracovník si vše pamatuje, vychovatelé si vedou vlastní písemnou evidenci v knihách. Ve třech zařízení mají vlastní interní systém a ve zbývajících využívají databázový informační systém pod názvem EVIX. Ten nabízí jednotný ucelený systém vedení povinné dokumentace, evidence a záznamů práce v zařízení, kompletní evidence povinné dokumentace podle zákona č. 109/2002 Sb., podrobné tiskové výstupy (pro inspekce, účetní oddělení, komunikaci s úřady, soudy, rodiči apod.) a výstupy pro statistiku. Výhodou EVIX, který zmiňovali respondenti, existuje možnost sdílet záznamy mezi jednotlivými zařízeními při přemísťování dítěte. Jeden respondent uvedl, že je přímo zodpovědný za aktuálnost dat uvedených v systému EVIX.

Porady a kontroly

Sociální pracovníci jsou aktivně zapojeni do různých druhů porad, zahrnujících jak provozní porady, porady vedení, tak komunitní setkání s klienty i porady týkající se dětí a mladistvých při řešení jejich výchovy a vzdělání. Cílem těchto porad je koordinovat práci a řešit aktuální problémy a otázky týkající se klientů a zařízení. Tyto porady se konají pravidelně a účast na nich je pro některé sociální pracovníky povinná.

Čtvrtletně dochází ke kontrole ze strany státního zástupce, která zahrnuje různé aspekty činnosti zařízení. Tato kontrola slouží k ověření dodržování zákonů a standardů a k identifikaci případných nedostatků v práci s klienty.

Pravidelné kontroly provádí také Česká školní inspekce, která zajišťuje dodržování standardů pro vzdělávání a péči o děti v zařízení. Tyto kontroly se zaměřují na různé aspekty vzdělávání a výchovy a jsou prováděny za účelem zajištění nejvyšší kvality služeb pro klienty a dodržování předepsaných standardů.

Ostatní činnosti

Další oblasti náplně práce sociálních pracovníků jsou různé. Pro větší přehlednost a šíři jsem se umístila do tabulky:

Tabulka č. 5: Přehled ostatní náplně práce

Ostatní činnost
Stahuji zprávy v datové schránce zařízení
Zdravotní péče, péče o nemocné klienty
Administrátor interního systému
Podatelna zařízení, chodím na poštu
Zástup za vychovatele
Zástup za zdravotníky
Zástup na případových konferencích
Vedu archiv zařízení
Vedu studentské praxe
Zástup za nočního asistenta
Příprava knihy vychovatelům
Evidence obsazenosti zařízení
Statistiky pro ministerstva
Statistiky pro jiné zařízení
Metodik prevence
Vyzvedávám léky a recepty
Sháním lékaře pro klienty

Zdroj: vlastní výzkum

Obecně se respondenti shodli, že administrativa s ohledem na jejich praxi neustále narůstá.

„Tak mi to přijde takový ne úplně smyslný, žádat každého čtvrt roku. Kvůli tomu, abysme měli přídavky na děti“ (respondent 4).

Sociální dávky/finance

Významnou shodou je administrativa a evidence sociálních dávek. To má na starosti ve větší či menší míře devět respondentů z dvanácti oslovených. Sociální pracovníci v zařízeních ústavní výchovy – až na výjimky – řeší příspěvky na péči od rodičů. Za děti umístěné v zařízení jsou rodiče povinni hradit příspěvek na úhradu péče poskytované dětem a nezaopatřeným osobám v zařízeních. V případě, že dítě nebo nezaopatřená osoba má vlastní pravidelné příjmy, podílí se podle zákona na hrazení příspěvku. Rozumím tomu tak, že se tím rodiče finančně podílí na péči o své dítě, které je umístěno v zařízení ústavní výchovy. Předpokládám, že cílem je spoluzodpovědnost rodičů, která trvá i nadále. Rodiče hradí tento příspěvek rovným dílem a příspěvek je krácen, pokud je dítě například v nemocnici nebo – a to se stává mnohem častěji – na útěku, tehdy je příspěvek o padesát procent nižší.

„Tak já vlastně, jednoduše se to dá říct, že dělám agendu ošetřovného a dětských přídavek, takže vlastně když dítě nastoupí, tak zahajuji řízení o vyměrování toho ošetřovného, pak podle toho, jestli se mi vrátí něco od rodičů, nebo ne, tak vyměřím, nebo nevyměřím, dost často nevyměřuji, protože to nejde, třeba jakoby se mi to vrátí. Nejde toho rodiče vůbec jakoby vyhledat nebo jako dohonit“ (respondent 9).

Sociální pracovníci měsíčně příspěvky přepočítávají a zároveň urgují rodiče, kteří tyto příspěvky neuhradili. Tím se stává sociální pracovník vymahačem u neplatících rodičů.

„A takže furt to člověk musí jako hlídat. A tak to je vždycky na konci každého měsíce, jakmile končí měsíc, tak já přepočítávám, kolik dní ta holčina tady strávila a kolik je ten příspěvek pro ty rodiče“ (respondent 8).

Podobná situace je i s hrazením výživného, pokud jej má rodič stanoven v rozsudku. Je běžná praxe, že rodiče výživné neplatí, a tak sociální pracovník musí hlásit a řešit nehrazení výživného. Dále sem patří dávky ošetřovného, sirotčí důchody, kapesné.

„Když řešíme převážně teda výživný, že ho rodiče neplatěj“ (respondent 4).

Respondenti, kteří mají na starosti sociální dávky, včetně vymáhání výživného stanoveného soudem, nehrazení příspěvků na péči, upozorňují na fakt, že by na jedné

straně měl sociální pracovník rozvíjet kontakt s rodinou, podporovat ji v kontaktu s dítětem a motivovat ji, aby si brala dítě na propustku, sanovat, na druhé straně musí být tím, kdo vymáhá platby a v případě nehrazení zasílá návrh na další postup soudu se žádostí o exekuční výměry. Současně je tak sociální pracovník hodným i zlým „poldou“ v jednom, jak popsala jedna z respondentek.

„Zároveň musíte rodičovi, který jeho podstatě pustíte domů přijít, helejte se, víte co, pane Nováku, ono ještě tady máte dluh tolik a tolik a je potřeba, abyste začal platit ten dluh a současně i to výživný, popřípadě to, co máte platit. Takže v podstatě jste tím dobrým a takovým tím katem navzájem“ (respondent 1).

Některá zařízení spoří klientům a ukládají jim kapesné, sirotčí důchody, ošetřovné či výživné na vkladní knížky nebo bankovní účty. Cílem je, aby klienti měli finanční prostředky do začátku. O tom, že spoří zařízení dětem různými formami, se zmínili tři respondenti.

Koordinace

Všichni respondenti se shodují, že jsou koordinátory všech aktivit klientů. Mají neustálý přehled, kde klienti jsou, a vědí, kdy a kde mají domluvené schůzky. Zda mohou na propustku, nebo musí na výslech, kdy přijede jejich kurátor a kdy mají naplánováno vyzvednutí občanského průkazu. Ze spisů a doprovodů znají kompletní příběh klienta i jeho rodinného zázemí. Stejně tak musí zajistit, aby se správné informace o klientovi po nástupu dostaly ke všem, kteří k nim mají mít přístup. Musí tedy informovat své kolegy a být jednak takovým koordinátorem informací uvnitř zařízení i s vnějškem, jednak pro klienty.

„Koordinuju veškerý pohyby těch děvčat“ (respondent 5).

Při příjmu bývají často těmi prvními, s kým se klient setká. Přebírají klienta od rodičů, od jiného sociálního pracovníka z jiného zařízení nebo od soudních vykonavatelů, to bývá nejčastější. Sociální pracovník jedná zpravidla s rodinou, než dítě nastoupí do zařízení, protože je nutné vše zkoordinovat a zajistit nezbytné dokumenty, které má mít dítě s sebou. Někteří respondenti uváděli, že trvají na rodných listech a kartičkách pojišťovny, potvrzení o očkování od rodičů striktně před nástupem, protože po nástupu již dokumenty od zákonných zástupců nezískají. Rodiče přestanou komunikovat a doložení dokumentů do spisu je velmi obtížné.

„Jo, takže to všechno zkoordinovat, samozřejmě ne vždycky to jako ideálně, protože ty časové možnosti jako i těch rodičů jsou prostě jako různé a někdy teda ty děti nepřicházejí s rodičema, ale se soudním vykonavatelem, takže v tom případě já pak ty rodiče kontaktuju, až to dítě je tady“ (respondent 2).

Převezmou klienta, zkontrolují spisovou dokumentaci, seznámí klienta se zařízením a předají jej vychovatelům. Zajímavou praxi při přebírání uvedl jeden respondent, když řekl, že vždy chtěl slyšet i něco pozitivního o klientovi.

Shrneme-li to, pak jedinou oblastí, kde se shodnou všichni respondenti, je, že vždy jeden sociální pracovník v zařízení ústavní výchovy má na starosti spisovou dokumentaci klienta a s tím spojenou agendu. To tvoří hlavní náplň práce. Spisová agenda, která se týká klientů, ale i komunikace s institucemi navenek, jako jsou školy, policie, soudy a úřady práce, spadá do zodpovědnosti sociálního pracovníka. Tento pracovník se stará jak o analogovou, fyzickou podobu korespondence, tak i o digitální podobu prostřednictvím spisové služby. Spisová dokumentace týkající se klientů je už u této osoby předtím, než klient nastoupí, a proto se musí koordinovat s rodiči a zainteresovanými institucemi, aby byla právně validní. Tento pracovník má na starosti tuto agendu po celou dobu pobytu klienta až do jeho odchodu. Tato práce je stěžejní a zodpovědnost za ni nese sociální pracovník.

NÁPLŇ PRÁCE VŮČI RODINĚ

Tabulka č. 6: Náplň práce vůči rodině

Téma	Subtéma
Komunikace legislativní	Ekonomicko-účetního charakteru
	Souhlasy
Komunikace aktivní	SMS
	Představení zařízení
Sociální práce s rodinou	Návštěva v rodině
	Poradenství
	Víkendové pobyty

Zdroj: vlastní výzkum

Komunikace legislativní

Náplň práce sociálních pracovníků vůči rodině je na bázi časté komunikace. Komunikaci s rodiči uvádí všech dvanáct respondentů. Obsah komunikace mívá převážně ekonomicko-účetní charakter, týkající se příspěvků na péči, výživného a vymáhání těchto plateb, jak již bylo pospáno výše.

Významnou součástí práce je poskytování zpráv rodičům a žádosti o souhlas například s lékařským zákrokem od zákonných zástupců. Oznamovací dopisy se zasílají rodičům často doporučeně poštou. Někteří rodiče si poštu nepřebírají a dopisy se vrací. To vše navyšuje administrativu sociálních pracovníků.

„Zákonný zástupce v případě, že dívka opustí program nebo je hospitalizovaná v nemocnici, to jsou takové ty dva, který já musím oznámit“ (respondent 7).

Obecně lze říci, že sociální pracovníci s rodinou, respektive zákonnými zástupci komunikují v nezbytných a zákonem stanovených oblastech. Komunikace s rodinou probíhá na základě požadavků rodiny, podle toho, jak ona potřebuje.

„Samozřejmě potom je komunikace i s rodičema, to bývala telefonická, osobní, e-mailová. Podle toho, jak samozřejmě oni potřebují“ (respondent 1).

Komunikace aktivní

Pouze tři respondenti uvedli aktivní zájem ze strany zařízení a sociálních pracovníků o rozvoj vztahů a sociální poradenství v rodině. Nabízejí rodině prohlídku zařízení, rodinné terapie i poradenství. V jednom zařízení po adaptační době, tedy zhruba měsíc po přijetí klienta, domlouvají schůzku s rodinnými příslušníky nebo blízkými osobami klienta s cílem navázání vztahů. Následně tým, včetně sociálního pracovníka, jede za zákonnými zástupci domů nebo na domluvené místo setkání. Nemusí to být přímo domů, mohou se setkat i na jiném místě, které rodinným příslušníkům vyhovuje. Realizují tak v praxi terénní sociální práci.

„Co je takové specifikum a velmi dobře ověřená praxe, je sjednávání návštěv v rodině ...setkáváme se osobně a to se snažíme třeba i v prvním měsíci dvou pobytu chlapce u nás“ (respondent 3).

V jiném zařízení zasílají zákonným zástupcům pravidelné textové zprávy z vlastního informačního systému na týdenní bázi. Rodič má tak přehled, jak se jeho dítěti daří, v čem dělá pokroky, a může se spolupodílet na rozvojovém plánu dítěte. Esemeska obsahuje stručné informace v duchu „plní, neplní, spolupracuje, nespolupracuje, pozitivní testy, negativní testy, pochválení anebo co bylo významného. Zapisují se tam

zdravotní vyšetření, výsledky na policii“ (respondent 11). Po přečtení zprávy může rodič kontaktovat pracovníky zařízení, včetně sociálního pracovníka. Celkově má rodič informaci o tom, jak se jeho dítě snaží, a zároveň zařízení podněcuje komunikaci s rodiči a jejich zájem o chování dítěte.

„Takže některý rodiče tím vysloveně prudíme a některý rodiče takhle hezky plynule navážou a rovnou, právě to je informační esemeska a oni následně poté volají, protože je to tam všechno ve zkratkách, ten neplní, hodnocen/nehodnocen, vycházky, ano/ne, v omezení, bez omezení“ (respondent 11).

Sociální práce s rodinou

Náhled sociálních pracovníků na práci s rodinou je různý. Tři respondenti uvedli, že s rodinou pracují v rámci zařízení. S rodinou pracuje etoped nebo psycholog s terapeutickým výcvikem a nabízejí možnost rodinných terapií. Jeden respondent pracuje s rodinou poradensky a vede ji k reflexi, co je pro dítě dobré.

„Často jakoby dokážeme možná i těm rodičům nechci říct dát rady, ale dokážeme najít stejnou řeč v tom, co je pro to dítě dobré, co je v jeho zájmu“ (respondent 3).

V dětském domově respondent 10 uvedl, že při nástupu dítěte po uplynutí adaptační doby v délce čtyř až pěti týdnů svolávají případovou konferenci. Případové konference se účastní zástupci OSPOD, rodiny, zástupci školy, zástupci za vzdělávání a za výchovu v zařízení, tedy vychovatelé a etoped, psycholog a paní ředitelka. Na tuto případovou konferenci mají přesně danou osnovu a cíl. Cílem je, co můžeme udělat pro to, aby ústavní výchova byla zrušena. Pokud není cílem návrat dítěte do rodiny a zrušení ústavní výchovy, stanovují si konkrétní cíle v nejlepším zájmu dítěte. Všichni pak společně lépe spolupracují a mají vyjasněné priority. Respondent uváděl, že tato praxe je velmi účinná a kvitují ji všechny strany.

„Je strašně jako důležitý je prostě a myslím si, že je to kvitovaný, jak z pozice toho rodiče, tak i toho OSPODu. Prostě zatím fakt všichni jako z toho byli nadšeni, že prostě jsou rádi, že se o to takhle zajímáme a že se máme od čeho odpíchnout. Takže to se děje těch čtyři pět týdnů potom“ (respondent 10).

Respondent 11 uvedl, že pro rodiny a děti organizují víkendové pobyty. Ty jsou další dobrou a osvědčenou praxí, která přináší mnoho výhod. Především dochází k posilování vztahů. Víkendové pobyty umožňují rodičům a dětem strávit více času spolu, což může vést ke zlepšení vztahů a posílení rodinného pouta. Během víkendového pobytu mají rodiče a děti příležitost mluvit spolu a lépe se poznat. To může vést k vylepšení

komunikace mezi nimi. Zařízení ústavní výchovy často vytváří v dětech a mladistvých, kteří nemají možnost strávit čas se svými rodinami, pocit izolace. Víkendové pobyty umožňují dětem a mladistvým strávit více času s rodinou, a pocit izolace tak může být zmírněn. Víkendové pobyty přináší vylepšení rodičovských dovedností. Víkendové pobyty mohou poskytnout rodičům příležitost získat nové informace, rady a podporu od odborníků v této oblasti. Víkendové pobyty mohou poskytnout rodičům pocit, že jsou důležití pro své děti, a mohou pomoci zlepšit pocit vlastní hodnoty. Zároveň respondent uvedl, že o víkendové pobyty někteří rodiče nestojí, nebo pokud jsou závislí na návykových látkách, není tento způsob podpory vhodný. O účasti na výletech klientů hovořili tři respondenti z dvanácti.

Ačkoliv paragraf 2 zákona 109 hovoří takto: „...*Zařízení spolupracují s rodinou dítěte a poskytují jí pomoc při zajišťování záležitostí týkajících se dítěte, včetně rodinné terapie a nácviku rodičovských a dalších dovedností nezbytných pro výchovu a péči v rodině. Zařízení poskytují podporu při přechodu dítěte do jeho původního rodinného prostředí nebo jeho přemístění do náhradní rodinné péče.*“ Čtyři respondenti uváděli, že práce s rodinou je v kompetenci místního OSPOD. Zařízení se stará o dítě a OSPOD o rodinu. Jeden respondent uvedl, že práce s rodinou je na kurátorovi. Tři respondenti přímo konstatovali, že s rodinou klientů nepracují, nebo uváděli, že práce s rodinou není jejich prioritou.

„Ne, konkrétně já s nima jakoby s rodinou nepracuju“ (respondent 7).

Na přímou otázku, zda s rodinou někdo pracuje a zvyšuje rodičovské kompetence, respondent 2 uvedl: *„To není naše práce, práce zařízení je s tím dítětem...“* Zamýšlel se také, čí kompetence to tedy je, a konstatoval, že *„spíš těch kurátorek, který tu rodinu znají“*. Osobně se domnívám, že sociální pracovník má k dispozici informace o dítěti a jeho rodině, sociálních problémech, například z dokumentace, která byla shromážděna při umístění dítěte do zařízení ústavní výchovy, podobně jako kurátor.

Jiný sociální pracovník naopak uvedl, že zná své pracovní zařazení v rámci výchovného zařízení, a pokud přijde rodič dítěte a byl by zde prostor pro individuální poradenství, odkáže jej na odborníky v zařízení, tedy pana psychologa anebo paní etopedku. On sám ze své pozice vede s rodiči rozhovor neformální, v rámci slušného chování.

„Ale taky jsem si vědoma té svojí pozice a vím, že úplně bych tyhlyencty třeba informace dávat neměla..., to spíš ho odkážu opravdu na pana psychologa nebo na paní etopedku“ (respondent 10).

Jeden respondent přímo uváděl, že si je vědom faktu, že rodiče nejsou klienty zařízení právě proto, že děti tam nejsou umístěny na jejich žádost. Rodiče nemají zájem, aby děti byly v zařízení, a proto nejsou jejich klienty a nepracují s nimi. Neplacení příspěvků si vysvětluje tím, že děti neposlali na pobyt, proč by tedy měli příspěvek na péči hradit. Konstatuje, že rodiče dětí bývají obvykle nezaměstnaní s nízkou finanční gramotností a nemají morální problém a zábrany ohledně porušování pravidel. Obvykle se jedná o mnohproblémové rodiny. Zároveň z pozice sociálního pracovníka je nucen podat na rodiče dítěte v zařízení trestní oznámení, nebo podat podnět, přičemž ví, že tak budou mít další problémy. Že i on je pak součástí problémů dané rodiny, nikoliv řešením. Zároveň se tak i on sám dostává do nepříjemných emocí. Snaží se je tedy motivovat a přesvědčovat, aby posílali alespoň nějaké příspěvky namísto zastrašování a vyhrožování.

„A holt, jako upozorňuju je na to, říkám jim, že to je prostě strašně nepříjemný, i mně, protože když vím, co to je za člověka, ale že jsem nucená, potom už na ně to trestní oznámení třeba i podat, ...ale spíš se snažím být jako nakloněná na tu druhou sociální pracovníci, která s nima chce mít jako fajn vztah a komunikaci. Bezproblémovou, nechci být ta, která prostě křičí a jenom vyhrožuje, že mají dluhy. No, je mi to nepříjemný“ (respondent 6).

Zároveň někteří respondenti připouští, že práce s rodinou je v rámci systému nedostatečná. V zájmu zlepšení situace pro děti i rodiny v ústavní výchově je důležité, aby se s rodinami pracovalo a aby byla poskytnuta podpora i vzdělávání pro zlepšení vztahů a přípravu na návrat dětí do rodiny. Pokud se s rodinou dětí v zařízení ústavní výchovy nepracuje, může to vést k oslabení vztahu mezi rodiči a dětmi. To může mít negativní vliv na vzájemnou důvěru a respekt mezi členy rodiny. To následně vede k obtížnému návratu dětí zpět do rodiny. Bez dostatečné podpory a přípravy mohou mít děti potíže se adaptovat na novou situaci a navázat vztah s rodinou. Nebo se po ukončení ústavní výchovy nemají kam vracet.

„Absolutně nedostatečná teda práce s tou rodinou... Je nutný, aby s tou rodinou někdo pracoval, a ne je nechat tři roky třeba, dva roky tu rodinu bejt, ať si dál jsou nezaměstnaný, ať si dál fetujou, ať si dál... prostě nevím co, bydlí pod mostem a nesnažit se jim pomoci, protože ta holka se potom v podstatě jakože nemá kam vrátit, anebo se vrací do toho, z čeho byla odejmuta“ (respondent 5).

Některá zařízení aktivně nabízejí rodinné terapie, poradenství před zahájením propustky dítěte do rodiny. Cílem setkání je nastavit pravidla chování při propustce, případně ošetřit předem nevhodné chování dítěte v rodině, pokud byla tato zkušenost minule. Tuto práci však nevykonají sociální pracovníci, ale psychologové či etopedi s terapeutickými výcviky.

Pohled sociálních pracovníků na to, kdo by měl pracovat s rodinou klientů v zařízení ústavní výchovy, uvádím v grafu.



Graf č. 1: Sociální práce s rodinou

Zdroj: vlastní výzkum

NÁPLŇ PRÁCE VŮČI INSTITUCÍM

Tabulka č. 7: Náplň práce vůči institucím

Téma	Subtéma
S klienty při pobytu	Vždy: OSPOD; Policie ČR; soudy
	Příležitostně: probační a mediační služba; úřady; dopravní podnik; lékař; ombudsman; jiná zařízení; škola; kurátor; ČSSZ; pojišťovny; detox
Při opuštění zařízení	Azylové domy; domy na půl cesty
Legislativní	Ministerstva, státní zástupce

Tato kategorie nabízí přehled institucí, se kterými jednají sociální pracovníci. Identifikovala jsem více institucí, než je uvedeno v kapitole 3 této práce.

S klienty při pobytu

V kompetencích a zodpovědnostech vůči institucím se respondenti shodují. Všichni respondenti uvádí jednání s Policií ČR, OSPOD, včetně kurátorů, soudy, včetně soudních vykonavatelů, a úřady, jakož i vyhotovování zpráv pro ně, pravidelné jsou kontroly a jednání se státním zástupcem. Další náplň práce vůči institucím se liší. Ta zařízení, která mají zdravotníka, pak již nekomunikují s lékaři, komunikaci s lékaři uváděli dva respondenti, tři sociální pracovníci komunikují se školou, v jiných zařízeních mají zajištěnu komunikaci se školou prostřednictvím vychovatelů a dalších pracovníků.

Mezi další identifikované instituce lze zařadit dopravní podnik, probační a mediační službu, ministerstva, zdravotní pojišťovny, ČSSZ, ombudsmana, ostatní zařízení ústavní péče, detoxikační centra.

Při opuštění zařízení

Sociální pracovníci pomáhají domluvit nebo přímo dojednávají následné ubytování klientů v azylových domech, domech na půl cesty. Domy na půl cesty jsou tedy využívány lidmi v různých životních situacích, kdy potřebují dočasné ubytování a podporu. Tyto domy mohou poskytnout lidem bezpečné a stabilní místo k životu, kde se mohou připravit na další kroky v jejich životě. Zároveň respondenti konstatují, že těchto zařízení je velice málo.

„Hledáme jim pak následný ubytování, když odcházejí v osmnácti, takže domy na půl cesty, nějaké ubytovny a tak“ (respondent 2).

Legislativní

Týkají se jednak kontrol České školní inspekce, státních zástupců, jednak také veškerých statistických údajů, které se vykazují. V České republice jsou zařízení ústavní výchovy povinna vykazovat několik základních statistik, které jsou určeny k posouzení kvality a účinnosti poskytovaných služeb. Tyto statistiky v některých zařízeních zpracovávají sociální pracovníci – v mém výzkumu tuto náplň práce uvádělo pět respondentů.

Konkrétně jsou zařízení ústavní výchovy v ČR povinna vykazovat například následující statistiky:

- počet dětí a mladistvých umístěných v zařízení ústavní výchovy,
- počet umístění do zařízení ústavní výchovy za uplynulé období,
- průměrnou délku pobytu dětí a mladistvých v zařízení ústavní výchovy,
- počet propuštění ze zařízení ústavní výchovy za uplynulé období.

Zároveň jeden respondent poukázal na fakt, že nemá přístup k výstupům statistik, které odevzdává. Zároveň mu zpracování statistik zabere hodně času, a připadá mu, že nejsou vhodně zpracovány.

„...takže statistiky pro ministerstvo mě trošku, jako ty mě deprimují. Jo a vlastně asi jakoby celková ta spolupráce s tím err naším resortem, s tím ministerstvem. Necítíme úplně tady podporu v tom našem sektoru, na tom ministerstvu a trošku se jako bojíme vůbec o existenci“ (respondent 2).

Upozornil také na nízkou podporu ze strany MŠMT. Celkově lze usuzovat na tlak na snížení počtu dětí a mladistvých v ústavní výchově a procesní změny v institucionální výchově, které jsou podle mého názoru na jedné straně opodstatněné, na straně druhé musím souhlasit i s některými respondenty, když říkají, že ne všichni klienti s poruchami chování jsou vhodní do náhradní rodinné péče.

8.1.2 Výzkumná otázka: Jak sociální pracovníci vnímají potřebu a formu průběžného vzdělávání?

Průběžné vzdělávání sociálních pracovníků je důležité pro udržení kvality a profesionality práce v této oblasti. Sociální pracovníci musí být schopni reagovat na aktuální potřeby a výzvy v oblasti sociální práce, a proto musí být průběžně informováni o nových trendech, metodách a zkušenostech v této oblasti. Průběžné vzdělávání

sociálních pracovníků může být realizováno různými způsoby, včetně školení, kurzů, seminářů, konferencí, online vzdělávání a dalších aktivit. Průběžné vzdělávání je důležité nejen pro udržení kvality a profesionalizace práce sociálních pracovníků, ale také z hlediska jejich osobního a kariérního růstu. Průběžné vzdělávání umožňuje sociálním pracovníkům rozvíjet své schopnosti a dovednosti, získávat nové perspektivy a inspiraci pro svou práci, a přispívá i k jejich celoživotnímu vzdělávání a osobnímu rozvoji. V rámci výzkumu jsem identifikovala následující témata.

Tabulka č. 8: Témata průběžného vzdělávání

Téma	Subtéma
Možnost vzdělávání	SP volí; není pro SP v MŠMT; nevzdělávám se – nemůžu, nepotřebuji
Oblast vzdělávání	BZOP dětí; návykové látky; právo; psychiatričtí klienti; agresivita; KI; terapeutický výcvik; technologie/IT; sebevraždy a sebepoškození; praxí; sdílení s jinými SP
Supervize a intervize	SP nemá; 1 × 2 měsíce; 1 × měsíčně; SP nepotřebuji

Zdroj: vlastní výzkum

Vzdělávání je důležitou součástí sociální práce. Sociálním pracovníkům povinnost vzdělávat se ukládá i zákon, jak je uvedeno v teoretické části práce. V rámci druhé výzkumné otázky jsem zkoumala, jak je jim vzdělávání umožněno, a kdo jim je vybírá a z čeho si vybírají, jak je pro ně vzdělání důležité. Jaké vzdělávání absolvují sociální pracovníci v zařízeních ústavní výchovy? Pohledy na vzdělání jsou různé. Někteří sociální pracovníci se vzdělávat nemohou, u jiných vzdělávání nikdo nepožaduje, až k tomu, že je jim vzdělávání umožněno a oni této možnosti využívají. Někteří se spíše vzdělávají samostudiem s ohledem na nabídku vzdělávacích seminářů a jejich úroveň.

„Já školím, učím. Já se úplně vzdělávat nepotřebuju. Já se vzdělávám sama a hledám si cíleně ty věci, který potřebuju... A spíš, co jsem zažila školení, a tak věděli polovinu penzumu informací, než co jsem věděla já. Takže popravdě, já tyhle věci nevyhledávám úplně“ (respondent 11).

Možnost vzdělávání

Pouze jeden respondent uvedl, že se nevzdělává, a to z důvodu, že v rozpočtu na vzdělání nejsou finanční prostředky. Uváděl, že se přímo s panem ředitelem dohodl, že o další průběžné vzdělání usilovat nebude. Při rozhovoru s ředitelem zařízení (mimo výzkum) jsem si ověřila, že prioritou je pro něj vzdělávání pedagogů, kteří pracují s klienty (dětmi), nikoliv sociálních pracovníků, kteří mají na starosti pouze administrativu a na rozvojových plánech dětí, tzv. PROD, se nijak nepodílejí. Sama respondentka uvedla, že si uvědomuje, že její znalosti nejsou dostatečné a o vzdělání by měla zájem.

„Jsem si vědomá toho, že ty moje další vzdělávání jsou nedostatečný a absolutně neodpovídají současné situaci“ (respondent 5).

Všichni respondenti se shodují, že není speciální vzdělávání pro sociální pracovníky v zařízeních ústavní výchovy. Jedenáct respondentů si může zvolit vzdělávání podle svých potřeb a předložit žádosti ke schválení řediteli, který je schválí. Až na čtyři respondenty považují sociální pracovníci nabídku vzdělávání za dostatečnou.

Oblast vzdělávání

Velmi se liší ve výběru konkrétního vzdělávání, proto uvádím přehled témat vzdělávání v souhrnné tabulce.

Nejprve ta témata, která sociální pracovníci v poslední době absolvovali.

Tabulka č. 9: Absolvované semináře

Téma absolvovaného vzdělávání
BOZP dětí
Kyberšikana
E-spis
Jak podporovat kontakt s biologickou rodinou
Moderní technologie
Psychiatrickí klienti
Sebevraždy a sebepoškozování dětí
Trendy v návykových látkách

Zdroj: vlastní výzkum

Výběr vzdělávání je především na osobních preferencích tématech, které sociální pracovníky zajímají, a také se s nimi čím dál častěji setkávají v zařízení. Aktuálně se zvyšuje počet psychiatrických klientů, sebepoškození, nezbytnost mít přehled v trendech u návykových látek uváděli dva respondenti.

„Teďka momentálně, naposledy to byla sociální práce s klienty s psychiatrickou diagnózou, protože čím dál víc dětí právě s psychiatrickou diagnózou tady máme“ (respondent 1).

Následuje přehled vzdělávání, který by sociální pracovníci uvítali.

Tabulka č. 10: Jaké vzdělávání by SP uvítali

Téma poptávaného vzdělávání
Práva dětí
Právo, právní řízení, předběžná opatření
Krizová intervence
Terapeutický výcvik, psychosociální výcvik
Práce s agresivními klienty
Sdílení dobré praxe s ostatními SP
Kurz první pomoci
Kurz sebeobrany
Příspěvky na péči

Zdroj: vlastní výzkum

Vzdělání, které by sociální pracovníci uvítali nejvíce, byla krizová intervence a terapeutický výcvik, a také právo, právní řízení a předběžná opatření i výpočet příspěvků na péči.

V rámci sdílení dobré praxe je nutné podotknout, že někteří sociální pracovníci mají skupinu několika sociálních pracovníků, se kterými sdílí znalosti a na něž se mohou obrátit o pomoc či radu. Jeden respondent uváděl, že se o radu obrací na OSPOD, jiný na státního zástupce, s nímž se radí.

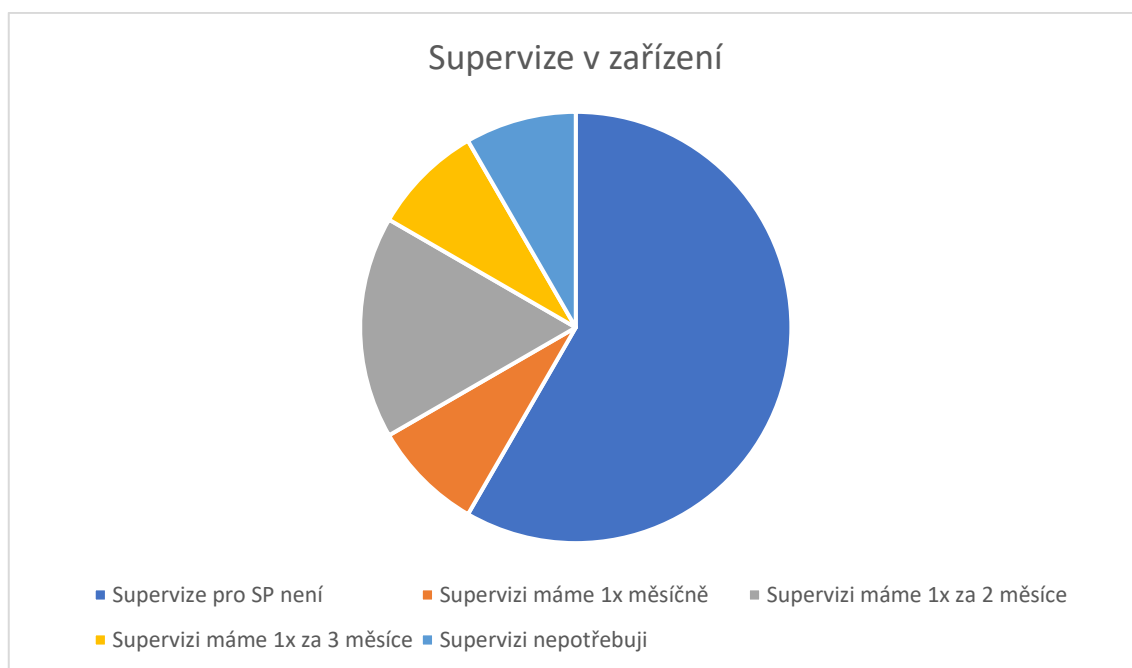
Setkávání ředitelů a sociálních pracovníků již v minulosti probíhala. Rozličná náplň práce sociálních pracovníků ale neumožňuje využití sdílení dobré praxe pro všechny. Ti, pro které je téma příspěvků na péči „denním chlebem“, nenajdou souznění s tématy práce s klienty či rodinou.

Dva respondenti se domnívají, že všichni sociální pracovníci by měli mít výcvik krizové intervence. Naopak jeden respondent se domnívá, že by krizovou intervencí vůbec nevyužil.

„Tady v tom našem zařízení si myslím, že by měl mít sociální pracovník i krizovou intervenci“ (respondent 9).

Supervize a intervize

Supervize je důležitá pro zajištění kvality výchovy a péče o děti a mládež umístěné v ústavní výchově. Konkrétně se jedná o pravidelný a systematický rozvoj práce vychovatelů a dalších pracovníků, kteří se podílejí na péči o děti a mládež v ústavní výchově. To, co nabízí, je podpora a prostor pro zkoumání vlastní práce, kde se můžou otevřeně ptát a zkoumat své potřeby i svou roli s využitím externích pracovníků, kteří mají supervizní výcvik. Rozlišujeme skupinovou a individuální supervizi. U respondentů, kteří mají supervizi v zařízení, se vždy jedná o skupinovou.



Graf č. 2: Supervize v zařízení

Zdroj: vlastní výzkum

Sedm respondentů sdělilo, že supervizi sociální pracovníci nemají. Jeden respondent uvedl, že mají supervize zvlášť pro provozní zaměstnance, včetně sociálních pracovníků, a zvlášť pro pracovníky pracující s klienty – vychovatele, etopedy,

psychology a další pedagogické pracovníky. Čtyři respondenti zmínili, že supervize v zařízení je, ale pouze pro pedagogické pracovníky.

„Sociální pracovník ne, ale pedagogičtí pracovníci ano, nemůžete dát supervizi na nepedagogického pracovníka ve školském zařízení“ (respondent 11).

Jeden respondent uvedl, že by supervizi uvítal. Supervize by mu poskytla prostor pro sdílení zkušeností a podporu i povzbuzení k pokračování v práci. Supervizor by mu mohl poskytnout zpětnou vazbu ohledně toho, jak sociální pracovník řeší různé situace a zda jedná v souladu s etickými a profesními standardy.

Intervize ve smyslu podpory při řešení a sdílení konkrétních případů i hledání nových pohledů s využitím zaměstnanců zařízení využívají běžně všichni respondenti.

8.1.3 Výzkumná otázka: Jaké jsou možnosti sociální práce s dětmi a mládeží a s rodinou dětí v zařízení ústavní výchovy?

Ve třetí části výzkumu jsem se věnovala tématu připravenosti práce s klienty sociální práce.

Tabulka č. 11: Práce s klienty sociální práce

Téma	Subtéma
Práce s klienty	SP koordinátor; PROD ano; PROD ne; otevřené dveře; péče o nemocné; sociální rozvoj; příprava na výslech; krizová intervence; výlety; zdravotní pomůcky; hlídám práva dítěte; neformální setkávání s klienty; propustka; poradenství; příjem; ověření dovolenky; přemístění; škola; finance; ukončení; chodím na třídní schůzky; pomoc s vyřešením pokut a přestupků
Doprovody	Policie; soudy; lékař; ÚP; azylové domy; domy na půl cesty; nákup; asistované návštěvy rodičů; detox; výslechy; přestupková komise; volný čas; otcem do vězení; sourozencem do jiného zařízení
Vzdělávání klientů	Péče o dítě; finanční gramotnost; příprava na samostatný život; jednání s úřady
Metody práce	Případová konference; poradenství; neformální rozhovory; nácvik; individuální konzultace
Kompetence SP	Hranice; osobní vyzrálost; empatie; komunikativnost; transparentnost
Dobrá praxe	Případová konference při nástupu; osobní návštěvy v rodině; příprava rodiny na propustku; příprava klienta na výslech; SMS rodičům, SWOT kurátorům; dobrý ředitel zařízení
Špatná praxe	Práce s rodinou OSPOD; s klienty nepracuji

Vnímání práce s klienty je různá od výroku, že s klienty (dětmi) sociální pracovník nepracuje, případně nemá čas pracovat, až po aktivní práci a rozvoj. Tady vnímám nejširší paletu přístupů v rámci výzkumu, která se jen těžko uchopuje.

Jak již bylo uvedeno výše, práce sociálních pracovníků je administrativního charakteru a patří k běžné praxi, že pro samotné „papírování“ není čas setkávat se s klienty.

„Pak už není čas prostě na to, abych šla za tím dítětem, sedla si s ním do pokojíčku a ten vztah si s ním navázala, takovej, abysme si důvěřovali, a na to já prostě čas nemám jako, bohužel“ (respondent 6).

Často jediný způsob, jak se setkávat s klienty je při doprovodech a převozech. Ty tvoří až čtvrtinu pracovní doby, na druhé straně se jedná výhradně o neformální rozhovory při čekání na lékaře či při doprovodu k výsledku než o vlastní sociální práci. Překvapivě uvádí, že práce s dětmi a mládeží není v jejich kompetenci ani součástí pracovní náplně.

„Já maximálně, když prostě jsem s nima sama, jo, při těch převozech, přejezdech, ale jinak já se k těm dětem nedostanu, jo, že bych s nima prostě mohla navázat nějakou spolupráci, tak to vůbec, to jako já z pozice sociálního pracovníka nemám tady šanci, ani k tomu nemám kompetence, ani to nemám v pracovní náplni“ (respondent 10).

O nízké motivovanosti ke změně hovořili tři respondenti. Popisují, že při nástupu do zařízení měli elán a chuť aktivně s klienty pracovat, ale postupem času, spojeným s nezájmem klientů, jejich proaktivita upadala. Klienti nemají prý zájem na sobě pracovat, zajímá je možnost odejít ze zařízení, možnost vycházek, propustek, mít možnost si jít zakouřit. Rozhodně nemají zájem o nic cíleného.

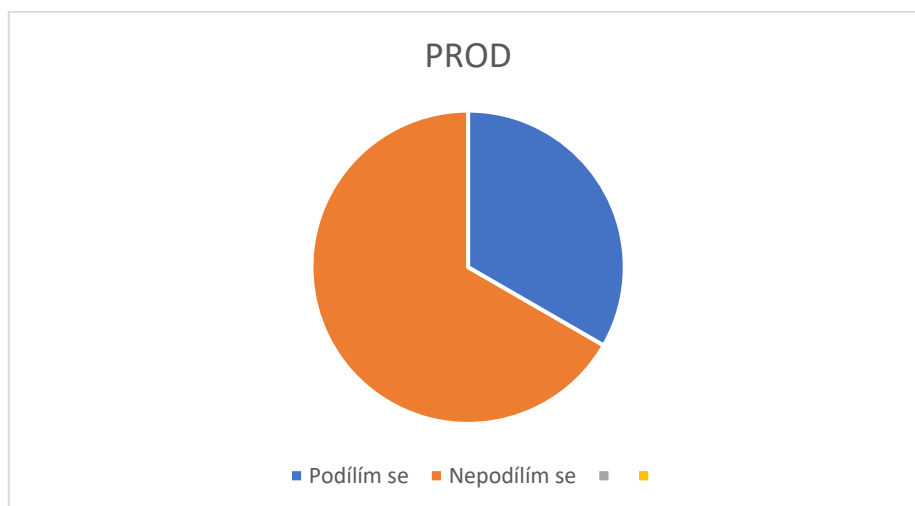
Práce s klienty

Sociální práce s klienty zařízení ústavní výchovy se věnuje mnoha oblastem. Sociální pracovník je obvykle první, s kým klient (dítě) v zařízení hovoří při nástupu. Je seznámen s pravidly a předán vychovateli. Další komunikace mezi klientem a sociálním pracovníkem probíhá na základě potřeb klienta: propustky, doprovody, finance. Jak už bylo uvedeno výše, komunikace s klienty je především neformálního charakteru při doprovodech k lékařům, na soudy, policii či úřady, to potvrzovali všichni respondenti.

Dva respondenti pečují o nemocné klienty v zařízení, i zde je prostor pro neformální komunikaci.

„Ano. Opravdu jim doneseme svačinu, snídani, svačinu, oběd, a dají se jim prášky, jednou za hodku se jich člověk zeptá, jak jim je, a popřípadě jim dá prášek, aby neměli teplotu, a od té doby, tak jako v běžných rodinách, nemůžeme je nechat jenom tak, no“ (respondent 12)

Ostatní vzdělávání a rozvoj klientů, které jsou uvedeny v PROD (plán rozvoje osobnosti dítěte), zahrnuje, předpokládám, další oblasti rozvoje, ale těm se věnují pedagogičtí pracovníci, psychologové a etopedi. Konkrétně čtyři respondenti uvedli, že se na PROD podílejí, osm se na PROD nepodílí. Tito čtyři stejní respondenti také mluví s klienty o průběhu dovolenky.



Graf č. 3: PROD

Zdroj: vlastní výzkum

Jeden respondent uvedl, že by se rád klientům věnoval, jak v praktické rovině připravenosti na samostatný život by naučil holky šít, tak i terapeuticky, s využitím muzikoterapie. Jde o terapeutický přístup, který využívá hudby a hudebních aktivit k léčbě a podpoře fyzického, psychického, sociálního a emočního zdraví jednotlivců. Muzikoterapeuti používají hudbu jako nástroj k dosažení terapeutických cílů, jako jsou zlepšení komunikace, snížení úzkosti, zmírnění bolesti a zlepšení nálady i celkového duševního zdraví. Vzhledem k pravidelnému režimu zařízení klienti na muzikoterapii ani na to, naučit se šít však nemají čas.

Konkrétní způsoby práce s klienty jsou uvedeny níže v samostatných tématech – doprovody, metody práce a vzdělávání klientů.

Doprovody

Významnou náplní práce sociálních pracovníků je doprovod klientů a s tím spojené neformální rozhovory během cest. Odhadují, že doprovody klientů jim zaberou v rozmezí 20–25 % pracovní doby. Doprovody realizují sami sociální pracovníci, nebo jede klient, sociální pracovník a řidič. Konkrétně se jedná o tyto typy doprovodů:

- do azylových domů, při ukončování pobytu,
- do domů na půl cesty, při ukončování pobytu,
- k lékaři (někdy i z Prahy do Rokycan),
- na nákupy,
- na OSPOD,
- na Policii ČR, především za účelem výslechu,
- na úřad práce,
- na asistované návštěvy rodičů,
- detox, pokud s tím klient souhlasí, pokud klient s detoxem nesouhlasí, nemůže být na detox umístěn,
- k přestupkové komisi,
- za otcem do vězení,
- za sourozencem do jiného zařízení, obvykle dětského domova,
- k soudu.

Metody práce

Jeden respondent uvedl, že klienty na výslech připravuje, nikoliv jen doprovází. Cílem přípravy na výslech je připravit klienta na to, co může očekávat během výslechu, a pomoci mu zvládnout stresové situace spojené s výslechem. Při přípravě na výslech poskytuje sociální pracovník klientovi informace, jako je například průběh výslechu, co se od něj očekává, jak se má chovat a jaká jsou jeho práva.

„Takže plus minus já si ty děti před tím výslechem připravuju, aby prostě byly v klidu, aby se mi tam buď nesesypaly, aby spolupracovaly, aby věděly, kdo proti nim stojí, že tam bude kriminalista, že tam bude advokát zároveň, co jim to trestní řízení přinese. K čemu je to dobrý, jak je důležitý se na to podívat, jak je hlavně důležitý trestnou činnost stopnout, nebo bude stokrát hůř a tak dál“
(respondent 11).

Neformální rozhovory s klienty se dějí nejenom při doprovázení, ale klienti mají možnost přijít za sociálními pracovníky a probrat s nimi vše, co je zajímavá či trápí. O neformálních rozhovorech s klienty hovořilo všech 12 respondentů. Tři respondenti výslovně uvedli, že mají pro děti vždy otevřené dveře. Zároveň tento čas nelze úplně zařadit do náplně práce, přesto tvoří důležitou a podstatnou část při osobním rozvoji dětí.

Jeden respondent uvedl, že jezdí s klienty na nákupy, do kina či divadla, s tím, že jede on a maximálně dva klienti. Popisoval situaci, že je to někdy poprvé v životě klienta, kdy mu při zkoušení oblečení někdo donese jinou velikost, a že tyto okamžiky jsou pak dobrým základem pro další spolupráci a sociálně osobnostní rozvoj. Tři respondenti uvedli, že jezdí s klienty na výlety, víkendové akce, programy a jiné aktivity mimo zařízení. I toto je příhodný prostor pro neformální setkávání se s klienty, možnost budování vztahu a poradenství.

Jeden respondent uvedl, že v případě dlouhodobých propustek jezdí za klientem domů a pracují s ním i s rodinou v jeho přirozeném prostředí. Zároveň uvedl, že dlouhodobé propustky jsou lepší řešení než rušení zařízení ústavní péče. Kdykoliv v případě porušování pravidel je totiž možnost ukončit propustku. Pokud je na klienta špatně nahlíženo, respektive s předsudky ve škole, lze rychleji najít řešení, než když je ústavní výchova ukončena. Pokud klient pravidla nedodržuje, vrací se zpět do zařízení a za nějaký čas má opět možnost využít dlouhodobé propustky.

Jako další metody práce s klienty jsem identifikovala u šesti respondentů účast na případových konferencích, jeden sociální pracovník se účastní případových konferencí jako zástup, pokud nemůže vychovatel. O individuálních konzultacích hovořil jeden respondent, o poradenství a kariérním poradenství rovněž jeden.

„A potom samozřejmě choděj ty, co končí devítku, už občas jako co potřebuju nasměrovat“ (respondent 12).

Jeden respondent uvedl, že s klienty probírá důsledky jejich chování a snaží se je vést k reflexi prožitků obětí trestných činů. Snaží se je vést k sebereflexi a zodpovědnosti za vlastní činy, aby získali náhled, rozvíjeli svoji emoční i sociální inteligenci. Fakt je, že právě tento respondent uváděl, že administrativa mu zabere 50 % jeho času, ve zbývajícím čase se věnuje klientům a chodí po odděleních. Přehrávání scének (role-playing) je metoda sociální práce, která se používá ke zlepšení komunikace a řešení konfliktů mezi lidmi. Během této metody se klienti nebo účastníci sociální práce snaží

představit a hrát různé role a situace. Během přehrávání scének mají klienti možnost procvičovat různé způsoby řešení problémů a získávat zpětnou vazbu od sociálního pracovníka.

„... aby se dokázali vcítovat, protože oni to neumějí, jim kolikrát nedochází vůbec, co se děje té oběti na druhý straně. Takže si tady hraje i určitý scénky typu, když nemají třeba problém přepadávat venku lidi a krást kabelky, proč by ji třeba neukradli mně? Co se třeba může stát, že když mně někdo ukradne kabelku, co se se mnou všechno může stát? To samozřejmě dělají i na odděleních, jo. Ale tady máme možnost si o tom ještě třeba detaily popovídat a tak“ (respondent 11)

Vzdělávání klientů

V rámci výzkumu jsem neidentifikovala výrazný důraz na vzdělávání a rozvoj sociálních dovedností při opuštění zařízení ze strany sociálních pracovníků. Setkala jsem se s následujícími oblastmi:

- finanční gramotnost (tři respondenti),
- péče o dítě (jeden respondent),
- příprava na samostatný život (jeden respondent, předání speciálně vytvořeného manuálu zahrnujícího všechny důležité oblasti formou krátkých videí),
- podpora při jednání s úřady (jeden respondent).

Kompetence

Klíčovou kompetencí, na které se shodlo 75 % respondentů, je práce s hranicemi, empatie a osobní vyzrálост. Hranicemi vůči dětem, vůči rodičům i vůči sobě samým. Bývá běžná praxe, že rodiče, i když vědí, že OSPOD nepovolil propustku, telefonují opakovaně a zkouší se dotazovat, zda to náhodou nepůjde. Sociální pracovník musí udržet hranice a opakovat, že bez souhlasu OSPOD to nepůjde. Stejně jako testují hranice a kličkují rodiče, kličkují i děti a mládež. Sociální pracovník se tak musí připravit na každodenní testování hranic.

„V typu v podstatě ústavních péčí, kde jsou důležité hranice pro ty děti, protože přicházejí z rodin, kde ty hranice nemají“ (respondent 1)

Empatie je jednou z klíčových kompetencí sociálních pracovníků, která umožňuje navázat a udržet kvalitní vztah s klienty. Empatičnost zahrnuje schopnost vcítit se do situace, prožívat a chápat emoce klientů. Sociální pracovníci musí být schopni naslouchat a aktivně reagovat na to, co klienti sdělují, aby mohli adekvátně a účinně pomáhat.

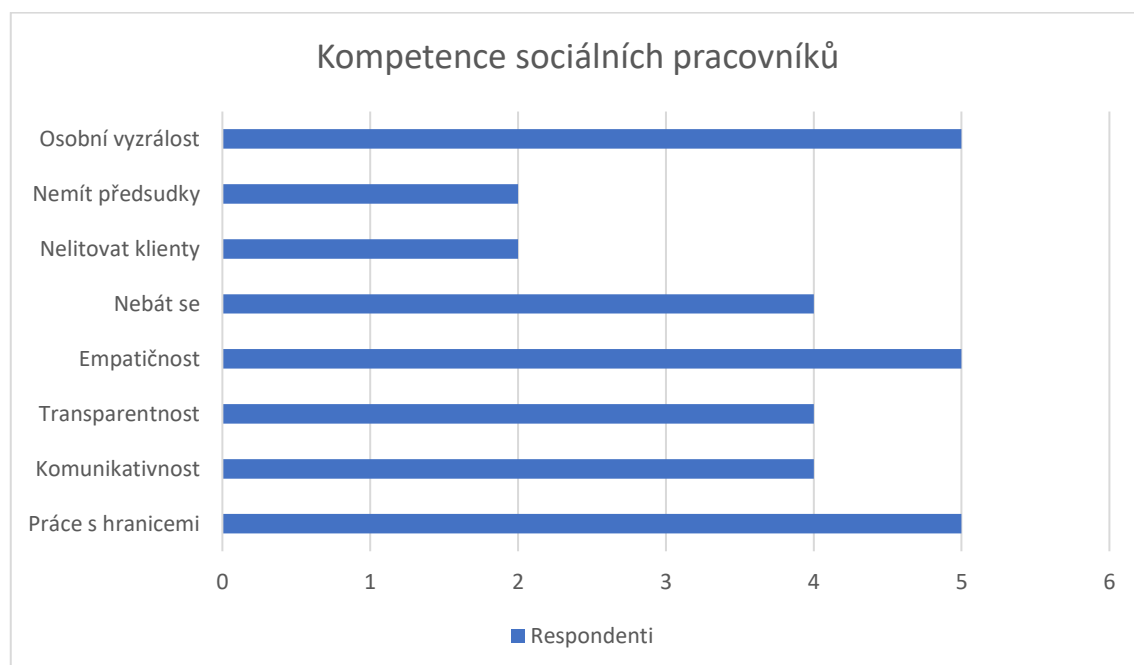
Sociální citění znamená schopnost vnímat sociální vztahy, kulturu a společenské prostředí. Sociální pracovníci musí mít schopnost porozumět různým způsobům myšlení i zvyklostem různých kultur a komunit. Je nutné, aby měli schopnost posoudit, jak tyto faktory ovlivňují klienta a jeho situaci.

Osobní vyzrálost je důležitá kompetence, která zahrnuje schopnost být transparentní, samostatný a důvěryhodný. Sociální pracovníci musí být schopni udržet si profesionální a etické chování v nejrůznějších situacích. Musí být schopni kontrolovat své emoce a jednat v zájmu klienta, aniž by byli ovlivněni svými vlastními předsudky a emocemi.

Zdravý selský rozum zahrnuje schopnost aplikovat logické a racionální myšlení na řešení problémů. Sociální pracovníci musí být schopni analyzovat informace a posoudit, jak neúčinněji řešit problémy klienta. K tomu je potřeba na danou záležitost nahlížet z různých úhlů a brát v úvahu důsledky svých rozhodnutí.

Všechny tyto kompetence jsou pro sociální pracovníky zásadní, aby mohli efektivně a úspěšně pracovat s klienty.

*„Já můžu říct, že je veškerý přístup, kterej mám, jsem si získala školou života“
(respondent 3)*



Graf č. 4: Kompetence sociálních pracovníků

Zdroj: vlastní výzkum

Dobrá praxe

Téma dobré praxe jsem zvolila s možností inspirace pro ostatní zařízení, pokud by o tato data projevila zájem. Identifikovala jsem celou řadu zajímavých a ojedinělých nápadů ve dvanácti zařízeních. Věřím, že kdyby se výzkum týkal více zařízení, přinesl by mnoho dalších podnětů. Toto může být samostatným tématem výzkumu.

Tři respondenti hovořili o dobrém řediteli a pracovním kolektivu. Nutno konstatovat, že z těchto zařízení pocházejí nápady dobré praxe, ne však všechny.

- Případová konference při nástupu. Zařízení několik dní po nástupu klienta domlouvá případovou konferenci a všichni společně řeší, co je v zájmu dítěte.
- Po nástupu dítěte do zařízení se domlouvá osobní návštěva zástupců zařízení v rodině klienta. Cílem je navázání vztahu s rodinou jako základ pro další práci. V tomto zařízení s rodinou klientů mají zájem pracovat a pracují.
- Pravidelné informace rodičům o chování klienta v zařízení prostřednictvím SMS. Tím rodiče získávají jednou týdně informace a zároveň zařízení základní podklad pro další spolupráci s rodinou. I toto zařízení má zájem s rodinou pracovat.
- Pravidelné týdenní informace kurátorům. Snaha je, aby byl kurátor průběžně informován, protože když jednou za tři měsíce přijede, všichni si na všechno nevzpomenou.
- Zařízení (etoped a psychologové) aktivně pracuje s rodinou před propustkou klienta i po ukončení propustky.
- Zařízení nabízí rodinám rodinné terapie v případě zájmu.
- Sociální pracovník pracuje s klientem a připravuje jej na výslech, kam ho doprovází.
- Každodenní komunitní setkávání za účasti sociálních pracovníků a dalších členů odborného týmu.

Špatná praxe

Téma špatné praxe jsem zvolila s cílem upozornit, že některá zjištění nejsou například ani v souladu se zákonem, či jsou tématem k diskusi, jak jinak nastavit postavení sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy, aby byl využit potenciál jejich vzdělání a mohly se věci diskutovat a měnit.

- V důsledku velkého množství administrativních záležitostí nemají sociální pracovníci čas pracovat s klienty, nebo nemají práci s klienty v náplni práce, nepatří do jejich kompetence.

„Já kdybych s nima chtěla pracovat víc, tak bych mohla, ale pak samozřejmě bych zase jako nezvládala úplně udělat to, co je zapotřebí administrativně“ (respondent 2).

„No já bych asi jako vlastně z toho titulu, co dělám, tak v podstatě s dětmi se jako nemusím úplně stýkat, z toho titulu té sociální pracovnice. Spíš tedy já komunikuji s rodiči oficiálně, no spíš kvůli tomu ošetřovnému, nebo s těmi úřady, no“ (respondent 9).

- Není ochota měnit systém. A i kdyby sociální pracovník chtěl a mohl s přihlédnutím ke svému vzdělání, stejně mu práce s klienty umožněna není.
- Někteří sociální pracovníci nemají umožněno další vzdělávání, jak již bylo uvedeno výše.
- Někteří sociální pracovníci nemají žádné supervize, protože supervize ve školském zařízení je pouze pro pedagogické pracovníky.
- Sociální pracovník v zařízení, protože není pedagogický pracovník, má o patnáct dní kratší dovolenou.
- Sociální pracovník je v zařízení vnímán jako neodborný pracovník, je zařazen do provozu mezi administrativu. Tomu také odpovídají některé činnosti.

„Že fakt ta sociální práce je opomíjená, že jsme holky pro všechno“ (respondent 5).

- Čtyři respondenti uváděli, že se neustále zvyšuje náročnost práce a přibývá administrativa, přibývají psychiatričtí klienti, chybí lékaři – zubaři a psychiatři. Jeden respondent hovořil o toxickém pracovním prostředí, kde na sebe kolegové žalují a vzájemně se velmi kritizují.
- Není specifické vzdělávání pro sociální pracovníky v zařízeních ústavní výchovy.

- Osm respondentů uvádělo, že práce v zařízení je velmi pestrá a nepředvídatelná.
- Tři respondenti upozorňovali na konflikty při komunikaci s OSPOD a rozdílný přístup při hájení zájmů dítěte.

„Ne každéj OSPOD jedná prostě v zájmu nejlepším toho dítěte. Jo, že tam jsou hodně vkládaný nějaký vlastní sympatie a prostě a názory. A není to vždycky úplně jako objektivní. OSPOD prostě si jedná jako za sebe po své ose, a že vlastně ten k těm našim názorům vůbec nepřihlíží“ (respondent 10).

„Dostáváme se do konfliktu s tím OSPODem, protože ten to bere v podstatě hodně teoreticky, ale my tady s tou dívkou žijeme prakticky a někdy se prostě neshodneme na nějakých věcech v tý péči o holku“ (respondent 5).

9 Diskuse

Institucionální výchova prochází v posledních desetiletích řadou změn. Prioritou je snižovat počet dětí umístovaných do zařízení institucionální výchovy, posilovat preventivní a terénní práci s rodinami, vytvářet mechanismy podpory řešení situace ohrožených rodin s dětmi, rozšiřovat kooperaci mezi institucemi, multidisciplinárními týmy a zvyšovat profesní kompetence pracovníků působících v oblasti práce s ohroženými dětmi. Zde vnímám velký potenciál právě ze strany sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy. Zajímalo mě tedy, jaká je současná situace, a hledala jsem odpovědi na následující otázky: Jakou mají sociální pracovníci v zařízeních ústavní výchovy náplň práce? Jak sociální pracovníci vnímají potřebu a formu průběžného vzdělávání? Jaké jsou možnosti sociální práce s dětmi, mládeží a s rodinou dětí v zařízení ústavní výchovy?

V rámci diskuse bych ráda porovнала svá výzkumná zjištění s teoretickými zdroji a jinými výzkumy.

1) Jakou mají respondenti náplň práce?

Na tuto otázku jsem v rámci svého výzkumu nenašla uspokojivou odpověď. Nenašla jsem dva sociální pracovníky, kteří by měli stejnou náplň práce. Některé oblasti jejich práce se překrývají, ale každý další respondent ve výzkumu počet oblastí rozšířil, a jejich šíře tedy pravděpodobně nebyla vyčerpána. Všichni respondenti se shodli na nemožnosti plánovat práci a jejich běžný pracovní den, je ovlivněn a řízen mnoha externími vstupy, které nejsou schopni ovlivnit ani predikovat. Někteří respondenti popisovali, že nevyzpytatelnost jejich náplně práce v nich vyvolává úzkost. Nemít svůj pracovní den či život pod kontrolou je základní zátěžový a stresující faktor.

Náplň práce sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy je administrativně-finančně-koordinačního charakteru. Popisy náplně práce v teoretické rovině a popsané respondenty ve výzkumných rozhovorech se rozcházejí. V časopise Sociální práce pod názvem Profesiogram sociálního pracovníka v institucionální výchově dětí a mládeže je uveden popis pracovních činností následovně: „Sociální pracovník funguje jako expert na rodinnou situaci dítěte.“ (Sociální práce, 2020, 5. října).

Výzkum toto však nepotvrdil. Podle popisů respondentů sociální pracovník nefunguje jako expert na rodinnou situaci dítěte či sociální situaci rodiny, ale jako

administrativní pracovník, který má na starosti spisovou dokumentaci klienta. V praxi je nejdůležitější mít v pořádku složku klienta a veškerá kontrola práce sociálního pracovníka ze strany státního zástupce směřuje k tomu, zda jsou v pořádku právní náležitosti. Více než odbornost sociální pro výkon své profese potřebuje odbornost právní a finanční. Administrativa tvoří nejméně padesát procent pracovní doby, nejvíce osmdesát procent pracovní doby. Nejčastěji respondenti uváděli, že administrativa jim zabere sedmdesát procent pracovní doby. Základní předpoklady pro výkon povolání upravuje zákon o sociálních službách. Podle výzkumu neplatí pro sociálního pracovníka v zařízení ústavní výchovy ustanovení § 109 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách:

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

Stejně tak zodpovědnosti sociálních pracovníků, které jsou rámcově stanoveny nařízením vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, nejsou v souladu s náplní práce podle mého výzkumu. Sociální pracovníci bývají často vnímáni ne jako experti na řešení sociální situace, ale jako provozní zaměstnanci, kteří nemají odbornost pro naplňování cílů vzdělávacího a výchovného zařízení. V platové třídě jedenáct je uvedeno, že náplň práce zahrnuje:

řešení sociální situace s využitím odborných postupů a metod sociální práce. Spolupráce a informování mezi poskytovateli služeb. Specializovaná sociální prevence a navrhování preventivních opatření. Sociálně-výchovná prevence a práce s osobami sociálně vyloučenými nebo ohroženými. Individuální socioterapeutické plány a socioterapie pro sociální rehabilitaci a integraci.

Někteří sociální pracovníci nejenže nepracují s rodinami klientů v zařízení, ale nepracují asi s dětmi a mládeží s ústavní a ochrannou výchovou. Důvodem je jejich administrativní vytíženost. Řekneme-li to lidově, pro samé „papírování“ nemají na klienty čas. Nařízením vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a

správě, zahrnuje v platové třídě dvanáct „poskytování odborného sociálního poradenství a práce s rodinami, jednotlivci nebo skupinami v krizových situacích, včetně krizové intervence, pomoci a rehabilitace“.

Obecně lze říci, že sociální pracovníci s rodinou, resp. zákonnými zástupci komunikují v nezbytných a zákonem stanovených oblastech. S rodinou komunikují často, ale především z důvodu urgency nehrzení příspěvků na péči, ne z důvodu poskytování odborného sociálního poradenství, které má za cíl rozvoj potenciálu rodiny pro případný návrat dítěte do domácího prostředí. Komunikace s rodinou probíhá na základě požadavků rodiny, podle toho, jak ona potřebuje. Častým tématem bývá administrativa dovolenek. Opět se však nejedná o práci s rodinou, jak uvádí odborná literatura. Většina sociálních pracovníků je přesvědčena, že sociální práce s rodinou je v dikci OSPOD a kurátorů.

Z metod práce, jež jsem v rámci výzkumu identifikovala, sociální pracovníci využívají především neformální rozhovory během doprovodů klientů. Doprovody klientů k soudu, k výslechu, k lékaři, na úřady a tak dále zabírají sociálním pracovníkům až dvacet pět procent času. Ani účast sociálních pracovníků na případových konferencích nepředstavuje standard, ale spíše možnost, kterou využívá polovina respondentů, někteří pouze formou záskoku za pedagogické pracovníky a psychology. Aktivní práce s klienty formou individuálních pohovorů bývá spíše výjimkou. Praxe a teorie se i zde značně rozcházejí.

Kompetence sociálního pracovníka, které popisují Matoušek et al. (2005), tedy zdatnost a inteligence, přitažlivost, důvěryhodnost a komunikační dovednosti, se s praxí s výjimkou komunikačních dovedností nepotkávají. Důvodem je pravděpodobně náplň práce sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy. Ti mezi klíčové kompetence řadí efektivní práci s hranicemi, osobní vyzrálost, empatii, komunikativnost a transparentnost.

V rámci analýzy jsem identifikovala klíčová témata v rozhovorech. Jsou to: administrativa spojená se spisovou dokumentací, koordinací informací, dětí a institucí, sociální dávky/finance, doprovody, legislativní komunikace se zákonnými zástupci a jednání a komunikace s ostatními institucemi. Tato témata dávají odpověď na výzkumnou otázku, jakou mají sociální pracovníci v zařízeních ústavní výchovy náplň práce. Aby mohli dosahovat dobrých výsledků, potřebují znalosti s vedením spisové

dokumentace a právních rámců, znalosti ekonomicko-účetního charakteru spojené s výpočtem a evidencí všech příspěvků, dávek, sirotčího důchodu, kapesného, mít značné organizační schopnosti a dovednosti, osobní odolnost práci pod vlivem stresu, aby zvládli svoji roli koordinátora.

Odpověď na výzkumnou otázku ukazuje na chybějící metodické uchopení náplně práce, které by reflektovalo potřeby klientů ve školských zařízeních.

Jak sociální pracovníci vnímají potřebu a formu průběžného vzdělávání?

Povinný počet hodin vzdělávání pro sociální pracovníky v České republice činí 24 hodin za každý kalendářní rok. Tuto informaci stanovuje § 111 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, kde je uvedeno:

Zaměstnavatel je povinen zabezpečit sociálnímu pracovníku další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci...“, odstavec 2 téhož paragrafu dále vyjmenovává formy dalšího vzdělávání „a) specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka, b) účast v kurzech s akreditovaným programem, c) odborné stáže, d) účast na školicích akcích, e) účast na konferencích.

Výzkum ukázal, že se najdou sociální pracovníci, kteří se nevzdělávají vůbec, a to z toho z důvodu, že v rozpočtu na jejich vzdělání nejsou finance. Důvodem je, že nepracují s dětmi a mládeží v zařízení, jsou to provozní zaměstnanci. Vyskytnou se ale i sociální pracovníci, kteří necítí potřebu se vzdělávat. Jsou sociální pracovníci, kteří se vzdělávají především v oblastech týkajících se klientů, jako například práce s psychiatrickými klienty nebo sledují trendy v návykových látkách. Podle výsledků výzkumu se nabídla vzdělávání příliš nepotkává s poptávkou a potřebou sociálních pracovníků. Ačkoliv se všichni respondenti shodli na nutnosti vzdělávat se, zároveň upozorňují na fakt, že není speciální vzdělávání pro sociální pracovníky pracující ve školských zařízeních. Vybírají tak z všeobecné nabídky na trhu. Zároveň není asi ani možnost kontrolovat, zda se sociální pracovníci vzdělávají. Kontroly z České školní inspekce nezahrnují kontrolu sociálních pracovníků a kontroly z díkce MPSV nemohou kontrolovat školská zařízení.

Zajímavou možností, jak rozvíjet své kompetence, je sdílení dobré praxe mezi sociálními pracovníky. Aby to bylo v praxi možné, museli by mít sociální pracovníci shodnou náplň práce, nebo alespoň existovat skupinky těch, kteří mají stejné potřeby v oblasti vzdělávání.

V rámci průzkumu jsem zjistila, že většina sociálních pracovníků se neúčastní supervizí v rámci zařízení. Povinnost supervizí zákon neukládá. Přesto odborná literatura hovoří o velkých přínosech. Úlehla (2009, s. 118) upozorňuje, že kvalitní supervize znamená pro zařízení velký přínos, protože přispívá:

- „k vyjasnění poslání pracoviště a celé organizace,
- k prevenci syndromu vyhoření pracovníků
- k prevenci zahlcenosti a přepracovanosti,
- k účinnému zvládnutí pocitu bezmoci a viny,
- k účinnému zacházení s vlastními zdroji pracovníků“.

Praxe ukázala, že supervize jsou určeny obvykle pro pedagogické pracovníky, kteří se podílejí na vzdělávání a výchově dětí a mládeže. V některých zařízeních jsou supervize rozděleny na pedagogické a provozní pracovníky. Sociální pracovníci jsou součástí provozních supervizí. Dochází tak k rozdělování odborných pedagogických pracovníků a ostatních členů týmu. Jasně je tímto naznačeno, kde je místo sociálního pracovníka. Osobně se domnívám, že toto rozdělení není užitečné. Supervize pro sociální pracovníky má rozhodně význam právě jako prevence vyhoření a zvládnutí stresu, o kterém respondenti v rámci výzkumu hovořili.

Obě tyto klíčové oblasti, tedy možnosti supervize i vzdělávání v rozsahu stanoveném zákonem, by bylo vhodné podrobit detailnějšímu výzkumu.

Jaké jsou možnosti sociální práce s dětmi a mládeží a s rodinou dětí v zařízení ústavní výchovy?

Až překvapivé je pro mě zjištění, že jedna třetina respondentů uvedla, že s dětmi a mládeží nepracují vůbec. Na klienty čas nemají a nevnímají, že by sociální práce s dětmi byla součástí jejich práce. Na plánech rozvoje osobnosti dítěte se sociální pracovníci v sedmdesáti pěti procentech z výzkumu nepodílejí. Přestože sociální pracovníci mají odborné vzdělání, jejich práce s klienty bývá omezena pouze na neformální rozhovory při doprovodech. Jen jedna třetina respondentů se věnuje sociálnímu poradenství, nácvikům, individuálním pohovorům s dětmi a mládeží. To je dáno především tím, že mají v náplni

práce pouze spisovou agendu klientů, ekonomicko-finanční záležitosti řeší hospodářky a účetní, zdravotní otázky zdravotník a agendu spojenou se školou pověřený speciální pedagog. Tím získávají časový prostor, kdy mohou aktivně za klienty na oddělení docházet a pracovat s nimi.

Terénní sociální práci, která není v rámci zařízení ústavní výchovy povinná, provádí jedno zařízení v rámci mého výzkumu. Po nástupu dítěte do zařízení se domlouvá osobní návštěva zástupců zařízení v rodině klienta. Cílem je navázání vztahu s rodinou jako základ pro další práci. V tomto zařízení s rodinou klientů mají zájem pracovat a pracují.

Příprava dětí na odchod z ústavního zařízení je důležitá a měla by být pečlivě plánována s ohledem na individuální potřeby a zvláštnosti každého dítěte. Sociální pracovníci mají odborné znalosti a dovednosti, a mohou dětem poskytnout podporu v oblasti zajištění bydlení, hledání zaměstnání, řešení finančních problémů a dalších praktických záležitostí. Osobně se domnívám, že právě v této významné oblasti dochází k plýtvání odborného potenciálu sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy. Domnívám se, že spolupráce sociálních a pedagogických pracovníků na přípravě na odchod dětí ze zařízení ústavní výchovy, by přinesla mnoho užitečného právě pro děti a mládež.

Většina respondentů se domnívá, že práce s rodinou není v dikci ústavní výchovy, ale orgánů sociálně-právní ochrany dětí. Dítě, které odešlo do ústavní výchovy z rodiny, se obvykle nemá kam vrátit, nebo se vrací do rodiny, ze které bylo odebráno. Zde bychom se mohli inspirovat praxí v Polsku, kde se rodině aktivně věnuje rodinný sociální asistent, a zapojují se i sousedé. Ale můžeme se inspirovat i v jednotlivých zařízeních, kdy svolávají případovou konferenci čtyři týdny po nástupu dítěte do zařízení a všichni společně řeší, co je v zájmu dítěte. V jiném zařízení pravidelně informují rodiče o chování klienta v zařízení prostřednictvím SMS. Tím rodiče získávají jednou týdně informace a zároveň zařízení základní podklad pro další spolupráci s rodinou. I toto zařízení má zájem s rodinou pracovat. Díky speciálně vyvinutému internímu systému umí zasílat pravidelnou SWOT analýzu kurátorům. Systém automaticky odesílá zprávy o útěku, což interní systém, který používá většina zařízení, nedokáže.

Je škoda, že neumíme sdílet příklady dobré praxe a navzájem se inspirovat.

Souhrnně lze říci, že jsem se setkala s velikou šíří odpovědí ve všech oblastech výzkumu v náplni práce, vzdělání i práci s klienty. Domnívám se, že to je důsledkem nedostatečného metodického ukotvení práce sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy. To s sebou přináší negativní důsledky, některé jsem v rámci výzkumu identifikovala:

Nejistota ve výkonu práce. Pokud sociální pracovníci nemají jasně stanovené postupy a metodiky, mohou se cítit nejistí a nejednotní v tom, jak mají svou práci konkrétně vykonávat. To může vést k neefektivnímu výkonu práce a zbytečnému plýtvání časem a zdroji.

Různé interpretace úkolů. Jestliže sociální pracovníci nemají jasně stanovené postupy a metodiky, mohou mít různé interpretace toho, co se od nich očekává. To může vést k nejednotnosti v přístupu k práci a k neshodám mezi pracovníky ohledně toho, co je potřeba udělat a jak to udělat.

Nedostatečná motivace. Pokud sociální pracovníci nemají jasně stanovené postupy a metodiky, mohou mít problémy s motivací i se zapojením do své práce. To může vést k nezajímavosti práce a k nedostatečnému nasazení, což může mít negativní dopad na kvalitu poskytovaných služeb.

Chybějící kritéria hodnocení. Nemají-li sociální pracovníci jasně stanovené postupy a metodiky, mohou být problémy s kritérii hodnocení výkonu. To může vést k nedostatečné zpětné vazbě na práci a k neschopnosti sociálních pracovníků identifikovat své silné a slabé stránky.

I když nedostatečné metodické ukotvení práce sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy přináší většinou spíše negativní důsledky, může mít i některá pozitiva. Mezi ně patří:

Flexibilita. Pokud sociální pracovníci nemají příliš striktní metodiky a postupy, mohou být flexibilnější a mohou se snáze přizpůsobit individuálním potřebám a situacím svých klientů, dělat si takzvaně práci po svém. To je podmíněno přístupem ředitele. To ocenili tři respondenti, když hovořili o báječných ředitelích jejich zařízení.

Kreativita. Jestliže jsou sociální pracovníci povoláni, aby vykonávali svou práci bez přílišného omezení metodikami a postupy, mohou se více zaměřit na kreativní řešení problémů a mohou být motivováni k vytváření nových a inovativních přístupů.

Větší zodpovědnost. Pokud sociální pracovníci nemají pevné metodické rámce, mohou mít větší zodpovědnost za svou práci a mohou se více snažit najít řešení a postupy, které budou nejvhodnější pro danou situaci.

Ohledně metodického ukotvení postavení sociálních pracovníků v zařízeních ústavní péče bychom se mohli inspirovat slovenským modelem.

Na Slovensku je spolupráce s institucemi stejná, jenom s tím rozdílem, že dítě je od prvního kontaktu s orgánem sociálně-právní ochrany dětí a kurately také vedeno v evidenci náhradní rodinné péče. V rámci případové konference se projednává za účasti rodičů nejvhodnější řešení pro dítě a následně příslušný úřad zprostředkovává kontakt s profesionálními rodinami, pěstounskými rodinami či případnými osvojiteli.

Postavení sociálních pracovníků v zařízení ústavní výchovy je klíčové pro zajištění kvalitní péče o děti a mládež umístěné v těchto zařízeních. Sociální pracovníci zde plní důležité úkoly, které se týkají jak péče o děti a mládež, tak i spolupráce s rodinou a s dalšími odborníky.

Hlavními úkoly sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy jsou:

- diagnostika potřeb dětí a mládeže a vytvoření individuálních plánů pro jejich podporu a rozvoj,
- poskytování podpory a pomoci dětem a mládeži v obtížné životní situaci a v případě potřeby řešení konfliktů a problémů,
- spolupráce s rodinou dítěte a podpora kontaktu dítěte s rodinou a jeho reintegrace zpět do rodinného prostředí,
- spolupráce s dalšími odborníky (psycholog, pedagog, lékař apod.) a koordinace jejich práce v rámci péče o dítě,
- vytváření a organizace programů a aktivit pro děti a mládež v zařízeních ústavní výchovy, které podporují jejich rozvoj a vzdělání,
- sociální pracovníci v zařízeních ústavní výchovy musí mít vysokou odbornou kvalifikaci a zkušenosti v práci s dětmi a mládeží v obtížné životní situaci. Je důležité, aby byli schopni pracovat v týmu s dalšími odborníky a měli schopnost řešit konfliktní situace a problémy. Dále jsou nezbytné dobrá komunikativní dovednost a empatie vůči dětem a mládeži.

Musím však kriticky říci, že toto jsem neověřovala výzkumem, a může se tedy stát, že praxe a teorie se rozcházejí, stejně jako jsem to identifikovala v České republice.

Metodické ukotvení sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy mají i v Polsku, kde podle článku 119.1. mezi úkoly sociálního pracovníka patří zejména:

- sociální práce ve smyslu vedení rodinných pohovorů o prostředí vhodném k výchově dětí,
- analyzovat, diagnostikovat a vyhodnocovat individuální a společenské jevy, formulovat názory na potřebu dávek sociální pomoci a nárok na tyto dávky,
- poskytování informací, vedení, rad a pomoci při řešení rodinných záležitostí osobám, rodinám, skupinám a komunitám, které díky této pomoci budou schopny samostatně řešit problémy způsobující jejich těžkou situaci nebo uspokojovat nezbytné životní potřeby,
- pomoc při získávání pro osoby nebo rodiny v tíživé životní situaci odborného poradenství, terapie nebo jiné formy pomoci v oblasti řešení problémů kompetentními státními institucemi, samosprávami a nevládními organizacemi,
- poskytování pomoci v souladu se zásadami profesní etiky,
- stimulace sociální aktivity a inspirace svépomocnými aktivitami při uspokojování životně důležitých potřeb jednotlivců, rodin, skupin a sociálního prostředí,
- spolupráce s dalšími odborníky za účelem snižování problémů a dopadů negativních společenských jevů, nejlépe jejich předcházení, zmírňování důsledků chudoby,
- iniciování nových forem pomoci osobám a rodinám v tíživé životní situaci a inspirace ke vzniku institucí poskytujících služby ke zlepšení situace těchto osob a rodin,
- účast na inspirování, realizaci a rozvoji regionálních i místních programů sociální pomoci zaměřených na zlepšení kvality života,
- iniciování nebo účast na preventivních akcích zaměřených na prevenci nebo zmírnění sociálních problémů.

Limity výzkumu a podněty pro budoucí výzkum

Nedostatkem výzkumu je velikost a povaha vzorku. Zařazení dalších participantů/participantek by přineslo utvrzení a prohloubení získaných poznatků, případně jejich podrobnější diferencování. Také by se mohla objevit další témata, jež se v mém vzorku neobjevila, nebo se objevila pouze v ojedinělých případech. Rozšíření vzorku by přineslo saturaci dat, ke které takto nedošlo.

Jsem si vědoma důležitosti role výzkumníka, kterým je analýza ovlivněna. Především i malými zkušenostmi v oblasti výzkumu, nicméně se domnívám, že výsledky přinesly zajímavé a hodnotné informace.

Z poznatků výzkumu je k diskusi celková reforma v systému ústavní výchovy v ČR, která by mohla vést k větší práci sociálních pracovníků s původní rodinou dětí v ústavní výchově. Vojtová (2016) se vyjadřuje k současnému trendu v rámci odborných i laických diskusí devalvovat ústavní výchovu jako součást školského systému, neboť se domnívá, že jde v těchto zařízeních především o vysoce odbornou speciálně pedagogickou činnost v podobě facilitace a stimulace učení a faktorů podporujících učení nikoliv pouze v kontextu školních vědomostí, ale učení pro život. Domnívá se proto, že jde zejména o mezioborovou spolupráci odborníků v okruhu dítěte, která je předpokladem úspěšného začlenění zpět do běžného života. Já se domnívám, že jde významně také o sociální práci s rodinou a práci terapeutickou s dětmi a mládeží v zařízení ústavní výchovy, s ohledem na životní příběhy. Toto téma mi přijde zatím uchopené velmi málo. A zde já vnímám velký potenciál právě pro práci sociálních pracovníků v zařízeních ústavní výchovy. Témata, kde spatřuji největší potenciál změn, jsou například:

- Zavedení povinnosti pracovníků ústavní výchovy pravidelně navštěvovat rodiny dětí a poskytovat jim informace o stavu dítěte, plánech na jeho budoucí péči a podobně. Našla jsem zařízení, kde to tak dělají, takže je to částečně reálné, zároveň ne do té míry, aby se stali experty na rodinu dítěte, jak je po nich požadováno. Dále je zde otázka, na koho by se přesunula administrativa a z jakých zdrojů by tyto změny bylo možné financovat.
- Sociální práce by byla součástí podporované odborné práce ve školském zařízení. Sociální práce do školských zařízení patří, má zde své místo, ať se jedná o školy, nebo ústavní výchovu.
- Součástí multidisciplinárních týmů by byli také pracovníci ústavní výchovy, včetně sociálních pracovníků, s ostatními odborníky, jako jsou psychologové,

pedagogové, by společně pracovali na podpoře rodiny a na plánu na návratu dítěte zpět do rodinného prostředí. Nebo, jak již také jeden respondent uváděl, na takových cílech, které jsou v nejlepším zájmu dítěte, pokud návrat do biologické rodiny není možný.

- Vzdělávací programy pro rodiče, které by je připravily na návrat dítěte zpět z ústavní výchovy a pomohly jim zlepšit rodinné vztahy. Tomu by předcházely tréninky kompetencí a nastavení pravidel při propustkách dětí ve spolupráci se sociálně aktivizačními službami (SAS). Z praxe je známo, že se tyto služby po odebrání dítěte zaměřují spíše na praktické dovednosti v rámci rodiny, nikoliv na rozvoj rodičovských kompetencí. Zároveň existují již programy v dílce MZ na podporu pozitivního rodičovství a praxe ukazuje, že ve spojení s terénní sociální prací jsou úspěšné.
- Zvýšení počtu pěstounských rodin a zlepšení podpory pro tyto rodiny, aby mohly poskytovat více dětem alternativní formy péče a aby se děti mohly lépe integrovat zpět do rodinného prostředí. Omezením NRP je situace, kdy většina těchto rodin jsou rodiny příbuzenské, zpravidla prarodiče. Riskuje se tak přenos vzorců mezi generacemi.

Pro realizaci těchto reformních návrhů v systému ústavní výchovy v ČR by bylo potřeba provést několik kroků:

- Změnit legislativu – bylo by nutné přizpůsobit zákonodárství tak, aby podpora rodiny byla prioritou a aby byly stanoveny povinnosti pracovníků ústavní výchovy vůči rodině dítěte.
- Zlepšit finanční podporu – pro zajištění lepší podpory rodin by bylo třeba zajistit dostatečné finanční prostředky. Ty by mohly být získány například z evropských fondů, státního rozpočtu a dalších zdrojů.
- Poskytnout dostatečnou odbornou podporu – pro realizaci reformy by bylo nutné zajistit dostatek odborných pracovníků, kteří by se mohli věnovat práci s rodinou dítěte v ústavní výchově. Zde můžeme nahlédnout na polskou praxi, kterou jsem uváděla, a zavést rodinné sociální pracovníky.
- Vzdělávat pracovníky ústavní výchovy – zaměstnanci ústavní výchovy by měli být vzděláváni v oblasti práce s rodinou dítěte a získat dostatečné odborné znalosti. Mít v zařízeních speciální rodinné sociální pracovníky.

- Zapojit do procesu reformy i původní rodiny – je důležité zapojit rodiny dětí, aby se podílely na tvorbě plánu péče a aby mohly být informovány o možnostech podpory. Motivovat rodiny lze například finančně v rámci výplaty sociálních dávek.
- Monitorovat a vyhodnocovat výsledky – po zavedení reforem by bylo třeba pravidelně monitorovat a vyhodnocovat výsledky, aby bylo možné případně upravit a zdokonalit procesy.

Závěr

Diplomová práce s názvem Postavení sociálního pracovníka v zařízeních ústavní výchovy vznikla z mého profesního zájmu. Snoubí se zde sociální práce, kterou studuji, a zařízení ústavní výchovy, se kterými externě spolupracuji již patnáct let. Cílem výzkumu bylo zjistit, jaké je postavení sociálního pracovníka v zařízení ústavní výchovy ve třech rovinách – v rovině náplně práce uvnitř organizace, navenek vůči rodině a vůči návazným institucím; v rovině vzdělávání i dalšího rozvoje sociálních pracovníků; v rovině ochoty a možnosti pracovat s klienty sociální práce.

V teoretické části jsem představila, jaké je postavení sociálního pracovníka, v porovnání se Slovenskem a Polskem. Tyto země byly zvoleny z důvodu stejných legislativních základů z roku 1946. Popsala jsem, jaké je legislativní ukotvení, z jakých metodických pokynů lze čerpat při stanovení náplně práce. Jak je definována povinnost vzdělávání sociálních pracovníků, a také jak odborná literatura přistupuje k odbornosti a kompetencím kladeným na sociální pracovníky. Mezi klienty sociální práce zahrnuji nejen děti a mládež s nařízenou ústavní či ochrannou výchovou, ale i jejich rodiny. Metody práce s klienty jsem rozdělila podle cílových skupin.

V rámci výzkumu jsem realizovala polostrukturované rozhovory s dvanácti sociálními pracovníky ze dvou diagnostických ústavů, tří dětských domovů, tří dětských domovů se školou a čtyř výchovných ústavů. Tematickou analýzou jsem identifikovala společná témata, zodpověděla jsem všechny výzkumné otázky a naplnila cíl této diplomové práce. Soustředila jsem se na příklady dobré praxe, se kterými jsem se během výzkumu setkala. Souhrnně lze říci, že sociální pracovníci v ústavní výchově nepocítují nedostatečné metodické ukotvení svojí role. **Postavení sociálního pracovníka v ústavní výchově je administrativně účetního charakteru. Sociální pracovník nefunguje jako expert na rodinnou situaci dítěte či sociální situaci rodiny.** Náplň práce sociálních pracovníků se v některých činnostech překrývá, především v oblasti zodpovědnosti za spisovou evidenci klienta a příspěvků na péči, ale také jsou zcela odlišné. Mezi odlišnosti lze zařadit nemožnost vzdělávat se, neshledání nutnosti dalšího vzdělávání až k pravidelnému vzdělávání. Supervize ve většině případů nejsou pro sociální pracovníky v zařízení. To je dáno tím, že sociální pracovníci nejsou vnímáni jako odborníci na děti a mládež, ale především jako provozní pracovníci. Zajímavá je i škála od aktivní sociální

práce s dětmi a mládeží formou nácviků, individuálního poradenství přes přípravu na výslechy až k tomu, že se sociální pracovník s dětmi a mládeží vídá jen v rámci doprovodů, k faktu, že se sociální pracovník s dětmi a mládeží nesetkává vůbec. Od aktivní práce s rodinou formou terénní sociální práce až k pohledu, že s rodinou výchovné zařízení vůbec nepracuje, protože to je v dikci orgánu sociálně-právní ochrany dětí. Ačkoliv téma přípravy na samostatný život je často řešeno a diskutováno, sociální pracovníci se ve své náplni práce této oblasti nevěnují. Z mého pohledu jsou to právě oni, kteří by byli vhodnými odborníky. Někteří sociální pracovníci v ústavní výchově by rádi získali větší možnost přímé práce s dětmi a jejich rodinami například kontinuální práci s klienty, účast na případových konferencích, práci s rodinou, být součástí odborného týmu nebo mít supervize. **Pro sociální pracovníky v zařízeních ústavní výchovy není žádné konkrétní průběžné vzdělávání, toto vnímám jako první možný krok změny v praxi.** Metodické ukotvení náplně práce by umožnilo sdílení dobré praxe s ostatními sociálními pracovníky napříč zařízeními. **Odborné ukotvení role sociálního pracovníka ve školském zařízení by zamezilo současnému rozdělování na odborné pedagogické pracovníky a provozní pracovníky, kam je dnes často sociální pracovník zařazen.**

Výsledky analýzy jsem diskutovala se teoretickými zdroji, výzkumy i s vlastními znalostmi z praxe. Zjištění se neukázala shodná s předchozími výzkumy, zároveň otevřela nové otázky pro případný budoucí výzkum a náměty pro zpracování doporučení metodického ukotvení role sociálního pracovníka v zařízeních ústavní výchovy. Diplomová práce obsahuje také přílohovou část, kde jsou doslovně přespány všechny rozhovory s respondenty. Výsledky výzkumu bych ráda prezentovala také ve Čtvrtletníku pro přímo řízené organizace MŠMT.

Seznam literatury

- Běhounková, L. (2012). *Fenomén odchodu do samostatného života dítěte vyrůstajícího v náhradní výchovné péči*. Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.
- Bechyňová, V., & Konvičková, M. (2008). *Sanace rodiny : sociální práce s dysfunkčními rodinami*. Portál.
- Borská, J., & Švejdarová, S. (2016). *Legal regulation of training of social workers in the Czech Republic*. Kontakt, 18(1), e42–e48. <https://doi.org/10.1016/j.kontakt.2016.01.004>
- Bowlby, J. (1953). *Child Care and the Growth of Love*. Penguin: Harmondsworth.
- Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Sage.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101
- Fabián, P. (2015). *Sociální pracovník v systému sociálně právní ochrany dětí*. Logos polytechnikos. 6(2), 89–102.
- Fabián, P. (2020). *Ochrana dzieci – prakryczne doświadczenia ze wsparciem dla rodzin dysfunkcyjnych w Czechach*. Humanitoria. 3 (31), 55-71
- Fabián, P. (2021). *Kulatý stůl s mezinárodní účastí, pod záštitou děkana fakulty prof. PhDr. Rudolfa Žáčka, Dr., Rodina s dítětem ohrožená odchodem dítěte do náhradní péče, Rodzina z Dzieckiem, Zagrożona przekazaniem dziecka do opieki zastepczei.*, Fakulta veřejných politik Slezské univerzity v Opavě, Ústav veřejné správy a sociální politiky.
- Fabián, P., Geršičová, L. & Vnenková, M. (2022). Rodina s dítětem ohroženým ústavní péčí, co nás naučil COVID. In PhDr. Martin Smutek, Ph.D. *Politické, sociální, ekonomické a technologické výzvy pro sociální práci* (s. 205–215). Gaudeamus.
- Ferjenčík, J. (2020). *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. Portál,
- Frost, N., Robinson, M. D., & Anning, A. (2005). *Social workers in multidisciplinary teams: issues and dilemmas for professional practice*. *Child & Family Social Work*, 10(3), 187–196. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2206.2005.00370.x>

- Gabura, J. (2013). *Teoria a proces sociálneho poradenstva*. Bratislava Iris.
- Gavora, P. (2008). *Úvod do pedagogického výzkumu*, Paido.
- Gažiková, E. (2014). *Rizikové správanie detí v detských domovoch*. Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva.
- Goldfarb, W. (1945). Effects of psychological deprivation in infancy and subsequent stimulation. *The American Journal of Psychiatry*, 102, 18–33
- Gulová, L. (2011). *Sociální práce: pro pedagogické obory*. Grada Publishing.
- Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Portál.
- Hendl, J., & Remr, J. (2017). *Metody výzkumu a evaluace*. Portál.
- Hudecová, A., Jusko, P., Vavrinčíková, A., Brozmanová-Gregorová, A., Papšo, P., Tomčíková, T., & Odlerová, A. (2010). *Profesijné kompetencie sociálnych pracovníkov v kontexte intencionálnych a inštitucionálnych reflexií*. Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Pedagogická fakulta.
- Hugman, R. (1998). Social Work and De-professionalization, in Abbott, P. (eds.) *The Sociology of the Caring Professions*. 2nd ed., London: UCL Press, 178-198.
- Kadushin, A., & Harkness, D. (2014). *Supervision in Social Work*, 5e. Columbia University Press eBooks. <https://doi.org/10.7312/kadu15176>
- Kamerman, S.B., & Gatenio-Gabel, S. (2014). Social Work and Child Well-Being. In: Ben-Arieh, A., Casas, F., Frønes, I., & Korbin, J. (eds) *Handbook of Child Well-Being*. Springer. Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-90-481-9063-8_22
- Karpetis, G. (2018). Social Work Skills: A Narrative Review of the Literature. *British Journal of Social Work*, 48(3), 596–615. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcx066>
- Kasanová, A. (2008). *Sprievodca sociálneho pracovníka*. Vydavateľstvo Michala Vaška.
- Kraus, B., & Poláčková, V. (2001). *Člověk - prostředí - výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Paido.
- Levická, J. (2006). *Na ceste za klientom. Metódy, formy a prístupy v sociálnej práci*. ProSocio.

- Maroon, I., Matoušek, O., & Pazlarová, H. (2007). *Vzdělávání studentů sociální práce v terénu*. Karolinum.
- Mátel, A., & Hardy, M. (2013). *Vybrané kapitoly z metod sociálnej práce II*. Bratislava: VŠZaSP st. Elizabeth.
- Matoušek, O. (2003). *Základy sociální práce*. Portál.
- Matoušek, O. (2008). *Slovník sociální práce*. Portál.
- Matoušek, O., & Matoušková, A. (2011). *Mládež a delikvence: Možné příčiny, struktura, programy prevence kriminality mládeže*. Portál.
- Matoušek, O., & Pazlarová, H. (2010). *Hodnocení ohroženého dítěte a rodiny*. Portál,
- Matoušek, O., Koláčková, J., & Kodymová, P. (2005). *Sociální práce v praxi*. Portál.
- Matoušek, O., Pazlarová, H., & Baldová, L. (2008). *Individuální plánování služeb u ohrožených dětí a mladistvých s důrazem na děti odcházející z ústavní výchovy*. Člověk hledá člověka.
- Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Grada.
- Punová, M. (2021). *Resilience and Personality Dispositions of Social Workers in the Czech Republic*. *Practice*, 34(3), 207–222. <https://doi.org/10.1080/09503153.2021.2021166>
- Řezníček, I. (1994). *Metody sociální práce: Podklady ke stážím studentů a ke kazuistickým seminářům*. Sociologické nakladatelství.
- Smutková, L. (2007). *Sociální práce s rodinou*. Gaudeamus.
- Strauss, A. L., & Corbi, J. (1999). *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Sdružení Podané ruce.
- Szafranek, M., Fabián, P., Škoviera, A., & Gorczowska, J. (2022). *Child Protection System – Just Think Differently? Critical analysis of selected models*. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Škoviera, A. (2007). *Dilemata náhradní výchovy. Teorie a praxe výchovné péče o děti v rodině a v dětských domovech*. Portál.
- Úlehla, I. (2009). *Umění pomáhat*. Slon.

Vadkertiová, S. (2013). Postavenie sociálneho pracovníka detského domova v spoločnosti. In Hetteš, M., Schavel, & M., Škorecová, O. (Eds.), *Postavenie sociálneho pracovníka v spoločnosti. Príklady z praxe*. In., (s. 51-60), VŠZSP sv. Alžbety.

Vojtová, V. (2016). Význam školského rámce institucionální výchovy pro naplňování edukačních potřeb dětí v riziku/s problémy/s poruchou chování. In P. Kachlík, K. Červenka, V. Vojtová, V. Buchotvá, M. Fialová, P. Grác Livňanská, T. Krčmářová, V. Križo & P. Seget'ová (Eds.), *Inkluze jako cesta k předcházení rozvoji problémů v chování*. Masarykova univerzita.

Vymětal, J. (2008). *Průvodce úspěšnou komunikací: Efektivní komunikace v praxi*. Grada Publishing.

Zakouřilová, E. (2008). *Sociální terapie aneb její teorie i speciální techniky, které pomáhají v sociální práci s rodinou*. Institut pro místní rozvoj Praha.

Webové zdroje:

Český institut pro supervizi. (2006). *Co je supervize*. <https://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize/>

Fabián, P. (2020). SGS/11/2020 - *Analýza realizace sanace rodin s dítětem ohroženým ústavní výchovou, ochrana dětství nebo zvyšování traumatu* <https://www.slu.cz/fvp/cz/profil/10656/publikace>

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV), & TRIXIMA. (2023). *Nářízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě: XX.5 Platová třída*. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-222>

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV). (2009). *Metodický pokyn MPSV č. 9/2009 k sociální práci s ohroženou rodinou*. https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Metodicke_doporuceni_MPSV_c-9.pdf/ba7a119a-a609-3383-dbaa-76ee24b356ee

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV). (2015). *Metodický pokyn MŠMT 5805/2015 standardy kvality péče o děti ve školských zařízeních pro výkon ústavní*

a ochranné výchovy a ve školských zařízeních pro preventivně výchovnou péči.
<https://www.msmt.cz/file/35026/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV). (2010). *Metodické doporučení MPSV č. 2/2010 pro postup orgánů sociálně-právní ochrany dětí při případové konferenci*.
https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Methodika_pripadove_konference.pdf/810cb55b-7ce9-1964-d793-51c5a97bce7c

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV). (2022). *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2021*.
https://www.mpsv.cz/documents/20142/975025/Statisticka_rocenka_z_oblasti_prace_a_socialnich_veci_2021.pdf/399a5912-067c-3798-cb85-5213372dcbd5

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (MŠMT). (2023). *Statistická ročenka školství - výkonové ukazatele školního roku 2022/2023*.
<https://statis.msmt.cz/rocenka/rocenka.asp>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (MŠMT). (n. d.). *Charakteristika zařízení*. https://dbuv.msmt.cz/charakteristika_zarizeni.pdf

Młyński, J. (2020). *Rodzina w sytuacji pandemii koronawirusa COVID-19 jako wyzwanie dla polityki lokalnej*. Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.
<https://isszp.up.krakow.pl/wp-content/uploads/sites/13/2023/01/Jozef-Mlynski-Rodzina-w-sytuacji-pandemii-koronawirusa-COVID-19-jako-wyzwanie-dla-polityki-lokalnej.pdf>

Sociální práce. (2020, 5. října). *Sociální pracovník v institucionální výchově dětí a mládeže (DD, DgÚ, DDsŠ, VÚM, SVP)*. <https://socialniprace.cz/profesiogramy/socialni-pracovnik-v-institucionalni-vychove-deti-a-mladeze-dd-dgu-ddss-vum-svp/>

Šimková, L. (2014). *Role sociálního pracovníka – mnohvrstevnatá, dynamická a proměnlivá*. Sociální Revue. <http://socialnirevue.cz/item/role-socialnihopracovnika-mnohvrstevnata-dynamicka-a-promenliva>

Zákony:

Výnos ministryně školství, mládeže a tělovýchovy č. 5/2016, kterým se stanoví standardy kvality péče o děti ve školských zařízeních pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a pro preventivně výchovnou péči (2016). <http://www.msmt.cz/file/37249/>

Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů (1999). <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-359>

Zákon č.109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů (2002). <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-109>

Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov (2005). <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2005-305>

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (2006). <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

Zákon č. 89/2012, občanský zákoník, § 971–975 (2012). <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

Seznam tabulek a grafů

Tabulka č. 1: Výběr výzkumného souboru	43
Tabulka č. 2: Respondenti výzkumu.....	48
Tabulka č. 3: Ukázka tvorby kódů v Atlas.ti	50
Tabulka č. 4: Náplň práce uvnitř organizace	55
Tabulka č. 5: Přehled ostatní náplně práce	57
Tabulka č. 6: Náplň práce vůči rodině	60
Tabulka č. 7: Náplň práce vůči institucím	66
Tabulka č. 8: Témata průběžného vzdělávání	68
Tabulka č. 9: Absolvované semináře	69
Tabulka č. 10: Jaké vzdělávání by SP uvítali	70
Tabulka č. 11: Práce s klienty sociální práce.....	73
Graf č. 1: Sociální práce s rodinou	65
Graf č. 2: Supervize v zařízení.....	71
Graf č. 3: PROD.....	75
Graf č. 4: Kompetence sociálních pracovníků.....	79

Seznam zkratek

DD	Dětský domov
DDŠ	Dětský domov se školou
DÚ	Diagnostický ústav
EVIX	Professional institute software, informační systém, určený pro výkon práce, správu a vedení povinné dokumentace zařízení ve smyslu § 2 odst. 1 písm. a-d zák. č. 109/2002 Sb.
IPOD	Individuální plán ochrany dítěte
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky
MŠMT	Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
MZ	Ministerstvo zdravotnictví
NRP	Náhradní rodinná péče
OSPOD	Orgán sociálně právní ochrany dětí
PPP	Psychologicko-pedagogická poradna
PROD	Plán rozvoje osobnosti dítěte
SAS	Sociálně aktivizační služba pro rodiny s dětmi
SP	Sociální pracovník
SVP	Středisko výchovné péče
VÚ	Výchovný ústav

Bibliografické údaje

Jméno a příjmení autorky: Ing. Kateřina Novotná

Studijní obor: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Postavení sociálního pracovníka v zařízeních ústavní výchovy

Počet stran bez příloh: 102

Celkový počet stran včetně příloh: 253

Počet titulů české literatury a pramenů: 39

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 13

Počet internetových odkazů: 12

Vedoucí práce: doc. PhDr. David Urban, Ph.D.

Rok dokončení práce: 2023

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

Jméno a příjmení studenta/-tky: Ing. Kateřina Novotná

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

Název práce: Postavení sociálního pracovníka v zařízeních ústavní výchovy

Vedoucí práce: David Urban

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 102

Počet stránek příloh: 150

Počet titulů v seznamu literatury: 52

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

Výběr tématu

Závažnost tématu

	1			
--	---	--	--	--

Oborová příslušnost tématu

	1			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	1			
--	---	--	--	--

Formální zpracování

Soutěž¹ ano?

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

	1			
--	---	--	--	--

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

	1			
--	---	--	--	--

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

	1			
--	---	--	--	--

Metody práce

Soutěž¹ ano?

Vhodnost a úroveň použitých metod

	1			
--	---	--	--	--

Využití výzkumných empirických metod

	1			
--	---	--	--	--

Využití praktických zkušeností

	1			
--	---	--	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Soutěž¹ ano?

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

	1			
--	---	--	--	--

Naplnění cílů práce

	1			
--	---	--	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

	1			
--	---	--	--	--

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

¹ Soutěž o nejlepší diplomovou práci. Zaškrtněte, pokud práci doporučujete na základě kvalit v dané oblasti hodnocení.

Návaznost kapitol a subkapitol

	1			
--	---	--	--	--

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost výsledků v praxi

	1			
--	---	--	--	--

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

	1			
--	---	--	--	--

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Co Vás na Vámi zjištěných informacích (rozhovorech) nejvíce překvapilo – jaká zjištění a proč?

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky; v případě doporučení do soutěže o nejlepší DP uveďte nadprůměrné charakteristiky práce v souladu s Vámi výše označeným kritériem formální úrovně, obsahové reprezentativnosti, metodologie a přínosnosti práce pro teorii či praxi):

Téma diplomové práce je zajímavé a aktuální, zapadá do studovaného programu. Struktura práce je logická, jednotlivé kapitoly na sebe navazují, čtenář není zahlcen nadbytečným textem. V teoretické části práce si autorka vytváří rámec pro vlastní výzkumné šetření. Pozitivně lze hodnotit i reflexi situace v zahraničí – Slovensko a Polsko.

Data v praktické části práce jsou prezentována přehlednou a čtivou formou. Studentka vedla rozhovory celkem s 12 komunikačními partnery, přepisy rozhovorů jsou uvedeny v příloze, přičemž rozsah přepsaného textu (cca. 140 stran textu) poukazuje na náročnost a rozsah práce s výzkumným vzorkem. Autorka dále pro práci s daty využila Atlas.ti, což je vhodný nástroj pro práci s kvalitativními daty, přičemž kladně lze ohodnotit i to, že se pro práci s tímto softwarem studentka rozhodla.

Kladně hodnotím aktivní přístup studentky při zpracování tématu práce.

Doporučení k obhajobě: doporučuji

Navrhovaná klasifikace: výborně

Datum, podpis: 2.5.2023



**Posudek oponenta diplomové práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studenta: **Ing. Kateřina Novotná**

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

Název práce: **Postavení sociálního pracovníka v zařízeních ústavní výchovy**

Oponent práce: PhDr. Hana Hejrná

Technické parametry práce:

Počet stran textu (bez příloh): 102

Počet stránek příloh: 150

Počet titulů v seznamu literatury: 52

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

Výběr tématu

Závažnost tématu

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

Oborová příléhavost tématu

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

Originalita tématu a jeho zpracování

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

Formální zpracování

Soutěž¹ ano?

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

Soutěž¹ ano?

Vhodnost a úroveň použitých metod

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

Využití výzkumných empirických metod

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

Využití praktických zkušeností

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

Obsahová kritéria a přínos práce

Soutěž¹ ano?

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

¹ Soutěž o nejlepší diplomovou práci. Zaškrtněte, pokud práci doporučujete na základě kvalit v dané oblasti hodnocení.

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:

Jaká opatření pro zlepšení výkonu sociální práce ve výchovných ústavech (na základě Vašich poznatků ze zpracování tématu DP) doporučujete, popř. vidíte jako přínosná?

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky; v případě doporučení do soutěže o nejlepší DP uveďte nadprůměrné charakteristiky práce v souladu s Vámi výše označeným kritériem formální úrovně, obsahové reprezentativnosti, metodologie a přínosnosti práce pro teorii či praxi):

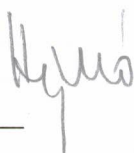
Autorka zvolila zajímavé téma, které spojuje dvě oblasti – školskou a sociální. Výchovné ústavy jsou tímto příkladem. Jde tedy o výkon sociální práce ve školském zařízení. I když jde formálně o banální spojení, v praxi jde o mnohdy spojení komplikované. Oceňuji výběr tématu jako vysoce zajímavý a pro praxi užitečný. DP má dvě hlavní části. Teoretickou a výzkumnou. V Úvodu se čtenář může blíže seznámit s nabízeným úhlem pohledu autorky na zpracovanou problematiku. V teoretické části, kromě samotného zpracování podmínek sociální práce ve výchovných ústavech, autorka nabízí i inspiraci ze sousedních zemí – Slovenska a Polska. Pro praktické využití je tak přínosná i teoretická část. V praktické části autorka naplňuje svůj výzkumný plán, představuje přípravu i realizaci výzkumného šetření. Vyrovnává se s reliabilitou i validitou své kvalitativní výzkumné strategie. Rozhovory s respondenty jsou řádně eticky ošetřeny, jsou v nadstandardním rozsahu (pro DP) a velice kvalitně zpracovány. V Diskusi autorka pokračuje v nastaveném kvalitním kurzu a zpracovává získaná data i teoretické podklady do komplexní odborné reflexe. Uvádí-li autorka v Úvodu ambice přispět ke zkvalitnění sociální práce ve výchovných ústavech, je možno tento cíl za teoreticky splněný. V této kapitole najdou vedoucí pracovníci srozumitelné podněty pro zkvalitnění práce s ohroženými mladistvými klienty. Je jen otázkou, jak dostat výsledky DP autorky do rukou odborníků, kteří v dané oblasti pracují a mají kompetence se podílet na tolik potřebné změně. K tomu vede i otázka do obhajoby. Po formální stránce je DP v pořádku. Použitá literatura je využita optimálně a v dostatečné míře. Je na zvážení autorky svou DP nebo alespoň některé její části publikovat a přispět k odborné diskusi touto cestou. DP doporučuji k obhajobě.

Doporučuji do soutěže o nejlepší diplomovou práci*

Doporučení k obhajobě: doporučuji

Navrhovaná klasifikace: výborně

Datum, podpis: 6.5.2023



* nehodící se škrtněte nebo vymažte