

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Oddělení praxe

## **Bakalářská práce**

# **PROFESNÍ ROZVOJ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ V OBLASTI SOCIÁLNÍCH SLUŽEB**

Vedoucí práce: Mgr. Magdalena Ehrlichová

Autorka práce: Ivana Škopková

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: Prezenční

Ročník: Třetí

**2013**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

15. března 2013

.....

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Magdaleně Ehrlichové za odborné metodické vedení práce, za vstřícnost, trpělivost, ochotu, cenné rady a za svůj věnovaný čas.

## **OBSAH:**

<b>ÚVOD .....</b>	<b>6</b>
<b>1 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK .....</b>	<b>8</b>
1.1 Vznik a vývoj profese sociálního pracovníka .....	8
1.2 Role sociálního pracovníka .....	9
1.3 Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách dané legislativou .....	12
1.3.1 Odborné předpoklady k výkonu profese sociálního pracovníka .....	13
1.3.2 Odborné předpoklady k výkonu pracovníka v sociálních službách .....	15
1.4 Odborné kompetence .....	15
1.5 Činnosti vykonávané sociálním pracovníkem a pracovníkem v sociálních službách.....	18
<b>2 VÝCHOZÍ ASPEKTY PROFESNÍHO ROZVOJE.....</b>	<b>20</b>
2.1 Osobnostní předpoklady .....	21
2.2 Příležitosti k učení a rozvoji v přípravě na profesi .....	22
2.2.1 Vzdělávání sociálních pracovníků na středních školách.....	23
2.2.2 Vzdělávání sociálních pracovníků v terciární sféře .....	23
<b>3 PROFESNÍ ROZVOJ SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA V PROSTŘEDÍ ORGANIZACE SOCIÁLNÍCH SLUŽEB.....</b>	<b>26</b>
3.1 Legislativa týkající se profesního rozvoje pracovníků .....	26
3.2 Zaškolování nových pracovníků.....	28
3.3 Plán profesního rozvoje .....	29
3.4 Zabezpečení dalšího vzdělávání pracovníků.....	30
3.5 Další aktivity podporující profesní rozvoj .....	32
3.5.1 Supervize .....	32
3.5.2 Koučink .....	35

3.5.3 Teambulding.....	36
3.5.4 Oboustranná komunikace mezi vedením a pracovníky .....	37
3.6 Organizační kultura jako podpora profesního vzdělávání .....	37
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>40</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>42</b>
<b>ABSTRAKT.....</b>	<b>47</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>48</b>

## ÚVOD

S rozvojem společnosti se zlepšuje pomoc a péče o znevýhodněné, slabé a nemocné jedince. Tato skutečnost s sebou současně přináší také požadavky na ty, kteří pomoc poskytují. Největší změnu přinesl v oblasti sociálních služeb rok 2007, kdy vstoupil v platnost nový zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Před nabytím účinnosti tohoto zákona byla oblast profesního rozvoje sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách řešena pouze v obecné rovině. Tento zákon nyní jasně vymezuje předpoklady pro výkon povolání těchto pracovníků. Dále tento zákon prostřednictvím Standardů kvality sociálních služeb říká, co všechno musí organizace poskytovat svým pracovníkům pro profesní rozvoj, aby mohla být uživatelům poskytnuta kvalitní služba. Tento zákon navíc ukládá povinnost dalšího vzdělávání. Na základě toho lze konstatovat, že profesní rozvoj pracovníků se stává celoživotním procesem.

Vzdělání v sociální oblasti přinese pracovníkům sice dostatek znalostí k výkonu profese. Sociální práce se ale neustále mění a vyvíjí, a proto žádný pracovník v dnešní době nevystačí po dobu své ekonomické aktivity pouze s tím, co se naučil v přípravě na povolání. Jestliže chce člověk obstát na trhu práce, v jeho vlastním zájmu by mělo být celoživotní vzdělávání a rozvoj.

Vedle vlastní iniciativy svého profesního rozvoje, je důležitá také podpora ze stran zaměstnavatelských organizací. V zájmu každé organizace je poskytovat podmínky pro další vzdělávání pracovníků a jejich rozvoj, včetně potřeb další odborné kvalifikace, s cílem mít v organizaci co nejkvalifikovanější a nejkvalitnější personál, který bude schopný naplnit co nejlépe potřeby uživatelů.

V předkládané bakalářské práci se proto zamýšlím nad požadavky, které jsou kladeny na sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách, dále nad možnostmi vzdělávání těchto pracovníků v rámci přípravy na profesi a v neposlední řadě také nad dalším vzděláváním a rozvojem pracovníků v prostředí organizace.

Cílem mé bakalářské práce je snaha shrnout všechny možnosti profesního rozvoje, které může organizace poskytnout svým pracovníkům.

Bakalářská práce je rozdělena do tří kapitol. V první kapitole se věnuji vzniku vývoji profese sociálního pracovníka, dále na základě legislativy vymezuji předpoklady

a činnosti sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. U sociálních pracovníků navíc ještě popisují odborné kompetence.

V druhé kapitole se zaměřuji nejprve na osobnostní předpoklady sociálních pracovníků a na možnosti vzdělávání pracovníků v době přípravy na profesi.

V poslední a pro mou práci stěžejní kapitole se zaměřuji na profesní rozvoj pracovníků v prostředí organizace, kde nejprve zmiňuji legislativu podporující profesní rozvoj. Na základě této legislativy v následných kapitolách uvádím povinnosti organizace poskytovat pracovníkům řádné zaškolení a vytvářet plány profesního rozvoje. V návaznosti na to uvádím, jaké další možnosti profesního rozvoje mohou být pracovníkům ze strany organizace poskytnuty. Jako např. supervizi, koučink, teambulding. Celou poslední kapitolu zastřešuje organizační kultura, která ovlivňuje vše, co se v organizaci děje.

Při psaní této bakalářské práce jsem vycházela především z platné legislativy a dále z dostupné odborné literatury. Např. z knihy Řízení lidských zdrojů; Supervize v pomáhajících profesích a z knihy Metody a řízení v sociální práci.

# 1 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK

## 1.1 Vznik a vývoj profese sociálního pracovníka

O sociální práci na v naší zemi můžeme hovořit již od středověku, kdy „sociální práci“ vykonávaly obce, církve, sousedé a rodiny. Jako profesionální aktivita se sociální práce začala formulovat až za první republiky. V tomto období došlo ke snížení sociálních rozdílů mezi lidmi a podařilo se vytvořit sociální politiku, která pokrývala všechny obyvatele. První školu pro sociální pracovníce založila Alice Masaryková. Původně to byla jednoletá nástavba po maturitě, později došlo ke změně na dvouletou vyšší školu sociální péče. Absolventky této školy však na počátku neměly téměř žádné uznání. Z toho důvodu si stanovily tři základní cíle: vytvořit sociální práci jako samostatnou profesi, usilovat o rozvoj školství pro sociální práci a snažit se o to, aby sociální práci vykonávali pouze odborníci.<sup>1</sup>

V letech 1945 - 1989 sociální práce ztratila svou významnost. V tomto období došlo k obrovským změnám v sociální politice i sociální práci. Sociální problémy byly v nově se formující socialistické společnosti chápány pouze jako dočasné, které zmizí, jakmile se odstraní třídní rozdíly. Neexistovalo vysokoškolské vzdělávání a sociální práce byla omezena jen na práci administrativní. To mělo za následek, že sociální pracovníci nebyli připraveni na problémy současné doby.<sup>2</sup>

Po roce 1989 se do popředí zájmu dostávají problémy, ať už ty, co byly v minulé době skryté nebo nové problémy vznikající v důsledku nových možností, které mohou lidé využívat. V sociální práci chyběli odborníci, kteří by lidem v těchto nově vzniklých problémech dokázali pomoci.<sup>3</sup> Přerušením kvalitního vzdělávání chyběl dostatek vzdělaných sociálních pracovníků.

V tomto období vznikají nové možnosti vzdělávání pro sociální pracovníky. Sociální pracovníci mohou studovat na středních školách, vyšších odborných

---

<sup>1</sup> Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. s. 123–124.

<sup>2</sup> Srov. Tamtéž, 140.

<sup>3</sup> Srov. Tamtéž, s. 151.



a vysokých školách, které sociálním pracovníkům umožní větší profesionalizaci v jejich oboru.<sup>4</sup>

Velké změny v sociální oblasti přináší později také zákon číslo 108/2006 Sb., o sociálních službách.

## 1.2 Role sociálního pracovníka

Abychom si lépe uvědomili, kdo je sociální pracovník, zaměřme se nejprve na to, co je sociální práce.

Mezinárodní definice přijatá federací sociálních pracovníků hovoří o sociální práci jako o profesi, která „podporuje změnu, řešení problémů v mezilidských vztazích a posílení osvobození lidí za účelem naplnění jejich osobního blaha. (...) Zasahuje tam, kde se lidé dostávají do kontaktu se svým prostředím. Pro sociální práci jsou klíčové principy lidských práv a princip společenské spravedlnosti“.<sup>5</sup> Jinak popisuje sociální práci Matoušek, ten se na ni dívá z jiného úhlu pohledu. Zamýšlí se především nad cílovými skupinami, kterým sociální práce může pomoci. Konkrétně uvádí, „že sociální práce je „společenskovední disciplína i oblast praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, zmírňování a řešení sociálních problémů (...). Sociální pracovníci pomáhají jednotlivcům, skupinám i komunitám dosáhnout způsobilosti k sociálnímu uplatnění nebo ji získat zpět. (...). U klientů, kteří se již uplatnit nemohou, podporuje sociální práce co nejdůstojnější způsob života“.<sup>6</sup>

Sociální práci lze označit za profesionální pomoc, zprostředkovanou sociálními pracovníky, která nastupuje v případech selhání obvyklých mechanismů, které lidé běžně používají při zvládání nejrůznějších problémových situací ve svém životě.

Abychom však mohli sociální práci označit za profesionální, je důležité, aby profesionál, tedy sociální pracovník, při své práci s klientem „věděl, co dělá“. To

---

<sup>4</sup> Srov. HANUŠ, P. Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný, *Časopis sociální práce/sociální práce* [online]. 2007, roč. 7, č. 1, s. 6. [cit 20. ledna 2013]. Dostupné na WWW: <[http://www.socialniprace.cz/soubory/1-2007\\_rolesocialnihopracovnika\\_120116134909.pdf](http://www.socialniprace.cz/soubory/1-2007_rolesocialnihopracovnika_120116134909.pdf)>.

<sup>5</sup> Sociální revue. Sociální práce a společenské otázky. *Internetový občasník* [online]. Hradec Králové 2005. © MMIV – MMV [cit 2. února 2013]. ISSN 1801-6790. Dostupné na WWW: <<http://socialnirevue.cz/item/definice-socialni-prace>>.

<sup>6</sup> MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. s. 11.

znamená, měl by mít určité vzdělání podložené patřičnými teoriemi.<sup>7</sup> To mu může zprostředkovat vzdělávání na vyšší odborné škole a vysoké škole.

Sociální pracovník je člověk, který je absolventem studijního oboru sociální práce na vysoké nebo vyšší odborné škole. To však pro výkon jeho profese nestačí. Sociální pracovník na sobě musí pracovat i nadále a to např. tím, že se bude snažit získat různé pracovní zkušenosti, informace, bude se snažit uplatňovat empatii, zásady asertivního chování, bude se snažit o navazování asertivního vztahu s klienty,<sup>8</sup> protože právě tyto úkony mu napomohou, aby ve své profesi dozrál a stal se dobrým a kvalitním sociálním pracovníkem

Profese sociálního pracovníka je značně náročná. Povinností sociálního pracovníka je pomáhat zlepšovat sociální vztahy v původním prostředí, vést klienty ke správným životním postojům, zlepšovat jejich chování ve společnosti a celkově usilovat o pomoc lidem ve svobodné demokratické společnosti. Z tohoto důvodu můžeme sociálního pracovníka chápat jako člověka, který vystupuje mezi klienty a společností jako prostředník, který se snaží zlepšit jejich sociální fungování. Snaží se o propojení jejich potřeb a požadavků prostředí a také o propojení odborníků v rámci multidisciplinárních týmů, aby péče o klienta byla komplexní.<sup>9</sup> Proto je důležité, aby byl sociálním pracovníkem člověk osobnostně vyrovnaný, odborně vzdělaný v oboru sociální práce, nebo v jiném humanitním oboru. Člověk, který dokáže navázat s klienty profesionální vztah a využívat své profesní kompetence, na základě kterých dokáže svým klientům pomoci při řešení problémů jejich každodenního života.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Srov. ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat: Učebnice metod sociální práce*. s. 9.

<sup>8</sup> Srov. KREDÁTUS, P. Široká veřejnost stále vnímá sociálních pracovníků jako úředníků. *Časopis sociální práce/sociální práce* [online]. 2007, roč. 7, č. 1, s. 12. [cit 20. ledna 2013]. Dostupné na WWW: <[http://www.socialniprace.cz/soubory/1-2007\\_rolesocialnihopracovnika\\_120116134909.pdf](http://www.socialniprace.cz/soubory/1-2007_rolesocialnihopracovnika_120116134909.pdf)>.

<sup>9</sup> Srov. HANUŠ, P. Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný, *Časopis sociální práce/sociální práce* [online]. 2007, roč. 7, č. 1, s. 5. [cit 20. ledna 2013]. Dostupné na WWW: <[http://www.socialniprace.cz/soubory/1-2007\\_rolesocialnihopracovnika\\_120116134909.pdf](http://www.socialniprace.cz/soubory/1-2007_rolesocialnihopracovnika_120116134909.pdf)>.

<sup>10</sup> Srov. KREDÁTUS, P. Široká veřejnost stále vnímá sociálních pracovníků jako úředníků. *Časopis sociální práce/sociální práce* [online]. 2007, roč. 7, č. 1, s. 12. [cit 20. ledna 2013]. Dostupné na WWW: <[http://www.socialniprace.cz/soubory/1-2007\\_rolesocialnihopracovnika\\_120116134909.pdf](http://www.socialniprace.cz/soubory/1-2007_rolesocialnihopracovnika_120116134909.pdf)>.

V souvislosti s výkonem profese rozlišuje Musil na základě třech pojetí sociální práce tři role sociálních pracovníků, které sociální pracovník při své práci zastává:

- **Role administrátora**

V roli administrátora vykonává sociální pracovník především administrativní činnosti, při nichž se řídí převážně stanovenými postupy a legislativou.

- **Role filantropa**

V roli filantropa se sociální pracovník orientuje podle svých vlastních, vnitřních motivů. Není pro něj bezpodmínečně nutná odborná kvalifikace, protože jeho práce vychází především z jeho vnitřního předurčení pro výkon povolání sociálního pracovníka. V této roli pracovník využívá především empatii, vztah a altruismus.

- **Role profesionála**

Roli profesionála zastává pracovník, který je odborně kvalifikován a kterého lze označit za specialistu. Pracuje s jednotlivými klienty samostatně a přesně tak, jak vyžaduje konkrétní situace jednotlivých klientů. Nahlíží na problémy odborně a komunikuje s odborníky z jiných oborů.<sup>11</sup>

Podrobnější přehled jednotlivých rolí, uvádím v následující tabulce:<sup>12</sup>

Pojetí sociální práce	<i>administrativní</i>	<i>filantropické</i>	<i>profesionální</i>
<b>Ideál role</b>	Úředník (administrativní práce, řízení legislativní formou, kterou mu ukládá zákon)	Člověk	Specialista (kombinuje různé teorie a metody soc. práce, za účelem toho, aby klientovi byly poskytnuty služby v celém rozsahu)
<b>Úkol sociálního pracovníka</b>	Daným způsobem vyřizovat žádosti, volit z daných variant opatření. Dělá jen to, co mu určuje zákon.	Poskytnout potřebnému to, co právě potřebuje, zejména vztah.	Koncipovat, realizovat a vyhodnocovat dlouhodobě pojatou intervenci

<sup>11</sup> Srov. MUSIL, L. Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu sociální práce, *Časopis sociální práce/sociálna práca* [online]. 2008, roč. 8, č. 2, s. 66, s. 68. [cit 10. února 2013]. Dostupné na WWW: <<http://www.socialniprace.cz/soubory/2008-2-130102145614.pdf>>.

<sup>12</sup> Srov. Tamtéž, s. 67.

<b><i>Předmět působení sociálního pracovníka</i></b>	Sociální agenda	Potřeby	Situace
<b><i>Autonomní oblast sociálního pracovníka</i></b>	Ve výkladu norem a v poskytování poradenství nad rámec agendy podle vlastního úsudku	V empatickém poznávání potřeb a prožívání vztahu s klientem	V plném rozsahu úkolu
<b><i>Kvalifikační předpoklady</i></b>	SŠ, někdy VOŠ, loajalita, zvládnání agendy, daných procedur obtížného kontaktu	Vůle využít jakoukoliv kvalifikaci při realizaci altruistických hodnot, altruismus, schopnost navázat vztah	VOŠ, lépe VŠ v oboru sociální práce, respekt, schopnosti posoudit životní situaci klienta, koncipovat a realizovat přiměřenou intervenci
<b><i>Další vzdělávání</i></b>	V zákonem předepsaném obsahu	Kultivace dílčích psychosociálních dovedností	Odborná specializace a samostudium
<b><i>Způsob spolupráce s jinými pomáhajícími obory</i></b>	Poskytování informací a stanovisek subjektům, které jsou učeny zákonem	Manažer koordinuje spontánní spolupráci lidí v organizaci s klientem a jeho blízkými	Zprostředkování služeb pracovníků a jejich koordinace při práci s klientem

Výše uvedená tabulka uvádí tři různá pojetí role sociálního pracovníka. V praxi se s takto vyhraněnými typy sociálních pracovníků setkáme jen velmi zřídka. Jedná se totiž o ideální role. V praxi se tyto tři role většinou prolínají.

### **1.3 Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách dané legislativou**

Existují legislativou dvě vymezené pozice sociálního pracovníka a to sociální pracovník jako takový a pracovník v sociálních službách. Předpoklady pro výkon povolání těchto pracovníků definuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který nabyl účinnosti 1. ledna 2007. Tento zákon vymezuje jako obecné, tak i odborné předpoklady. K obecným předpokladům pro obě pozice patří způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní a odborná způsobilost. Způsobilost k právním úkonům vzniká v plném rozsahu zletilostí, tj. dovršením 18 let věku. Bezúhonný je ten, kdo nebyl pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin ani za trestný čin spáchaný z nedbalosti

v souvislosti s vykonáváním činnosti při poskytování sociálních služeb. Zdravotní způsobilost se dokládá potvrzením od lékaře.<sup>13</sup>

### **1.3.1 Odborné předpoklady k výkonu profese sociálního pracovníka**

Sociální pracovník je člověk, který se z velké části podílí, a v mnohých případech dokonce sám rozhoduje o změnách v životě svých klientů. Vedle působení na samotné klienty jeho rozhodnutí ovlivňuje také efektivitu sociálního systému. Proto je velice důležité, aby jeho práce byla vysoce profesionální.<sup>14</sup> Proto musí být výkon jeho povolání podmíněn jednak jeho osobnostními předpoklady, ale také předpoklady vzdělanostními. „Odbornost v pomáhající profesi souvisí s vírou klienta, že poradce zná odpovědi na řadu otázek, které klienta trápí, a má také informace, jak dané problémy zvládat; zkrátka, že klientovi pomůže dosáhnout toho, aby žil méně strastiplně a efektivněji“.<sup>15</sup>

Za odborně způsobilého k výkonu povolání sociálního pracovníka se považuje dle zákona č. 108/2006 Sb., ten kdo:

- získal vyšší odborné vzdělání absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle jiného zvláštního právního předpisu (školský zákon) nebo v oborech, které jsou zaměřené na sociální práci, sociální pedagogiku, speciální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitativní a sociální činnost
- vystudoval vysokou školu v bakalářském nebo magisterském programu, která byla zaměřena na sociální práci, sociální politiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo sociální pedagogiku, akreditovanou podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.
- jestliže sociální pracovník dodělal vysokou školu v jiném oboru než v sociálním oboru, je povinen absolvovat akreditované vzdělávací kurzy v oblastech, které jsou zaměřeny na sociální práci a sociální pedagogiku,

---

<sup>13</sup> Srov. KRÁLOVÁ, J.; RÁŽOVÁ, E. *Sociální služby a příspěvek na péči*. s. 133, s. 137.

<sup>14</sup> Srov. SOKOL, R.; TREFILOVÁ, V. *Sociální pracovník v rezidenčních zařízeních sociálních služeb*. s. 178.

<sup>15</sup> MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. s. 95.

sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitativní činnost a sociální činnost, sociální politiku, sociální pedagogiku nebo speciální pedagogiku. Tyto kurzy musí být splněny v rozsahu min. 200 hodin a pracovník musí absolvovat praxi při výkonu sociálního pracovníka po dobu nejméně 5 let.<sup>16</sup>

Vysokoškolské vzdělání nebo vzdělání na vyšší odborné škole není požadováno u těch, kteří ukončili střední školu s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním nejpozději 31. prosince 1998. I přesto ale musí projít akreditovanými vzdělávacími kurzy, které se zaměřují na sociální problematiku, stejně jako pracovníci, kteří nemají vysokoškolské vzdělání v sociální oblasti v celkovém rozsahu min. 200 hodin. K tomu ještě musejí absolvovat praxi sociálního pracovníka v délce nejméně 10 let.<sup>17</sup>

Odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka musí mít také sociální pracovník a zdravotně sociální pracovník, který vykonává poskytování sociálních služeb ve zdravotnických zařízeních ústavní péče. Získá ji dle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních.<sup>18</sup>

Zákon o sociálních službách také navíc ukládá povinnost doplnit si kvalifikační předpoklady těm sociálním pracovníkům, kteří vykonávali profesi sociálního pracovníka ještě před nabytím účinnosti zákona o sociálních službách. Pracovník, který ke dni 1. ledna 2007 vykonával činnosti sociálního pracovníka a nespĺňuje odborné předpoklady tzn., nemá střední vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním, si jej musí doplnit nejpozději do 7 let od nabytí účinnosti tohoto zákona. Pokud však pracovník dosáhl středního vzdělání, období na doplnění kvalifikace se prodlužuje na dobu 10 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Osoby, které splňují požadovanou kvalifikaci, ale dosáhly věku 50 let a k nabytí účinnosti tohoto zákona vykonávaly povolání sociálního pracovníka, si žádnou kvalifikaci doplňovat nemusí.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2007.

<sup>17</sup> Srov. Tamtéž.

<sup>18</sup> Srov. Tamtéž.

<sup>19</sup> Srov. Tamtéž.

### ***1.3.2 Odborné předpoklady k výkonu pracovníka v sociálních službách***

Odbornou způsobilostí pro pracovníky vykonávající přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb je základní nebo střední vzdělání s podmínkou absolvování akreditovaného kurzu. U fyzických osob, které získaly způsobilost k výkonu zdravotnického povolání v oboru ošetřovatel dle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních, není absolvování akreditovaného kurzu vyžadováno. Obsah a minimální rozsah kurzů je stanoven prováděcím právním předpisem, je jím vyhláška č. 505/2006 Sb., k provedení zákona o sociálních službách. Pracovník musí tento kurz absolvovat nejpozději do 18 měsíců ode dne nástupu do zaměstnání. Pokud pracovník tento kurz neabsolvuje, musí vykonávat svoji činnost pod dohledem odborně způsobilého pracovníka v sociálních službách. Zaměstnanec, který ke dni nabytí účinnosti zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách vykonával činnost pracovníka v sociálních službách a vztahuje se na něho povinnost absolvovat tento kvalifikační kurz, tak musí učinit do 2 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.<sup>20</sup>

#### ***Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách***

Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se skládá ze dvou částí – obecné a zvláštní. Rozsah kurzu je stanoven na minimálně 150 výukových hodin, přičemž zvláštní část kurzu musí činit minimálně 80 výukových hodin. Počet výukových hodin zvláštní části kurzu se vždy stanovuje s přihlédnutím k odbornému zaměření účastníků kurzu, jejich pracovnímu zařazení a druhu sociální služby, kterou pracovníci poskytují.<sup>21</sup>

## **1.4 Odborné kompetence**

Pojem „kompetence“ pochází z latinského výrazu *competens*, který lze přeložit jako vhodný, příznačný, náležitý.<sup>22</sup> V sociální práci tento pojem zahrnuje nejen to, co sociální pracovník dělá, ale především také to, co ke své práci potřebuje. Sociální

---

<sup>20</sup> Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2007.

<sup>21</sup> Srov. Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2007., ve znění platném k 1. 1. 2007., ve znění platném k 1. 1. 2007.

<sup>22</sup> Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. s. 41.

pracovník musí mít pro výkon své profese určité vzdělanostní požadavky. Musí být vybaven určitými znalostmi a dovednostmi, podle kterých bude moci při výkonu své profese jednat. Havrdová v tomto ohledu uvádí, že „*kompetentní sociální pracovník je v našem pojetí ten, kdo je vybaven pravomocí vykonávat sociální práci jednak jako absolvent odborného vzdělání, jednak jako člen sociální organizace a kdo je schopen ve svém povolání jednat v souladu s uznávanou profesní rolí*“.<sup>23</sup> Konkrétně se jedná o schopnost sociálního pracovníka umět vše, co se naučil během svého odborného studia přenášet do své aktuálně vykonávané práce a tím plnit všechny závazky a cíle sociální práce. Navíc chování pracovníka by mělo být vždy v souladu se zachováním hodnot, odborným vzděláním a etickým kodexem.<sup>24</sup>

Mezi odborné dovednosti sociálních pracovníků lze zařadit:

### **Rozvoj komunikačních dovedností při práci s klienty**

Komunikaci a komunikačním schopnostem se v sociálních interakcích připisuje velký význam. Komunikační dovednosti jsou základním stavebním kamenem sociální práce. „*Tyto dovednosti samy o sobě neposkytují klientovi pomoc, jsou však základním prostředkem pro to, aby pracovník mohl navázat vztah s klientem (nebo jeho okolím) a začít s řešením problému*“.<sup>25</sup> Matoušek ve své publikaci uvádí čtyři základní dovednosti, které lze do komunikačních dovedností zahrnout: Fyzickou přítomnost, naslouchání, empatii a analýzu klientových prožitků.<sup>26</sup>

Komunikační dovednosti jsou pro práci sociálního pracovníka stěžejní, a proto je nezbytné tyto dovednosti neustále rozvíjet.<sup>27</sup>

### **Rozvoj schopností pro porozumění situaci a potřebám klientů**

V rámci této kompetence by měl sociální pracovník usilovat o porozumění životní situaci klienta a jeho potřebám a následně se snažit o navázání vzájemné spolupráce s klientem popřípadě rodinou, skupinou a komunitou. Proces vzájemné spolupráce by měl vést ke stanovení problémů klienta a k odhalení nejrůznějších faktorů, které ho

---

<sup>23</sup> HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. s. 42.

<sup>24</sup> Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. s. 41.

<sup>25</sup> MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. s. 53.

<sup>26</sup> Srov. Tamtéž, s. 53.

<sup>27</sup> Srov. KAHÁNKOVÁ, J. a kol. *Průvodce odborným a praktickým vzděláváním v sociální práci pro studující*. s. 60.



ovlivňují. V průběhu procesu je důležitá motivace klienta ze strany sociálního pracovníka. Ten by měl klienta povzbuzovat k řešení jeho obtížných životních situací a k hledání zdrojů, které může klient využívat.<sup>28</sup>

### **Rozvoj dovedností pro vytvoření plánu spolupráce**

Dovednost vytvářet plány spolupráce patří k základním dovednostem sociálního pracovníka. Sociální pracovník dělá prognózu vývoje případu. Srovnává všechny klady a zápory klientova případu, popřípadě stanoví korektivní zásahy. Následně stanovuje další plán spolupráce. Tento plán by měl vést k dohodě o dalším společném postupu. Měl by obsahovat zvolené pracovní metody, které by měly vést k úspěšnému vyřešení klientova problému.<sup>29</sup>

### **Rozvoj profesionálních dovedností v průběhu a při ukončení spolupráce**

Práce s klientem je zpravidla dlouhodobý proces, při kterém by mělo dojít prostřednictvím nejrůznějších aktivit ke změně životní situace klienta. Ukončení vztahu s klientem může být proto v mnohých situacích značně obtížné jak pro klienta, tak i samotného pracovníka. Proto je důležité, aby se sociální pracovník zaměřil i na tuto oblast.<sup>30</sup>

### **Rozvoj dovedností v oblasti sebeřízení**

Práce v pomáhajících profesích je značně náročná a emočně vyčerpávající. Proto je velice důležité, aby sociální pracovník uplatňoval zásady psychohygieny a využíval všechny možné příležitosti k „dobíjení“ pozitivní energie. Pomůže mu to předejít vzniku syndromu vyhoření. Spolu s tím by se měl snažit uplatňovat i určitou vnitřní disciplínu, která je základem pro sociální práci a která může zvyšovat efektivitu práce.<sup>31</sup>

### **Rozvoj citlivosti pro etické aspekty a dilemata praxe**

Sociální pracovník by měl umět řešit různé etické otázky a dilemata v sociální práci. Měl by vždy jednat podle profesních hodnot a etických zásad. Sociálním pracovníkům k etickému jednání napomáhá etický kodex.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> Srov. Tamtéž s. 62.

<sup>29</sup> Srov. KAHÁNKOVÁ, J. a kol. *Průvodce odborným a praktickým vzděláváním v sociální práci pro studující*. s. 63.

<sup>30</sup> Srov. Tamtéž s. 65.

<sup>31</sup> Srov. Tamtéž s. 66.

<sup>32</sup> Srov. Tamtéž s. 68.

Havrdová ještě uvádí kompetenci přispívat k práci organizace a kompetenci odborně růst.<sup>33</sup>

### **Přispívat k práci organizace**

Tato kompetence vyžaduje od sociálních pracovníků dodržovat všechna pravidla v organizaci a na základě toho odvádět dobrou a kvalitní práci, která bude vždy v souladu s právy klientů a etikou sociální práce. Sociální pracovníci by měli spolupracovat se svými kolegy a spolupracovníky a snažit se o spolupráci v týmu, která bude přínosem a podporou pro chod a zlepšování práce v organizaci.<sup>34</sup>

### **Odborně růst**

Tuto kompetenci považují ve své bakalářské práci za stěžejní. O osobní i profesní růst by měl usilovat každý sociální pracovník, neboť právě odborný růst umožní sociálnímu pracovníkovi dostat patřičných kvalit ve své profesi. Tato kompetence zahrnuje především schopnost celoživotního učení a vzdělávání, rozhodnost, otevřenost, angažovanost v oboru, vlastní zájem se dále vzdělávat, řídit svůj odborný i osobní růst, schopnost zorganizovat si práci a dosahovat stanovených pracovních úkolů v uloženém časovém limitu.<sup>35</sup>

Pro sociální pracovníky to konkrétně znamená sledovat vývoj legislativy; prohlubovat a vyměňovat si zkušenosti mezi kolegy a v rámci vzdělávacích akcí; reflektovat osobní stresy a emočně se vyladřovat; identifikovat stereotypy a snažit se je překonávat, sdílet se spolupracovníky profesionální nejistoty, využívat supervizi a snažit se předcházet syndromu vyhoření.<sup>36</sup>

## **1.5 Činnosti vykonávané sociálním pracovníkem a pracovníkem v sociálních službách**

Sociální pracovník vykonává dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách „sociální šetření, sociální agendy (řešení hmotné nouze či sociálně právních problémů v zařízeních sociálních služeb), sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou

---

<sup>33</sup> Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. s. 87–110.

<sup>34</sup> Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. s. 87–97.

<sup>35</sup> Srov. Tamtéž, s. 97–110.

<sup>36</sup> Srov. Tamtéž.

*a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitaci“.<sup>37</sup>*

Vedle sociálních pracovníků vykonávají odbornou činnost také pracovníci v sociálních službách. Dle zákona č. 108/2006 Sb., se jedná o pracovníky, kteří:

- vykonávají přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb. Jejich náplň práce spočívá v nácvičku jednoduchých denních činností jako např. pomáhání při osobní hygieně a oblékání, při manipulaci s přístroji, pomůckami, prádlem, udržování čistoty, podpoře soběstačnosti, posilování životní aktivizace, vytváření základních sociálních a společenských kontaktů a uspokojování psychosociálních potřeb
- vykonávají základní výchovnou nepedagogickou činnost, která spočívá v prohlubování a upevňování základních hygienických a společenských návyků až po jejich fixaci, dále se podílí na rozvíjení pracovních návyků, manuální zručnosti, pracovních aktivit za účelem rozvoje osobnosti člověka
- vykonávají pečovatelskou činnost, která spočívá ve vykonávání prací spojených s přímým stykem s osobami s fyzickými a psychickými obtížemi, zejména se jedná o komplexní péči o jejich domácnost, zajišťování sociální pomoci a depistáží, dále jde o pomáhání s vytvářením sociálních a společenských kontaktů.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2007.

<sup>38</sup> Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2007.

## 2 VÝCHOZÍ ASPEKTY PROFESNÍHO ROZVOJE

Profesní rozvoj je rozvojem jak člověka, tak i pracovníka, přičemž součástí je vždy osobnost člověka s jeho rysy. Rozdíl lze spatřit v tom, že rozvoj člověka jako takového probíhá celý život, přičemž vůbec nezáleží, kde a kdy se uskutečňuje. Naproti tomu rozvoj pracovníka probíhá v konkrétní organizaci, kde jsou jednotlivé aktivity vykonávané pracovníky, podporované zaměstnavatelskou organizací.<sup>39</sup>

At' už se však jedná o rozvoj člověka nebo pracovníka, vždy je třeba kultivovat odbornost i lidskost. Papež Benedikt XVI. ve své encyklice píše, že „*Odborná kompetence je první a základní předpoklad, ale sama o sobě nestačí. Jedná se totiž o lidské bytosti, které vždy potřebují něco víc, nežli pouze technicky správně provedenou péči. Potřebují lidskost. Potřebují pozorné srdce*“.<sup>40</sup> V sociální práci tedy nestačí zabývat se pouze tím, co je právě potřebné. Pracovníci v sociálních službách musejí věnovat svým uživatelům také pozornost, která by měla vycházet především z jejich srdce.<sup>41</sup>

Obecně lze lidskost označit za něco, co udává charakteristika, jedinečnost a individualita sociálního pracovníka, která se následně promítá do vztahu s klienty. Sociální pracovník ji pak zpravidla používá jako svůj hlavní nástroj při práci s klienty.<sup>42</sup>

V rámci této kapitoly bych se chtěla pokusit nastínit strukturu profesního rozvoje, která může vycházet jednak z osobnosti člověka, jednak z příležitosti k učení a rozvoji v přípravě na profesi a také z příležitosti při výkonu profese. V této kapitole se však zaměřím pouze na osobnost člověka a na možnosti vzdělávání v přípravě na profesi. Profesním rozvojem v prostředí organizace se bude zabývat třetí kapitola.

---

<sup>39</sup> Srov. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. s 254.

<sup>40</sup> BENEDIKT XVI. *Deus charitas est*. s. 47.

<sup>41</sup> Srov. BENEDIKT XVI. *Deus charitas est*. s. 47.

<sup>42</sup> Srov. KŘIŠŤAN, A.; BEDNÁŘ, M. *Vzdělávání sociálních pracovníků v České republice* [online]. Prešov, 2012, [cit 22. února 2013].

Dostupné na WWW: < <http://publib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/balogova4/.../Kristan.pd...>>.

## 2.1 Osobnostní předpoklady

Kromě výše uvedených obecných předpokladů jsou pro výkon sociální práce nutné a velice významné také osobnostní předpoklady. Při práci s klientem sehrává důležitou roli i samotná osobnost pomáhajícího. Osobnost zde chápeme jako „*osobité spojení duševních a tělesných vlastností, které se utváří v průběhu individuálního vývoje a projevuje se ve společenských vztazích*“.<sup>43</sup> Je tomu tak právě proto, že samotná osobnost pomáhajícího vstupuje do procesu s klientem jako nástroj, který sociální pracovník každodenně používá při své práci. Díky tomu pak osobnost pomáhajícího ovlivňuje kvalitu práce s klientem.<sup>44</sup> Lze hovořit o určitém umění, s nímž sociální pracovníci vstupují do vztahu s klienty a uplatňují při něm svoji vlastní osobnost tím, že jsou schopni kombinovat svá nadání, zkušenosti, osobní hodnoty, intuitivní tvořivost a v neposlední řadě také určité prosociální vlastnosti např. empatii, vřelost, opravdovost. Jestliže pracovník neprojeví o klienta opravdový zájem a nebude ho respektovat, pak se tento vztah stane problematickým, nebude klienta motivovat, a stane se nefunkčním.<sup>45</sup> V tomto případě je důležité, aby měl sociální pracovník o sobě samém určitou představu, které může dosáhnout pomocí introspekce. Protože jediné tak může sociální pracovník vstoupit do vztahu s klientem a být skutečně opravdový. „*Být autentický vzhledem k druhému předpokládá být autentický k sobě samému*“.<sup>46</sup>

Vzhledem k osobnostním předpokladům považuji za nezbytné zmínit také vlastní resp. vnitřní motivaci pracovníků.

Pracovníci, kteří jsou vnitřně motivováni, svou práci vykonávají především proto, že chtějí a protože jim to přináší určité vnitřní uspokojení. Takto motivovaní jedinci mají větší zájem o svou práci, projevují větší nadšení ze své práce, jsou sebejistější, tvořivější, vytrvalejší. Jsou pro práci více nasazení. Tím se pak zvyšuje i jejich výkonnost. Kromě toho jsou také více nakloněni osobnímu a profesnímu rozvoji, aby se jejich práce stala ještě lepší a uspokojila jak samotné klienty, tak i je samotné. Vnitřní

---

<sup>43</sup> MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. s. 129.

<sup>44</sup> Srov. GÉRINGOVÁ, J. *Pomáhající profese: Tvořivé zacházení s odvrácenou stranou*. s. 25.

<sup>45</sup> Srov. ŘEZNIČEK, I. *Metody sociální práce: Podklady ke stážím studentů a ke kasuistickým seminářům*. s. 23–24.

<sup>46</sup> VYMĚTAL, J.; REZKOVÁ, V. *Rogersovský přístup k dospělým a dětem*. s. 100.

motivaci lze tedy označit za jakési vnitřní hnací síly, díky kterým mohou pracovníci snáze dosáhnout svých stanovených cílů ve své profesi.<sup>47</sup>

## 2.2 Příležitosti k učení a rozvoji v přípravě na profesi

Toto období je charakteristické především vzděláváním všeobecným i odborným, které spočívá v osvojování si různých vzdělávacích obsahů. Nejprve probíhá vzdělávání všeobecné, které umožňuje člověku získat základní a všeobecné znalosti a dovednosti, které mu pomáhají žít ve společnosti. Jedná se o proces učení, prostřednictvím kterého se z člověka stává sociální bytost, která je schopná plnit své sociální role. Tento proces může probíhat jak přirozeně, tak i záměrně skrze výchovu a vzdělávání.<sup>48</sup> Výchovu lze definovat jako: „*specificky lidskou aktivitu, jejíž podstata spočívá v navozování a řízení záměrných změn a procesů osobnosti*“.<sup>49</sup> Jedná se o specifický druh socializace, při kterém dochází k záměrnému ovlivňování vývoje lidské osobnosti. Tím se také odlišuje od všech ostatních vlivů, které mohou na jedince působit a ovlivňovat ho.<sup>50</sup> Učení je zase charakteristické především aktivní činností člověka, která spočívá v kvantitativním a kvalitativním nárůstu osvojených poznatků, přenosu těchto poznatků, popřípadě ke změně hodnot, postojů a zájmů.<sup>51</sup>

Na všeobecné vzdělávání navazuje odborné vzdělávání, v rámci kterého probíhá proces přípravy na povolání. Během tohoto vzdělávání si člověk osvojuje vědomosti, dovednosti, schopnosti a postoje, které využije při výkonu své profese. Zaměřuje se především na zaměstnání.<sup>52</sup>

---

<sup>47</sup> Srov. GRAHAM, J.; MOORHOUSE, A. *Jak získat psychickou odolnost: Strategie vítězů, které změni váš pracovní výkon.* s. 145–147.

<sup>48</sup> Srov. MUŽÍK, J. *Řízení vzdělávacího procesu: Andragogická didaktika.* s. 32.

<sup>49</sup> VALIŠOVÁ, H.; KASÍKOVÁ, A. *Pedagogika pro učitele.* s. 55.

<sup>50</sup> Srov. VALIŠOVÁ, H.; KASÍKOVÁ, A. *Pedagogika pro učitele.* s. 55.

<sup>51</sup> Srov. MUŽÍK, J. *Řízení vzdělávacího procesu, Andragogická didaktika.* s. 25.

<sup>52</sup> Srov. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky.* s. 255–256.

### **2.2.1 *Vzdělávání sociálních pracovníků na středních školách***

V České republice stanovuje požadavky na kvalifikaci sociálních pracovníků v sociálních službách zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který vyžaduje, aby sociální pracovníci byli na výkon své profese náležitě připraveni.

Vzdělávání na středních školách rozvíjí vědomosti, dovednosti, schopnosti, postoje a hodnoty získané v základním vzdělávání, které je důležité pro osobní rozvoj jedince. Poskytuje žákům širší všeobecné vzdělání nebo odborné vzdělání a upevňuje jejich hodnotovou orientaci. Vytváří předpoklady pro samostatné získávání informací celoživotního učení, pokračování v navazujícím vzdělávání a přípravu pro výkon povolání nebo pracovní činnosti.<sup>53</sup>

Střední vzdělání navazuje na povinnou školní docházku. V každém kraji nalezneme střední školy, které připravují své absolventy k práci v sociálních službách. Vzdělávání na všech středních školách probíhá podle školních vzdělávacích programů. Délka studia na středních školách je čtyři roky a studium je zakončeno státní maturitní zkouškou.<sup>54</sup>

Vzdělávání na středních školách je dostačující jen pro pozice pracovníků v sociálních službách. Ti, kteří chtějí pracovat jako sociální pracovníci, musí dále absolvovat vyšší odbornou nebo vysokou školu.<sup>55</sup>

### **2.2.2 *Vzdělávání sociálních pracovníků v terciární sféře***

Pro pozici sociálního pracovníka je předepsána vysoká škola nebo vyšší odborná škola. V první části této kapitoly představím základní informace o terciárním školství a v závěru kapitoly představím Asociaci vzdělavatelů v sociální práci jako profesní sdružení, které zpracovalo minimální standardy pro vzdělávání v oboru sociální práce.

#### ***Vzdělávání na vyšších odborných školách***

Vyšší odborné vzdělávání rozvíjí a prohlubuje znalosti a dovednosti studentů získaných na střední škole. Vyšší odborná škola poskytuje všeobecné a odborné

---

<sup>53</sup> Srov. Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění platném k 1. 1. 2005.

<sup>54</sup> Srov. Tamtéž.

<sup>55</sup> Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2007.

vzdělání a praktickou přípravu pro výkon náročných činností. Úspěšným ukončením příslušného akreditovaného vzdělávacího programu se dosáhne stupně vyššího odborného vzdělávání. Délka studia na vyšší odborné škole v denní formě je tři roky včetně odborné praxe. Studium je ukončeno absolutoriem a označení absolventa je „diplomovaný specialista“ (DiS.), které se uvádí za jménem.<sup>56</sup>

Vyšší odborné školy mohou být dle zřizovatele veřejné, soukromé nebo církevní. Vzdělávací programy v příslušném oboru vzdělání na vyšší odborné škole podléhají akreditaci, kterou uděluje ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na základě žádosti. Pokud ministerstvo akreditaci neudělí, nelze přijímat uchazeče o studium, konat výuku, zkoušky ani přiznávat akademické tituly. Je-li program akreditován, zapíše se pro příslušnou odbornou školu do školského rejstříku a škola může přijímat své uchazeče ke vzdělávání, konat výuku, zkoušky a přiznávat označení absolventa vyšší odborné školy.<sup>57</sup>

### ***Vzdělávání na vysokých školách***

Vysoké školy rovněž podléhají akreditacím, které uděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Rovněž zde platí stejně jako u vyšších odborných škol, že pokud není studijní program akreditovaný, není možné přijímat uchazeče o studium, konat výuku, zkoušky ani přiznávat akademické tituly. Akreditace se uděluje na základě posouzení žádosti, která musí obsahovat název vysoké školy, studijní program, dále název, typ a formu studia, charakteristiku studijních předmětů, pravidla a podmínky pro vytváření studijních plánů, dobu studia, podmínky, které student musí v průběhu studia splnit, obsah státních zkoušek, udělovaný akademický titul. Také musí být do určité doby doloženy doklady o personálním, finančním, materiálním, technickém a informačním zabezpečení studijního programu. Také by měl být doložen předpokládaný počet přijímaných uchazečů. Pokud vysoká škola tyto záruky neposkytuje a studijní program neodpovídá požadavkům ze strany zákona nebo není dostatečně zajištěn po stránce personální, přístrojové materiálně technické, akreditace

---

<sup>56</sup> Srov. Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění platném k 1. 1. 2005.

<sup>57</sup> Srov. Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění platném k 1. 1. 2005.



mu udělena není. Akreditace se povoluje nanejvýš po dobu deseti let. Její platnost je možné kdykoliv prodloužit. Zrušením daného studijního programu akreditace zaniká.<sup>58</sup>

Studium na vysoké škole může probíhat formou prezenční, distanční nebo kombinovanou v bakalářském nebo magisterském programu. Bakalářský program trvá nejméně tři roky, nejdéle však čtyři roky. Po ukončení studijního programu získá student titul bakalář („Bc.“). Na bakalářský program navazuje program magisterský a jeho doba trvání je nejméně jeden rok a nejvýše tři roky. Některé magisterské programy však na bakalářské studijní programy navazovat nemusejí. Po dokončení magisterského studia získá student titul „magistr“ („Mgr.“).<sup>59</sup>

Řada vyšších odborných škol a vysokých škol, které nabízejí studium v oboru sociální práce, jsou členem Asociace vzdělavatelů v sociální práci. Asociace vzdělavatelů je profesní sdružení, které sdružuje vysoké a vyšší odborné školy, které nabízejí sociálním pracovníkům odborné vzdělání na území České republiky. Cílem Asociace vzdělavatelů v sociální práci je především zkvalitňovat vzdělání v oboru sociální práce tím, že připravila minimální standardy pro vzdělavatele v terciární sféře. Asociace zohledňuje budoucí povahu výkonu sociální práce, snaží se jít ruku v ruce s vývojem sociální práce a na základě toho vyvolávat změny ve výuce. Vedle výuky teoretických předmětů se tato asociace přiklání také k výuce profesionálních dovedností, ve kterých se studenti mají zdokonalit při výkonu odborných praxí.<sup>60</sup>

Důležité je, aby součástí vzdělávání pracovníků bylo předávání teoretických poznatků i získávání praktických dovedností. Proto je důležitou součástí výuky povinná praxe, která musí činit podle pevně stanovených požadavků ASVSP minimálně 25 % podílu výuky.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> Srov. Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění platném k 1. 7. 1998.

<sup>59</sup> Srov. Tamtéž.

<sup>60</sup> Srov. NAVRÁTIL, P.; ŠIŠLÁKOVÁ, M. (eds.) *Praktické vzdělávání v sociální práci: Edice pro praxi a supervizi v sociální práci*. s. 11–13.

<sup>61</sup> Srov. Tamtéž.

### **3 PROFESNÍ ROZVOJ SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA V PROSTŘEDÍ ORGANIZACE SOCIÁLNÍCH SLUŽEB**

Profesní rozvoj, který vychází z osobnosti člověka a z přípravy na profesi, se dále realizuje při výkonu profese, respektive v zaměstnavatelské organizaci.

Organizace v sociálních službách je organizace, která poskytuje sociální služby klientům v nepříznivých životních situacích. Příčin vedoucích ke vzniku nepříznivých životních situací existuje celá řada např. věk, zdravotní postižení, nepříznivý zdravotní stav, špatné životní návyky, sociálně znevýhodňující prostředí. Smyslem těchto poskytovaných služeb je zlepšit životní situaci klienta, popřípadě navodit příznivou změnu.

Organizace v sociálních službách, je vázána legislativními normami, které se týkají profesního rozvoje sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách.

#### **3.1 Legislativa týkající se profesního rozvoje pracovníků**

Obecně je vzdělávání zaměstnanců ukotveno v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, v ustanovení § 230 odst. dva který říká, že: „*Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby*“.<sup>62</sup> Dále zákoník práce odkazuje na povinnost zaměstnavatele nového zaměstnance zaškolit nebo zaučit, na prohlubování a zvyšování kvalifikace a dále také zmiňuje odbornou praxi absolventů škol.<sup>63</sup>

Na základě výše zmíněného lze poukázat na to, že povinnost průběžně si zvyšovat a prohlubovat kvalifikaci platila pro sociální pracovníky v obecné rovině ještě před vznikem zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

---

<sup>62</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění platném k 1. 1. 2007.

<sup>63</sup> Srov. Tamtéž.

Vedle této normy vycházejí požadavky na profesní rozvoj sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách také ze zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Zde jsou vedle požadavků na vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách definovány také požadavky na další vzdělávání. Zaměstnavatel má povinnost zabezpečit sociálním pracovníkům a pracovníkům v sociálních službách další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si mohou obnovovat, upevňovat a doplňovat kvalifikaci.<sup>64</sup>

Pod tímto vzděláváním si lze představit všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému. Rozvíjí znalosti, dovednosti, postoje a návyky, které jsou vyžadovány pro výkon daného povolání. Jeho podstata spočívá ve vytváření a udržování optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní (reálná pracovní způsobilost jedince) a kvalifikací objektivní (nároky na výkon konkrétní profese), tedy stálé přizpůsobování kvalifikace pracovníků kvalifikatelnosti práce.<sup>65</sup>

Další vzdělávání může být uskutečňováno formou specializačního vzdělávání, které zajišťují vysoké školy a vyšší odborné školy, které navazují na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka. Nebo se pracovník účastní akreditovaných kurzů, odborných stáží v zařízeních sociálních služeb nebo školicích akcí.<sup>66</sup> Toto vzdělávání lze charakterizovat jako vzdělávání zaměřující se na jednotlivé pracovníky, konkrétně na formování jejich pracovních schopností a osobnosti tak, aby vykonávali svou práci efektivně a byli schopni přizpůsobit se novým pracovním úkolům.<sup>67</sup>

Vedle těchto uvedených zákonů se otázce profesního rozvoje věnují také Standardy kvality sociálních služeb, které ve svém personálním standardu s ohledem na profesní rozvoj ukládají poskytovatelům povinnost zaškolovat nové pracovníky, vytvářet plány profesního rozvoje jednotlivých pracovníků a zajišťovat pro pracovníky v přímé péči podporu nezávislého odborníka.

---

<sup>64</sup> Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2007.

<sup>65</sup> Srov. PALÁN, Z.; LANGER, T. *Základy andragogiky*. s. 96.

<sup>66</sup> Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

<sup>67</sup> Srov. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. s. 257.

### 3.2 Zaškolování nových pracovníků

Organizace má povinnost nové pracovníky zaškolovat. Cílem zaškolování je především snaha pomoci novému pracovníkovi adaptovat se v novém prostředí a pomoci mu se zapracováním, aby dotyčný lépe obstál ve všech nárocích kladených pracovní pozicí. Zaškolování umožňuje novým pracovníkům lépe se seznámit s prostředím, uživateli, spolupracovníky, principy a hodnotami poskytovatele a také se základními dokumenty v organizaci.<sup>68</sup> Vedle snadnějšího zapracování může zaškolování odhalit také spoustu nedostatků mezi požadavky pracovních míst a znalostmi a dovednostmi pracovníků. V sociální práci totiž neexistuje téměř žádná možnost vyzkoušet si něco tzv. nanečisto. Pracovník ihned po přijetí vstupuje do kontaktu s uživateli a poskytuje služby, které přímo závisí na pracovnících - respektive na jejich znalostech, dovednostech a vzdělání. Z tohoto důvodu je nezbytné, aby byl na proces zaškolování kladen patřičný důraz.<sup>69</sup>

Průběh zaškolování stanovují poskytovatelé, kteří pro zaškolování nových pracovníků stanoví pevná pravidla. Tato pravidla se zapisují do tzv. manuálů, podle kterých se zaškolování realizuje. Zahrnují: časové období zaškolování; činnosti a témata, se kterými má být pracovník seznámen, odpovědnou osobu za realizaci zaškolování, termíny průběžného a celkového hodnocení po ukončení zaškolování.<sup>70</sup>

Jednou z forem zaškolování, kterou může organizace využívat je Mentoring. Mentoring je způsob práce, při které dochází k soustavné podpoře a poskytování rad pracovníkům ze stran speciálně vybraných a školených jedinců. Konkrétně se jedná o vztah mezi mentorem (ten, co vede) a menteem (ten, kdo přijímá). Mentor připravuje pracovníky na lepší výkon v rámci profese nebo na další postup v kariéře. Lze ho považovat za poměrně direktivní nástroj, pomocí kterého dochází ke zvyšování schopností a dovedností pracovníků přímo při výkonu práce.<sup>71</sup> Mentoring nabízí individuální vedení od zkušenějších pracovníků, které doplňuje individuální vzdělávání a výcvik. Konkrétně mentoři poskytují tuto pomoc: „*nabízejí podnětné nápady,*

---

<sup>68</sup> Srov. Standardy kvality sociálních služeb, Výkladový sborník pro poskytovatele, [online]. [cit 28. ledna 2013]. Dostupné na WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4\\_vykladovy\\_sbornik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf)>. s. 137–138.

<sup>69</sup> Srov. Tamtéž, s. 135.

<sup>70</sup> Srov. Tamtéž, s. 137–138.

<sup>71</sup> Srov. ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. s. 469.

*pomáhají zvyšovat sebevědomí, snaží se podněcovat profesionální chování, konfrontují negativní postoje a chování, učí příkladem, umožňují růst výkonů, vysvětlují fungování organizace, v kritických situacích stojí na straně svých pracovníků, nabízejí odborné rady a pomoc, podněcují k dosažení stanovených cílů, pomáhají v kariéře“.<sup>72</sup>*

Spolu s tímto je nutné zdůraznit, že mentoring má pozitivní vliv nejen na vzdělávající se pracovníky, ale také na samotného mentora a organizaci jako celek. Pracovníci tímto způsobem mohou získat nové zkušenosti a mentor může být zase naopak obohacen o náměty a postřehy jednotlivých pracovníků.<sup>73</sup>

### **3.3 Plán profesního rozvoje**

Poskytovatelé mají povinnost vytvářet pro své zaměstnance konkrétní plány rozvoje. Tyto plány mají poskytovatelé povinnost vytvářet na jeden kalendářní rok. Z pravidla se vytvářejí ke konci kalendářního roku, jež předchází plánovacímu období. Sestavují se na základě zjišťování vzdělávacích potřeb pracovníků.<sup>74</sup> Vzdělávací potřeba je jakákoli forma vzdělávací aktivity, po jejímž absolvování lze u pracovníka očekávat zlepšení odbornosti, způsobilosti, výkonu nebo schopností.

Vzdělávací potřeby vycházejí:

- Ze sebereflexe a hodnocení zaměstnance, v jaké oblasti ho bude potřeba vzdělávat.
- Z potřeb organizace. V tomto ohledu jde např. o různá povinná školení na nové technologie a postupy, školení z důvodu změny cílové skupiny apod.<sup>75</sup>

Na základě zjištěných potřeb je vypracováván vzdělávací plán organizace. Ten navíc zohledňuje motivaci pracovníků, finanční možnosti organizace, trendy v sociální

---

<sup>72</sup> Centrum pro komunitní práci, Mentoring jako nástroj osobního rozvoje [online]. [cit 15 února 2013]. Dostupné na WWW: <[http://www.cpkp.cz/mentoring/co\\_je\\_mentoring.html](http://www.cpkp.cz/mentoring/co_je_mentoring.html)>.

<sup>73</sup> Srov. Centrum pro komunitní práci, Mentoring jako nástroj osobního rozvoje [online]. [cit 15 února 2013]. Dostupné na WWW: <[http://www.cpkp.cz/mentoring/co\\_je\\_mentoring.html](http://www.cpkp.cz/mentoring/co_je_mentoring.html)>.

<sup>74</sup> Srov. Standardy kvality sociálních služeb, Výkladový sborník pro poskytovatele, [online]. [cit 28. ledna 2013]. Dostupné na WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4\\_vykladovy\\_sbornik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf)>. s 144 až 145.

<sup>75</sup> Srov. Tamtéž, s. 145.

oblasti, hodnocení pracovníků a všechny další důležité aspekty týkající se profesního rozvoje. Obsahem vzdělávacího plánu jsou vybrané cílové skupiny pracovníků spolu s určením prioritních skupin, témata vzdělávacích aktivit a časový harmonogram, ve kterém bude vzdělávání probíhat.<sup>76</sup>

### **3.4 Zabezpečení dalšího vzdělávání pracovníků**

Odborný rozvoj pracovníků se uskutečňuje zpravidla v akreditovaných vzdělávacích institucích, které splňují zákonem definované podmínky pro poskytování příslušných vzdělávacích programů. O udělení vzdělávacích programů rozhoduje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) na základě podané žádosti. Ministerstvo žádost posoudí, a pokud splňuje všechny požadavky, udělí jí akreditaci na dobu 4 let. Činnost akreditovaných vzdělávacích zařízení, které uskutečňují akreditované vzdělávací programy je ze strany MPSV kontrolována. Pokud je zjištěno, že zařízení nedodrжуje podmínky vzdělávacího programu, za nichž mu byla akreditace udělena, může mu být akreditace odejmuta. Všechna akreditovaná vzdělávací zařízení musejí vést evidenci vydaných osvědčení. Nabídku vzdělávacích programů a institucí, kterým byla akreditace udělena a dobu, na kterou byla akreditace udělena, lze zjistit na internetových stránkách MPSV, která je každoročně aktualizována.<sup>77</sup>

V současné době je nabídka akreditovaných vzdělávacích kurzů velice široká. V souvislosti s takto širokou nabídkou akreditovaných vzdělávacích kurzů, mnozí odborníci poukazují na to, že ne vždy musejí být akreditované vzdělávací programy pro pracovníky přínosné. V současné době velmi výrazně vzrostla nabídka různých agentur vzdělávání, jejichž úroveň akreditovaného vzdělávání není příliš vysoká.<sup>78</sup> Některé aktivity tak nemají pro pracovníky téměř žádný přínos, a proto je nezbytné, aby

---

<sup>76</sup> Srov. Standardy kvality sociálních služeb, Výkladový sborník pro poskytovatele, [online]. [cit 28. ledna 2013]. Dostupné na WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4\\_vykladovy\\_sbornik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf)>. s. 145.

<sup>77</sup> Srov. Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2007.

<sup>78</sup> Srov. BEDNÁŘ, M. Kvalita v sociálních službách – Rozvoj kvality v sociálních službách je náročný a dlouhodobý proces, Časopis sociální práce/sociální práca [online]. 2009, roč. 9, č. 4, s. 62. [cit 28. února 2013]. Dostupné na WWW: <<http://www.socialniprace.cz/soubory/2009-4-130102150006.pdf>>.

poskytovatelé vytvářeli pro své zaměstnance vzdělávací plány a pečlivě vybírali vzdělávací instituce, programy a v neposlední řadě také kvalitní vzdělavatele.

Dále lze pracovníky vzdělávat pomocí odborných stáží v zařízeních sociálních služeb. Odbornou stáž nelze absolvovat u poskytovatele sociálních služeb, se kterým je stážista v pracovně právním vztahu. Potvrzení o absolvování vydává účastníkům poskytovatel, u kterého byla stáž vykonávána. Do 24 hodinového povinného dalšího vzdělávání lze započítat maximálně 8 hodin odborných stáží.<sup>79</sup>

Co se týče vzdělávání v rámci školicích akcí, ty jsou přímo realizovány zaměstnavateli školených pracovníků. Školící akce je zpravidla krátkodobá, trvá maximálně 4 hodiny. Většinou se jedná o instruktáž nebo odborný výstup, který je doplněn diskusní částí. Témata školicích akcí musejí přímo souviset se sociálními službami, které dotyční poskytují. Potvrzení o absolvování vydává účastníkům realizátor školení. Do 24 hodinového povinného dalšího vzdělávání lze započítat maximálně 8 hodin školicích akcí.<sup>80</sup>

Poskytovatelé by se měli snažit vybírat pouze kvalitní a efektivní formy vzdělání, které pracovníkům umožní využít získané znalosti a dovednosti v praxi. Kvalitu a efektivnost jednotlivých vzdělávacích akcí zjistí poskytovatelé vyhodnocením vzdělávání. Účastní se ho všichni pracovníci, kteří vzdělávání absolvovali. Většinou je prováděno písemnou formou ihned po skončení vzdělávání a následně znovu po určitém časovém odstupu. Krátký časový odstup pomůže pracovníkovi uvědomit si, co se od vzdělávací akce změnilo. Zda došlo v návaznosti na vzdělávací aktivitu ke zlepšení kvality jeho práce. V tomto ohledu je za jednu z nejefektivnějších forem vzdělávání, vedle ostatních forem vzdělávání, považována stáž na pracovišti.<sup>81</sup>

---

<sup>79</sup> Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPSV, © 2011, 2009. [cit 16. února 2013] Dostupné na WWW: <[http://mpsv.cz/files/clanky/8109/Povinne\\_dalsi\\_vzdelavani.pdf](http://mpsv.cz/files/clanky/8109/Povinne_dalsi_vzdelavani.pdf)>.

<sup>80</sup> Srov. Tamtéž.

<sup>81</sup> Srov. Standardy kvality sociálních služeb, Výkladový sborník pro poskytovatele, [online]. [cit 20. ledna 2013]. Dostupné na WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4\\_vykladovy\\_sbornik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf)>. s. 147.

### 3.5 Další aktivity podporující profesní rozvoj

Kromě akreditovaného vzdělávání, pomocí kterého si pracovník může doplňovat a prohlubovat kvalifikaci, může organizace poskytovat svým pracovníkům ještě další možnosti profesního a osobního rozvoje.

Standard č. 9 hovoří o tom, že pracovníkům, kteří jsou při výkonu profese v přímém kontaktu s uživateli, poskytuje organizace podporu nezávislého odborníka. Tento odborník musí uzavřít s poskytovatelem smlouvu a v rámci ní dodržovat všechny podmínky, které z ní vyplývají. Konkrétně se jedná o člověka, který:

- není s objednavatelem v žádném úzkém, přátelském ani příbuzenském vztahu
- má požadované znalosti, schopnosti a dovednosti a je schopen poskytnout požadovanou podporu
- má požadovanou kvalifikaci, kterou může dokázat patřičným dokladem.<sup>82</sup>

Výkladový sborník uvádí, že za takovou formu podpory lze považovat skupinovou, týmovou nebo individuální rozvojovou supervizi, dále případové práce, konzultace a seminář k ověření kvality.<sup>83</sup>

Já se v této kapitole zaměřím jednak na supervizi a také na koučink. O tom sice sborník nehovoří, ale předpokládám, že ho lze za podpůrnou aktivitu pracovníka považovat. Dále budu ještě hovořit o aktivitách podporujících činnost týmů – tedy o teambuldingu a komunikaci v organizaci.

#### 3.5.1 Supervize

Supervizi lze definovat jako „čistou mezilidskou interakci, jejímž obecným cílem je, aby se jedna osoba, supervizor, setkávala s druhou osobou, supervidovaným, ve snaze zlepšit schopnosti supervidovaného účinně pomáhat lidem“.<sup>84</sup> Matoušek definuje supervizi jako „celoživotní formu učení zaměřenou na rozvoj profesionálních dovedností a kompetencí supervidovaných, při níž je kladen důraz na aktivaci jejich

---

<sup>82</sup> Srov. Standardy kvality sociálních služeb, Výkladový sborník pro poskytovatele, [online]. [cit 20. ledna 2013]. Dostupné na WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4\\_vykladovy\\_sbornik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf)>. s. s. 152.

<sup>83</sup> Srov. Tamtéž, s. 152.

<sup>84</sup> HAWKINS, P.; SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. s. 59.



vlastního potenciálu v bezpečném a tvořivém prostředí“.<sup>85</sup> Baštecká supervizi popisuje jako „činnost, při které prostřednictvím záměrného pozorování a cílených otázek uvažujeme nad kvalitou péče o klienta a zvyšujeme pracovníkovu schopnost reflexe (uvědomovaného vnímání) vlastní práce a sebereflexe“.<sup>86</sup>

Cílem supervize v organizaci pro jednotlivé pracovníky je:

- poskytovat pravidelně prostor k reflexi vlastní práce
- rozvíjet pochopení a dovednosti pro svou práci
- získat informace a jiný pohled na vlastní práci
- dostat zpětnou vazbu ohledně obsahu i procesu vlastní práce
- získat podporu a ocenění jako pracovník i jako osoba
- získat jistotu, že nebudu muset nést sám zbytečnou zátěž nesnází, problémů a projekcí
- mít prostor vyjádřit osobní nespokojenost, ztrátu zájmu, přenosu a protipřenosu, který má práce mohla vyvolat
- lépe plánovat a využívat vlastní osobní a profesionální zdroje
- naučit se být spíš proaktivní nežli retroaktivní
- zajistit kvalitní práci<sup>87</sup>

Mezi hlavní funkce supervize se řadí vzdělávací, podpůrná a řídicí funkce.

**Vzdělávací funkce** supervize se zaměřuje především na rozvoj schopností, dovedností a porozumění supervidovaných pracovníků s klienty. Supervizor se v rámci této funkce snaží svého supervidovaného pracovníka naučit, jak správně pracovat s klientem. **Podpůrná funkce** supervize má napomáhat pracovníkům zvládat těžkosti a náročnosti jejich profese. Snaží se předcházet syndromu vyhoření. **Řídicí funkce** má především funkci kontroly kvality. Supervizor v tomto případě přebírá určitou odpovědnost za správné vykonávání práce supervidovaných, za spokojenost klientů a za soulad práce s etickými normami.<sup>88</sup> V rámci uplatňování supervize může být pracováno s jednotlivcem, skupinou či celým týmem.

---

<sup>85</sup> MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. s. 349.

<sup>86</sup> BAŠTECKÁ, B.; GOLDMANN, P. *Základy klinické psychologie*. s. 368.

<sup>87</sup> Srov. HAVRDOVÁ Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. s. 34.

<sup>88</sup> Srov. HAWKINS, P.; SHOHET, R.. *Supervize v pomáhajících profesích*. s. 60.

V individuální supervizi jde o přímý kontakt mezi supervizorem a supervidovaným. Supervizor v rámci tohoto vztahu pracuje individuálně pouze s jedním pracovníkem. Podstatou této supervize je reflektovat profesionální fungování na pracovišti a podpořit profesionální rozvoj jednotlivých pracovníků. Důležitou roli v tomto typu supervize sehrává vytvoření vzájemného vztahu důvěry, bezpečné atmosféry a otevřenosti.<sup>89</sup>

Dále může organizace využívat supervizi skupinovou. Pracovníci ve skupině hovoří o své práci, o svých pocitech, vztazích, které prožívají při své práci a o svých problémech. Hlavním cílem této supervize je individuální rozvoj pracovníka v rámci skupiny.<sup>90</sup>

K upřednostnění skupinové supervize může dojít z několika důvodů: První z nich může být spojen s ekonomickým využitím času, financí a odbornosti. Druhou výhodou skupinové supervize je to, že na rozdíl od supervize individuální dodává skupina podpůrnou atmosféru. Pracovníci se tak mohou podělit o své úzkosti a zjistit, že ostatní čelí podobným problémům. Třetí výhodou je, že při skupinové supervizi těží supervidovaní z reflexí, zpětné vazby a příspěvků svých kolegů stejně jako skupinového supervizora. Potenciálně tak v tomto uspořádání méně dominuje supervizor, čímž se omezuje nebezpečí závislosti na supervizorovi. Čtvrtou výhodou je to, že skupina dává supervizorovi možnost přezkoušet si vlastní emoční či intuitivní reakce na předkládaný materiál tím, že sleduje, zda členové skupiny reagovali stejně. Pátou výhodou je, že skupina může nabídnout širší škálu životních zkušeností, a tak je větší pravděpodobnost, že se někdo ze skupiny dokáže vcítit jak do supervidovaného, tak do klienta. Skupina nabízí větší empatickou škálu nejen co do pohlaví, rasy a věku, ale také typů osobnosti. Šestou výhodou je, že ve skupině je větší možnost pro využití činnostních technik.<sup>91</sup>

Supervize probíhající ve skupinách může mít i své nevýhody. Je zde menší pravděpodobnost, že skupinová supervize bude odrážet dynamiku individuální práce se supervidovaným stejně zřetelně jako supervize individuální. Skupinová dynamika může být prospěšná, jestliže si ji skupina začne uvědomovat a využije ji jako doplněk rostoucího sebeuvědomování supervidovaných prostřednictvím jejich role

---

<sup>89</sup> Srov. MATOUŠEK O., a kol. *Metody a řízení sociální práce*. s. 354.

<sup>90</sup> Srov. MATOUŠEK O., a kol. *Metody a řízení sociální práce*. s. 354.

<sup>91</sup> Srov. HAWKINS P.; SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. s. 131–132.

ve skupinovém procesu. Skupinový proces však může být i rozkladný a podkopávat proces supervize, pokud např. ve skupině vládne duch soupeření. Dynamika supervizí skupiny se může stát i jejím velkým problémem. Poslední nevýhodou skupinové supervize je zřejmá skutečnost, že je na supervizi každého člena méně času.<sup>92</sup>

Vedle osobního a profesního rozvoje jednotlivých pracovníků je nezbytné věnovat jistou pozornost i pracovním týmům. Pracovníci v rámci pracovních týmů taktéž přistupují k jednotlivým uživatelům, kterým má být poskytnuta služba. Proto je zapotřebí, aby tyto týmy byly funkční a mohly poskytovat uživatelům kvalitní služby. K tomu může napomoci týmová supervize.

Týmová supervize se zaměřuje na činnost týmu jako celku, jeho efektivitu a práci celé organizace. Od skupinové supervize se liší tím, že není uměle vytvořená za účelem supervize. Jedná se o skupinu reálnou, kterou spojuje společný pracovní život. Týmová supervize zahrnuje všechny členy pracovního týmu bez ohledu na jejich pracovní zařazení, potřeby, zdroje a odpovědnost.<sup>93</sup> Výhodou týmové supervize je, že může rozvíjet jednak samotné jedince i celou organizaci.

### 3.5.2 *Koučink*

Koučink lze považovat za obdobnou formu podpory jako supervizi. Je určen taktéž jednotlivcům, skupinám i týmům. Jedná se o metodu vzdělávání na pracovišti, která se zaměřuje na rozvoj pracovníků.<sup>94</sup> Pomáhá pracovníkům rozvíjet schopnosti a dovednosti, které souvisejí s jejich aktuálně vykonávanou prací. Je postaven na kvalitním dialogu mezi koučem a koučujícím, který směřuje k naplnění stanovených cílů. Koučovanému se tímto správně vedeným dialogem otevírají nové pohledy na řešení problémů, což následně vede k utváření nových způsobů myšlení a jednání.<sup>95</sup>

Hlavním cílem koučování je zlepšení výkonu koučovaného pracovníka. Kouč se snaží přivést koučovaného k tomu, aby si uvědomil, jaká je realita, jaké má možnosti

---

<sup>92</sup> Srov. Tamtéž, s. 133–134.

<sup>93</sup> Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. s. 355.

<sup>94</sup> Srov. Slovník pojmů MBA [online]. © 2010, [cit 1. března 2013].

Dostupné na WWW: <<http://www.studiummba.cz/slovník-pojmu/koucing>>.

<sup>95</sup> Srov. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. s. 467–468.

řešení, jaká jsou rizika a přínosy daných variant řešení apod. Snaží se ho přijmout k přijetí vlastní odpovědnost za svá rozhodnutí. V koučinku jde o to, aby koučovaný zrealizoval svá rozhodnutí a zvolil taková řešení, která pro něho budou vhodná. Koučování by nemělo nutit k něčemu, co dotyčný sám nechce a co mu nejde. Mělo by být postaveno na principu, že druhý člověk má schopnosti k tomu, aby danou věc zvládl sám.<sup>96</sup>

Cílem je osamostatňování koučovaného, aby si byl koučovaný schopen poradit sám a uměl reagovat na situace, které mohou nastat. Lze ho označit za jakýsi prakticky orientovaný trénink, který řeší konkrétní problémy a připravuje na věci, které mají nastat.<sup>97</sup>

Výhodou koučinku je, že umožňuje individuální přístup, obousměrnou komunikaci, spolupráci, partnerství a rozvoj potenciálu pracovníků.<sup>98</sup>

### **3.5.3 Teambulding**

Je také jednou z aktivit, která může přispět k rozvoji kompetencí a dovedností pracovníků, které jsou klíčové pro účinnou týmovou spolupráci. Aby byl tým v organizaci kvalitní a efektivní, je důležité, aby se pracovníci navzájem podporovali a podněcovali k efektivní spolupráci a vytvořili tak skutečně výkonný a jednotný organismus.<sup>99</sup> K tomu může napomoci právě teambulding. Teambulding může probíhat různými způsoby. Jeho cílem je napomoci skupině lidí pracovat efektivněji, mít lepší kvalitu práce, mít radost z práce a cítit se dobře. Teambulding usiluje o rozvoj týmové spolupráce, zvládání náročných situací, efektivní práci a komunikaci spolu s uvědoměním si fungování skupiny a vědomím plánováním změn, tak aby se zlepšila efektivita týmu.<sup>100</sup> Dochází k němu za pomoci vhodně zvolených teambuldingových aktivit, při jejichž výběru je vždy nutné, vyjasnit si, co má být výsledkem akce. Tyto aktivity přispívají k uvědomění si určitých rezerv týmového fungování a následně

---

<sup>96</sup> Srov. Daňková, M. *Koučování: Kdy jak a proč*. s. 9–11.

<sup>97</sup> Srov. Daňková, M. *Koučování: Kdy jak a proč*. s. 12–13.

<sup>98</sup> Srov. Slovník pojmů MBA [online]. © 2010, [cit 1. března 2013]. Dostupné na WWW: <<http://www.studiummba.cz/slovník-pojmu/koucing>>.

<sup>99</sup> Srov. ZAHŘÁDKOVÁ, E. *Teambulding: cesta k efektivní spolupráci*. s. 20.

<sup>100</sup> Srov. Tamtéž, s. 21.

k dalšímu rozvoji. Po skončení je vždy potřeba poskytnout zpětnou vazbu, která napomůže zrekapitulovat to, co se událo. Tím se ukážou všechny rezervy i silné stránky týmu.<sup>101</sup> Na kterých pak může organizace dále pracovat.

#### **3.5.4 Oboustranná komunikace mezi vedením a pracovníky**

Pracovní tým, který zajišťuje služby v organizaci, by měl být živou, dynamickou skupinou, ve které se uplatňuje velká míra sociální interakce. Měla by v něm fungovat efektivní komunikace a také určitá míra spolupráce.

Organizace pro komunikaci s pracovními týmy využívají především pracovní porady. Pracovní porady by měly být poskytovány dostatečně často a v pravidelných intervalech. Vedoucí by se při poskytování pracovních porad měli vždy zamyslet nad velikostí pracovního týmu, aby byla porada efektivní.<sup>102</sup>

Pracovní porady slouží k tomu, aby se pracovníci mohli seznamovat s problémy a fakty, které se týkají nejen jejich vlastního pracoviště, ale i celé organizace. V některých případech se mohou týkat i jiných oblastí zájmů. Pracovníci si při nich mohou vyměňovat vlastní zkušenosti, prezentovat vlastní názory a vyjadřovat se k vlastním problémům. Poskytují velké množství informací, zvyšují sounáležitost s organizací a kolektivem a také ponechávají určitý prostor k vyjádření vlastní iniciativy pracovníků.<sup>103</sup>

### **3.6 Organizační kultura jako podpora profesního vzdělávání**

Pro všechno dění v organizaci je důležitá také organizační kultura. Organizační kultura sehrává, co se týče fungování organizace, velice důležitou roli, protože tvoří základ všech ostatních dějů v organizaci. Určuje, co a jak se bude v dané organizaci dělat.<sup>104</sup>

Lze ji definovat jako: „*Soubor společně sdílených představ, které si členové osvojili ve snaze přizpůsobit se prostředí a vnitřně se stmelit. Osvědčil se natolik, že se mu učí*

---

<sup>101</sup> Srov. Wikipedia. Teambulding. *Otevřená encyklopedie* [online]. © 2013, [cit 10. března 2013]. Dostupné na WWW: <<http://www.wikipedia.org/wiki/Teambulding>>.

<sup>102</sup> Srov. KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách*. s. 151.

<sup>103</sup> Srov. Tamtéž, s. 151.

<sup>104</sup> Srov. HAWKINS P.; SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. s. 165.

nový pracovníci, jakožto správnému chápání organizačních skutečností, správnému způsobu přemýšlení o těchto faktech a žádoucím vztahům vůči těmto faktům“.<sup>105</sup> Jedná se o základní hodnoty, normy, přesvědčení, postoje a domněnky, které vytvořila určitá skupina lidí a které se osvědčily jako žádoucí. Pracovníci tato pravidla považují za všeobecně platná, jsou ochotni se s nimi ztotožnit a jednat podle nich.<sup>106</sup> Většinou tato pravidla formulují vedoucí organizace, kteří přicházejí do organizace s jasnou vizí, jak by měla organizace vypadat a fungovat. Jestliže se pracovníci s těmito uvedenými prvky kultury ztotožní, lze hovořit o silné organizační kultuře. Ovšem mohou nastat také situace, kdy normy ze stran pracovníků respektovány nejsou. Takovou kulturu lze označit jako slabou. Pro profesní rozvoj v organizaci je žádoucí silná organizační kultura, která dokáže regulovat chování pracovníků bez jakýchkoliv příkazů a nařízení a která má také mimořádnou schopnost ovlivňovat všechny důležité jevy a procesy v organizaci.<sup>107</sup>

Vedle silné organizační kultury je důležité vytvářet v organizaci také kulturu učící se organizace. Učící se organizaci lze definovat jako organizaci, „... kde lidé soustavně rozvíjí svoji schopnost tvořit skutečně požadované výsledky, kde jsou živeny nové expanzivní způsoby myšlení, kde se otvírají brány kolektivním aspiracím a kde se lidé průběžně učí, jak se společně učit“.<sup>108</sup> Jedná se o učení probíhající v organizaci, které se týká toho, jakým způsobem se pracovníci v organizaci učí. Zaměřuje se na kolektivní učení, kde hlavní iniciativa k učení vychází ze stran jednotlivých pracovníků, kteří se chovají takovým způsobem, který vede k učení. Organizace napomáhá tomuto učení pouze vytvořením vhodných podmínek.<sup>109</sup>

Učící se organizace spíše podporuje pracovníky ve schopnosti učit se, než aby učila konkrétním znalostem a dovednostem. V učící se organizaci jde spíše o aktivitu každého konkrétního pracovníka, která vychází z jeho nitra. Jsou-li totiž pracovníci

---

<sup>105</sup> BĚLOHLÁVEK, F. *Organizační chování*. s. 108.

<sup>106</sup> Srov. BEDRNOVÁ, E.; NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie v řízení firmy*. s. 16.

<sup>107</sup> Srov. BĚLOHLÁVEK, F. *Organizační chování*. s. 109.

<sup>108</sup> CEJTHAMR, V.; DĚDINA, J. *Management a organizační chování*. s. 238.

<sup>109</sup> Srov. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. s. 447.

v organizaci ochotni se učit, pak teprve může být učení se konkrétním znalostem a dovednostem efektivní.<sup>110</sup>

Učící se organizace se vyznačuje následujícími charakteristickými rysy:

- „Podporuje lidi na všech úrovních, aby se pravidelně a přesně ze své práce učili.
- Má systémy k získávání a učení se informací a k jejich předávání tam, kde jsou zapotřebí.
- Své učení hodnotí.
- Je schopna se průběžně měnit“.<sup>111</sup>

Takto nastavená kultura přispívá k rozvoji organizačních schopností a je v souladu se základními principy řízení lidských zdrojů, především s tím, že je potřeba investovat do lidských zdrojů, za účelem vytvoření intelektuálního kapitálu, který organizace potřebuje. Znalosti a dovednosti, které pracovníci mají, jsou produktem vzdělávání a odborného vzdělávání - spolu s odborným vzděláváním ze zkušeností a praxe, čímž se vytváří produktivní kapitál.<sup>112</sup>

Proto je důležité kromě dalšího vzdělávání a odborného vzdělávání věnovat pozornost také učení se v organizaci, které probíhá při všem, co se v organizaci děje a které může řadu věcí velmi výrazně ovlivnit.

---

<sup>110</sup> Srov. KUBÍČKOVÁ, L.; RAIS, K. *Řízení změn ve firmách a jiných organizacích*. s. 93.

<sup>111</sup> CEJTHAMR, V.; DĚDINA, J. *Management a organizační chování*. s. 238.

<sup>112</sup> Srov. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. s. 448.

## ZÁVĚR

V závěru bych chtěla říci, že náročná a mnohdy vyčerpávající práce v sociálních službách potřebuje takové pracovníky, kteří budou mít ke své práci jednak určité nadání a vrozené předpoklady a také pracovníky dostatečně profesně připravené. Teprve za těchto okolností mohou být uživatelům poskytnuty kvalitní služby.

Aby práce byla vykonávaná kvalitně, je důležité kromě získaného vzdělání v sociálním oboru, snažit se také o získávání dalších znalostí, vědomostí a dovedností. Žádný pracovník na jakémkoli pracovním zařazení si nemůže myslet, že jeho jednou získané vědomosti mu budou stačit po celou dobu výkonu jeho práce. Ke svému vzdělání musí přistupovat aktivně po celý život, neboť i práce v sociálních službách se neustále rozvíjí a mění a také práce v každé organizaci je jiná a jinak nastavená. Při nástupu do zaměstnání je proto velmi důležité kvalitní zaškolení, neboť při něm pracovník přijímá způsob práce v organizaci a v souvislosti s tím, i on může přinést na pracoviště nějaké nové informace.

Na druhou stranu se však v organizacích můžeme setkat také s pracovníky v sociálních službách, kteří pracují v přímé péči a kteří mají jen základní vzdělání a kvalifikační kurz. Proto je dobré, že organizace musejí poskytovat další vzdělání, které jim ukládá i legislativa. V tomto ohledu je však nutné zmínit, že toto zákonem stanovené další vzdělávání nemusí být vždy tak přínosné. Někteří pracovníci k tomuto vzdělávání mohou přistupovat velmi pasivně. Vedle dalšího vzdělávání však mohou organizace poskytovat další možnosti pro profesní rozvoj.

V rámci své bakalářské práce jsem se snažila shrnout a popsat další možnosti profesního rozvoje, které mohou být pozitivem jak pro samotné pracovníky, tak i celou organizaci. Tyto aktivity mají schopnost vzdělávat i psychicky podpořit pracovníky, zejména pak ty, kteří jsou denně v přímém kontaktu s uživateli. Jedná se zpravidla o uživatele, kteří se ocitli v nelehké životní situaci. Osudy těchto lidí se pak téměř ve všech případech dotýkají samotných pracovníků. Pro to je nezbytné, aby těmto pracovníkům byla věnována zvláštní podpora, pomocí níž budou moci tyto pracovníci poskytnout svým uživatelům kromě kvalitní služby také lidský a citlivý přístup. Tyto aktivity zlepšují i komunikaci v organizaci a také zkvalitňují vztahy na pracovišti. Další



přínos spatřuji v tom, že pracovníci mohou být do těchto aktivit aktivně zapojeni, že to není pouze pasivní přijímání. Proto si myslím, že takovýto způsob rozvoje je pro mnoho pracovníků daleko přínosnější.

Zaměstnanci se pak v takové práci mohou cítit daleko lépe a vytvářet daleko lepší kolektiv. A proto tím, že organizace vytváří podmínky pro dobrý profesní rozvoj, zabezpečuje i dobrou péči pro své uživatele.

Do budoucna by bylo vhodné zjistit výzkumem v různých organizacích, zda svým pracovníkům tyto aktivity umožňují a v jakém rozsahu.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Knižní zdroje

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BEDRNOVÁ, E.; NOVÝ, I. a kol. *Psychologie v řízení firmy*. Praha: Prospektrum, 1994. ISBN 80-7175-010-7.

BĚLOHLÁVEK, F. *Organizační chování*. Olomouc: Rubico s. r. o., 1996. ISBN 80-85839-09-1.

BENEDIKT XVI. *Deus charitas est*. Praha: Paulínky, 2006. ISBN 80-86949-03-6.

CEJTHAMR, V.; DĚDINA, J. *Management a organizační chování*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3348-7.

DAŇKOVÁ, M. *Koučování: Kdy, jak a proč*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2047-0.

GÉRINGOVÁ, J. *Pomáhající profes: tvořivé zacházení s odvrácenou stranou*. Praha: Portál. 2008. ISBN 978-80-7387-394-3.

GRAHAM, J.; MOORHOUSE, A. *Jak získat psychickou odolnost: Strategie vítězů, které změni váš pracovní výkon*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-30-22-6.

HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5.

HAWKINS, P.; SHOHET R. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál. 2004. ISBN 80-7178-550-4.

KAHÁNKOVÁ, J. a kol. *Průvodce odborným praktickým vzděláváním v sociální práci pro studující*. Tiskmorava, 2007. ISBN 978-80-7368-468-6.

KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3823-9.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

KRÁLOVÁ, J.; RÁŽOVÁ, E. *Sociální služby a příspěvek na péči*. Olomouc: ANAG, 2007. ISBN 978-80-7263-748-5.

KUBÍČKOVÁ, L.; RAIS, K. *Řízení změn ve firmách a jiných organizacích*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4564-0.

MATOUŠEK, O., a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. přepracované vydání. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0.

MATOUŠEK, O., a kol. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-473-7.

MUŽÍK, J. *Řízení vzdělávacího procesu: Andragogická didaktika*. Praha: Wolters Kluver ČR a. s., 2011. ISBN 978-80-7357-581-6.

NAVRÁTIL, P.; ŠIŠLÁKOVÁ M. (eds.) *Praktické vzdělávání v sociální práci: Edice pro praxi a supervizi v sociální práci, Svazek I*. Brno: Tribun EU s. r. o., 2007. ISBN 978-80-7399-343-6.

PALÁN, Z.; LANGER, T. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita J. A. Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

ŘEZNÍČEK, I. *Metody sociální práce: Podklady ke stážím studentů a ke kasuistickým seminářům*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. ISBN 80-85850-00-1.

SOKOL, R.; TREFILOVÁ, V. *Sociální pracovník v rezidenčních zařízeních sociálních služeb*. Praha: ASPI, 2000. ISBN 978-80-7357-316-4.

ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat: Učebnice metod sociální praxe*. 2. vydání. Praha: SLON, 2007. ISBN 978-80-86429-36-6.

VALIŠOVÁ, A.; KASÍKOVÁ, H. *Pedagogika pro učitele*. 2. rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3357-9.

VYMĚTAL, J.; REZKOVÁ, V. *Rogersovský přístup k dospělým a dětem*. 2. přepracované vydání. Praha: Portál. 2001. ISBN 80-7178-561-X.

ZAHRÁDKOVÁ, E. *Cesta k efektivní spolupráci*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-042-9.

## **Elektronické zdroje**

BEDNÁŘ, M. Kvalita v sociálních službách – Rozvoj kvality v sociálních službách je náročný a dlouhodobý proces, *Časopis sociální práce/sociální práce* [online]. 2009, roč. 9, č. 4. [cit 28. února 2013]. Dostupné na WWW: <<http://www.socialniprace.cz/soubory/2009-4-130102150006.pdf>>.

Centrum pro komunitní práci, Mentoring jako nástroj osobního rozvoje [online]. [cit 15. února 2013]. Dostupné na WWW: <[http://www.cpkp.cz/mentoring/co\\_je\\_mentoring.html](http://www.cpkp.cz/mentoring/co_je_mentoring.html)>.

HANUŠ, P. Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný. *Časopis sociální práce/sociální práce* [online]. 2007, roč. 7, č. 1. [cit 20. ledna 2013]. Dostupné na WWW: <[http://www.socialniprace.cz/soubory1-2007\\_rolesocialnihopracovnika-120116134909.pdf](http://www.socialniprace.cz/soubory1-2007_rolesocialnihopracovnika-120116134909.pdf)>.

KREDÁTUS, P. Široká veřejnost stále vnímá sociálních pracovníků jako úředníky. *Časopis sociální práce/sociální práce* [online]. 2007, roč. 7, č. 1. [cit 20. ledna 2013]. Dostupné na WWW: <[http://www.socialniprace.cz/soubory/1-2007\\_rolesocialnihopracovnika\\_120116134909.pdf](http://www.socialniprace.cz/soubory/1-2007_rolesocialnihopracovnika_120116134909.pdf)>.

KŘIŠŤAN, A.; BEDNÁŘ, M. Vzdělávání sociálních pracovníků v České republice [online]. Prešov, 2012, [cit 22. února 2013]. Dostupné na WWW: <<http://pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/balogova4/.../Kristan.pd...>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPSV, © 2011, 2009. [cit 16. února 2013]  
Dostupné na WWW: <[http://mpsv.cz/files/clanky/8109/Povinne\\_dalsi\\_vzdelavani.pdf](http://mpsv.cz/files/clanky/8109/Povinne_dalsi_vzdelavani.pdf)>.

MUSIL, L. Různorodost pojetí, nejasná nabídka a kontrola výkonu sociální práce. *Časopis sociální práce/sociální práce* [online]. 2008, roč. 8, č. 2. [cit 10. února 2013]. Dostupné na WWW: <<http://www.socialniprace.cz/soubory/2008-2-130102145614.pdf>>.

Slovník pojmů MBA [online]. © 2010, [cit 1. března 2013]. Dostupné na WWW: <<http://www.studiummba.cz/slovník-pojmu/koucing>>.

Sociální revue. Sociální práce a společenské otázky. *Internetový občasník* [online]. Hradec Králové 2005. © MMIV – MMV [cit 2. února 2013]. ISSN 1801-6790. Dostupné na WWW: <<http://www.socialnirevue.cz/item/definice-socialni-prace>>.

Standardy kvality sociálních služeb, Výkladový sborník pro poskytovatele, [online]. [cit 28. ledna 2013].  
Dostupné na WWW: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4\\_vykladovy\\_sbornik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf).

Wikipedia. Teambulding. *Otevřená encyklopedie* [online]. © 2013, [cit 10. března 2013]. Dostupné na WWW: <<http://www.wikipedia.org/wiki/Teambulding>>.

## **Legislativní zdroje**

Školský zákon č. 561/2004 Sb., ve znění platném k 1. 1. 2005.

Vyhláška 505/2006 SB., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2007.

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění platném k 1. 7. 1998.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2007.

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění platném k 1. 1. 2007.

## **ABSTRAKT**

ŠKOPKOVÁ, I., *Profesní rozvoj sociálních pracovníků v oblasti sociálních služeb*, České Budějovice 2013. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Oddělení praxe. Vedoucí práce Mgr. Magdalena Ehrlichová.

Klíčová slova: sociální pracovník, vzdělávání, profesní rozvoj

Bakalářská práce ukazuje možnosti profesního rozvoje sociálních pracovníků v oblasti sociálních služeb. Za tímto účelem je v práci představena profese sociálního pracovníka a oblast vzdělávání v sociální práci. Stěžejní část práce ukazuje vedle zákonem stanoveného dalšího vzdělávání i další možnosti profesního rozvoje pracovníků v prostředí organizace.

## **ABSTRACT**

*Professional development of social workers in the social service area, České Budějovice 2013. Bachelor thesis. University of South Bohemia in České Budějovice. Practice section. Supervisor Mgr. Magdalena Ehrlichová.*

The key words: social worker, education, professional development

The bachelor's thesis shows the possibilities of the professional development of social workers in the social service area. For this purpose there is in the thesis introduced the profession of the social worker and the social service area. The essential part of the thesis shows besides in the law given following education also the other ways of professional development for workers in the organization background.