

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ ANTROPOLOGIE

DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ KURÁTORŮ PRO MLÁDEŽ

Magisterská diplomová práce

Studijní program: Andragogika

Autor: Bc. Lenka Musilová, DiS.

Vedoucí práce: JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.

Olomouc 2021

Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma „Další vzdělávání kurátorů pro mládež“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Postřelmově dne.

Podpis

Anotace

Jméno a příjmení:	Bc. Lenka Musilová, DiS.
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Studijní program:	Andragogika
Studijní program obhajoby práce:	Andragogika
Vedoucí práce:	JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.
Rok obhajoby:	2021

Název práce:	Další vzdělávání kurátorů pro mládež
Anotace práce:	<p>Diplomová práce se zabývá dalším vzděláváním kurátorů pro děti a mládež, jehož absolvování je povinností upravenou několika legislativními normami. Teoretická část diplomové práce se zabývá základními pojmy sociálně-právní ochrany dětí a kurately pro děti a mládež. Obsahuje kapitoly o předpokladech pro výkon činnosti sociálního pracovníka, o legislativní úpravě jeho dalšího vzdělávání, o systému, formách a metodách vzdělávání. Závěrečné kapitoly teoretické části práce se zabývají teorií potřeb a motivace ke vzdělávání a vzdělávacími organizacemi. Cílem výzkumné části práce je definovat vzdělávací potřeby kurátorů pro děti a mládež v Olomouckém kraji a následnou analýzou nabídek vzdělávacích organizací zjistit, jestli tato nabídka zjištěným vzdělávacím potřebám odpovídá. Výzkum je rozdělen do dvou částí. Vzdělávací potřeby kurátorů pro děti a mládež jsou zjišťovány pomocí dotazníku. Analýza nabídek vzdělávacích organizací je provedena kvantitativní obsahovou analýzou.</p>
Klíčová slova:	Kurátor pro děti a mládež, další vzdělávání, vzdělávací potřeby, dotazník, kvantitativní obsahová analýza
Title of Thesis:	Further education of Curator for Children and Youth

Annotation:	This thesis deals with further education of curators for children and youth, the completion of which is an obligation regulated by several legislative norms. The theoretical part of the thesis deals with the basic concepts of social and legal protection of children and curators for children and youth. It contains chapters about the preconditions for the performance of the activities of a social worker, about the legislative regulation of his further education, about the system, forms and methods of education. The final chapters of the theoretical part of the thesis deal with the theory of needs and motivation for education and with educational organizations. The aim of the research part of the thesis is define the educanional needs of curators for children and youth in the Olomouc region and the subsequent analysis of the offers of educational organizations to determine whether this offer corresponds to the identified educational needs. The research is divided into two parts. The educational needs of curators for children and youth are identified using a questionnaire. The analysis of the offers of educational organizations is performer by quantitative content analysis.
Keywords:	Curator for children and youth, further education, educational needs, questionnaire, quantitative content analysis
Názvy příloh vázaných v práci:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plán průběžného vzdělávání 2. Hodnocení plánu průběžného vzdělávání 3. Dotazník 4. Záznamový arch
Počet literatury a zdrojů:	29
Rozsah práce:	79 s. (98 266 znaků s mezerami)

Obsah

Anotace	3
Úvod	8
1 Sociálně-právní ochrana dětí	10
1.1 Legislativní úprava	10
1.2 Orgány sociálně-právní ochrany dětí	11
1.3 Klienti sociálně-právní ochrany dětí	11
2 Kurátor pro děti a mládež	14
2.1 Náplň práce	14
2.2 Oblasti výkonu profese	14
2.3 Spolupracující subjekty	15
2.4 Riziková mládež	16
3 Předpoklady pro výkon činnosti sociálního pracovníka	18
3.1 Odborné předpoklady	18
3.2 Celoživotní vzdělávání	19
3.3 Osobnostní předpoklady	20
3.4 Osobnostní rozvoj	21
4 Legislativní úprava vzdělávání pracovníků orgánu sociálně-právní ochrany dětí	23
4.1 Vstupní kvalifikace	23
4.2 Prohlubování kvalifikace	23
4.2.1 Zákoník práce	23
4.2.2 Zákon o sociálních službách	24
4.2.3 Zákon o sociálně-právní ochraně dětí a související normy	24
4.2.4 Zákon o úřednících územních samosprávných celků	25
4.2.5 Vyhláška o zvláštní odborné způsobilosti	26
5 Další vzdělávání	28
5.1 Systém vzdělávání	28

5.1.1	Identifikace vzdělávacích potřeb a cílů	29
5.1.2	Plánování vzdělávání	29
5.1.3	Realizace procesu vzdělávání	30
5.1.4	Hodnocení výsledků vzdělávání	31
5.2	Formy vzdělávání	31
5.3	Metody vzdělávání	32
5.3.1	Metody dle místa konání	33
5.3.2	Konkrétní metody vzdělávání	33
6	Teorie potřeb a motivace ke vzdělávání	37
6.1	Teorie potřeb	37
6.2	Faktory motivace	38
6.3	Postupy pro zvýšení motivace	38
7	Vzdělávací organizace	40
7.1	Akreditace Ministerstva vnitra	40
7.2	Akreditace Ministerstva práce a sociálních věcí	41
8	Výzkumná část	43
8.1	Cíl práce	43
8.2	Výzkumný soubor	43
8.3	Volba metody výzkumu	44
8.4	Stanovení výzkumných otázek	45
8.5	Etické zásady výzkumu	46
9	Praktický průběh a výsledky výzkumu	47
9.1	Popis průběhu výzkumu	47
9.2	Vzdělávací potřeby kurátorů pro děti a mládež v Olomouckém kraji ..	48
9.3	Dílčí výsledky – zjištěné vzdělávací potřeby	59
9.4	Nabídka vzdělávacích organizací	60
9.4.1	JUDr. Ing. Radovan Dávid, PhD.	60
9.4.2	TOP Semináře s. r. o.	61
9.4.3	Edupol, v. o. s.....	62

9.4.4 Kolumbus PM, s. r. o.	63
9.5 Dílčí výsledky – srovnání nabídky s potřebami	63
9.6 Limity a rizika výzkumu	65
Závěr a doporučení	66
Literatura a zdroje	68
Seznam grafů	71
Seznam příloh	72

Úvod

Další vzdělávání kurátorů pro děti a mládež je povinnost upravená hned několika legislativními normami. Každý z kurátorů pro děti a mládež se k této povinnosti staví jinak. Pro někoho je účast na vzdělávacích kurzech vítanou změnou a vytržením z náročné práce s klienty a související obsáhlé administrativy, pro jiného je to nutné zlo, které s sebou povolání přináší.

Pracuji jako kurátorka pro děti a mládež a další vzdělávání vítám, protože si myslím, že je potřeba se stále učit něčemu novému, aby člověk neustrnul ve stereotypch a rozšířil si obzory, setkal se s novými postupy, získal informace a sdílel zkušenosti s kolegy. Setkala jsem se bohužel v rámci své praxe s velkým množstvím kurzů, jejichž název zněl lákavě, anotace byla zajímavá a odpovídala tomu, co jsem pro další práci s klienty potřebovala, ale v závěru mě obsah kurzu zklamal, nic nového jsem se nenaučila, nebo jsem již po několikáté absolvovala kurz sice s novým názvem, ale stejným obsahem. Jak se vyvíjí společnost, mění se i problémy, se kterými klienti ke kurátorům pro děti a mládež přicházejí. Ti musí být schopni v co nejkratší možné době na problémy klientů reagovat a snažit se společně s nimi najít řešení jejich situace. Nabídka vzdělavatelů ale bohužel tak pružná není a nová témata, která by se týkala nových problémů ve společnosti, se v jejich nabídce vyskytují pouze zřídka nebo s dlouhým časovým odstupem.

Ze všech výše popsaných důvodů je tato diplomová práce věnována dalšímu vzdělávání kurátorů pro děti a mládež. Teoretická část diplomové práce se zabývá základními pojmy sociálně-právní ochrany dětí a kurately pro děti a mládež. Obsahuje kapitoly o předpokladech pro výkon činnosti sociálního pracovníka, o legislativní úpravě jeho dalšího vzdělávání, o systému, formách a metodách vzdělávání. Závěrečné kapitoly teoretické části práce se zabývají teorií potřeb a motivace ke vzdělávání a vzdělávacími organizacemi. Cílem

výzkumné části práce je definovat vzdělávací potřeby kurátorů pro děti a mládež v Olomouckém kraji a následnou analýzou nabídek vzdělávacích organizací zjistit, jestli tato nabídka zjištěným vzdělávacím potřebám odpovídá. Výzkum je rozdělen do dvou částí. Vzdělávací potřeby kurátorů pro děti a mládež jsou zjišťovány pomocí dotazníku. Analýza nabídek vzdělávacích organizací je provedena kvantitativní obsahovou analýzou.

Diplomová práce a výsledky jejího výzkumu by mohly být inspirací pro vzdělavatele, informací o tom, jaká témata jsou pro jejich zákazníky zajímavá, jaká témata jim chybí a byl by o ně zájem. V ideálním případě by mohla být impulzem pro rozšíření nabídek vzdělavatelů o nové kurzy s aktuální a žádanou tematikou.

1 Sociálně-právní ochrana dětí

První kapitola je věnována sociálně-právní ochraně dětí v České republice, protože kurátoři pro děti a mládež, jejichž dalším vzděláváním se diplomová práce zabývá, jsou sociální pracovníci orgánu sociálně-právní ochrany dětí.

Podle Pemové a Ptáčka (2012, s. 13) stát prostřednictvím sociálně-právní ochrany dětí realizuje svou odpovědnost za péči a ochranu slabších a potřebných členů společnosti. Sociálně-právní ochrana je tedy projevem naplňování lidských práv v praxi sociální politiky moderního státu.

System státních institucí, jejichž úkolem je péče o rizikovou mládež, vznikl u nás již před rokem 1989 a s malými změnami funguje do současnosti. Do roku 2002 byly orgány sociálně-právní ochrany dětí součástí okresních úřadů. V roce 2002 přešly pod obecní úřady obcí s rozšířenou působností (Matoušek, Kodymová & Koláčková, 2010, s. 270).

1.1 Legislativní úprava

Sociálně-právní ochranu dětí v České republice upravuje primárně zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o SPOD) a další související právní normy, jako např.:

- Úmluva o právech dítěte;
- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod;
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů;
- vyhláška č. 473/2012 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí.

Zákon o SPOD v § 1 definuje sociálně-právní ochranu dětí jako ochranu práv dětí na příznivý vývoj a řádnou výchovu, ochranu jejich oprávněných zájmů (včetně ochrany jmění), působení za účelem obnovení narušených funkcí

rodiny a v případě, že dítě nemůže být vychováváno v rodině vlastní, zabezpečení náhradního rodinného prostředí (ČR, 1999).

1.2 Orgány sociálně-právní ochrany dětí

Zákon o SPOD v § 4 vyjmenovává orgány sociálně-právní ochrany dětí, jimiž jsou krajské úřady, obecní úřady obcí s rozšířenou působností, obecní a újezdní úřady, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce České republiky a jeho pobočky, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. Dále sociálně-právní ochranu dětí zajišťují obce v samostatné působnosti, kraje v samostatné působnosti, komise pro sociálně-právní ochranu dětí a další právnické a fyzické osoby, pokud byly pověřeny výkonem sociálně-právní ochrany dětí (ČR, 1999).

Sociálně-právní ochrana dětí je činnost, která je centrálně garantovaná, což by mělo zaručovat všem dětem stejnou péči, standardní hodnocení jejich situace a průběh následné intervence, možnost analýzy a kontroly provedených činností, šíření příkladů dobré praxe a na základě této praxe možnost změny legislativy. Aby byla sociálně-právní ochrana dětí efektivní, je nutné, aby ji vykonával sociální pracovník znalý prostředí, zdrojů, schopný osobního kontaktu s rodinou. Jedná se tedy o činnost, která by měla být provozovaná lokálně (Pemová & Ptáček, 2012, s. 27).

1.3 Klienti sociálně-právní ochrany dětí

Klienty sociálně-právní ochrany dětí nejsou jen děti samotné, ale i jejich rodiče a širší rodina.

V § 6 zákona o SPOD jsou taxativně vymezeny situace dětí, na které se sociálně-právní ochrana převážně zaměřuje. Jedná se o děti:

„a) jejichž rodiče

1. zemřeli,

2. *neplní povinnosti plynoucí z rodičovské odpovědnosti, nebo*
3. *nevykonávají nebo zneužívají práva plynoucí z rodičovské odpovědnosti;*
- b) *které byly svěřeny do výchovy jiné osoby odpovědné za výchovu dítěte, pokud tato osoba neplní povinnosti plynoucí ze svěřeni dítěte do její výchovy;*
- c) *které vedou zahálčivý nebo nemravný život spočívající zejména v tom, že zanedbávají školní docházku, nepracují, i když nemají dostatečný zdroj obživy, požívají alkohol nebo návykové látky, jsou ohroženy závislostí, žijí se prostitutí, spáchaly trestný čin nebo, jde-li o děti mladší než patnáct let, spáchaly čin, který by jinak byl trestným činem, opakovaně nebo soustavně páchají přestupky podle zákona upravujícího přestupky nebo jinak ohrožují občanské soužití;*
- d) *které se opakovaně dopouští útěků od rodičů nebo jiných fyzických nebo právnických osob odpovědných za výchovu dítěte;*
- e) *na kterých byl spáchán trestný čin ohrožující život, zdraví, svobodu, jejich lidskou důstojnost, mravní vývoj nebo jmění, nebo je podezření ze spáchání takového činu;*
- f) *které jsou na základě žádostí rodičů nebo jiných osob odpovědných za výchovu dítěte opakovaně umísťovány do zařízení zajišťujících nepřetržitou péči o děti nebo jejich umístění v takových zařízeních trvá déle než 6 měsíců;*
- g) *které jsou ohrožovány násilím mezi rodiči nebo jinými osobami odpovědnými za výchovu dítěte, popřípadě násilím mezi dalšími fyzickými osobami;*
- h) *které jsou žadateli o udělení mezinárodní ochrany, azylanty nebo osobami požívajícími doplňkové ochrany, a které se na území České republiky nacházejí bez doprovodu rodičů nebo jiných osob odpovědných za jejich výchovu;*
- pokud tyto skutečnosti trvají po takovou dobu nebo jsou takové intenzity, že nepříznivě ovlivňují vývoj dětí nebo jsou anebo mohou být příčinou nepříznivého vývoje dětí.“*
- (ČR, 1999)

Orgán sociálně-právní ochrany dětí se zpravidla vnitřně člení na oblast náhradní rodinné péče, oblast ochrany týraných a zneužívaných dětí a oblast sociální kurately pro děti a mládež (MPSV, 2014, s. 29). V praxi dochází na

menších obcích s rozšířenou působností u jednotlivých pracovníků orgánu sociálně-právní ochrany dětí i ke kumulaci více agend v rámci jednoho pracovního úvazku.

Po úvodní kapitole, která byla věnována sociálně-právní ochraně dětí v nejobecnější rovině, se již budou následující kapitoly zabývat konkrétněji kuratelou pro děti a mládež a dalším vzděláváním kurátorů pro děti a mládež.

2 Kurátor pro děti a mládež

Následující kapitola je věnována specifikům práce kurátora pro děti a mládež, oblastem výkonu jeho profese, subjektům, se kterými v praxi spolupracuje a v závěru rizikové mládeži, jak lze také klienty kurátora pro děti a mládež označit. Předpokladům pro výkon povolání kurátora pro děti a mládež je věnována samostatná kapitola.

Kurátor pro děti a mládež je sociální pracovník obecního úřadu obce s rozšířenou působností a jeho činnost se zaměřuje převážně na děti uvedené v § 6 písm. c) a d) zákona o sociálně-právní ochraně dětí (MPSV, 2016, s. 8).

2.1 Náplň práce

Náplň práce sociálního pracovníka na úseku sociálně-právní ochrany dětí upravuje nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě v bodě 2.10.13 referent sociálních věcí. Kurátela pro děti a mládež je zařazena do 11. platové třídy a blíže specifikována jako „*provádění a koordinace opatření směřujících k odstranění nebo zmírnění nepříznivých vlivů působících na vývoj dítěte, zpracovávání stanovisek a návrhů řešení situace dítěte v konfliktu se zákonem*“ (ČR, 2010).

Kurátor pro děti a mládež vykonává ale i jiné činnosti zařazené do 11. platové třídy, jako např. vyhodnocování situace dítěte a jeho rodiny, využívání nástrojů k řešení situace ohroženého dítěte, koordinace výkonu sociálně-právní ochrany dětí a další (ČR, 2010).

2.2 Oblasti výkonu profese

Metodická příručka pro kurátory pro děti a mládež, kterou vydalo v roce 2016 Ministerstvo práce a sociálních věcí, hovoří o následujících oblastech výkonu profese kurátora pro děti a mládež (MPSV, 2016, s. 77-207):

- kolizní opatrovník dítěte v řízení péče o nezletilé;
- přestupkové řízení mladistvého a jeho odpovědnost za přestupek;
- trestní řízení mladistvého a jeho trestněprávní odpovědnost;
- práce s dětmi zanedbávajícími povinnou školní docházku;
- práce s dětmi užívajícími návykové látky;
- práce s dětmi v ústavní péči;
- práce s dětmi, které se dopouštějí protiprávní činnosti;
- práce s dětmi s uloženou ochrannou výchovou;
- práce s dětmi ve výkonu trestu odnětí svobody.

Z výše uvedeného výčtu je zřejmé, že práce kurátora pro děti a mládež je velmi pestrá. Pro její kvalitní výkon je nutné mít mnoho odborných vědomostí z různých oborů od práva až po psychologii.

2.3 Spolupracující subjekty

Kurátor pro děti a mládež spolupracuje při ochraně práv dětí a mladistvých s následujícími institucemi (MPSV, 2016, s. 207-240):

- s poskytovateli sociálních služeb;
- s osobami pověřenými k výkonu sociálně-právní ochrany dětí (např. zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc – ZDVOP);
- se školami a školskými zařízeními (např. dětský domov, dětský domov se školou, výchovný ústav, dětský diagnostický ústav, diagnostický ústav pro mládež);
- s Policií ČR;
- se státním zastupitelstvím a soudy;
- s probační a mediační službou;
- s Vězeňskou službou;
- s lékaři a zdravotnickými zařízeními;
- s úřady práce;

- se sociálním kurátorem.

V praxi bývají stále častěji konkrétní situace nezletilých dětí a jejich rodin řešeny v rámci multidisciplinárních týmů, které bývají složeny právě z pracovníků výše uvedených institucí.

2.4 Riziková mládež

Kurátor pro děti a mládež se při výkonu svého povolání setkává s tzv. rizikovou mládeží. Jak uvádí Matoušek, riziková mládež jako sociální problém se objevuje až v novověku a vzniká v souvislosti se společenskými změnami v západních vyspělých společnostech. Na vznik rizikové mládeže mají vliv mimo jiné následující faktory: slábnutí systémů sociální kontroly; změna podoby a funkcí rodiny; zážitek rozvodu nebo rozchodu rodičů; velké množství času, který rodiče tráví v zaměstnání na úkor času tráveného s dětmi; vzrůstající vliv vrstevnických skupin, médií, problematických vzorů. S přesunem obyvatelstva do měst mají mladí lidé větší možnost rizikového trávení volného času a snadnější přístup k návykovým látkám. S prodlužováním délky studia se prodlužuje délka pobytu mládeže pod vlivem vzdělávacích institucí, které kladou důraz na výkon bez ohledu na individuální osobnostní vývoj mladého člověka. Mladý člověk se po dobu studia nezajímá o finanční záležitosti, obvykle není nucen si na studium přivydělávat brigádami. O to větší problém je potom pro něj po ukončení studia vyhovět nárokům trhu práce. Mladí lidé, kterým se nepodaří dosáhnout kvalifikace, mají na trhu práce tak nízkou hodnotu, že jim může připadnout výhodnější využít sociální podporu státu a zůstat nezaměstnanými a svůj nenaplněný čas trávit rizikovými aktivitami (Matoušek, 2010, s. 267-268).

Jak je uvedeno v předchozím odstavci, vývoj společnosti s sebou přináší pro děti a mládež stále nová a nová rizika. K těm poměrně novým patří např. sociální sítě, kyberšikana, a související témata. Velmi aktuálním problémem je v současné době distanční vzdělávání, omezení fyzických kontaktů mezi vrstevníky, a naopak dramatické prodloužení času, který děti a mládež tráví na internetu. Vzhledem k rozsahu a tématu práce nemůže být výše uvedeným rizikům věnována větší pozornost, i když by si to každé z nich jistě zasloužilo.

3 Předpoklady pro výkon činnosti sociálního pracovníka

Odborná literatura se nevěnuje specifickým předpokladům pro výkon profese kurátora pro děti a mládež, ale obecně předpokladům pro výkon činnosti sociálních pracovníků, mezi které se kurátoři pro děti a mládež řadí. Bude-li v následujícím textu hovořeno o sociálním pracovníkovi, je do tohoto termínu zahrnut i kurátor pro děti a mládež.

Podle Pemové a Ptáčka jsou znaky profesionálního sociálního pracovníka následující: splněné předepsané vzdělání, cílená a systematická práce s vlastní profesní zkušeností, dodržování příkladů dobré praxe, etických pravidel a hodnot sociální práce (2012, s. 121).

3.1 Odborné předpoklady

Teoretické znalosti a praktické dovednosti kurátor pro děti a mládež nabývá v průběhu kvalifikačního studia dle zákona o sociálních službách. Pro výkon povolání musí kurátor pro děti a mládež stejně jako jiný sociální pracovník dle § 110 odst. 4 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, dosáhnout minimálně vyššího odborného nebo bakalářského vysokoškolského vzdělání v oboru sociální práce nebo oborech příbuzných uvedených v tomto zákoně (ČR, 2006a).

Úroveň praktických dovedností nelze automaticky posuzovat podle délky praxe. Pemová a Ptáček hovoří o nutnosti systematického a pravidelného zpracovávání zkušeností, které sociální pracovník v praxi při výkonu sociálně-právní ochrany dětí získává. Sociální pracovník by měl průběžně a podrobně reflektovat situace, vztahy s klienty, rozhodnutí, etická dilemata, se kterými se setkal. Reflexi je možné provádět individuálně formou supervize, mentoringu, intervize, nebo skupinově na pracovišti formou kazuistických seminářů, společným vyhodnocováním mimořádných případů

apod. (Pemová & Ptáček, 2012, s. 123).

Havrdová hovoří o charakteristikách profesionální role sociálního pracovníka, kterými jsou ochrana základních lidských práv a hodnot profese, dodržování etických zásad sociální práce, respekt ke klientovi. Za základ práce s klientem považuje Havrdová umění účinně komunikovat, což znamená využití neverbálních komunikačních technik, parafrázování, užívání otevřených otázek apod. (Havrdová, 1999, s. 11-12).

Lze na tomto místě zmínit i termín profesní zdatnost, se kterým pracuje Pavlíčková. Profesní zdatnost je pojem, který označuje podle sociálních pracovníků nezbytné znalosti k výkonu jejich profese. Profesní zdatnost není vrozená, ale formuje se v průběhu praxe. Profesní zdatnost má čtyři zdroje – vlastní zkušenost, zprostředkovanou zkušenost, sociální povzbuzení a somatické/emoční stavy. Složkami profesní zdatnosti jsou znalosti založené na osobnosti, profesní znalosti a schopnost zvládat stres a kritické situace (Pavlíčková, 2019, 12-16).

3.2 Celoživotní vzdělávání

Kurátor pro děti a mládež si v průběhu své profesní kariéry nevystačí pouze se vzděláním, které získal před nástupem do praxe, ale je nutné, aby se stále průběžně vzdělával a nabýval nové vědomosti a dovednosti.

Celoživotní vzdělávání je možné chápat jako souvislou aktivitu směřující k udržení stávající odbornosti a jejímu dalšímu rozvoji. Kurátor pro děti a mládež ke svému celoživotnímu vzdělávání může využít různé kurzy, semináře, studium odborné literatury, ale lze sem zařadit také účast ve výzkumech, vlastní publikační aktivitu nebo přednáškovou činnost. Přednáškovou a publikační činností dochází k šíření a přenosu zkušeností mezi kolegy, spolupracující odborníky nebo veřejnost (Pemová & Ptáček, 2012, s. 126).

Havrdová hovoří o profesionálním růstu sociálního pracovníka, který je podle ní „*produktem ochoty a schopnosti se otevírat novým podnětům v profesionální roli a integrovat je do chování a postojů*“ (1999, s. 23). Efektivní profesionální růst nastává, pokud dojde k souladu mezi cíli učení, formou a obsahem (Havrdová, 1999, s. 24).

3.3 Osobnostní předpoklady

Kromě odborných předpokladů je nutné, aby měl kurátor pro děti a mládež, stejně jako jiný sociální pracovník, i osobnostní předpoklady pro výkon svého povolání.

Pemová a Ptáček tyto osobnostní předpoklady specifikují jako osobnostní rysy, systém víry, kulturní dědictví a životní zkušenosti. Při setkání s klientem sociální pracovník plní roli profesionála, čerpá ze své odbornosti a pravomoci, ale zároveň by měl mít na paměti lidský aspekt. Sociální pracovník by měl mít víru v lidi, lidské hodnoty, měl by mít ale také ujasněné hodnoty vlastní. Měl by se snažit klienta pochopit, nevnučovat mu svůj názor a nenarušovat jeho autonomii. Sociální pracovník by měl umět pracovat se svou úzkostí, která může být při kontaktu s klientem přirozená. Úzkost by se měla stát pro sociálního pracovníka zdrojem motivace a aktivizace k dalšímu seberozvoji (Pemová & Ptáček, 2012, s. 124).

Sociální pracovník by měl být empatický, odolný vůči stresu, měl by zvládat techniku aktivního naslouchání, být inteligentní, praktický a mít smysl pro humor. Základem úspěšné spolupráce mezi sociálním pracovníkem a klientem je vztah, který by měl být založen na přijetí, neodsuzování, porozumění, spoluúčasti. Pomáhající pracovníci by měli svoje osobnostní předpoklady dále rozvíjet například supervizí nebo formou výcviků. Sociální pracovník se ve své praxi setkává s vypjatými, emočně a komunikačně náročnými situacemi, které musí být schopen zvládnout (Pemová & Ptáček,

2012, s. 125).

Kopřiva uvádí, že v pomáhajících profesích, ke kterým patří i profese sociálního pracovníka, je podstatným faktorem vztah pracovníka ke klientovi. Dovednosti, které jsou k vytvoření toho vztahu potřebné, se neučí ve školách. K těmto dovednostem patří přijetí, porozumění, spoluúčast, náklonnost, vlídnost a další (1997, s. 15).

3.4 Osobnostní rozvoj

Jako osobnostní rozvoj lze označit všechny aktivity, které slouží k rozvoji a posilování výše uvedených osobnostních předpokladů sociálního pracovníka. Kurátor se při výkonu svého povolání často dostává do emočně vypjatých situací, setkává se s těžkými životními osudy dětí i jejich rodin. Kurátor jedná s klienty z pozice moci, která je mu zákonem svěřena a jejíž uplatňování může z dlouhodobého hlediska měnit jeho osobnost. Výkon kurately je stejně jako výkon ostatních agend sociálně-právní ochrany dětí založen na individuálních rozhodnutích, která nejsou vždy jednoduchá a mnohdy je potřebná konzultace a zpětná vazba od dalších kolegů. Metody osobnostního rozvoje slouží k sebereflexi kurátora, k získání náhledu a zpětné vazby, a to jak v souvislosti s výkonem jeho povolání, tak s ohledem na jeho vlastní osobnost. Chrání pracovníky před vznikem syndromu vyhoření a dalších negativních jevů, se kterými se pomáhající pracovníci vzhledem k náročnosti svých povolání nezdávka setkávají. Mezi tyto metody lze řadit koučování, intervizi, supervizi a mentoring (Pemová & Ptáček, 2012, s. 126-128).

Kopřiva uvádí, že k metodám, které mohou využít pomáhající profese v rámci svého osobnostního rozvoje patří sebezkušenostní výcvik, focusing, kurzy asertivity, systemické výcviky, supervize, bálintovské skupiny, ale také kurzy relaxace (1997, s. 132-140).

Z výše uvedeného vyplývá, že nestačí, aby měl kurátor pro děti a mládež pouze odpovídající vstupní kvalifikaci, ale po celou dobu své praxe musí pracovat na svém dalším rozvoji jak po stránce profesní, tak osobnostní. Jen tak může své povolání vykonávat ku prospěchu svých klientů a současně si zachovat psychické zdraví a chuť do další práce s lidmi.

4 Legislativní úprava vzdělávání pracovníků orgánu sociálně-právní ochrany dětí

Legislativa neupravuje specifické vzdělávání kurátorů pro děti a mládež. Jejich vzdělávání se řídí normami upravujícími vzdělávání sociálních pracovníků. Pokud je v následujícím textu hovořeno o sociálním pracovníkovi, nebo o sociálním pracovníkovi orgánu sociálně-právní ochrany dětí, je v tomto pojmu zahrnut jak kurátor pro děti a mládež, tak sociální pracovník náhradní rodinné péče i terénní pracovník sociálně-právní ochrany dětí, stejně jako tomu bylo v předchozí kapitole.

4.1 Vstupní kvalifikace

Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka upravuje § 110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů následovně: svéprávnost, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost podle tohoto zákona (ČR, 2006a). O odborné způsobilosti bylo podrobně hovořeno v kapitole 3.1.

Termín vstupní kvalifikace souhrnně označuje podmínky, které musí splňovat kurátor pro děti a mládež již při nástupu na pracovní pozici.

4.2 Prohlubování kvalifikace

Prohlubování kvalifikace, tedy další profesní rozvoj, který navazuje na vstupní kvalifikaci, upravuje několik legislativních norem, které budou pro přehlednost pojednány samostatně.

4.2.1 Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů v § 230

hovoří o povinnosti zaměstnance prohlubovat si svou kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Účast strávená na školeních nebo jiných aktivitách za účelem prohloubení kvalifikace je považována za výkon práce a zaměstnanci za tuto dobu náleží plat. Náklady na prohlubování kvalifikace zaměstnance hradí zaměstnavatel (ČR, 2006b).

4.2.2 Zákon o sociálních službách

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů v § 111 upravuje další vzdělávání sociálních pracovníků. „Zaměstnavatel je povinen zabezpečit sociálnímu pracovníku další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci.“ (ČR, 2006a)

Kromě navazujícího vzdělávání zajišťovaného vysokými školami a vyššími odbornými školami patří mezi formy dalšího vzdělávání kurzy s akreditovaným programem, odborné stáže, školicí akce a konference (ČR, 2006a).

4.2.3 Zákon o sociálně-právní ochraně dětí a související normy

Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů v § 9a odst. 3 hovoří o povinnosti řídit se při výkonu sociálně-právní ochrany dětí standardy kvality sociálně-právní ochrany pro zajištění úrovně kvality poskytované sociálně-právní ochrany (ČR, 1999).

Standardy sociálně-právní ochrany jsou přílohou vyhlášky č. 473/2012 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí. Standard č. 5 – Přijímání a zaškolování, kritérium 5a a 5c hovoří o kvalifikačních předpokladech pracovníků sociálně-právní ochrany dětí a požadavku na splnění zvláštní odborné způsobilosti na úseku sociálně-právní ochrany dětí.

Standard č. 6 – Profesní rozvoj zaměstnanců, kritérium 6a řeší pravidelné roční hodnocení podřízeného zaměstnance nadřízeným s ohledem na osobní profesní cíle, jejich stanovení, vývoj a naplňování. Měly by být zjištěny potřeby další odborné kvalifikace podřízeného. Podle kritéria 6b by na základě zjištěných potřeb měl být vypracován individuální plán dalšího vzdělávání pracovníků orgánu sociálně-právní ochrany dětí dle jejich specializace (např. náhradní rodinná péče, sociální kuratela pro děti a mládež, ochrana týraných a zneužívaných dětí – podle kritéria 4c). Podle kritéria 6c by měl zaměstnavatel pracovníkovi sociálně-právní ochrany dětí zajistit ročně minimálně 6 pracovních dnů průběžného vzdělávání formou vzdělávacích kurzů akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí. Téma vzdělávacího kurzu by mělo vycházet ze zpracovaného individuálního plánu dalšího vzdělávání. Podle kritéria 6d mají mít pracovníci orgánu sociálně-právní ochrany dětí svým zaměstnavatelem zajištěnou podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka (ČR, 2012a). Manuál implementace standardů sociálně-právní ochrany pro orgány sociálně-právní ochrany upřesňuje, že podporou nezávislého kvalifikovaného odborníka je myšlena supervize (MPSV, 2014, s. 44).

Pro větší srozumitelnost lze shrnout, že pracovníci orgánu sociálně-právní ochrany dětí plní ročně dle standardu č. 6 minimálně 6 pracovních dnů akreditovaného průběžného vzdělávání, z nichž se 24 hodin započítává současně i do vzdělávání dle zákona o sociálních službách. Není tedy nutné splnit 24 hodin dle zákona o sociálních službách a dalších 6 dnů dle výše uvedené vyhlášky.

4.2.4 Zákon o úřednících územních samosprávných celků

Kurátor pro děti a mládež je zároveň úředníkem územního samosprávného celku, takže se na něj vztahují i požadavky zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění

pozdějších předpisů. V § 17 a § 18 tohoto zákona je řešeno vzdělávání úředníků. Územní samosprávný celek je povinen zaměstnanci umožnit prohlubování kvalifikace prostřednictvím akreditovaných vzdělávacích institucí. Zákon dále upravuje podobu plánu vzdělávání s cílem prohlubování kvalifikace úředníka, které by mělo být minimálně 18 pracovních dnů ve třech po sobě následujících letech. Jednou za tři roky by mělo proběhnout hodnocení plnění tohoto plánu a jeho aktualizace podle dosažených výsledků. Podle tohoto zákona je úředník povinen se za účelem prohlubování kvalifikace účastnit vstupního a průběžného vzdělávání a přípravy a ověření zvláštní odborné způsobilosti (ČR, 2002a).

Akreditacím vzdělávání je věnován prostor v kapitole 7. Na tomto místě je nutné uvést, že některé vzdělávací kurzy akreditované Ministerstvem práce a sociálních věcí mohou mít současně i akreditaci Ministerstva vnitra dle zákona o úřednících územních samosprávných celků. Splnění takového kurzu se tedy pracovníkovi započítá současně jak do vzdělávání úředníků, tak do vzdělávání sociálních pracovníků.

4.2.5 Vyhláška o zvláštní odborné způsobilosti

Zvláštní odbornou způsobilost blíže upravuje vyhláška č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů. Pokud je úředníkovi uznána tzv. rovnocennost vzdělání podle § 33 zákona č. 312/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, nemusí prokázat zvláštní odbornou způsobilost. Osvědčení o uznání rovnocennosti vzdělání vydává na žádost úředníka nebo územního samosprávného celku Ministerstvo vnitra (ČR, 2002c).

Vzdělávání pracovníků orgánu sociálně-právní ochrany dětí se tedy řídí všemi výše uvedenými právními normami. V praxi může být dohled nad plněním povinností souvisejících se vzděláváním pracovníků orgánu sociálně-právní

ochrany dětí svěřen vedoucímu odboru, vedoucímu oddělení, personalistům, nebo jiným pracovníkům v rámci organizační struktury úřadu.

Přílohou č. 1 a 2 diplomové práce je plán průběžného vzdělávání a hodnocení plánu průběžného vzdělávání odboru sociálních věcí, oddělení sociálně-právní ochrany nejmenovaného městského úřadu obce s rozšířenou působností v Olomouckém kraji.

5 Další vzdělávání

Výzkumná část práce je zaměřena na další vzdělávání kurátorů pro děti a mládež. Tématu dalšího vzdělávání bude proto věnována následující kapitola.

Pro efektivní a flexibilní fungování systému sociálně-právní ochrany dětí je nutné pravidelné a systematické vzdělávání sociálních pracovníků orgánů sociálně-právní ochrany dětí i všech ostatních zainteresovaných subjektů. Toto vzdělávání by mělo odpovídat změnám sociálních, kulturních a ekonomických podmínek společnosti, na které musí systém sociálně-právní ochrany dětí reagovat. Vzdělávání by také mělo být zaměřeno na metody a postupy mezioborové spolupráce zúčastněných subjektů. Součástí vzdělávání sociálních pracovníků orgánů sociálně-právní ochrany dětí by měly být aktivity jako supervize, mentoring, nebo koučing (Pemová & Ptáček, 2012, s. 32).

5.1 Systém vzdělávání

Armstrong definuje odborné vzdělávání jako plánovanou a systematickou činnost, jejímž cílem je formování chování pomocí aktivit, jako jsou učení, vzdělávací akce a programy a instrukce. Tyto aktivity by měly zajistit pracovníkům dosažení znalostí, dovedností a schopností k efektivnímu vykonávání jejich práce (2007, s. 445).

Vodák a Kucharčíková definují vzdělávací systém zaměstnanců jako opakující se cyklus, jehož cílem je zvýšení efektivity zaměstnanců při dosahování požadovaných cílů, zvýšení konkurenceschopnosti, prosperity podniku, ale také vytvoření podmínek pro seberealizaci pracovníků (2011, s. 81-82).

Dvořáková hovoří o tzv. cyklu systematického podnikového vzdělávání, jehož výsledkem je zaměstnanec s odpovídající kvalifikací a motivací k dalšímu

rozvoji, ať už odbornému nebo osobnostnímu, a ke sdílení získaných znalostí a informací s kolegy i dalšími partnery (2012, s. 285).

System vzdělávání v organizaci je tvořen čtyřmi na sebe navazujícími fázemi:

1. identifikace vzdělávacích potřeb a cílů
2. plánování vzdělávání
3. realizace procesu vzdělávání
4. hodnocení výsledků (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 83).

V následujícím textu bude podrobněji hovořeno o jednotlivých fázích vzdělávacího cyklu.

5.1.1 Identifikace vzdělávacích potřeb a cílů

Základním východiskem pro identifikaci vzdělávacích potřeb a definování cílů vzdělávání konkrétního pracovníka je zjištění aktuálního stavu jeho vědomostí, schopností a dovedností a informací o jeho výkonnosti. Tyto údaje jsou následně srovnávány s úrovní požadovanou zaměstnavatelem. Výsledkem tohoto srovnání je odhalení mezer ve znalostech, schopnostech a dovednostech a následné definování vzdělávacích potřeb a cílů, které by měly tyto mezery zaplnit (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 85).

5.1.2 Plánování vzdělávání

Výstupem předcházející etapy by měl být návrh vzdělávacího programu. Následující proces plánování se skládá ze tří fází, a to z fáze přípravné (specifikace potřeb, účastníků a cílů), fáze realizační (volba technik a způsobu vzdělávání) a fáze zdokonalování (hledání možností zdokonalení).

Dvořáková definuje proces plánování vzdělávání jako: *„cílená opatření a činnosti, které zabezpečují potřebnou kvalifikační strukturu zaměstnanců a zvyšují flexibilitu jejich pracovních schopností“* (2012, s. 286).

Vzdělávací plán organizace by měl obsahovat následující údaje (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 96-98):

- potřebná témata vzdělávání;
- cílová skupina účastníků;
- zvolená vzdělávací instituce;
- termín vzdělávání;
- místo vzdělávání;
- způsob realizace průběžného a závěrečného hodnocení vzdělávání;
- finanční náročnost.

5.1.3 Realizace procesu vzdělávání

Etapa realizace procesu vzdělávání se skládá z následujících prvků: cíle, program, motivace účastníků, metody vzdělávání, účastníci samotní a lektoři (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 99).

Podle Dvořákové může realizace vzdělávacího programu probíhat např. v následujících krocích (2012, s. 290-291):

- zajištění a zpracování studijních materiálů;
- eLearningová příprava (např. seznámení s klíčovými pojmy nebo pre-test pro zpětnou vazbu lektorů před aktivitou);
- organizace cyklu aktivit (několik opakovaných aktivit v rámci předem stanoveného období - případové studie, praktické nácviky);
- zajištění informativních setkání (technická podpora, motivace, sdílení);
- zajištění dosažitelnosti školitelů (možnost konzultací nejen v průběhu, ale i po skončení programu);
- průběžné vyhodnocování programu;
- závěrečné vyhodnocení programu.

Měřítkem efektivity vzdělávání je dosažení stanovených vzdělávacích cílů s vynaložením co nejnižších nákladů. Pro zjištění efektivity je proto

rozhodující poslední fáze vzdělávacího procesu, tedy hodnocení (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 99-121).

5.1.4 Hodnocení výsledků vzdělávání

Cílem této fáze je získat zpětnou vazbu, zjistit úspěšnost akce s ohledem na získané kvality jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Vyhodnocování může probíhat různými metodami a technikami za účelem zjištění celkových nákladů a přínosů vzdělávací akce (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 125).

Podle Dvořákové lze na hodnocení vzdělávacích programů nahlížet z několika různých rovin (2012, s. 293-294):

- hodnocení míry využívání získaných znalostí, vědomostí a dovedností;
- reálné dosažení/nedosažení dlouhodobého nebo trvalého žádoucího zlepšení, které bylo cílem vzdělávací aktivity;
- srovnání výsledků vzdělávání s očekáváním zaměstnanců a požadavky zaměstnavatele;
- hodnocení efektivity z hlediska nákladů;
- hodnocení kvality dodavatelů vzdělávání;
- aktualizace kvalifikačního profilu pracovníků s ohledem na současný a požadovaný stav.

Ideálním efektem vzdělávacího cyklu by měl být pozitivní přínos jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance samotného.

5.2 Formy vzdělávání

Výzkumná část diplomové práce se zabývá také tím, jaké formy a metody vzdělávání kurátoři pro děti a mládež preferují.

Dvořáková a kol. hovoří o formách vzdělávání, které dělí následovně (2007, s. 296-297):

1. neformální vzdělávání – jedná se o řízené vzdělávání zaměstnance na pracovišti pod dohledem zkušenějšího kolegy za účelem získání nových dovedností pro plnění běžných pracovních povinností.
2. formální vzdělávání – řízené vzdělávání zaměstnance v prostorách zaměstnavatele určených pro vzdělávání.
3. institucionalizované vzdělávání – řízené vzdělávání mimo pracoviště v rámci státního vzdělávacího systému středních a vysokých škol, specializovaných vzdělávacích institucí, studijních cest a stáží.
4. informální vzdělávání – neřízené vzdělávání v podobě tzv. permanentního učení, které probíhá pozorováním práce kolegů na pracovišti, vlastním aktivním vyhledáváním informací apod.
5. interpersonální vzdělávání – neřízené vzdělávání např. v rámci širších mezilidských vztahů, kultury organizace apod.
6. celoživotní sebevzdělávání – nezávislé na zaměstnavateli, odpovědnost jednotlivce za jeho vlastní osobní rozvoj.

V praxi dochází k různým kombinacím výše uvedených forem vzdělávání dle definovaných potřeb zaměstnavatelů a zaměstnanců a stanoveného plánu vzdělávání.

5.3 Metody vzdělávání

Volba metody vzdělávání je závislá na faktorech, kterými jsou např. zvyklosti zaměstnavatele, individuální požadavky účastníků vzdělávání, plánovaný učební obsah, aktuální trendy ve vzdělávání, složení skupiny účastníků (počet, věk), aktuální úroveň vědomostí, dovedností a zkušeností účastníků vzdělávací akce, jejich motivace k dalšímu vzdělávání, odborná úroveň lektorů, ale i možnosti prostoru, kde se bude vzdělávací akce odehrávat apod. (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 111 - 112).

5.3.1 Metody dle místa konání

Vodák a Kucharčíková dělí metody vzdělávání podle toho, kde se vzdělávání odehrává (2011, s. 113):

- Metody vzdělávání na pracovišti – on the job

Vzdělávání probíhá při výkonu běžných pracovních činností zaměstnance. K těmto metodám řadíme instruktáž, koučování, mentoring nebo rotaci práce.

- Metody vzdělávání mimo pracoviště – off the job

Vzdělávání probíhá mimo místo běžného výkonu pracovních činností. K těmto metodám řadíme přednášky, workshopy, koučování, samostudium, seminář, brainstorming, případové studie, trénink, výcvik a další (2011, s. 113). Některé metody nejsou závislé na prostředí, kde probíhají, jako např. e-learning nebo samostudium.

Jako efektivnější se jeví kombinování více metod v rámci jedné vzdělávací akce. Vzdělávání probíhá nejčastěji formou seminářů a přednášek. Bylo zjištěno, že účinnější jsou tzv. participativní metody. Jak již z názvu vyplývá, je podstatou těchto metod aktivní zapojení účastníků vzdělávání. Toto zapojení má zásadní vliv na zvýšení míry zapamatování předávaných informací. Participativní metody jsou použitelné pro menší počet účastníků. K participativním metodám patří např. trénink (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 113).

5.3.2 Konkrétní metody vzdělávání

Konkrétní metody vzdělávání se od sebe liší mírou aktivního zapojení účastníků, rozsahem předaných informací, náročností na technické vybavení apod. Aby bylo vzdělávání pro účastníka přínosné, měl by si vybrat takovou metodu, která mu vyhovuje vzhledem k jeho potřebám. Výhodám a nevýhodám nejužívanějších metod vzdělávání bude věnována následující část této kapitoly.

Přednáška

Přednáška je metoda vzdělávání, která umožní verbálně předat velké množství informací velké skupině účastníků, což může být považováno za jejich výhodu. Nevýhodou je malá možnost vzájemné interakce mezi přednášejícím/lektorem a jednotlivými účastníky. Cílem přednášek bývá zpravidla zdokonalování již nabytých vědomostí účastníků. Efektivitu přednášek zvyšuje využívání moderních multimediálních technologií. Nevýhodou přednášek je nízká efektivita uchování informací (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 113).

Seminář

Vzdělávání metodou semináře je založeno na referátech a diskusi účastníků na předem dané téma s cílem výměny informací a názorů. I tato metoda má svoje výhody a nevýhody. Výhodou je bezprostřední zpětná vazba a podpora myšlení účastníků. Nevýhodou je závislost kvality učení na vědomostech zúčastněných (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 113).

Trénink

Podstatou metody tréninku je aktivní procvičování předávaných informací a vlastní prožitek účastníka. Lze jej definovat jako learning by doing. Účastník se lépe naučí něco, co si sám na vlastní kůži vyzkouší. Vlastní zážitek je při učení efektivnější, než když si účastník jen něco přečte nebo vyslechne. V rámci tréninku mohou být využívány speciální techniky jako např. hraní rolí, brainstorming, řešení případových studií apod. V rámci tréninku je účastníkům poskytována bezprostřední zpětná vazba a průběžně je hodnocena jejich aktivita (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 113-114).

E-learning

V současnosti je stále častěji využívána metoda e-learningu. Její výhodou jsou

nízké náklady a rychlost. Nevýhodou je omezenost témat, která lze touto metodou vzdělávat a závislost na technologickém vybavení účastníků (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 116).

Armstrong dělí e-learning na tři samostatné typy. Prvním z nich je samostatný e-learning, kdy se účastník pomocí informačních technologií vzdělává sám. Dalším typem je živý e-learning, při kterém je účastník a lektor každý na jiném místě, ale prostřednictvím informačních technologií jsou v přímém kontaktu. Třetím typem je kolektivní e-learning, kdy jsou v online přímém kontaktu lektor a všichni účastníci, informace a zkušenosti si mohou vzájemně vyměňovat např. pomocí chatu (2007, s. 481-482).

Metody využívající moderní informačně-komunikační technologie

Stejně jako metody prezenční, mají i tyto metody své výhody a nevýhody. Výhodou je, že účastník sám rozhodne, kdy se vzděláváním začne a jak rychle bude postupovat. Pokrok účastníků může být snadno a přesně monitorován. Náklady na toto vzdělávání jsou nižší, nejsou zde provozní náklady jako nájem prostor pro vzdělávání, občerstvení, cestovné lektora apod. Velké množství účastníků má současně přístup ke studijním materiálům, které lze jednoduše aktualizovat. Účastník má možnost jak soukromé komunikace s lektorem, tak sdílení a výměny informací s ostatními účastníky. Nevýhodou mohou být vysoké vstupní náklady na pořízení potřebné techniky, administrativa spojená s velkým počtem účastníků a předsudky některých lidí vůči tomuto způsobu vzdělávání. Účastník a lektor mají menší prostor pro vizuální kontakt a vnímání neverbální komunikace. Organizačně je náročnější stanovení pravidel vzdělávací akce a pro lektora je složitější koordinace vzdělávací akce a aktivní zapojování účastníků (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 116-117).

Účinnost jakékoli metody vzdělávání zvyšuje využívání audiovizuálních

pomůcek, a to jak těch základních (flipchart, modely, tabule, pomůcky, filmy), tak stále častěji složitějších s využitím informačních technologií (prezentace, interaktivní aplikace, ...) (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 115).

Každému člověku vyhovuje jiná forma nebo metoda vzdělávání. Záleží na jeho aktivitě, osobnostním nastavení, nebo i momentální situaci, zda si vybere metodu interaktivní, nebo jen pasivní přijímání informací, jestli se chce něco nového naučit, nebo jen splnit povinnost, kterou mu např. zákon ukládá, nebo po něm zaměstnavatel požaduje. I těmito otázkami se bude zabývat výzkumná část diplomové práce.

6 Teorie potřeb a motivace ke vzdělávání

Ve výzkumné části budou zjišťovány vzdělávací potřeby kurátorů pro děti a mládež, proto je tomuto tématu věnována následující kapitola. Motivace a potřeby spolu úzce souvisí. Motivace pracovníka ke vzdělávání je rozhodující pro požadovaný výsledný pozitivní efekt vzdělávání a následné zvýšení produktivity a chuti k práci.

6.1 Teorie potřeb

K neznámějším teoriím motivace lidského jednání patří Maslowova teorie potřeb. Maslow ve své teorii vymezuje základní potřeby člověka jako zdroje pro jeho motivy jednání. Maslow uspořádal potřeby v pořadí dle jejich důležitosti do tzv. Maslowovy pyramidy potřeb (Dvořáková, 2012, s. 225-226):

1. existenční potřeby – fyziologické (hlad, žízeň, odpočinek, ...);
2. potřeby bezpečnosti – fyzické i ekonomické;
3. sociální potřeby – kvalita mezilidských vztahů;
4. psychologické potřeby – sebeúcta, prestiž, status, uznání;
5. potřeby seberealizace.

Podle Maslowovy teorie pouze tehdy, pokud je uspokojena potřeba nižší, může do vědomí člověka vstoupit potřeba vyšší. Motivace jedince trvá, dokud není dosaženo cíle jeho jednání, tedy uspokojení určité potřeby (Dvořáková, 2012, s. 226).

V souladu s Maslowovou teorií potřeb jsou vzdělávací potřeby, kterých se týká výzkumná část této práce, řazeny k potřebám seberealizace, tedy k potřebám nejvyšším.

6.2 Faktory motivace

Podle Armstronga lidé musejí být sami motivováni k tomu, aby se učili a vzdělávali. Musí si uvědomovat, že jejich aktuální vědomosti, schopnosti a dovednosti je třeba rozvinout za účelem větší spokojenosti s vykonávanou prací, a to jak z pohledu sebe samotného, tak z pohledu okolí. Motivace ke vzdělávání je závislá na tom, jestli pracovník ve vzdělávání najde uspokojení, případně jestli vzdělávání je schopno uspokojit nějaké jeho potřeby. Rozhodující je, aby si pracovník uvědomoval užitečnost vzdělávání (2007, s. 462).

Vodák a Kucharčíková uvádějí příklady faktorů, které mohou zvýšit motivaci zaměstnance ke vzdělávání (2011, s. 104):

- získání kvalifikace, titulu;
- získání pracovního místa, nebo jeho udržení;
- pracovní postup, případně lepší platové ohodnocení;
- zlepšení pozice v týmu;
- získání sociálních výhod;
- seberealizace;
- zvýšení výkonnosti;
- a další.

I zde platí, že každého zaměstnance budou motivovat ke vzdělávání jiné faktory, má jinak seřazené životní priority. Někdo má ambice a touží se v zaměstnání stále zdokonalovat. Jiný o to vůbec neusiluje, nemá potřebu se dále rozvíjet, práci věnuje jen nezbytně nutné množství energie, a o to menší bude jeho motivace k dalšímu vzdělávání.

6.3 Postupy pro zvýšení motivace

V souvislosti se vzděláváním se doporučuje zaměstnavatelům využít následujících postupů, které také zvyšují motivaci zaměstnanců (Vodák

& Kucharčíková, 2011, s. 105):

- poskytnout zaměstnanci v dostatečném časovém předstihu informace o záměru a cíli vzdělávací akce, zjistit očekávání zaměstnanců a na toto očekávání vhodně reagovat;
- poskytnout zaměstnanci konkrétní informace o tom, v čem mu bude vzdělávání prospěšné a užitečné, případně může naplnit jeho potřeby, nebo pomoci řešit jeho problémy;
- teorie předávaná v rámci vzdělávací akce by se měla slučovat se zkušenostmi z praxe zaměstnanců, nebýt s ní v rozporu;
- vzdělávací akce mimo místo výkonu práce, aby nebyli zaměstnanci ze vzdělávání vyrušováni běžnými denními pracovními povinnostmi;
- a další.

Je volbou každého zaměstnavatele, jaké faktory motivace, nebo postupy pro zvýšení motivace svých zaměstnanců využije. Aby byla motivace efektivní, měl by mít zaměstnavatel dostatek informací o svých zaměstnancích, jejich potřebách a problémech.

Předcházející kapitoly se zabývaly dalším vzděláváním z pohledu sociálního pracovníka, nebo obecně zaměstnance a zaměstnavatele. V následující kapitole bude hovořeno o organizacích, které se zabývají vzděláváním jako předmětem své činnosti a o pravidlech udílení akreditací.

7 Vzdělávací organizace

Vzdělávací organizace poskytují různé druhy vzdělávání. Ve 4. kapitole bylo hovořeno o legislativní úpravě vzdělávání pracovníků orgánu sociálně-právní ochrany dětí a o povinnosti splnit zákonem stanovený počet hodin akreditovaných kurzů. V této kapitole bude blíže hovořeno o kurzech akreditovaných Ministerstvem vnitra, které se započítávají do vzdělávání úředníků, a také o kurzech akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí, které se započítávají do vzdělávání dle standardů sociálně-právní ochrany dětí.

7.1 Akreditace Ministerstva vnitra

Proces udílení akreditací upravuje zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. V § 29 tohoto zákona je uvedeno, že na žádost fyzické nebo právnické osoby Ministerstvo vnitra za splnění stanovených podmínek udělí akreditaci vzdělávací instituci nebo vzdělávacímu programu, a to na dobu tří let. V případě shledání nedostatků může Ministerstvo vnitra akreditaci odejmout (ČR, 2002a). Následující § 30 a § 31 specifikují náležitosti žádostí

o udělení akreditace vzdělávací instituci a vzdělávacímu programu. Poradním orgánem Ministerstva vnitra jsou akreditační komise (ČR, 2002a).

Na webových stránkách Ministerstva vnitra lze nalézt seznam vzdělávacích institucí akreditovaných Ministerstvem vnitra. V době zpracovávání textu byl dostupný seznam platný ke dni 31.12.2020, který obsahoval 257 akreditovaných vzdělávacích institucí a 5562 akreditovaných vzdělávacích programů (MV ČR, 2021).

Autorům Analýzy dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD v České republice

se v roce 2017 na základě názvu, cílové skupiny, legislativy nebo obecného zaměření podařilo v databázi Ministerstva vnitra identifikovat 92 akreditovaných kurzů, které by byly vhodné pro pracovníky orgánů sociálně-právní ochrany dětí. Témata kurzů se nejčastěji týkala právní problematiky, která je spojená s výkonem sociálně-právní ochrany dětí, nebo kritických situací, které pracovníci ve své praxi řeší – rozvody, trestná činnost, domácí násilí apod. (FDV, 2017, s. 77).

7.2 Akreditace Ministerstva práce a sociálních věcí

Udílení akreditací vzdělávacím zařízením a vzdělávacím programům upravuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů v § 117a a následujících. Stejně jako Ministerstvo vnitra, zřizuje i Ministerstvo práce a sociálních věcí jako svůj poradní orgán akreditační komisi (§ 117c). Akreditace je udělována při splnění podmínek na dobu čtyř let a při shledání nedostatků může být odejmuta (§ 117d) (ČR, 2006).

Ministerstvo práce a sociálních věcí na svých webových stránkách používá systém AKRIS, kde je zveřejněn seznam akreditovaných vzdělávacích programů. V systému lze pomocí vyhledávání podle klíčových slov, cílové skupiny, tématu a dalších kritérií vyhledat požadovaný vzdělávací program. V době zpracovávání textu systém nabízel 5666 akreditovaných vzdělávacích programů (MPSV ČR, 2021).

Pro účely Analýzy dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD v České republice, bylo blíže analyzováno 1252 kurzů akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí v roce 2015. Nejčastějšími subjekty, které tyto kurzy nabízely, byly nestátní neziskové organizace (492 kurzů) a komerční subjekty (421 kurzů), následovaly fyzické osoby (189 kurzů). Další právní subjekty, jako např. církevní organizace, nebo školy, nabízely výrazně méně akreditovaných kurzů. Téměř polovinu z celkového počtu kurzů (48 %) nabízely komerční

subjekty, které měly zároveň větší tematický záběr. Druhou polovinu kurzů nabízely subjekty, jejichž hlavním cílem nebylo dosažení zisku. Tyto subjekty také obvykle nabízely menší počet kurzů s užším tematickým záběrem, který byl spojený s jejich hlavní činností nebo cílovou skupinou (FDV, 2017, s. 72-74).

Analýze byl podroben i obsah těchto akreditovaných kurzů. Bylo zjištěno, že 78 % kurzů bylo pro pracovníky orgánu sociálně-právní ochrany dětí zcela nevyužitelných, dalších 15 % kurzů, které byly zaměřené např. na komunikaci, prevenci syndromu vyhoření, první pomoc a podobně, bylo potencionálně využitelných. Pouze 8 % kurzů bylo zaměřených přímo na pracovníky orgánu sociálně-právní ochrany dětí a rozvoj jejich dovedností a znalostí. Tyto kurzy lze rozdělit podle témat do následujících skupin: rozvod, právo, poruchy chování, domácí násilí, pěstounská péče, teorie a metody v práci orgánů sociálně-právní ochrany dětí (FDV, 2017, s. 75-76).

Analýza se nezabývala kurzy přímo určenými pro kurátory pro děti a mládež, ale na základě výše uvedeného lze konstatovat, že by pro ně byly nejlépe využitelné kurzy na téma právo, poruchy chování a teorie a metody v práci orgánů sociálně-právní ochrany dětí. Z celkového počtu by se tedy jednalo o ještě méně než 8 % ze všech nabízených kurzů.

V analýze se dále uvádí, že řada kurzů se zabývá pouze základním seznámením s tématem a chybí kurzy návazné, které by pracovníkům umožnily vědomosti prohloubit. Autoři analýzy se zamýšlejí nad otázkou kvality nabízených kurzů. Není podle nich dostatečný systém ověřování potřebnosti, kvality a relevance poskytovaných kurzů (FDV, 2017, s. 76)

Jedna vzdělávací instituce, či vzdělávací program může být akreditován současně u obou výše uvedených ministerstev.

Vzhledem ke stanovenému rozsahu práce není možné a ani účelné věnovat se podrobněji jednotlivým vzdělávacím institucím. Některým z nich bude věnován prostor ve výzkumné části.

8 Výzkumná část

Teoretická část diplomové práce byla věnována základním informacím o sociálně-právní ochraně dětí se zaměřením na výkon kurately pro děti a mládež a předpokladům pro výkon činnosti sociálního pracovníka. Dále bylo hovořeno o legislativní úpravě vzdělávání sociálních pracovníků orgánu sociálně-právní ochrany dětí, o dalším vzdělávání, byl vysvětlen vzdělávací cyklus a jednotlivé metody a formy vzdělávání. Závěrečná kapitola teoretické části práce byla věnována vzdělávacím organizacím a akreditacím Ministerstva vnitra a Ministerstva práce a sociálních věcí. Všechny tyto teoretické poznatky jsou nezbytné pro výzkumnou část práce.

8.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je zjistit, jaké jsou vzdělávací potřeby kurátorů pro děti a mládež v Olomouckém kraji a následně srovnáním s nabídkou kuratory nejvíce využívaných vzdělávacích organizací vyhodnotit, jestli tato nabídka odpovídá zjištěným vzdělávacím potřebám.

8.2 Výzkumný soubor

Výzkumným souborem pro první část výzkumu, zjištění vzdělávacích potřeb, byli stanoveni všichni kurátoři pro děti a mládež, kteří jsou zařazeni do orgánů sociálně-právní ochrany dětí obecních úřadů obcí s rozšířenou působností v Olomouckém kraji. Olomoucký kraj jako působnost respondentů byl zvolen s ohledem na jednotné metodické vedení orgánů sociálně-právní ochrany dětí nadřízeným orgánem, tedy Krajským úřadem Olomouckého kraje. Všichni vybraní kurátoři pro děti a mládež působí zároveň ve stejném obvodu Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje a pobočky Krajského soudu v Ostravě – pobočka v Olomouci, což v praxi znamená, že se setkávají

s podobnými postupy ze strany policie i soudů. Kurátoři pro děti a mládež z Olomouckého kraje spolu často úzce spolupracují, spolupracují ale i se stejnými subjekty v rámci kraje, ať už se jedná o zdravotnická, školská, nebo sociální zařízení, využívají možnosti obdobných návazných služeb pro své klienty.

Výzkumným souborem pro druhou část výzkumu byly stanoveny nabídky akreditovaných kurzů na webových stránkách vzdělávacích organizací, které budou respondenty z první části výzkumu označeny za nejčastěji využívané.

8.3 Volba metody výzkumu

Pro diplomovou práci byla zvolena kvantitativní metoda výzkumu. Data, na jejichž základě budou zjištěny vzdělávací potřeby kurátorů pro děti a mládež, budou získána technikou dotazníku.

Dle Hendla a Remra je dotazník ve výzkumu používán pro zjištění informací o postojích, hodnotách, pocitech a myšlenkách respondentů. Otázkami v dotazníku lze zjišťovat i fakta, která charakterizují respondentův svět (Hendl & Remr, 2017, s. 82). Technika dotazníku může být využita ke sběru dat pro více výzkumných metod, jako např. pro statistické šetření, experiment, případovou studii a další. Dotazník je tedy univerzální technika sběru dat (Hendl & Remr, 2017, s. 82).

Pro sběr dat bude využit počítačový formulář dotazníku vytvořený v aplikaci Survio, která umožňuje anonymní rozeslání dotazníku a následně sběr a vyhodnocení odpovědí.

V druhé části výzkumu budou srovnány zjištěné vzdělávací potřeby kurátorů pro děti a mládež s nabídkou vzdělávacích organizací. V této fázi výzkumu bude použita kvantitativní metoda výzkumu, kvantitativní obsahová analýza. Kdekoli, kde se pracuje se slovem, lze využít analýzu verbálních projevů. Analýza verbálních projevů je jádrem obsahové analýzy (Gavora, 2010, s. 142).

Postup obsahové analýzy dle Gavory je následující (2010, s. 144-145):

- vymezení základního souboru textů, které se týkají problematiky;
- vymezení významové jednotky – slova, ideje, témata;
- stanovení analytických kategorií;
- kvantifikace významových jednotek;
- interpretace, slovní popis a vysvětlení zjištěných kvantitativních kategorií.

Pro účely výzkumu budou základním souborem textů nabídky akreditovaných kurzů kurátory pro děti a mládež nejčastěji využívaných vzdělávacích organizací. Významovou jednotkou budou témata související s výkonem povolání kurátora pro děti a mládež v názvu nebo obsahu vzdělávacího kurzu. Pro zaznamenání zjištěných dat a jejich četnosti budou využívány záznamové archy.

8.4 Stanovení výzkumných otázek

Výzkumné otázky byly vyvozeny z teoretické části diplomové práce. Dalším podkladem pro formulaci výzkumných otázek byla Analýza dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD v České republice z roku 2017, která se zabývala obdobným výzkumem (FDV, 2017). Výzkum Fondu dalšího vzdělávání byl zaměřen na všechny pracovníky orgánů sociálně-právní ochrany dětí, zatímco výzkum pro účely této diplomové práce téma zužuje pouze na další vzdělávání kurátorů pro děti a mládež.

Výzkumná otázka číslo 1:

Jaké jsou vzdělávací potřeby kurátorů pro děti a mládež v Olomouckém kraji?

Vzdělávací potřeby budou definovány na základě odpovědí na následující podotázky:

Jaká témata kurzů kurátory pro děti a mládež nejvíce zajímají?

Jaká témata kurzů kurátorům pro děti a mládež chybí?

Jakou metodu a formu vzdělávání preferují?

Mění se preference témat v souvislosti s délkou praxe kurátora pro děti a mládež?

Odpovědi na tuto výzkumnou otázku a uvedené podotázky budou zjišťovány dotazníkem.

Výzkumná otázka číslo 2:

Odpovídá nabídka vzdělávacích organizací zjištěným vzdělávacím potřebám kurátorů pro děti a mládež?

Odpovědi na tuto výzkumnou otázku budou zjišťovány srovnáním výsledků dotazníku a nabídek vzdělávacích organizací pomocí obsahové analýzy textu.

8.5 Etické zásady výzkumu

V průběhu výzkumu byly dodrženy etické zásady. Respondenti byli seznámeni s účelem výzkumu, jejich účast byla dobrovolná a anonymní, byla jim nabídnuta možnost seznámit se s výsledky výzkumu. V kapitole zabývající se vyhodnocením výsledků výzkumu budou zmíněny i možné negativní aspekty průběhu a validity výzkumu.

9 Praktický průběh a výsledky výzkumu

V této kapitole bude popsán praktický průběh výzkumu a jeho výsledky. Nejprve bude popsáno a vyhodnoceno zjišťování vzdělávacích potřeb kurátorů pro děti a mládež. V další části bude popsána analýza nabídek vzdělávacích organizací s ohledem na zjištěné vzdělávací potřeby.

9.1 Popis průběhu výzkumu

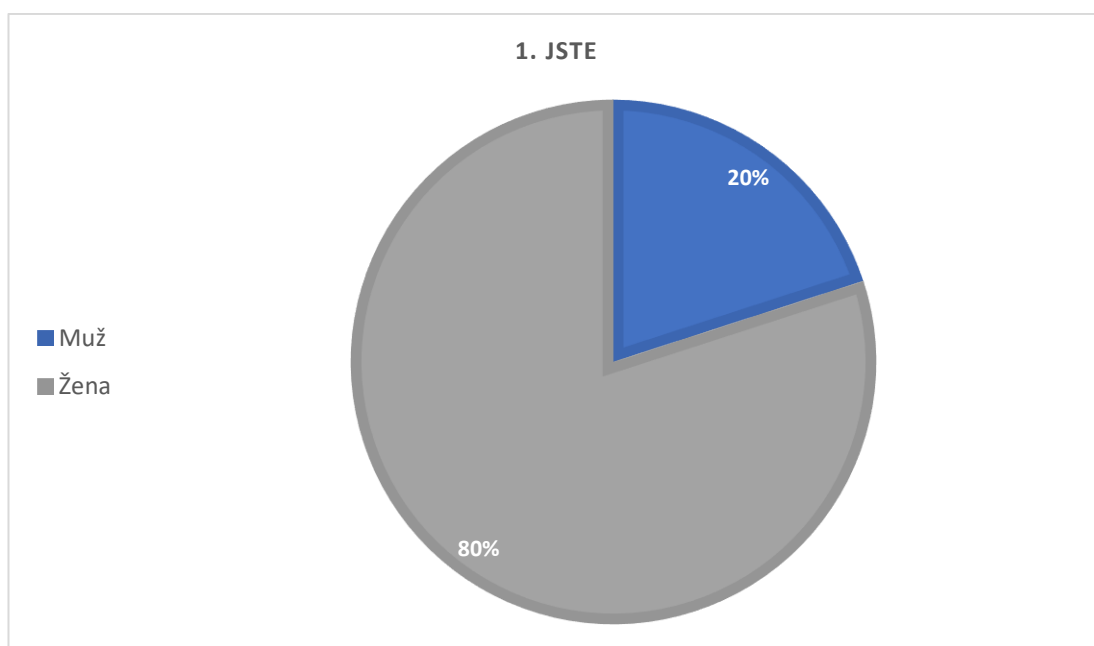
V programu Survio byl vytvořen dotazník, který obsahoval 19 otázek. Celé znění dotazníku včetně úvodního textu je přílohou č. 3 diplomové práce. Dne 16. ledna 2020 byl odkaz na dotazník s průvodní informací a žádostí o vyplnění rozeslán na mailové adresy kurátorů pro děti a mládež uvedené na webových stránkách jednotlivých obecních úřadů obcí s rozšířenou působností v Olomouckém kraji. Mailové adresy byly nalezeny na oficiálních webových stránkách měst Zábřeh, Mohelnice, Šumperk, Jeseník, Olomouc, Přerov, Prostějov, Konice, Uničov, Litovel, Hranice, Lipník nad Bečvou a Šternberk. Celkem bylo odesláno 35 odkazů na dotazníky. Do konce ledna 2020 bylo vyplněno 20 dotazníků, jedná se tedy o 70 % návratnost. Nejvíce dotazníků (16) bylo vyplněno první tři dny po odeslání odkazu. Čtyři respondenti dotazník otevřeli, ale nedokončili. Třem čtvrtinám respondentů trvalo vyplnění dotazníku od 10 do 30 minut. Získaná data byla sečtena a graficky zpracována. Výsledkem zpracování dat jsou informace o vzdělávacích potřebách kurátorů pro děti a mládež.

Na základě získaných odpovědí na poslední otázku dotazníku bylo zjištěno, které vzdělávací organizace kurátoři pro děti a mládež v Olomouckém kraji využívají nejvíce. Původní záměr byl vzhledem k rozsahu práce analyzovat tři nejvíce využívané vzdělávací organizace. Na základě výsledků dotazníku bylo zjištěno, že jsou srovnatelně oblíbení čtyři vzdělavatelé. Byla proto

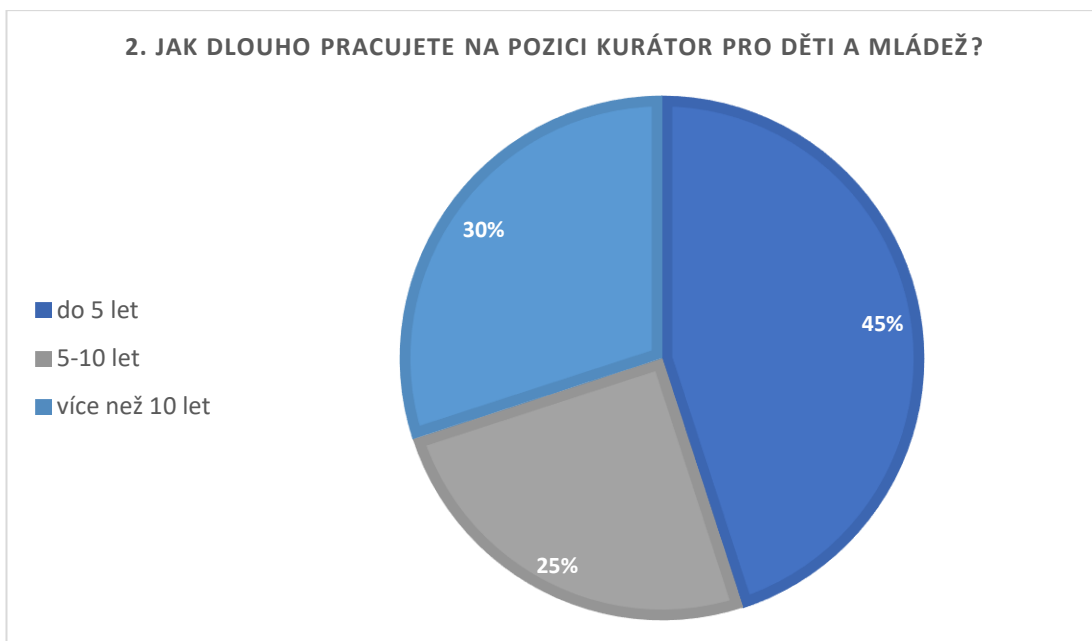
analyzována nabídka všech těchto čtyř. Byl vytvořen záznamový arch, který je přílohou č. 4 diplomové práce. Do tohoto záznamového archu byla zapisována témata akreditovaných vzdělávacích kurzů, které v době zpracování tohoto textu nabízely vzdělávací organizace na svých oficiálních webových stránkách. Pozornost byla zaměřena na kurzy, které ve svém názvu nebo anotaci obsahovaly témata, o které mají dle výsledků dotazníku kurátoři pro děti a mládež zájem, nebo byla vyhodnocena jako chybějící.

9.2 Vzdělávací potřeby kurátorů pro děti a mládež v Olomouckém kraji

V úvodní části dotazníku byly položeny otázky o osobě respondenta a jeho motivaci pro volbu povolání kurátora pro děti a mládež.



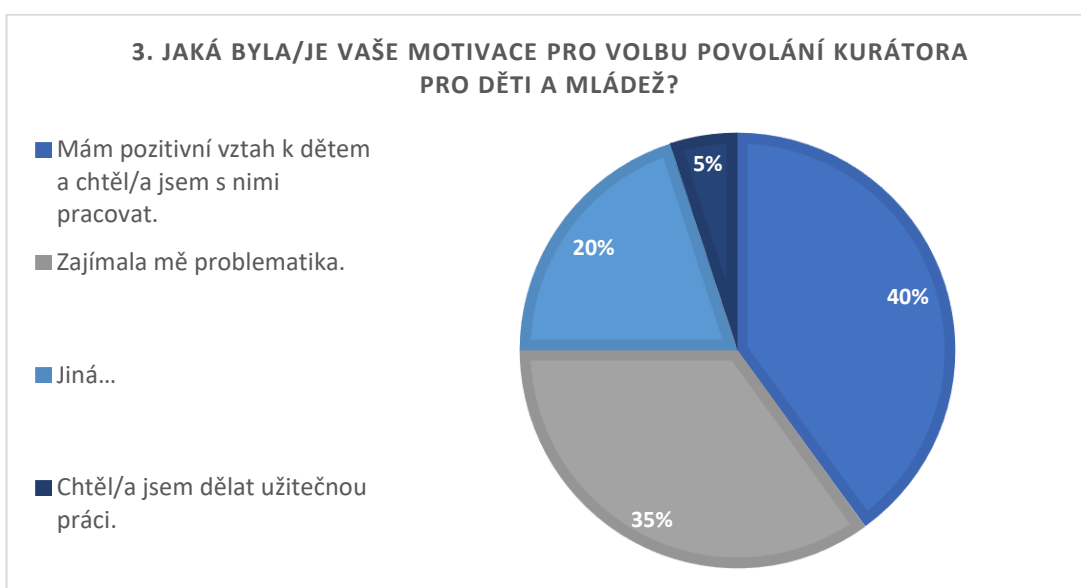
Graf č. 1 – Zastoupení žen a mužů (zdroj: vlastní zpracování dat)



Graf č. 2 – Délka praxe (zdroj: vlastní zpracování dat)

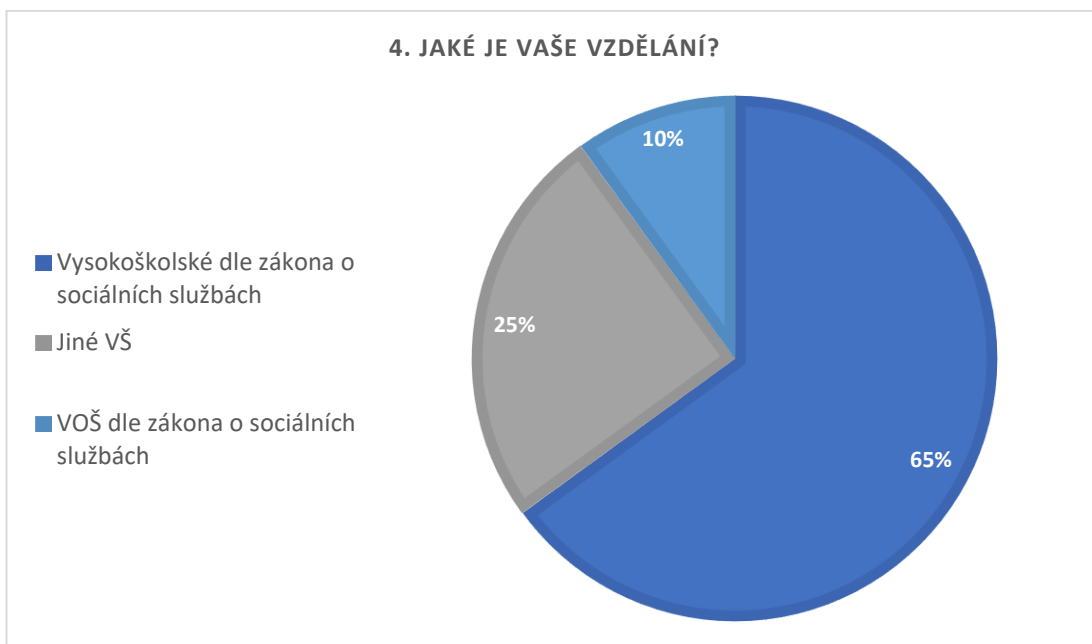
Bylo zjištěno, že 80 % respondentů jsou ženy a 20 % muži. Téměř polovina kurátorů pro děti a mládež pracuje na této pozici méně než pět let. Čtvrtina respondentů toto povolání vykonává 5-10 let, 30 % respondentů jsou kurátoři s více než desetiletou praxí.

V další části dotazníku byly položeny otázky o motivaci pro volbu povolání, vstupním vzdělání a jeho přínosech pro praxi, osobnostních a profesních předpokladech pro výkon povolání kurátora pro děti a mládež.



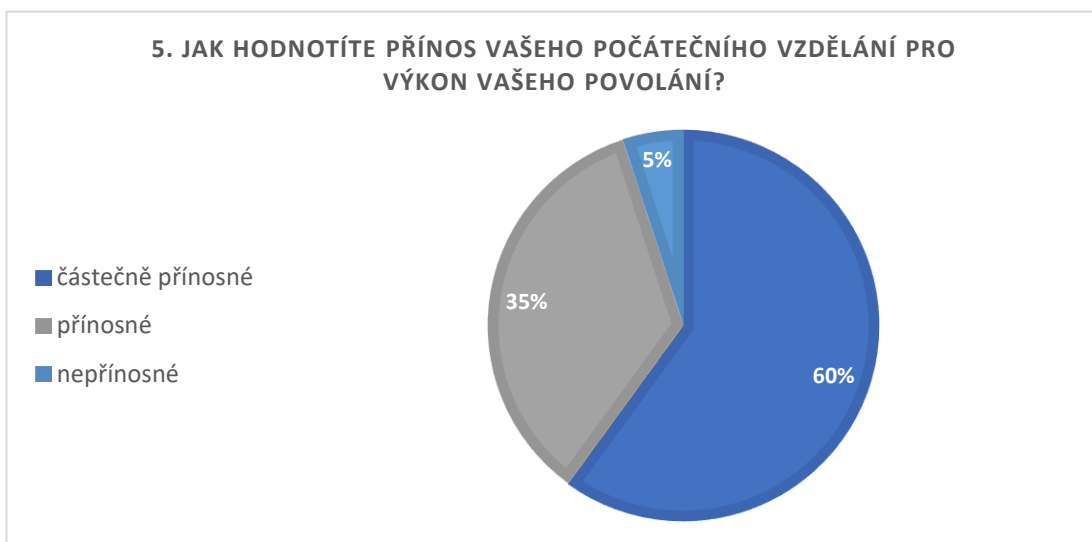
Graf č. 3 – Motivace pro volbu povolání (zdroj: vlastní zpracování dat)

40 % respondentů zvolilo povolání kvůli cílové skupině, tedy dětem. 35 % respondentů zajímala problematika kurately pro děti a mládež. Dvě respondentky uvedly, že pro ně byla motivací touha po změně zaměstnání po mateřské dovolené, jeden z respondentů se k práci dostal náhodou, jeden z respondentů na pozici kurátora pro děti a mládež přešel z jiné pozice v rámci oddělení.



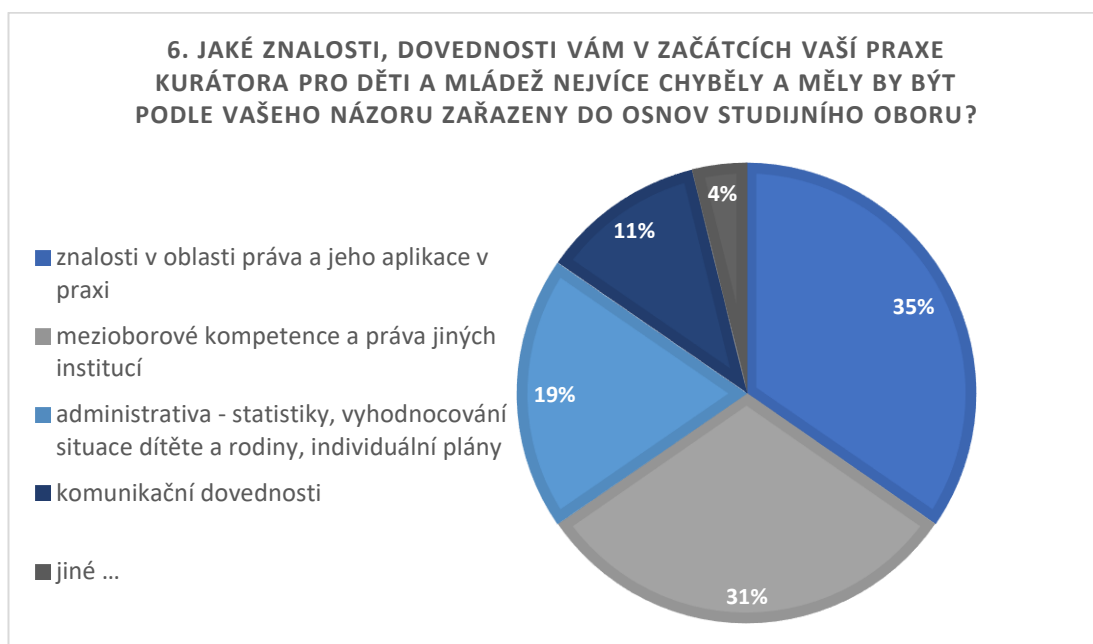
Graf č. 4 – Vzdělání (zdroj: vlastní zpracování dat)

Z celkového počtu respondentů 75 % splňuje vzdělání dle zákona o sociálních službách.



Graf č. 5 – Přínos počátečního vzdělání (zdroj: vlastní zpracování dat)

Pouze 1 respondent hodnotí své počáteční vzdělání jako nepřínosné. Ostatních 95 % respondentů hodnotí přínos počátečního vzdělání pozitivně.



Graf č. 6 – Chybějící znalosti, dovednosti (zdroj: vlastní zpracování dat)

Respondenti měli u této otázky možnost zvolit jednu i více odpovědí. Nejvíce jim v začátcích jejich praxe chyběly dle četnosti odpovědí znalosti v oblasti práva a mezioborové spolupráce, následovaly znalosti administrativy a komunikační dovednosti. Respondenti, kteří využili volbu možnosti jiné, jmenovali znalosti z oboru psychologie – dítě s traumatem, funkce centrální nervové soustavy, možnost ovlivnění chování a jednání dítěte.

7. Jaké jsou podle Vás nejdůležitější osobnostní předpoklady pro výkon povolání kurátora pro děti a mládež?

V této otázce měli respondenti za úkol seřadit odpovědi dle důležitosti od 1 do 10 (1 – nejdůležitější). Na základě jejich odpovědí bylo sestaveno následující pořadí:

1. komunikační dovednosti
2. empatie
3. schopnost navázat vztah s klientem
4. umění naslouchat

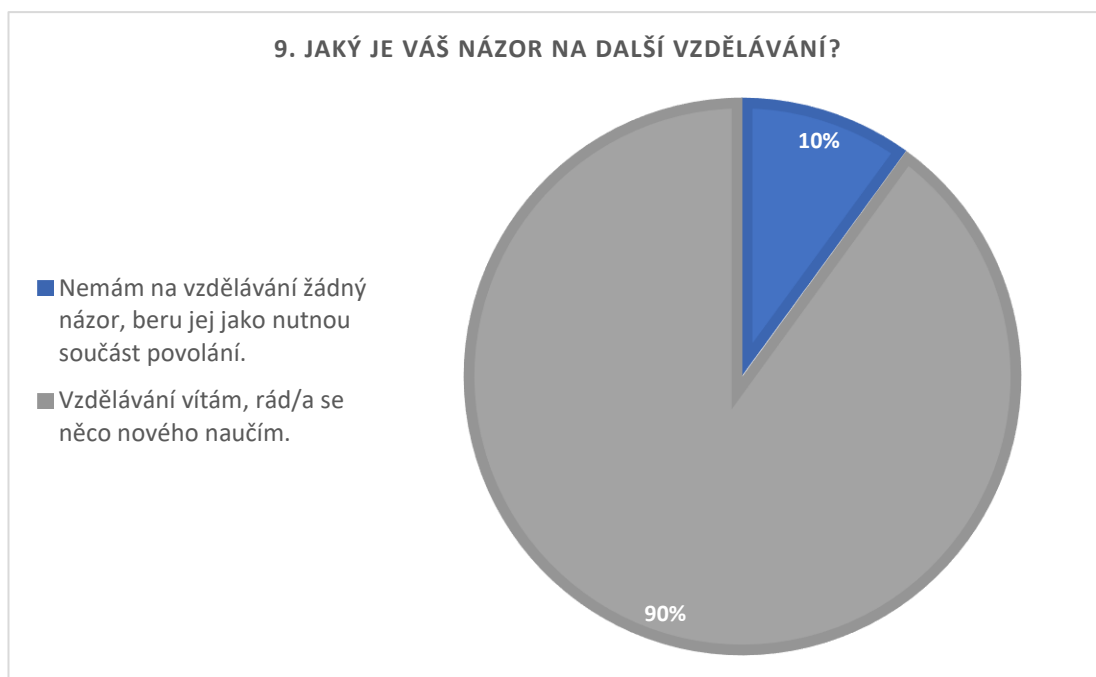
5. praktičnost, schopnost řešit problémy
6. schopnost zvládat stres
7. inteligence
8. důvěryhodnost
9. smysl pro humor

8. Jaké jsou podle Vás nejdůležitější profesní předpoklady pro výkon povolání kurátora pro mládež?

V této otázce bylo opět úkolem seřadit jednotlivé odpovědi dle důležitosti od 1 do 10 (1 – nejdůležitější). Na základě jejich odpovědí bylo sestaveno následující pořadí:

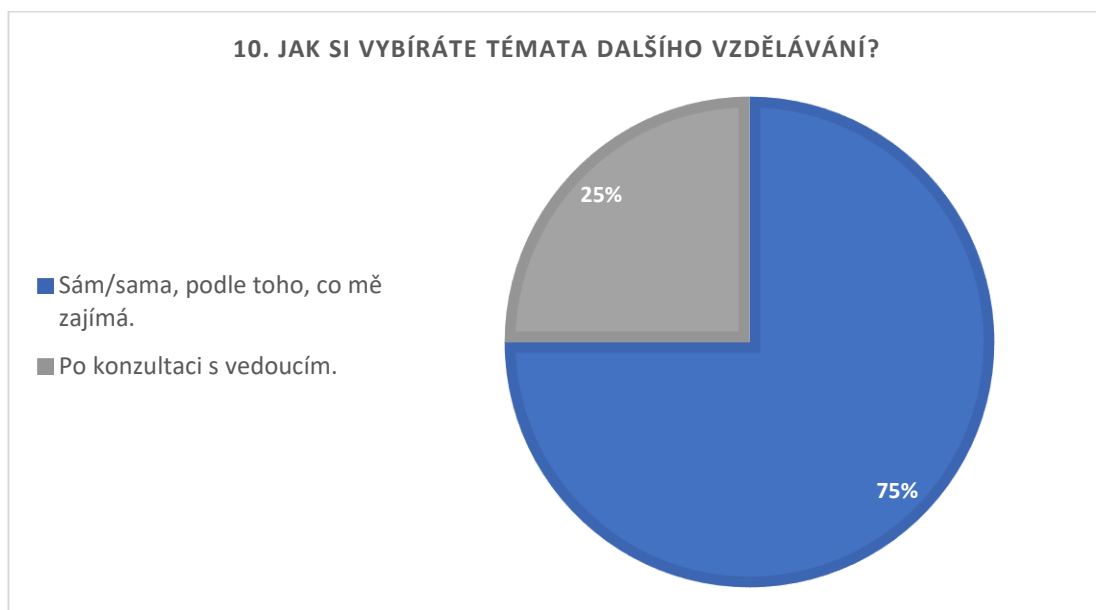
1. znalost legislativy a metodik
2. schopnost stanovit priority a naplánovat postup řešení situace dítěte
3. schopnost poskytovat odborné poradenství
4. znalost právních předpisů v oblasti trestní
5. znalost systému školství a zdravotnictví
6. znalost systému fungování ústavních zařízení
7. znalost systému státní správy a samosprávy
8. znalost právních předpisů v oblasti opatrovnictví
9. znalost systému dávek a finančního zabezpečení
10. schopnost práce s technikou

Otázky v druhé polovině dotazníku již byly věnovány pouze dalšímu vzdělávání.



Graf č. 7 – Názor na další vzdělávání (zdroj: vlastní zpracování dat)

Na tuto otázku odpovědělo 90 % respondentů tak, že vítají možnost naučit se něco nového.



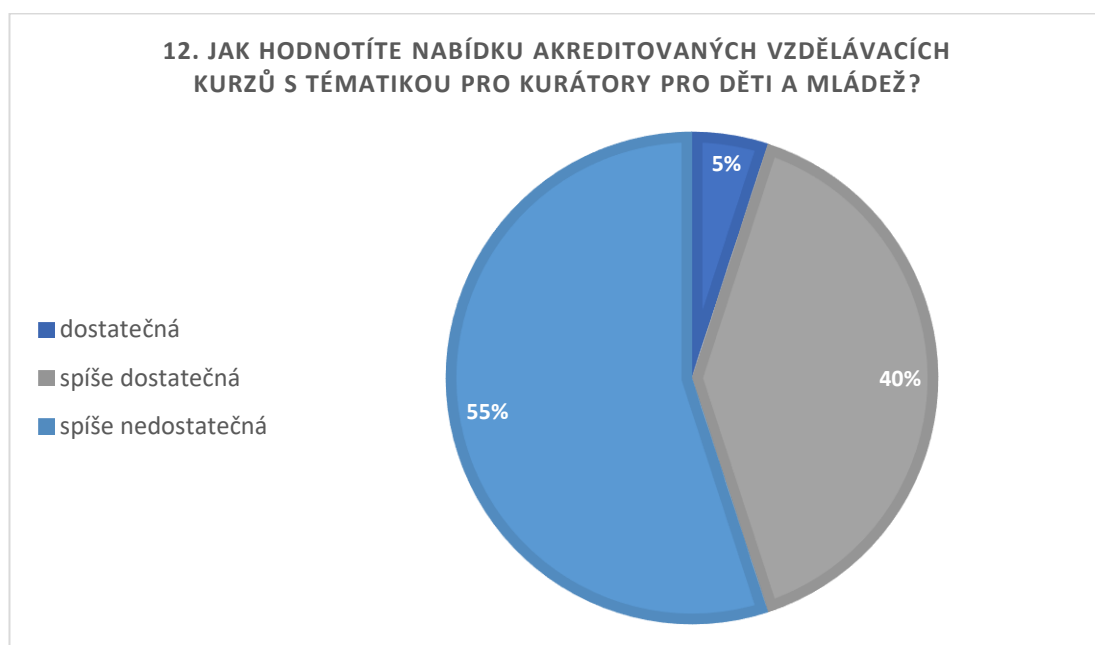
Graf č. 8 – Výběr témat (zdroj: vlastní zpracování dat)

Tři čtvrtiny respondentů si vybírají témata vzdělávání samy, jedna čtvrtina po konzultaci s vedoucím.

11. Podle čeho si nejčastěji vybíráte, které vzdělávací akce se zúčastníte?

Úkolem respondentů bylo seřadit jednotlivá kritéria výběru podle důležitosti od 1 do 10 (1 – nejdůležitější). Z odpovědí respondentů bylo sestaveno následující pořadí:

1. téma
2. osobnost přednášejícího
3. vlastní zkušenosti se vzdělavatelem
4. akreditace
5. místní a časová dostupnost
6. doporučení kolegů
7. cena
8. reklama, nabídky vzdělavatele
9. podle kolegů, nerad/a jezdím na školení sám/sama.
10. jiný důvod



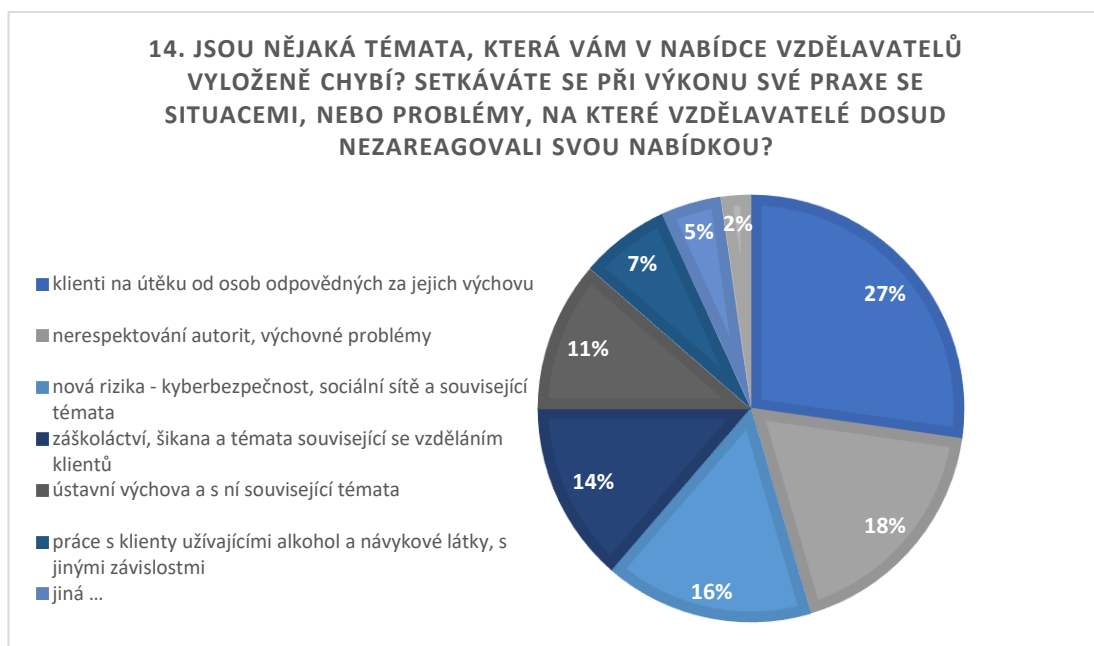
Graf č. 9 – Hodnocení akreditovaných kurzů (zdroj: vlastní zpracování dat)

Jako dostatečnou hodnotí nabídku pouze 5 % respondentů. Za spíše dostatečnou ji považuje 40 % respondentů. Více než polovina respondentů hodnotí nabídku akreditovaných kurzů jako spíše nedostatečnou.

13. Jaká témata kurzů Vás nejvíce zajímají?

Respondenti měli za úkol seřadit témata od 1 do 8 podle jejich zájmu (1 – největší zájem). Z odpovědí bylo sestaveno následující pořadí témat:

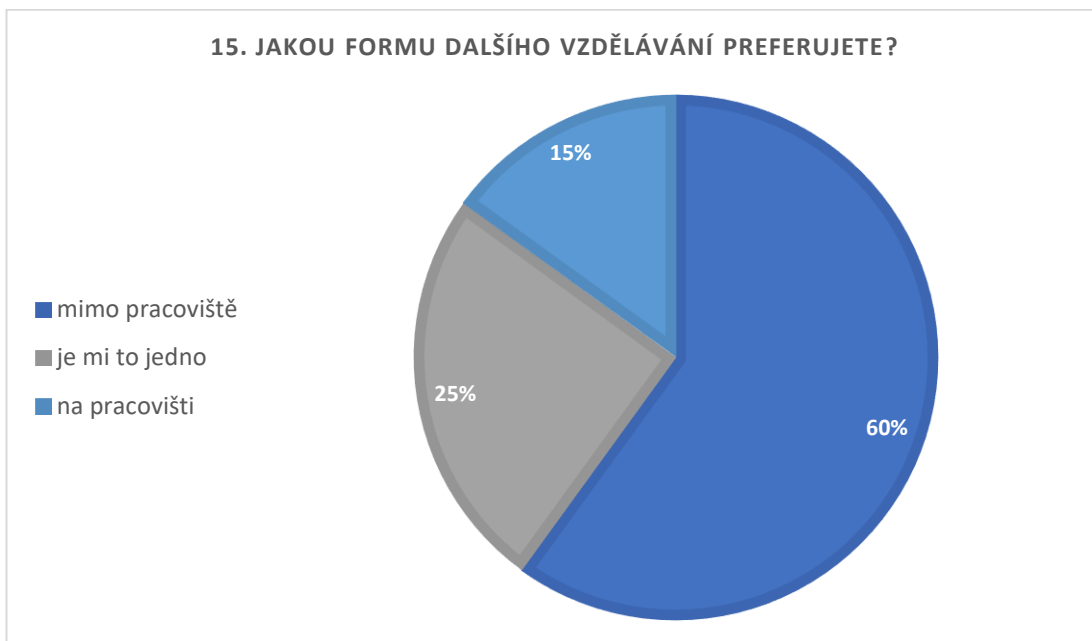
1. právo – trestní, opatrovnické a další
2. řešení specifických situací
3. psychologie
4. týmová spolupráce, mezioborová spolupráce
5. rozvoj komunikačních dovedností
6. výměna a sdílení informací
7. psychohygiena, zvládání stresu, prevence syndromu vyhoření
8. práce s nástroji SPOD – vyhodnocení situace dítěte, IPOD, šetření, případové konference



Graf č. 10 – Chybějící témata (zdroj: vlastní zpracování dat)

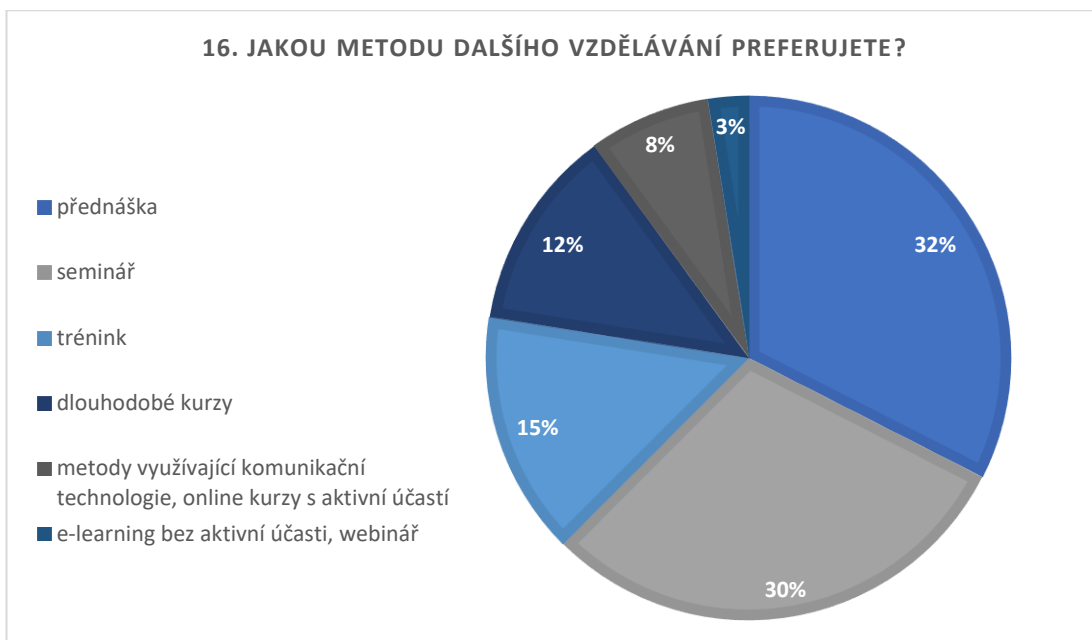
Respondentům nejvíce chybí v nabídce témata týkající se útěků dětí od osob, které jsou odpovědné za jejich výchovu. Dalším tématem, které by uvítali, jsou možnosti řešení výchovných problémů a nerespektování autorit. Chybí jim také kurzy, které by řešily nová rizika a problémy související se vzděláváním klientů. Respondenti, kteří zvolili možnost jiná, uvedli, že jim chybí hlubší

a dlouhodobé vzdělávací aktivity a kurzy zaměřené na poruchy chování u dětí a výchovné kompetence rodičů.



Graf č. 11 – Forma dalšího vzdělávání (zdroj: vlastní zpracování dat)

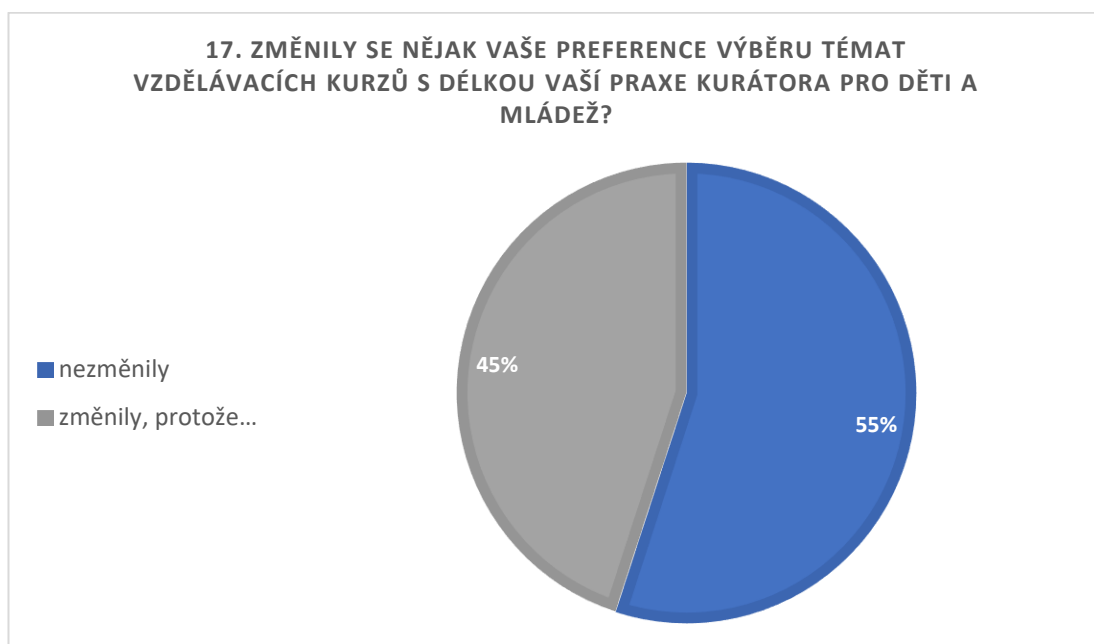
Více než polovina respondentů preferuje vzdělávání mimo pracoviště. Pro čtvrtinu respondentů není místo vzdělávání důležité. Jen 15 % respondentů preferuje vzdělávání na pracovišti.



Graf č. 12 – Metoda dalšího vzdělávání (zdroj: vlastní zpracování dat)

Z odpovědí na tuto otázku vyplývá, že kurátoři preferují tradiční metody vzdělávání, jako je přednáška a seminář. Následuje oblíbenost tréninků

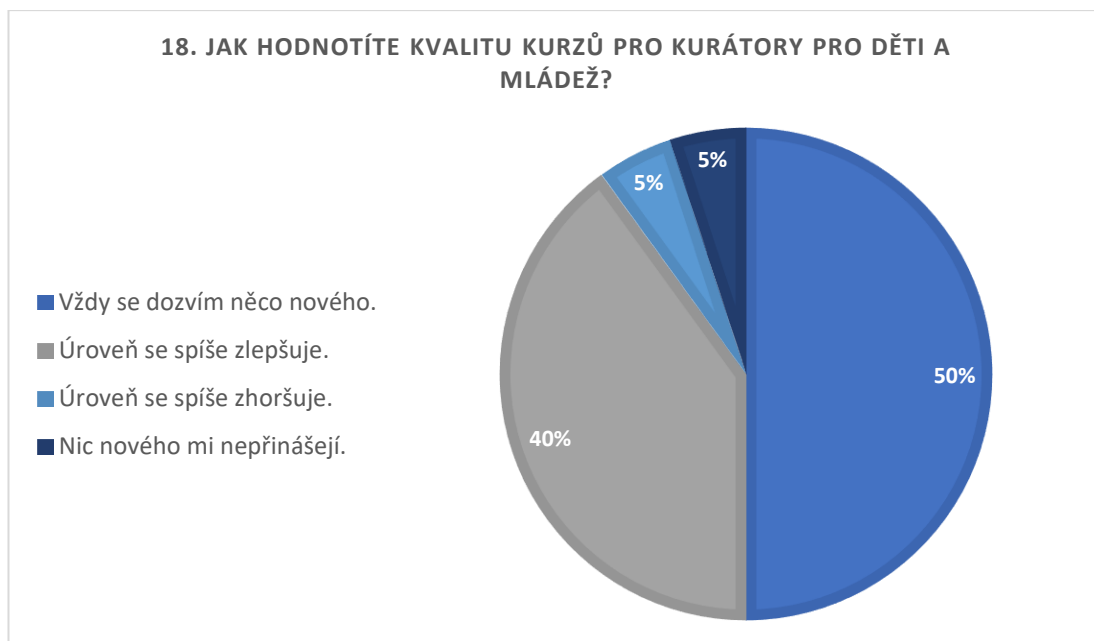
a dlouhodobých kurzů. Nejméně oblíbené je vzdělávání u počítače – online kurzy, e-learning a webinář.



Graf č. 13 – Změna preferencí při výběru témat (zdroj: vlastní zpracování dat)

Více než polovina respondentů uvádí, že se jejich preference témat kurzů s délkou praxe nezměnily. 45 % respondentů uvádí, že u nich s délkou praxe ke změnám preferencí došlo a vysvětlují, proč tomu tak je. Důvody změn jsou následující. Respondenti s delší praxí již mají základní znalosti a dovednosti a mají zájem o dlouhodobější kurzy a prohlubování získaných znalostí a dovedností formou výcviků, které si dokonce někteří respondenti hradí z vlastních prostředků. Jiní registrují u svých klientů změnu problémů, setkávají se s novými situacemi, na které se snaží volbou témat kurzů reagovat.

Odpovědi na tuto otázku mohly být ovlivněny tím, že téměř polovina všech respondentů nepracuje na své pozici déle než pět let a je otázkou, zda by se změna jejich preferencí projevila již po této době.



Graf č. 14 – Kvalita kurzů (zdroj: vlastní zpracování dat)

Kvalita kurzů je respondenty hodnocena pozitivně. Negativně ji hodnotí pouze 10 % respondentů.

19. Jmenujte prosím 3-5 vzdělavatelů, jejichž akce nejčastěji navštěvujete. Z odpovědí bylo sestaveno následující pořadí vzdělávacích organizací. V závorce je uvedeno, kolikrát byla organizace v odpovědích zmíněna.

1. Radovan Dávid (11)
2. Top semináře (9)
3. Edupol (7)
4. Kolumbus (6)
5. Caritas, VCVS, Fakta (3)
6. VC Morava (2)
7. Rozum a cit, Dalet, Podané ruce, Mansio, Aliaves, Rozběh mysli, Rentel, Ptáček (1)

K této otázce je nutné doplnit, že JUDr. Ing. Radovan Dávid, PhD. působil do konce roku 2020 jako lektor u společnosti Kolumbus PM, s. r. o. Je tedy možné, že respondenti ve svých odpovědích přesně nerozlišovali mezi těmito dvěma

subjekty. I proto byl v druhé části výzkumu věnován prostor jak vzdělávací společnosti Radovana Dávida, tak společnosti Kolumbus PM.

9.3 Dílčí výsledky – zjištěné vzdělávací potřeby

Výzkumná otázka číslo 1:

Jaké jsou vzdělávací potřeby kurátorů pro děti a mládež v Olomouckém kraji?

Na základě dat získaných dotazníkem bylo zjištěno, že kurátory pro děti a mládež v Olomouckém kraji nejvíce zajímají vzdělávací kurzy s právní tematikou, ať už se jedná o právo trestní, opatrovnické, nebo jiné. Následuje poptávka po kurzech zaměřených na řešení specifických situací, se kterými se při práci s klienty setkávají. Třetí nejžádanější jsou kurzy s tematikou z oblasti psychologie.

Pro srovnání lze využít materiál Analýza dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD v České republice z roku 2017, který prezentuje výsledky šetření Fondu dalšího vzdělávání zaměřeného na vzdělávací potřeby pracovníků orgánů sociálně-právní ochrany dětí. Oblasti, ve kterých by se pracovníci potřebovali dle tohoto výzkumu nejvíce rozvíjet, jsou komunikace s klientem (praktický nácvik nových dovedností), výměna zkušeností a kooperace (mezioborová spolupráce, sdílení zkušeností), specifické problematiky, právo a metodiky (v souvislosti s legislativními změnami) a prevence vyhoření (psychohygiena) (FDV, 2017, s. 57).

Respondentům nejvíce chybí kurzy zaměřené na problematiku útěků dětí od osob odpovědných za jejich výchovu, následuje téma nerespektování autorit a výchovné problémy. Jako třetí nejvíce chybějící téma byla vyhodnocena nová rizika, která souvisejí se sociálními sítěmi, kyberbezpečností.

Respondenti preferují vzdělávání mimo pracoviště.

O změně preferencí při volbě témat kurzů v souvislosti s délkou praxe hovoří 45 % respondentů. Respondenti s delší praxí v oboru uvedli, že mají zájem o prohlubování vzdělání, dlouhodobější kurzy nebo výcviky.

Lze konstatovat, že v tomto ohledu jsou výsledky výzkumu podobné jako výsledky analýzy Fondu dalšího vzdělávání z roku 2017. Autoři Analýzy dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD v České republice konstatují, že se vzdělávací potřeby pracovníků orgánů sociálně-právní ochrany dětí příliš nemění v průběhu času. Služebně starší pracovníci dle analýzy hodnotí nabídku vzdělávacích příležitostí méně pozitivně, protože jim na rozdíl od služebně mladších pracovníků chybí nová témata (FDV, 2017, s. 58).

9.4 Nabídka vzdělávacích organizací

Následující kapitola je věnována analýze nabídek akreditovaných kurzů vzdělávacích organizací, které respondenti dotazníku vyhodnotili v otázce dotazníku č. 19 jako nejčastěji využívané. Analyzované kurzy, které byly vyhodnoceny jako vhodné pro kurátory pro děti a mládež, byly řazeny pro větší srozumitelnost do skupin, které odpovídají chybějícím tématům dle otázky dotazníku č. 14.

9.4.1 JUDr. Ing. Radovan Dávid, PhD.

Vzdělávací společnost Radovana Dávída poskytuje akreditované vzdělávací kurzy se specializací na rodinné, exekuční a procesní právo (Dávid, 2021).

Z webové stránky Ministerstva vnitra z dat aktualizovaných ke dni 31.12.2021 bylo zjištěno, že má vzdělávací společnost Radovana Dávída 125 akreditovaných vzdělávacích kurzů (MV ČR, 2021). Ze systému AKRIS Ministerstva práce a sociálních věcí bylo zjištěno, že má ke dni 16.02.2021 vzdělávací společnost Radovana Dávída 10 akreditovaných vzdělávacích kurzů (MPSV ČR, 2021).

Obsahovou analýzou nabídky kurzů z webových stránek vzdělávací společnosti bylo zjištěno, že pro pracovníky orgánu sociálně-právní ochrany dětí je využitelných všech 10 akreditovaných kurzů MPSV. Pět z nich je věnováno obecně právu pro oblast sociálně-právní ochrany dětí. Dalších pět kurzů se zabývá tematikou konkrétně pro kurátory pro děti a mládež (Dávid, 2021):

- klienti na útěku od osob odpovědných za jejich výchovu (1)
- nová rizika – kyberbezpečnost, sociální sítě a související témata (1)
- ústavní výchova a s ní související témata (2)
- nerespektování autorit, výchovné problémy (1)

V závorce je uveden počet kurzů na dané téma.

9.4.2 TOP Semináře s. r. o., Dr. Ing. Jiří Staněk

Vzdělávací zařízení, ze kterého v roce 2017 vznikla vzdělávací agentura TOP Semináře s. r. o., se zabývá odborným a osobním rozvojem klientů již od roku 2000 (TOP Semináře, 2021). V průběhu výzkumu bylo zjištěno, že Dr. Ing. Jiří Staněk na webových stránkách vzdělávací agentury TOP Semináře nabízí akreditované kurzy, z nichž některé jsou akreditovány na jeho jméno a některé na jméno agentury. Pro zjednodušení výzkumu byly akreditace obou subjektů sečteny.

Z webové stránky Ministerstva vnitra z dat aktualizovaných ke dni 31.12.2021 bylo zjištěno, že má vzdělávací agentura 92 akreditovaných vzdělávacích kurzů (MV ČR, 2021). Ze systému AKRIS Ministerstva práce a sociálních věcí bylo zjištěno, že má ke dni 16.02.2021 vzdělávací agentura 63 akreditovaných vzdělávacích kurzů (MPSV ČR, 2021).

Vzdělávací agentura nabízí kurzy zaměřené na rozvoj komunikačních dovedností i kurzy obecně využitelné pro pracovníky orgánu sociálně-právní ochrany dětí s tematikou právní, nebo z oblasti psychologie, multidisciplinární spolupráce. Analýzou nabízených kurzů, jejich názvů

a obsahů bylo zjištěno, že aktuálně jsou konkrétně pro kurátory pro děti a mládež určeny kurzy z následujících oblastí (TOP Semináře, 2021):

- práce s klienty užívajícími alkohol a návykové látky, s jinými závislostmi (1)
- trestná činnost dětí a mladistvých (1)
- nová rizika – kyberbezpečnost, sociální sítě a související témata (1)

V závorce je uveden počet kurzů z dané oblasti.

9.4.3 Edupol, v. o. s.

Vzdělávací agentura Edupol byla založena v roce 2005. Zaměřuje se na vzdělávání pracovníků veřejné správy a vzdělávání v oblasti sociálních služeb (Edupol, 2021).

Z webových stránek Ministerstva vnitra z dat aktualizovaných ke dni 31.12.2021 bylo zjištěno, že má vzdělávací agentura 2 akreditované vzdělávací kurzy (MV ČR, 2021). Ze systému AKRIS Ministerstva práce a sociálních věcí bylo zjištěno, že má ke dni 16.02.2021 vzdělávací agentura 68 akreditovaných vzdělávacích kurzů (MPSV ČR, 2021).

Vzdělávací agentura Edupol nabízí velké množství univerzálně využitelných kurzů pro pracovníky orgánu sociálně-právní ochrany dětí na téma rozvoj komunikačních dovedností a na témata zabývající se psychohygienou, prevencí syndromu vyhoření a zvládání stresu. Nabízí dva kurzy, které se zabývají právem a dva kurzy, které se věnují týmové a mezioborové spolupráci. Pět nabízených kurzů je věnováno obecně využitelným tématům z oboru psychologie klientů. Analýzou nabídky kurzů na webových stránkách agentury bylo zjištěno, že nabízí i množství kurzů, které svým názvem nebo obsahem odpovídají na zjištěné vzdělávací potřeby kurátorů pro mládež. Pro přehlednost byly tyto kurzy opět zařazeny do skupin a v závorce je uveden počet kurzů s obdobnou tematikou (Edupol, 2021):

- práce s klienty užívajícími alkohol a návykové látky, s jinými závislostmi (2)
- záškoláctví, šikana a témata související se vzděláváním klientů (2)

- nerespektování autorit, výchovné problémy (2)

9.4.4 Kolumbus PM, s. r. o.

Společnost Kolumbus PM, s. r. o. se zabývá vzděláváním od roku 2013. Kromě samotných vzdělávacích kurzů nabízí účastníkům i případné zodpovězení dodatečných dotazů, které souvisí s absolvovaným kurzem (Kolumbus, 2021). Z webové stránky Ministerstva vnitra z dat aktualizovaných ke dni 31.12.2021 bylo zjištěno, že má vzdělávací společnost 232 akreditovaných vzdělávacích kurzů (MV ČR, 2021). Ze systému AKRIS Ministerstva práce a sociálních věcí bylo zjištěno, že má ke dni 16.02.2021 vzdělávací společnost 43 akreditovaných vzdělávacích kurzů (MPSV ČR, 2021).

Analýzou nabídky kurzů z webových stránek vzdělávací společnosti bylo zjištěno, že společnost Kolumbus nabízí množství kurzů obecně využitelných pracovníky orgánu sociálně-právní ochrany dětí z oblasti práce s nástroji sociálně-právní ochrany dětí, rozvoje komunikačních dovedností, práva. Dva z nabízených kurzů jsou z oboru psychologie/psychiatrie. Dle názvu a obsahu kurzů bylo analýzou zjištěno, že speciálně pro kurátory pro děti a mládež jsou využitelné následující kurzy (Kolumbus, 2021):

- trestná činnost dětí a mladistvých, přestupky (5)
- práce s klienty užívajícími alkohol a návykové látky, s jinými závislostmi (1)
- nová rizika – kyberbezpečnost, sociální sítě a související témata (1)
- ústavní výchova a s ní související témata (1)
- nerespektování autorit, výchovné problémy (3)

9.5 Dílčí výsledky – srovnání nabídky s potřebami

Výzkumná otázka číslo 2:

Odpovídá nabídka vzdělávacích organizací zjištěným vzdělávacím potřebám kurátorů pro děti a mládež?

Z analýzy nabídek výše uvedených vzdělávacích organizací bylo zjištěno, že každá z nich nabízí kurzy, které jsou určeny pro kurátory pro děti a mládež. Všechny čtyři organizace nabízejí kurzy zaměřené na oblast práva. Kromě vzdělávací agentury Radovana Dávída nabízejí ostatní tři organizace kurzy zaměřené na rozvoj komunikačních dovedností a kurzy z oboru psychologie/psychiatrie. Edupol a TOP Semináře nabízejí kurzy zaměřené na mezioborovou spolupráci. Edupol nabízí ze všech čtyř organizací jako jediný kurzy zaměřené na psychohygienu, prevenci syndromu vyhoření a zvládání stresu. Ani jedna ze zkoumaných organizací nenabízela v době výzkumu kurzy zaměřené na řešení specifických situací nebo výměnu a sdílení informací. Nabízené kurzy určené pro kurátory pro děti a mládež byly podle názvu nebo obsahu přiřazeny do skupin odpovídajících chybějícím tématům z otázky č.14 dotazníku z první části výzkumu. Tyto tematické skupiny jsou seřazeny v pořadí dle výsledků dotazníku a v závorce je uveden počet kurzů na dané téma:

- klienti na útěku od osob odpovědných za jejich výchovu (1)
- nerespektování autorit, výchovné problémy (6)
- nová rizika – kyberbezpečnost, sociální sítě a související témata (3)
- záškoláctví, šikana a témata související se vzděláváním klientů (2)
- ústavní výchova a s ní související témata (3)
- práce s klienty užívajícími alkohol a návykové látky, s jinými závislostmi (4)
- trestná činnost dětí a mladistvých, přestupky (6)

Z výsledků analýzy vyplývá, že vzdělávací organizace nabízejí kurzy na témata, která kurátoři pro děti a mládež v Olomouckém kraji hodnotí jako chybějící. Vzhledem k počtu těchto kurzů ale není moc prostor pro výběr. V průběhu analýzy nabízených kurzů bylo zjištěno, že ani jedna ze vzdělávacích organizací nenabízí žádný dlouhodobý kurz nebo sérii kurzů,

které by na sebe navazovaly a postupně umožňovaly hlubší a detailnější seznámení s tematikou.

9.6 Limity a rizika výzkumu

Výzkum probíhal v období epidemiologických opatření proti šíření Covid 19, což mohlo ovlivnit jeho výsledky. Vzdělávací organizace na svých webových stránkách nabízely pouze online kurzy. Kdyby výzkum probíhal za normální situace, byla by nabídka kurzů patrně jiná. Stejně tak mohli být situací ovlivněni respondenti při svých odpovědích na otázku, jakým metodám dalšího vzdělávání dávají přednost. Někteří se v souvislosti s epidemiologickými opatřeními poprvé setkali s formou online školení. Jedni mohli zjistit, že jim tato forma vyhovuje, jiní mohli být naopak už z online aktivit unavení a těšit se na prezenční vzdělávací aktivity. I toto jejich nastavení mohlo ovlivnit výsledky výzkumu. Odkaz s žádostí o vyplnění dotazníku byl kurátorům pro děti a mládež rozeslán v druhé polovině ledna, což je období, kdy se zpravidla vyplňují statistické výkazy pro Ministerstvo práce a sociálních věcí. Začátek kalendářního roku je spojen s větší administrativní zátěží, což opět mohlo mít vliv na ochotu respondentů účastnit se výzkumu.

Závěr a doporučení

Cílem diplomové práce bylo zjistit vzdělávací potřeby kurátorů pro děti a mládež v Olomouckém kraji a srovnáním s nabídkou vzdělávacích organizací vyhodnotit, jestli nabídka odpovídá zjištěným vzdělávacím potřebám.

V první části výzkumu byly technikou dotazníku zjišťovány názory kurátorů pro děti a mládež na jejich další vzdělávání. Na základě dat z dotazníku byly získány odpovědi na výzkumnou otázku číslo 1 a definovány následující vzdělávací potřeby kurátorů pro děti a mládež v Olomouckém kraji:

Kurátoři pro děti a mládež v Olomouckém kraji mají největší zájem o akreditované kurzy zaměřené na problematiku práva, dále na problematiku řešení specifických situací, se kterými se při práci se svými klienty setkávají, a na kurzy z oblasti psychologie. Nejvíce jim v nabídce vzdělavatelů chybí kurzy zaměřené na řešení situací klientů, kteří jsou na útěku od osob odpovědných za jejich výchovu. Dále hodnotí jako chybějící kurzy zaměřené na práci s klienty, kteří nerespektují autority a mají výchovné problémy. Třetí oblastí, která podle kurátorů není v nabídkách vzdělávacích organizací zastoupena, jsou nová rizika, která souvisí s rozmachem sociálních sítí, kyberšikanou a souvisejícími tématy. Kurátoři se nedomnívají, že by se v průběhu času měnily jejich preference témat kurzů, spíše mají s délkou praxe větší zájem o navazující kurzy, nebo dlouhodobé tréninky, které by jim umožňovaly prohlubovat již získané vědomosti a dovednosti.

Na základě zjištěných vzdělávacích potřeb byly metodou kvantitativní obsahové analýzy zkoumány nabídky kurátory nejčastěji využívaných vzdělávacích organizací a následně bylo odpovězeno na výzkumnou otázku číslo 2. Bylo zjištěno, že lze v analyzované nabídce vzdělavatelů najít i kurzy na témata, která kurátoři hodnotí jako chybějící. Těchto kurzů je ale jen

velmi málo. Např. tématem útěků dětí od osob odpovědných za jejich výchovu, které je kurátory nejčastěji hodnoceno jako chybějící, se z nabídek čtyř analyzovaných vzdělavatelů zabývá pouze jeden akreditovaný kurz. Téma záškoláctví, šikana a problémy související se vzděláváním klientů nabízejí pouze dva kurzy, ústavní výchově, nebo novým rizikům (kyberšikana, sociální sítě) se z analyzované nabídky čtyř vzdělavatelů věnují pouze tři kurzy. Ani v jedné z analyzovaných nabídek se nevyskytovaly na sebe navazující kurzy, nebo dlouhodobější tréninky, které by umožňovaly hlubší ponoření do problematiky.

I když byl výzkum ovlivněn epidemiologickou situací, která trvala po celou zpracovávání této diplomové práce, lze na základě jeho výsledků konstatovat, že nabídka akreditovaných kurzů pro kurátory pro děti a mládež neodpovídá jejich vzdělávacím potřebám. Všeobecných kurzů pro pracovníky orgánu sociálně-právní ochrany dětí je velké množství, ale kurzů zaměřených na problematiku kurately pro děti a mládež je z celkového počtu jen zanedbatelné množství.

Výsledky výzkumu této diplomové práce by mohly být inspirací pro vzdělavatele. Ti by zde mohli by zde nalézt informace o tom, o jaké kurzy by kurátoři pro děti a mládež měli zájem a která témata jim už naopak nepřipadají moc lákavá. Lze konstatovat, že i když každý účastník akreditované vzdělávací akce vyplňuje na jejím závěru evaluační dotazník s hodnocením kurzu a často i s možností navrhnout další témata, která by ho zajímala, nejsou stále všechny tematické okruhy v nabídce vzdělavatelů zastoupeny v potřebném množství.

Literatura a zdroje

Armstrong, M. (2007). *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada

Dávid, R. (2021). *Radovan Dávid, vzdělávací společnost*. Citováno 21. února 2021. Dostupné z: <https://www.radovandavid.cz/>

Dvořáková, Z. a kol. (2007). *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck

Dvořáková, Z. a kol. (2012). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck

Edupol. (2021). *Profil společnosti*. Citováno 21. února 2021. Dostupné z: <https://www.edupol.cz/o-spolecnosti/profil.html>

Fond dalšího vzdělávání. (2017). *Analýza dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD v ČR*. Citováno 28. prosince 2020. Dostupné z: <http://www.pravonadetstvi.cz/dokumenty/ostatni-dokumenty/>

Gavora, P. (2010) *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno. Paido

Havrdová, Z. (1999). *Kompetence v sociální práci*. Praha: Osmium

Hendl, J., & Remr, J. (2017). *Metody výzkumu a evaluace*. Praha: Portál

Kolumbus. (2021). *Naše filosofie*. Citováno 21. února 2021. Dostupné z: <https://www.kolumbuspm.cz/o-mne/>

Kopřiva, K. (1997). *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál

Matoušek, O., Kodymová, P., & Kolářková, J. (2010). *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi* (Vyd. 2.). Praha: Portál

MPSV ČR. (2012). *Informace k vybraným ustanovením zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění zákona č. 401/2012 Sb. k 21.12.2012*. Praha: MPSV ČR

MPSV ČR. (2014). *Manuál implementace standardů kvality sociálně-právní ochrany pro orgány sociálně-právní ochrany*. Praha: MPSV ČR

MPSV ČR. (2016). *Metodická příručka pro kurátory pro děti a mládež*. Praha: MPSV ČR

- MPSV ČR. (2021). *AKRIS. Akreditované vzdělávací programy MPSV*. Citováno 20. února 2021. Dostupné z: <http://akris.mpsv.cz/AkreditaceVzdelavacihoProgramu>
- MV ČR. (2021). *Vzdělávání v ÚSC – akreditace vzdělávacích institucí a programů*. Citováno 20. února 2021. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/vzdelavani-v-usc-akreditace-vzdelavacich-instituci-a-programu.aspx>
- Pavličková, J. (2018). Perspectives regarding the self-efficacy of social activation workers in the Czech system of caring for at-risk children. *Sociální pedagogika*. 6(2), 7-26.
- Pemová, T., & Ptáček, R. (2012). *Sociálně-právní ochrana dětí pro praxi*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- TOP Semináře. (2021). *O nás*. Citováno 21. února 2021. Dostupné z: <https://www.topseminare.cz/index.php/o-nas>
- Vodák, J. & Kucharčíková, A. (2011). *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada

Legislativní normy

- ČR. (1999). Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně právní ochraně dětí. *Sbírka zákonů České republiky*, částka 111, 349-362
- ČR. (2002a). Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. *Sbírka zákonů České republiky*, částka 114, 308-314
- ČR. (2002b). Vyhláška č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků. *Sbírka zákonů České republiky*, částka 177, 510-512
- ČR. (2002c). Vyhláška č. 511/2002 Sb., o uznání rovnocennosti vzdělání úředníků územních samosprávných celků. *Sbírka zákonů České republiky*, částka 177, 510-512

ČR. (2006a). Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. *Sbírka zákonů České republiky*, částka 37, 107-114

ČR. (2006b). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. *Sbírka zákonů České republiky*, částka 84, 262-265

ČR. (2010). Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. *Sbírka zákonů České republiky*, částka 76, 222-223

ČR. (2012a). Vyhláška č. 473/2012 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí. *Sbírka zákonů České republiky*, částka 177, 471-474

Seznam grafů

- Graf č. 1 – Zastoupení žen a mužů
- Graf č. 2 – Délka praxe
- Graf č. 3 – Motivace pro volbu povolání
- Graf č. 4 – Vzdělání
- Graf č. 5 – Přínos počátečního vzdělání
- Graf č. 6 – Chybějící znalosti, dovednosti
- Graf č. 7 – Názor na další vzdělávání
- Graf č. 8 – Výběr témat
- Graf č. 9 – Hodnocení akreditovaných kurzů
- Graf č. 10 – Chybějící témata
- Graf č. 11 – Forma dalšího vzdělávání
- Graf č. 12 – Metoda dalšího vzdělávání
- Graf č. 13 – Změna preferencí při výběru témat
- Graf č. 14 – Kvalita kurzů

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Plán průběžného vzdělávání

Příloha č. 2 – Hodnocení plánu průběžného vzdělávání

Příloha č. 3 – Dotazník

Příloha č. 4 – Záznamový arch

Přílohy

Příloha č. 1 – Plán průběžného vzdělávání

Průběžné vzdělávání		2019, 2020 - 2022		MPSV	celkem
Plán:		Skutečnost 2020 - 2022:		4	5
2019	Plán na rok 2019: vzhledem k nástupu 1.11.2019 1 den semináře s akreditací MPSV v sociální oblasti, vstupní školení BOZP, školení řidičů, vzdělávání dle zákona o úřediných bude naplánováno od 1.1.2020	Plán byl splněn. Dne 9.1.2020 rozhodli: S hodnocením souhlasí		1	1
2020	Plán na rok 2020: 6 dnů seminářů akreditovaných MPSV v oblasti aplikace zákona o sociálně právní ochraně dětí, nového občanského zákoníku se zaměřením na oblast rodinného práva, náhradní rodinné péče, kurateli, změny v sociální oblasti, v oblasti komunikace s klienty a syndromu vyhoření, školení řidičů, školení BOZP	Dle doporučení MPSV došlo, vzhledem k nouzovému stavu, ke snížení plánu na 4 dny školení. Plán splněn. Dne 29.1.2021 rozhodli: S hodnocením souhlasí		4	5
2021	Plán na rok 2021: 6 dnů seminářů akreditovaných MPSV v oblasti aplikace zákona o sociálně právní ochraně dětí, nového občanského zákoníku se zaměřením na oblast rodinného práva, změny v sociální oblasti, v oblasti komunikace s klienty a syndromu vyhoření, školení řidičů, školení BOZP			0	0
2022				0	0
Datum	Předmět	Agentura/akreditace		Počet dnů MPSV	Počet dnů celkem
2019				1	1
6.12.2019	Aserktivita při jednání s klientem	VC Morava, Ostrava/MPSV/MV		1	1
5.12.2019	Školení řidičů	MěÚ Zábřeh		1	2 hodiny
2020				4	5
28.1.2020	Pozitivní a negativní myšlení ve vztahu ke zdraví - úvod od psychosomatiky	VC pro veřejnou správu ČR, o. p. s./MPSV		1	1
17.9.2020	Rituály gampů a kriminální symbolika v praxi sociálního pracovníka	Fakta s. r. o./ MPSV		1	1
18.9.2020	Sociální práce s dětmi a dospělými s problémovým chováním	Vzdělávací zařízení Děč, rodič, prarodič, z. s. / MPSV		1	1
3.12.2020	Vyhodnocování a IPOD krok za krokem - online workshop	MPSV		1	1
11.12.2020	Rádný a bezvadný výkon opatrovnictví a poručenství nezletilého dítěte	Kolumbus PM, s.r.o., Brno/MPSV, MV		1	1
2021				0	0

Příloha č. 2 – Hodnocení plánu průběžného vzdělávání

Průběžné vzdělávání zaměstnance

Zaměstnanec												
Odbor/oddělení	Odbor sociálních věcí/ OSPOD											
Pracovní pozice	referent			průběžné roční hodnocení vzdělávání akreditovaného MPSV v rámci sledovaného období								
Období	počet dnů			1.rok			2.rok			3.rok		
	plán	skutečnost	vyhodnocení	plán	skutečnost	vyhodnocení	plán	skutečnost	vyhodnocení	plán	skutečnost	vyhodnocení
2020 - 2022	18	5	nesplněn	4	4	splněn		0	není plán		0	není plán
2023 - 2025												

Příloha č. 3 - Dotazník

Vážená kolegyně, Vážený kolego,
omlouvám se za nevyžádanou poštu v tomto hektickém období pandemie, distančního vzdělávání, homeoffice a statistik.

Dovoluji si Vás požádat o pár minut Vašeho času pro vyplnění přiloženého dotazníku pro mou diplomovou práci. Cílem dotazníku je zjistit vzdělávací potřeby kurátorů pro děti a mládež v Olomouckém kraji a tyto následně srovnat s aktuální nabídkou poskytovatelů vzdělávání. Vyplnění dotazníku Vám nezabere víc než 10 minut. Pokud budete mít zájem, ráda Vám výsledky výzkumu zašlu.

Děkuji za spolupráci a Vaši energii do dotazníku vloženou.

Přeji pěkný den a pevné nervy.

Dotazník – Další vzdělávání kurátorů pro děti a mládež

1/ Jste

- muž
- žena

2/ Jak dlouho pracujete na pozici kurátor pro děti a mládež:

- do 5 let
- 5-10 let
- více než 10 let

3/ Jaká byla/je Vaše motivace pro volbu povolání kurátora pro děti a mládež:

- Chtěl/a jsem pomáhat.
- Chtěl/a jsem dělat užitečnou práci.
- Zajímala mě problematika.
- Mám pozitivní vztah k dětem a chtěl/a jsem s nimi pracovat.
- Jiná:

4/ Jaké je Vaše vzdělání:

- střední, sociálně právní
- jiné střední
- VOŠ dle zákona o sociálních službách
- jiné VOŠ
- vysokoškolské dle zákona o sociálních službách
- Jiné VŠ

5/ Jak hodnotíte přínos Vašeho počátečního vzdělání pro výkon Vašeho povolání:

- přínosné
- částečně přínosné
- nepřínosné

6/ Jaké znalosti, dovednosti Vám v začátcích Vaší praxe kurátora pro děti a mládež nejvíce chyběly a měly by být podle Vašeho názoru zařazeny do osnov studijního oboru:

- znalosti v oblasti práva a jeho aplikace v praxi
- mezioborové kompetence a práva jiných institucí
- komunikační dovednosti
- administrativa – statistiky, vyhodnocování situace dítěte a rodiny, individuální plány
- jiné, uveďte jaké

7/ Jaké jsou podle Vás nejdůležitější osobnostní předpoklady pro výkon povolání kurátora pro děti a mládež– očísľujte důležitost na stupnici 1-10 (1-nejdůležitější)

- komunikační dovednosti
- empatie
- schopnost zvládat stres
- inteligence
- praktičnost, schopnost řešit problémy
- smysl pro humor
- umění naslouchání
- důvěryhodnost
- schopnost navázat vztah s klientem

8/ Jaké jsou podle Vás nejdůležitější profesní předpoklady pro výkon kurátora pro děti a mládež– očísľujte důležitost na stupnici 1-10 (1-nejdůležitější)

- znalost legislativy a metodik
- znalost systému státní správy a samosprávy
- znalost systému školství a zdravotnictví
- znalost právních předpisů v oblasti opatrovnictví
- znalost právních předpisů v oblasti trestní
- znalost systému dávek a finančního zabezpečení
- znalost systému fungování ústavních zařízení
- schopnost stanovit priority a naplánovat postup řešení situace dítěte
- schopnost poskytovat odborné poradenství
- schopnost práce s technikou

9/ Jaký je Váš názor na další vzdělávání:

- Vzdělávání vítám, rád/a se něco nového naučím.
- Nemám na vzdělávání žádný názor, beru jej jako nutnou součást povolání.
- Vzdělávání mě obtěžuje, protože na něj nemám čas, nepřináší mi nic nového.

10/ Jak si vybíráte témata dalšího vzdělávání:

- Sám/sama, podle toho, co mě zajímá.
- Po konzultaci s vedoucím.
- Vybírá za mě nadřízený.

12/ Podle čeho si nejčastěji vybíráte, které vzdělávací akce se zúčastníte – očísľujte od 1-10 (1-nejčastěji):

- Podle místní a časové dostupnosti
- Podle zkušeností se vzdělavatelem
- Podle osobnosti přednášejícího
- Podle doporučení kolegů
- Podle tématu
- Podle ceny
- Podle toho, zda je akce akreditovaná
- Podle reklamy, nabídky vzdělavatele
- Dle kolegů, protože jezdím na školení nerad sám/sama
- Mám jiný důvod:

12/ Jak hodnotíte nabídku akreditovaných vzdělávacích kurzů s tematikou pro kurátory pro děti a mládež:

- dostatečná

- spíše dostatečná
- spíše nedostatečná
- nedostatečná

13/ Jaká témata kurzů Vás nejvíce zajímají – očísľujte od 1-8 (1-nejvíce):

- právo – trestní, opatrovnické a další
- rozvoj komunikačních dovedností
- psychohygienu, zvládání stresu, prevence syndromu vyhoření
- týmová spolupráce, mezioborová spolupráce
- výměna a sdílení informací
- řešení specifických situací
- práce s nástroji SPOD – vyhodnocení situace dítěte, IPOD, šetření, případové konference
- psychologie

14/ Jsou nějaká témata, která Vám v nabídce vzdělavatelů vyloženě chybí? Setkáváte se při výkonu své praxe se situacemi, nebo problémy, na které vzdělavatelé dosud nezareagovali nabídkou kurzů?

- záškoláctví, šikana a témata související se vzděláním klientů
- práce s klienty užívajícími alkohol a návykové látky, s jinými závislostmi
- trestná činnost dětí a mladistvých
- nová rizika - kyberbezpečnost, sociální sítě, a související témata
- nerespektování autorit, výchovné problémy
- ústavní výchova a s ní související témata
- klienti na útěku od osob odpovědných za jejich výchovu
- jiná.....

15/ Jakou formu vzdělavání preferujete:

- na pracovišti
- mimo pracoviště
- je i to jedno

16/ Jakou metodu vzdělavání preferujete:

- přednáška
- seminář
- trénink
- e-learning bez aktivní účasti, webinář
- metody využívající komunikační technologie, on-line kurzy s aktivní účastí
- dlouhodobé kurzy

17/ Změnily se nějak dle Vašeho názoru Vaše preference výběru témat vzdělavacích kurzů s délkou Vaší praxe kurátora pro děti a mládež?

- nezměnily
- změnily, protože

18/ Jak hodnotíte kvalitu kurzů pro kurátory pro děti a mládež:

- Nic nového mi nepřinášejí.
- Vždy se dozvím něco nového.
- Úroveň se spíše zlepšuje.
- Úroveň se spíše zhoršuje.

19/ Jmenujte prosím 3-5 vzdělavatelů, jejichž akce nejčastěji navštěvujete:

.....
.....
.....
.....
.....

Příloha č. 4 – Záznamový arch

Záznamový arch

Vzdělávací organizace –

Kurzy s tematikou pro kurátory pro děti a mládež – akreditované

- právo – trestní, opatrovnické a další
- rozvoj komunikačních dovedností
- psychohygienu, zvládání stresu, prevence syndromu vyhoření
- týmová spolupráce, mezioborová spolupráce
- výměna a sdílení informací
- řešení specifických situací
- práce s nástroji SPOD – vyhodnocení situace dítěte, IPOD, šetření, případové konference
- psychologie
- záškoláctví, šikana a témata související se vzděláním klientů
- práce s klienty užívajícími alkohol a návykové látky, s jinými závislostmi
- trestná činnost dětí a mladistvých
- nová rizika - kyberbezpečnost, sociální sítě, a související témata
- nerespektování autorit, výchovné problémy
- ústavní výchova a s ní související témata
- klienti na útěku od osob odpovědných za jejich výchovu
- jiná.....

- dlouhodobé kurzy/tréninky