

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2021-2022

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Milena Nová

**Vzdělávání v závislosti na náplni práce
sociálního pracovníka**

Praha 2022

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Jindra Stříbrská, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2021-2022

BACHELOR THESIS

Milena Nová

**Education depending on the job description of the
social worker**

Prague 2022

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Jindra Stříbrská, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne.....

Milena Nová

Poděkování

Děkuji vedoucí práce PhDr. Jindře Stříbrské, Ph.D. za její odborné vedení, cenné rady, vstřícnost a podporu, kterou mi poskytla při zpracovávání bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce je zaměřena na popis komplexnosti sociální práce na obci II. typu, tedy na obci s pověřeným obecním úřadem a soustředí se na sociálního pracovníka-úředníka, který se sociální činnosti na obci věnuje. Představuje jej jako všestranně zaměřeného odborníka, který pracuje s různými cílovými skupinami, a proto je kladen velký důraz na jeho profesní vzdělávání a osobní nastavení v návaznosti na náplň jeho práce. Bakalářskou práci tvoří dvě hlavní části. Teoretická část práce obsahuje základní poznatky k tématu. V praktické části je práce zaměřena na kvalitativní výzkum formou porovnání několika případových studií. Cílem práce je popsat výkon sociální práce úředníkem na obci II. typu a zhodnotit, zda a jak ke kvalitě sociální práce přispívá jeho profesní vzdělávání, osobní nastavení a motivace.

Klíčová slova

Celoživotní učení, formy vzdělávání, obec II. typu - obec s pověřeným obecním úřadem, plán vzdělávání úředníka, sociální práce, sociální pracovník, vzdělávání sociálních pracovníků, zkouška odborné způsobilosti.

Annotation

The Bachelor thesis describes complexity of social work at type II municipalities, ie those with accredited municipal councils, and focuses on the social worker, the clerk in charge of social issues in the municipality. Social workers are presented as all-round experts working with various target groups, and therefore great emphasis is placed on their professional education and personal setting in connection with their actual tasks. The thesis consists of two main parts. The theoretical chapter introduces theoretical background of the topic. In the practical part, qualitative research is employed in the comparison of several case studies. The objective of the thesis is to describe the performance of the above specified social workers and to evaluate whether and how their professional education, personal setting, motivation and attitudes contribute to the quality of social work.

Key words

Aptitude test, education of social workers, forms of education, life-long learning, municipality type II – municipality with accredited municipal council, plan of clerk's education, social work, social worker.

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	10
1.1 Celoživotní vzdělávání	10
1.2 Formy, metody a typy vzdělávání.....	11
1.3 Motivace ke vzdělávání	13
2 VZDĚLÁVÁNÍ V SOCIÁLNÍ PRÁCI	14
3 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK.....	15
3.1 Povolání sociálního pracovníka	15
3.2 Osobnostní předpoklady sociálního pracovníka	16
3.3 Kompetentnost sociálního pracovníka	18
3.4 Role sociálního pracovníka a způsoby přístupu k praxi	19
3.5 Etický kodex sociálního pracovníka	20
3.6 Sociální pracovník na obci II. typu	21
3.7 Právní úprava vzdělávání sociálních pracovníků.....	22
3.8 Zákon o sociálních službách	23
3.8.1 Předpoklady k výkonu profese	23
3.8.2 Další vzdělávání sociálního pracovníka	24
3.9 Vyhláška č. 505/2006 Sb.	25
3.10 Zákon o úřednících územních samosprávných celků	26
3.10.1 Zkouška odborné způsobilosti.....	26
3.10.2 Plán vzdělávání úředníka	27
3.11 Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce	27
3.12 Aktuální nabídka dalšího vzdělávání úředníků.....	28
4 CÍLOVÉ SKUPINY SOCIÁLNÍ PRÁCE NA OBCI	30
4.1 Sociální práce jako profese	31
4.2 Popis kvality v sociální práci	33
PRAKTICKÁ ČÁST	34
5 POPIS SOCIÁLNÍ PRÁCE NA OBCI II. TYPU	34
5.1 Pracovní náplň sociálního pracovníka na obci II. typu.....	34

5.2	Charakteristika jednotlivých skupin klientů sociálního oddělení města Planá ...	36
5.2.1	Sociální práce s rodinou a mládeží	39
5.2.2	Sociální práce se seniory	40
5.2.3	Sociální práce s lidmi se zdravotním postižením	40
5.2.4	Sociální práce s lidmi bez přístřeší (s bezdomovci)	41
5.2.5	Sociální práce s uživateli drog a jiných návykových látek.....	42
6	POPIS METODOLOGICKÉHO RÁMCE A METOD	44
6.1	Kvalitativní výzkum	44
6.1.1	Případová studie	44
6.2	Cíl výzkumu.....	45
6.2.1	Výzkumné otázky.....	45
6.3	Fáze výzkumu	45
6.4	Výzkumný soubor.....	46
6.5	Realizace výzkumu a sběr dat.....	46
6.5.1	Polostrukturovaný rozhovor.....	46
7	PŘÍPADOVÉ STUDIE.....	48
7.1	Případová studie A.....	48
7.2	Případová studie B	50
7.3	Případová studie C	52
7.4	Polostrukturovaný rozhovor	55
8	VÝSLEDKY VÝZKUMU	58
8.1	Rozbor výzkumných otázek.....	58
8.2	Rozbor polostrukturovaného rozhovoru	59
9	DISKUZE	61
	ZÁVĚR	64
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	66
	SEZNAM ZKRATEK	69
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	70
	SEZNAM PŘÍLOH.....	71

ÚVOD

Cílem práce je popsat výkon sociální práce úředníkem na obci II. typu a zhodnotit, zda a jak ke kvalitě sociální práce přispívá jeho profesní vzdělávání, osobní nastavení a motivace.

Sociální práce je důležitá a rozmanitá disciplína, která se řadí mezi pomáhající profese. Je zaměřena na člověka a řešení životních situací, se kterými si nedokáže jednotlivec poradit sám. Ale tak jako je každý člověk jedinečný, je také práce s ním individuální. Sociální pracovník má pestrou škálu uplatnění na poli sociálních služeb, ve státním tak i nestátním sektoru. Se sociálními pracovníky se můžeme setkat například v pečovatelských službách, krizových centrech, dětských domovech, ve zdravotnických zařízeních, denních stacionářích, ve vězeňství nebo na městských úřadech.

Bakalářská práce se soustředí na sociálního pracovníka-úředníka na obci II. typu, tj. na obci s pověřeným obecním úřadem. Představuje jej jako všestranně zaměřeného odborníka, který v prostředí obce pracuje s různými cílovými skupinami, a proto je kladen velký důraz na jeho profesní vzdělávání a osobní nastavení v návaznosti na náplni jeho práce. Sociální pracovník zde vystupuje jako kompetentní osoba a musí splňovat několik základních podmínek: musí mít znalosti, schopnosti, dovednosti a odpovídající osobní nastavení.

Bakalářskou práci tvoří dvě části. Teoretická část práce obsahuje základní poznatky k tématu. Popisuje vzdělávání dospělých, sociální práci na obci II. typu, model vzdělávání úředníka nebo specifikuje nejdůležitější cílové skupiny, se kterými sociální pracovník pracuje. Uvádí, jakým způsobem jeho intervence probíhají a proč. Soustředí se na komplexní popis osobnosti sociálního pracovníka.

V praktické části je práce zaměřena na kvalitativní výzkum formou porovnání tří případových studií. Výzkumný soubor byl sestaven metodou záměrného výběru, mezi klienty sociálního oddělení města Planá. K ucelení formulace cíle práce byl použit také polostrukturovaný rozhovor se sociální pracovníci města, z jehož portfolia klienti pochází. Bude se jednat o nenumерické šetření a interpretaci sociální reality.

TEORETICKÁ ČÁST

Teoretická část bakalářské práce definuje základní pojmy, které se vztahují k tématu.

1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

„Vzdělávání je nepřetržitý proces, který nejen zvyšuje existující schopnosti, ale také vede k rozvíjení dovedností, znalostí a postojů, které připravují lidi na budoucí širší, náročnější a z hlediska úrovně i vyšší úkoly.“¹

1.1 Celoživotní vzdělávání

Myšlenky o celoživotním vzdělávání a učení se v historii lidstva objevovaly již před Janem Amosem Komenským. Za zakladatele moderního pojetí celoživotního vzdělávání jsou považováni Eduard Lindeman a Basil Yeaxlee. Na začátku 20. století prosazovali názor, že učení představuje integrální součást života, a proto je vzdělávání nikdy nekončícím procesem. Na celoživotním vzdělávání musí participovat celý vzdělávací systém.²

Systém celoživotního učení zahrnuje tři základní části:

- **Formální vzdělávání** je realizováno ve vzdělávacích institucích (školách). Zahrnuje na sebe navazující stupně vzdělání od základního, přes střední až k vysokoškolskému, které také někdy nazýváme terciární, tj. vzdělávání, které následuje zpravidla po vykonání maturitní zkoušky. Za typický znak formálního vzdělávání je považováno, že účastníci (studenti) získají doklad o jeho absolvování, např. vysvědčení, diplom nebo certifikát.
- **Neformální vzdělávání** je realizováno formou různých kurzů, seminářů, workshopů. Jeho absolvování nevede ovšem k získání uceleného stupně vzdělání. Konkrétně můžeme zmínit např. kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy nebo rekvalifikační kurzy.

¹ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007, s.462. ISBN 978-80-247-1407-3.

² VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, s.43. ISBN 978-80-7452-012-9.

Neformální vzdělávání je zaměřeno na získávání nových dovedností, vědomostí, kompetencí, které mohou zlepšit absolventovi společenské postavení nebo pracovní uplatnění.

- **Informální učení** označuje neorganizovaný a nesystematický proces získávání vědomostí, dovedností a postojů z každodenních zkušeností a činností v práci, rodině nebo volném čase. Můžeme jej také charakterizovat jako neplánované a spontánní.³

Vzdělávání by mělo být sebeurčené, ale nemělo by vycházet jen z učební látky, ale zahrnovat také zájmy, potřeby, různé pracovní i osobní zkušenosti. Mluvíme-li o vzdělávání nemusíme mít na mysli jen vzdělávání potřebné k výkonu povolání a související profese, ale také v nepracovním kontextu, určené k osobnostnímu rozvoji jednotlivců. Slouží k uspokojování jeho vzdělávacích potřeb a výrazně přispívá k rozvoji jeho osobnosti. Vychází z jeho životních hodnot a přispívá tak ke kvalitě života.⁴

Oblasti vzdělávání dospělých

V českém prostředí rozlišujeme tři hlavní oblasti vzdělávání dospělých a to:

- profesní,
- občanské
- zájmové.⁵

1.2 Formy, metody a typy vzdělávání

Pojmy forma výuky, metoda výuky a typ vzdělávání jsou velmi často zaměňovány. Zjednodušeně si představíme rozdíly mezi nimi.

Formy výuky charakterizují uspořádání podmínek k funkční realizaci edukačního procesu. V jeho rámci se používají různé výukové metody a didaktické prostředky.

Formy výuky můžeme rozdělit z mnoha hledisek, mezi nejčastější dělení patří:

- **dle počtu účastníků:** individuální, skupinová, hromadná, párová
- **dle charakteru prostředí výuky:** na pracovišti, v přírodě, v laboratoři, doma atd.

³ VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, s. 51-52. ISBN 978-80-7452-012-9.

⁴ Tamtéž, s. 43

⁵ Tamtéž, s. 43

- **dle délky jeho trvání:** vyučovací hodinu (základní výuková jednotka je 45 minut), delší časový úsek (seminář, blok).⁶

Metoda výuky je určena jako systém edukačních činností lektora (učitele) a učebních aktivit účastníků (studentů) směřujících k dosažení daných vzdělávacích cílů. Výuková metoda zprostředkovává učivo, je tedy soustavou kroků, které vedou k danému cíli. Metody se liší rozdílným nárokem směrem k aktivitě a zapojení účastníků vzdělávacího procesu. Kladou rozdílný důraz na aktivitu žáků, na jejich samostatnost a tvořivost. Klasifikace metod není zcela jednoznačná. Svůj teoretický přístup zveřejnilo mnoho odborníků. Pro naši potřebu jsme vybrali členění podle doc. PhDr. Jaroslava Mužíka, který metody výuky dělil na:

- teoretické,
- teoreticko-praktické,
- praktické,
- výkladově ilustrativní,
- dialogické,
- problémové.⁷

Typy (druhy) vzdělávání - formou vzdělávání je jeho vnější organizační uspořádání, metodou rozumíme konkrétní nástroje použité v daném vzdělávání a typem vzdělávání (studia) pak rozumíme:

- prezenční (denní) studium,
- distanční studium,
- kombinované studium,
- dálkové studium,
- večerní studium,
- externí studium.⁸

⁶ PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s.151-152. ISBN 978-80-86723-58-7.

⁷ Tamtéž, s.154-155

⁸ Tamtéž, s.152-153

1.3 Motivace ke vzdělávání

Aby bylo vzdělávání dospělých efektivní, je považována za rozhodující motivace účastníků. Motivací v tomto kontextu chápeme souhrn vnějších a vnitřních faktorů, které aktivují, řídí jednání a prožívání účastníka. Teoreticky můžeme předpokládat, že v současné době se musí učit se a vzdělávat téměř každý.⁹

Je prokazatelné, že nejochotnější ke vzdělávání jsou lidé, jestliže to u nich uspokojuje alespoň jednu a více jejich potřeb. Musí si uvědomovat současnou úroveň svých znalostí, dovedností a schopností nebo své současné postoje a chování, které je potřeba zlepšit a upevnit. Vzdělávací proces pak vede k vlastní spokojenosti i ke spokojenosti jiných.¹⁰

Můžeme rozlišit čtyři základní oblasti motivace. K první řadíme **poznávací potřeby**, jejichž cílem je získání nových znalostí, vědomostí a dovedností. O **citových potřebách** mluvíme, když je proces učení přínosný v oblasti emočního prožívání. Přijímá-li jedince pozitivně řešení obtížných úkolů a problémů, hovoříme o **výkonových potřebách**. Čtvrtou oblastí motivace mohou být **sociální potřeby**, v okamžiku, kdy jsou s pedagogickou situací propojeny sociální vztahy aktérů.¹¹

Vzdělávací proces probíhá prostřednictvím pedagogické komunikace, kterou pedagog motivuje studenty. Motivace může probíhat:

- **vědomě** - záměrným a cíleným navozováním podmínek, které jsou pro studenty zajímavé a motivující,
 - **nevědomě** - pedagogickou interakcí, která probíhá mezi pedagogem a studenty.
- Řadíme sem také nonverbální projevy komunikace.¹²

⁹ BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada), s.104, ISBN 978-80-247-4824-5.

¹⁰ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. Praha: Grada, 2007, s.462. ISBN 978-80-247-1407-3.

¹¹ VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, s.71, ISBN 978-80-7452-012-9.

¹² VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, s.71, ISBN 978-80-7452-012-9.

2 VZDĚLÁVÁNÍ V SOCIÁLNÍ PRÁCI

Sociální práce je obor, který byl dlouhou řadu let opomíjen. Na rozvoji a vzdělávání, a tím i profesionalizaci v oblasti sociální práce se v Česku začalo systematicky pracovat až po roce 1989.

Po roce 1989 vzešla potřeba připravit profesionály, kteří by byli schopni podílet se na rozvoji sociálních služeb. Do roku 1989 neexistovaly nestátní organizace, sociální služby pro občany byly řízeny centrálně a převažovaly ústavní formy péče. V tomto období byl respekt k právům a potřebám klientů nízký. Prostor dostal vznik katedry sociální práce na Univerzitě Karlově v Praze. Katedra se stala prvním pracovištěm oboru sociální práce na univerzitní úrovni u nás. Poprvé byl obor akceptován ve školním roce 1990 a bylo mu vyčleněno vlastní oddělení při dnešní katedře andragogiky s vlastním studijním programem pro vzdělávání sociálních pracovníků. Od školního roku 1992/93 se jednalo již o samostatnou katedru. Pracovníci katedry se podíleli také na vzniku Asociace vzdělavatelů v sociální práci. Důležitým úkolem týmu pracovníků katedry bylo připravit kvalitní učební texty rozvíjejícího se oboru. Mnoho z nich dodnes patří k základním studijním oporám oboru.¹³

Jedním z předních odborníků v oboru sociální práce je vysokoškolský pedagog doc. PhDr. Oldřich Matoušek, klinický psycholog a autor mnoha odborných publikací. Spolu s PhDr. Jiřinou Šiklovou a několika dalšími prosadili právě vznik katedry sociální práce na Univerzitě Karlově v Praze. Katedru pak vedl od roku 2000 do roku 2009 a stále na této katedře učí.

Jednou z publikací, která je pro tento obor stěžejní, je Matouškův Slovník sociální práce. Sociální práce je zde definována jako: „*Společenskovední disciplína i oblast praktické činnosti, jejichž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů (chudoby, zanedbávání výchovy dětí, diskriminace určitých skupin, delikvence mládeže, nezaměstnanosti aj.). Sociální práce se opírá jednak o rámec společenské solidarity, jednak o ideál naplňování individuálního lidského potenciálu.*“¹⁴

¹³ 25 let katedry sociální práce FF UK v Praze [online]. 22.1.2016 [cit. 2021-12-25]. Dostupné z: <https://ksocp.ff.cuni.cz/wp-content/uploads/sites/54/2020/12/25-let-katedry-zprava-z-konference-1.pdf>

¹⁴ MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016, s.200. ISBN 978-80-262-1154-9.

3 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK

Velmi obecně můžeme říct, že za sociální práci můžeme považovat všechno, co činí sociální pracovníci při výkonu své profese. Koho ovšem považovat za sociálního pracovníka¹⁵ není vůbec jednoduché. V našem geopolitickém prostoru se stále označení sociální pracovník používá velmi široce. Máme tím na mysli spektrum lidí, kteří pracují a působí v různých státních i nestátních institucích, nadacích, ústavních zařízeních, působí jako kurátoři, poradci nebo vychovatelé. Od tohoto trendu se upouští, ale na druhé straně po mezinárodním vzoru se prosazuje, aby za sociální pracovníky nebyli považovány jen osoby, které vykonávají přímou praxi, ale i ty, které pracují jako učitelé a výzkumníci v oboru sociální práce.¹⁶

Přesnou definici, kdo je sociální pracovník a co je náplní jeho práce, obsahuje i Zákon o sociálních službách. Říká nám: „*Sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství, sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb.*“¹⁷

3.1 Povolání sociálního pracovníka

Povolání sociálního pracovníka je potřebná, zajímavá a různorodá profese, ale je náročná a společností, někdy také samotnými klienty, nedoceněná. Jde o činnost, která vyžaduje odbornost, celoživotní profesní vzdělávání, osobní nastavení a zaujetí pro

¹⁵ Sociálním pracovníkem v této práci označujeme osobu ženského i mužského pohlaví, aniž by záměrem byla jakákoliv diskriminace. Cílem je pouhá přehlednost v textu.

¹⁶ MÁTEL, Andrej. *Teorie sociální práce I: sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor*. Praha: Grada Publishing, 2019, s.23. ÚZ. ISBN 978-80-271-2220-2.

¹⁷ Zákon č. 108 ze dne 14.března 2006, o sociálních službách (zákon o sociálních službách). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2006, § 109. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

sociální práci, motivaci k výkonu svého povolání a optimistický životní postoj. Právě toto je důležitá charakteristika, která se u jednotlivce zakládá na tom, zda bude práci sociálního pracovníka vykonávat proto, že chce, nikoliv, že musí. Jak již bylo řečeno, sociální práce náleží mezi pomáhající profese a jako taková by měla být jejím vykonavatelem chápána jako poslání. Přístup k profesi je velmi důležitý, výkon činnosti musí být chápán celistvě, ale nikoliv podřízeně, tím je myšleno pomáhám a pracuji, ale ne za jakoukoliv cenu. Člověk musí znát své kvality a schopnosti, ale také limity. Práce s lidmi je velice vyčerpávající, jak fyzicky, tak psychicky. Pravdou je, že ne každý sociální pracovník je schopný pracovat se všemi cílovými skupinami tohoto oboru. Liší se například práce v domovech pro seniory, výchovných ústavech, zdravotnických zařízeních, v neziskových organizacích, které pracují s lidmi se závislostmi nebo lidmi bez domova.

Teoreticky se předpokládá, že již student sociální práce si utváří v průběhu povinné školní praxe povědomí o struktuře a náplni práce jednotlivých typů sociálních pracovníků. Najít si cílovou skupinu, instituci, orientaci v tomto oboru není někdy právě jednoduché. Mnoho jedinců za svůj profesní život vyzkouší několik poloh této profese, než najde cílovou skupinu nebo druh sociální práce, která jej bude naplňovat, a kde se bude cítit komfortně.

„Sociální pracovník využívá při výkonu své práce nejen poznatky z pregraduálního a graduálního vzdělávání sociální práce, její teorie, metod, technik a metodiky, ale také své osobnostní předpoklady. V psychologické terminologii využívá své self, tedy své Já.“¹⁸

3.2 Osobnostní předpoklady sociálního pracovníka

Profese sociálního pracovníka je náročná a vyžaduje jisté osobnostní předpoklady. Charakterizovat osobnost sociálního pracovníka není právě jednoduché. Kromě odbornosti, kterou by jedinci mělo zajistit odborné vzdělání, další vzdělávání a praxe, jsou také důležité osobnostní předpoklady, které člověk vykonávající tuto profesi má.

¹⁸ MÁTEL, Andrej. *Teorie sociální práce I: sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor*. Praha: Grada Publishing, 2019, s.37. ISBN 978-80-271-2220-2.

Mezi tyto důležité předpoklady (vlastnosti) řadíme:

- emocionální stabilitu,
- pružnost,
- rozhodnost,
- objektivnost,
- kritičnost myšlení,
- iniciativu,
- schopnost překonávat překážky,
- vysokou motivaci,
- pozitivní vztah k profesi,
- odolnost vůči zátěži,
- schopnost sebepoznání,
- sebereflexi,
- dobré komunikační schopnosti,
- hluboký vztah k lidem,
- empatii,
- sociální citění.¹⁹

Obecně lze říci, že každý z pedagogů sociálních oborů má svůj názor, jaký soubor vlastností by měl ideální sociální pracovník mít. Mezi další vlastnosti uváděné napříč odbornou literaturou můžeme doplnit například: autentičnost, vřelost, altruismus, temperament nebo psychickou odolnost a diskrétnost.

Doc. Oldřich Matoušek například uvádí, že sociální pracovník by měl mít všechny kladné vlastnosti, mezi které řadí: pracovitost, trpělivost, poctivost, pravdomluvnost atd. Označuje také obecné předpoklady pro pomáhající profese: zdatnost, inteligenci, přitažlivost (úprava a vzhled), důvěryhodnost a komunikační dovednosti. Neopomíjí tvořivost, citovou stabilitu, pozitivní nazírání na svět, či přirozenou autoritu.²⁰

¹⁹ MÁTEL, Andrej. *Teorie sociální práce I: sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor*. Praha: Grada Publishing, 2019, s.27-28. ISBN 978-80-271-2220-2.

²⁰ MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. s. ISBN 80-717-8548-2.

3.3 Kompetentnost sociálního pracovníka

„Kompetence je prokázaná schopnost používat znalosti, dovednosti a osobní, sociální a metodické schopnosti při práci a studiu v situacích, v odborném a osobním rozvoji.“²¹

Profesní sociální kompetence se uplatňují při realizaci činností, které jsou součástí dané profese. Tyto kompetence se rozvíjejí v celém průběhu odborné přípravy i profesního života.

Je důležité si uvědomit, že studenti škol sociální práce jsou kvalifikovaní, nikoliv kompetentní, i když jsou vybaveni jistou mírou potenciálních sociálních způsobilostí. Požadavek zaměstnavatelů, aby do praxe přicházeli absolventi škol plně kompetentní, je nereálný.

Do širokého spektra sociálních schopností patří:

- **praktické odborné způsobilosti** se uplatňují ve vztahu ke klientům sociální práce (od jednotlivců, ke skupinám, rodině), vedou k naplňování cílů, zlepšování kvality života nebo průběhu sociálních změn,
- **komunikační způsobilosti** jsou důležité pro zprostředkování komunikace mezi sociálním pracovníkem a klientem, kolegou, jinými profesionály,
- **analytické a metodické způsobilosti** jsou neopomenutelné při řešení pracovních úkolů a sociálních problémů,
- **lektorské způsobilosti** jsou využívány při předávání konkrétních poznatků směrem ke klientům,
- **způsobilosti k zachování vlastní integrity** jsou schopnosti duševní hygieny, schopnost předcházení syndromu vyhoření, obecně sociální a psychická sebeobrana,
- **schopnost odborně růst** zahrnuje další studium, získávání nových poznatků a zkušeností.²²

²¹ MÁTEL, Andrej. *Teorie sociální práce I: sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor*. Praha: Grada Publishing, 2019, s.29-30. ISBN 978-80-271-2220-2.

²² Tamtéž, s.29-30

3.4 Role sociálního pracovníka a způsoby přístupu k praxi

Doc. Oldřich Matoušek ve své knize *Metody a řízení sociální práce* mluví o povinnosti k profesi a zaměstnavateli. Ty na sebe berou lidé v okamžiku, kdy se rozhodnou stát se sociálními pracovníky. Legitimně se pak na od nich očekává, že se pohybují v rámci práv a povinností daných právním systémem, zaměstnavatelem a profesními standardy. Práva a povinnosti by se v roli sociálního pracovníka měly v ideálním případě doplňovat. Bohužel, v praxi mnohdy dochází k rozporům čemu dát přednost.

Pro definici rozdílného přístupu k praxi si sám Matoušek vypůjčil rozdělení praxe na defenzivní a reflexivní, a to od anglického sociologa Dawida Howa.

Defenzivní praxe - tento přístup charakterizuje jednání podle předpisů a plnění povinností, které mu ukládá zákon a zaměstnavatel. Pracovník dodržuje zavedená pravidla, snaží se o dosahování daných cílů. Typické pro tento přístup je jednání podle manuálů, které nastolují určitý řád a pořádek. Dodržování předepsaných postupů pracovníka chrání před vlastní odpovědností. Klienti jsou přetvářeni tak, aby vyhovovali pravidlům organizace, nikoliv, aby organizace byla schopna pružněji reagovat na potřeby svých klientů.

Reflexivní praxe - naopak sociální pracovník je v tomto případě schopný reflektovat praxi, je jistější svými osobními hodnotami i hodnotami profese, snaží se více o zapojení svých znalostí, dovedností a je schopen je využívat v praxi, přičemž se předpokládá, že správně vyhodnotí etická dilemata. Je připravený nést riziko, které přináší rozhodování v sociální práci.²³

Přístup k praxi je velmi důležitý a záleží na mnoha okolnostech. Počátkem 21. století shrnul Dr. Derek Chechak role profesionálního sociálního pracovníka následovně:

- podporovatel,
- poradce,
- pečovatel,
- mediátor,
- facilitátor,
- terapeut,

²³ MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, str.44-45. ISBN 80-717-8548-2.

- vzdělavatel,
- manažer,
- analytik a evulátor,
- koordinátor a sjednocovatel,
- zprostředkovatel,
- advokát,
- manažer změn,
- administrativní pracovník.²⁴

„Podle Musila²⁵ nabízí sociální práce jako celek na sebe navazující různorodé administrativní, profesionální, filantropické a aktivistické chápání pomoci, jejichž vhodné kombinace nedokážou jiné pomáhající profese lidem ve složité životní situaci nabídnout.“²⁶

3.5 Etický kodex sociálního pracovníka

Etický kodex je pro aktivistické pojetí sociální práce klíčovým dokumentem. Zde si jej stručně představíme. Znění etického kodexu České republiky je přílohou této bakalářské práce.

Etický kodex navazuje na jeho mezinárodní verzi Code of Ethics - The National Association of Social Workers (NASW). V anglickém znění etický kodex uvádí, že primárním posláním profese sociální práce je zlepšovat lidskou pohodu a pomáhat uspokojovat základní lidské potřeby všech lidí se zvláštní pozorností k potřebám a posílení postavení lidí, kteří jsou zranitelní, utlačovaní a žijící v chudobě. Dále stanoví hodnoty, principy a standardy pro vedení a chování sociálních pracovníků. Kodex je relevantní pro všechny pracovníky, studenty sociální práce, bez ohledu na jejich profesní funkce nebo prostředí, ve kterém pracují.

²⁴ MÁTEL, Andrej. *Teorie sociální práce I: sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor*. Praha: Grada Publishing, 2019, str.31-35. ISBN 978-80-271-2220-2.

²⁵ Odkaz - Prof. PhDr. Libor Musil, CSc., Masarykova universita, Katedra sociální politiky a sociální práce.

²⁶ Tamtéž, s.37

Poslání profese sociální práce je zakořeněno v souboru základních hodnot. Tyto základní hodnoty, které sociální pracovníci uznávají v průběhu celé profese, jsou:

- **Služba**, tím rozumíme sloužit lidem v nouzi a pracovat na řešení sociálních problémů.
- **Sociální spravedlnost** znamená bojovat proti sociální nespravedlnosti a usilovat o sociální změnu ve prospěch zranitelných a utlačovaných lidí.
- **Důstojnost a hodnota člověka** myslí na to, že respektovat musíme každého člověka a pamatovat na kulturní a etnickou rozmanitost.
- **Význam mezilidských vztahů** vyjadřuje, jak je důležité uvědomovat si a oceňovat mezilidské vztahy a pracovat na posílení těchto vztahů s cílem je zlepšit blaho jednotlivců a komunit.
- **Bezúhonnost** určuje nutnost být důvěryhodný a dodržovat poslání, hodnoty, etické principy a etické standardy profese.
- **Kompetence** hovoří o závazku k praxi v oblastech kompetencí, považuje za důležité neustále rozvíjejte odborné znalosti a přispívat ke znalostem profese.²⁷

Tak jako v ostatních pomáhajících profesích jsou i sociální pracovníci při výkonu své profese vázáni nejen legislativou, ale i Etickým kodexem sociálních pracovníků České republiky. Kodex by měl sloužit především jako jejich opora a ochrana při výkonu práce a současně fungovat jako vodítko pro dodržování zásad etického přístupu ke klientům, zaměstnavateli, kolegům, společnosti a v neposlední řadě k sobě samým.²⁸

3.6 Sociální pracovník na obci II. typu

Sociální pracovník může vykonávat svoji profesi v mnoha oblastech sociální práce a poskytování sociálních služeb ve státních i nestátních organizacích. Zde představíme pracovní pozici, kterou může vykonávat sociální pracovník jako úředník na obci II. typu. Právě tady dochází ke kumulaci cílových skupin a sociální pracovník by zde měl být všestranně orientovaný.

²⁷ *The National Association of Social Workers (NASW): Code of Ethics* [online]. In: . [cit. 2022-02-08]. Dostupné z: [https://www.uaf.edu/socwork/student-information/checklist/\(D\)-NASW-Code-of-Ethics.pdf](https://www.uaf.edu/socwork/student-information/checklist/(D)-NASW-Code-of-Ethics.pdf)

²⁸ *Sešit sociální práce: Etický kodex jako nástroj podpory řešení etických dilemat sociální práce* [online]. 56 [cit. 2022-02-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/953091/4ssp.pdf/2af07787-f05f-f1c9-2cc5-1171dc446ac0>

Organizace sociální práce na obci

V České republice při výkonu státní správy rozlišujeme dle míry přenesené působnosti obce do tří kategorií:

- **Obce I. typu** - do této kategorie spadají veškeré obce, které vykonávají základní rozsah státní správy jen na svém území, sociální práce k nim nenáleží.
- **Obce II. typu** - jinak označovány také jako obce s pověřeným obecním úřadem, činnost vztahují na svoje území i na svůj správní obvod, tj. také obce I. typu ve svém obvodu. Pro tyto obce mohou vykonávat také sociální práci.
- **Obce III. typu** jinak také obce s rozšířenou působností, činnosti vykonávají pro sebe a některé také pro obce I. a II. typu na svěřeném území. Zde můžeme jmenovat např. činnost Orgánu sociálně-právní ochrany dětí (OSPOD), který obce I. ani II. typu nemají.

Přenesenou působností rozumíme výkon státní správy, kterou stát přenesl na obce a její rozsah vždy určují zákony.²⁹

3.7 Právní úprava vzdělávání sociálních pracovníků

Výkon povolání sociálního pracovníka se řídí několika právními předpisy, na základě kterých může tuto profesi vykonávat. Podmínky se liší, podle místa působení pracovníka, zda se na něj vztahuje pouze Zákon o sociálních službách nebo také Zákon o úřednících územních samosprávných celků.

Vzdělávání sociálních pracovníků-úředníků se řídí především následujícími zákony:

- zákon č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách,
- vyhláška č. 505/2006 Sb. Vyhláška, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách,
- zákon č. 312/2002 Sb. Zákon o úřednících územních samosprávných celků,
- zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce.

²⁹ Rok v obci: Rozdělení obcí dle rozsahu přenesené působnosti [online]. 2015 [cit. 2021-12-26]. Dostupné z: <http://www.rokvobci.cz/zpravy-redaktoru/detail/692-rozdeleni-obci-dle-rozsahu-prenesene-pusobnosti/>

3.8 Zákon o sociálních službách

Mluvíme-li o sociální práci, nesmíme opomenout zmínit zákon, který je pro toto odvětví podstatný, a to zákon č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách. Zákon upravuje například podmínky poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím sociálních služeb. V části, která se přímo vztahuje k tématu bakalářské práce, jsou uvedeny podmínky výkonu veřejné správy v oblasti sociálních služeb, dále také stanovuje předpoklady pro výkon činnosti v sociálních službách, či předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka.³⁰

Až do doby platnosti výše zmíněného zákona nebyly legislativně ukotveny podmínky z hlediska dosaženého vzdělání pro výkon povolání sociálního pracovníka.

3.8.1 Předpoklady k výkonu profese

Pro výkon povolání sociálního pracovníka musí jedinec splňovat pevně dané podmínky. Ty jsou přímo součástí Zákona o sociálních službách, jmenovitě o nich hovoří §110.

Patří k nim:

- **plná svéprávnost** - člověk ji nabývá zletilostí, tj. dovršením 18 let věku,
- **bezúhonnost** - za bezúhonného člověka je považována osoba, která nebyla odsouzena pro úmyslný trestní čin. Bezúhonnost se dokládá výpisem z evidence Rejstříku trestů,
- **zdravotní způsobilost** - zjišťuje lékařský posudek o zdravotní způsobilosti,
- **odborná způsobilost** - z hlediska dosaženého vzdělání existují dvě základní možnosti:
 - a) ukončené vyšší odborné vzdělání získané absolvováním akreditovaného vzdělávacího programu, v oboru zaměřeném na sociální práci, sociální pedagogiku, humanitární práci, sociální politiku a dalších dle zákona č. 561/2004 Sb., tzv. školského zákona.

³⁰ Zákon č. 108 ze dne 14.března 2006, o sociálních službách (zákon o sociálních službách). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2006, § 1. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

b) Vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku a dalších oborů akreditovaných dle zvláštního právního předpisu zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.³¹

3.8.2 Další vzdělávání sociálního pracovníka

Další vzdělávání sociálního pracovníka se řídí Zákonem č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách. Jeho cílem je obnovovat, upevňovat a doplňovat kvalifikaci sociálních pracovníků. Zaměstnavatel má povinnost zabezpečit svým sociálním pracovníkům účast na vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok.

Zákon přímo definuje formy dalšího vzdělávání, jsou jimi:

- specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka,
- účast v kurzech s akreditovaným programem,
- odborné stáže,
- účast na školicích akcích,
- účast na konferencích.³²

Další vzdělávání se uskutečňuje na základě akreditace vzdělávacích programů udělené příslušným ministerstvem. Dokladem o absolvování dalšího vzdělávání je osvědčení vydané vzdělávacím zařízením, které další vzdělávání pořádalo.

Účast na dalším vzdělávání je považována za prohlubování kvalifikace dle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. Týká se také sociálních pracovníků, kteří mají se zaměstnavatelem uzavřeny dohody mimo hlavní pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce nebo dohoda o provedení pracovní činnosti. Naopak zaměstnanců ve zkušební době se tato povinnost netýká.

³¹ Zákon č. 108 ze dne 14. března 2006, o sociálních službách (zákon o sociálních službách). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2006, § 110. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

³² Tamtéž, § 111

Náklady spojené s prohlubováním kvalifikace hradí zaměstnavatel. Čas strávený účastí na školeních nebo jiných formách studia je považován za výkon práce, za který náleží zaměstnanci plat.³³

3.9 Vyhláška č. 505/2006 Sb.

Vyhláška č.505/2006 Sb. je vyhláška, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. V souvislosti s touto bakalářskou prací vyhlášku zmiňujeme z toho důvodu, že sociálních pracovníků v organizacích se dotýkají také standardy kvality sociálních služeb, které má organizace nastavené.

Standardy kvality obsahují základní kritérium toho, jak by měly organizace poskytující sociální služby pracovat. Standardů je patnáct a obsahují 49 kritérií. Neslouží pouze jako nástroj kontroly, ale především jako důležitý zdroj informací, které poskytovatelům sociálních služeb mají napomoci nastolit odpovídající systém kvality.³⁴

Standardy dělíme do tří skupin:

- **procedurální** - zde si organizace stanoví např. cíle a způsoby poskytování služeb, průběh jednání se zájemcem, plánování a průběh poskytovaných služeb nebo stížnosti na kvalitu a způsob poskytování služeb,
- **personální** - předkládají personální zajištění služeb, specifikují pracovní podmínky a řízení poskytování služeb, profesní rozvoj pracovníků a pracovních týmů,
- **provozní** - obsahují místní a časovou dostupnost služby nebo nouzové a havarijní situace.³⁵

³³ Průběžné vzdělávání sociálního pracovníka. *Profesní komora sociálních pracovníků* [online]. [cit. 2022-01-28]. Dostupné z: <http://www.pksp.cz/prubezne-vzdelavani-socialniho-pracovnika>

³⁴ Vyhláška č. 505 ze dne 15. listopadu 2006, Vyhláška, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky*, příloha č.2. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-505>

³⁵ Tamtéž, příloha č.2

3.10 Zákon o úřednících územních samosprávných celků

V bakalářské práci se soustředíme na sociálního pracovníka-úředníka obce II. typu. Právě z tohoto důvodu se sociálního pracovníka týká také zákon č. 312/2002 Sb., Zákon o úřednících územních samosprávných celků, který upravuje pracovní poměr úředníků územních samosprávných celků a jejich vzdělávání.³⁶

Vzdělávání úředníků

Územní samosprávný celek je povinen úředníkovi zajistit vzdělávání a prohlubování kvalifikace podle výše citovaného zákona.

Zjednodušeně vzdělávání úředníka rozdělujeme do tří základních skupin:

- **vstupní vzdělávání** - zahrnuje např. znalosti základů veřejné správy, zvláště obecných zásad organizace a činnosti veřejné správy a územního samosprávného celku, základy veřejného práva, veřejných financí, pravidla etiky úředníka nebo základní znalosti užívání informačních technologií. Dále musí pracovník prokázat orientaci v činnosti, která souvisí s jeho pracovním zařazením. Toto vzdělávání musí úředník absolvovat do 3 měsíců od uzavření pracovního poměru.
- **průběžné vzdělávání** - se uskutečňuje formou akreditovaných kurzů, kdy výsledkem absolvování je osvědčení vydané pořadající institucí. Jedná se o prohlubující a specializační vzdělávání úředníků zaměřené na výkon správních činností. Průběžné vzdělávání se řídí plánem vzdělávání úředníka.
- **ověření zvláštní odborné způsobilosti**³⁷

3.10.1 Zkouška odborné způsobilosti

Zvláštní odborná způsobilost umožňuje úředníkům vykonávat správní činnosti stanovené prováděcím právním předpisem na území samosprávného celku. Každý úředník se jí musí prokázat do 18 měsíců od vzniku pracovního poměru. Ověřuje se zkouškou a prokazuje osvědčením o jejím absolvování.

³⁶ Zákon č. 312 ze dne 13. června 2002, o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2002. Dostupné z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-312>

³⁷ Tamtéž, §18

Zkouška odborné způsobilosti se skládá ze dvou částí, a to obecné a zvláštní. Obecná část zahrnuje znalost základů veřejné správy, zvláště obecných principů organizace a činnosti veřejné správy, znalost zákona o obcích, zákona o krajích, zákona o hlavním městě Praze nebo zákona o správním řízení. Zvláštní část pak znalosti nezbytné k výkonu konkrétní správní činnosti.³⁸

Zkoušky odborné způsobilosti jsou v kompetenci Institutu pro veřejnou správu Praha, což je státní příspěvková organizace zřízená Ministerstvem vnitra ČR.

Přímo sociálních pracovníků na obci se týká zvláštní odborná způsobilost pro výkon správní činnosti v sociálních službách.³⁹

3.10.2 Plán vzdělávání úředníka

Zaměstnavatelem úředníka je příslušná obec, která musí do 1 roku od uzavření pracovního poměru daného sociálního pracovníka-úředníka vypracovat plán vzdělávání úředníka. Ten obsahuje časový rozvrh prohlubování kvalifikace konkrétního úředníka, a to v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů po dobu následujících 3 let. Zaměstnavateli dále náleží alespoň jedenkrát za 3 roky zhodnotit plnění tohoto plánu a na základě výsledků plán aktualizovat.⁴⁰

3.11 Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

Zákoník práce upravuje právní vztahy při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tyto vztahy nazýváme pracovněprávními. Obsahuje všechna potřebná ustanovení, která se týkají pracovně právního vztahu od uzavření smlouvy až po její ukončení. Hlava II zákoníku práce se zaměřuje na odborný rozvoj zaměstnanců. Pod tímto pojmem si můžeme představit např.:

a) zaškolení, zaučení,

³⁸ Zákon č. 312 ze dne 13. června 2002, o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2002, § 21-25. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-312>

³⁹ Tamtéž, §21

⁴⁰ Tamtéž, §17

- b) odbornou praxi absolventů,
- c) prohlubování kvalifikace,
- d) zvyšování kvalifikace.⁴¹

Zákoník práce obsahuje i některé další úpravy, které se vzdělávání dotýkají. Jmenovitě například uzavření kvalifikační dohody. Ta může zaměstnanci výrazně usnadnit průběh vzdělávání nebo naopak může zaměstnavateli za daných podmínek zaručit, že zaměstnanec po sjednanou dobu v zaměstnání setrvá.

Zákoník práce dále stanoví možnosti, které se vážou k přípravě na rozhodující fáze studia. Zaměstnanci náleží např. 2 pracovní dny na vykonání každé zkoušky, 5 pracovních dní na vykonání závěrečné zkoušky nebo absolutoria a nárok na 10 dní má zaměstnanec pro vypracování absolventské práce, bakalářské práce atd.⁴²

3.12 Aktuální nabídka dalšího vzdělávání úředníků

V této kapitole přiblížíme další vzdělávání sociálních pracovníků na obci II. typu. Vzdělávání pro potřeby dalšího profesního vzdělávání mohou poskytovat pouze akreditované instituce v akreditovaných vzdělávacích programech. Akreditace pro oblast vzdělávání úředníků je udělována Ministerstvem vnitra ČR (MV). Poskytovatelem může být právnická nebo fyzická osoba, příspěvková organizace zřízená Ministerstvem vnitra ČR - Institut pro místní správu, územní samosprávný celek, jemuž byla udělena akreditace. Kontrolní činnost v oblasti realizace a kvality akreditovaných vzdělávacích programů pak provádí také ministerstvo vnitra.⁴³

V současné době se setkáváme nejčastěji se třemi variantami vzdělávacích akcí:

- **Prezenční forma** - klasický seminář, kde lektor (přednášející) přichází do osobního kontaktu se studenty (účastníky vzdělávací akce), tato forma je stále častěji nahrazována dále uvedenými možnostmi.

⁴¹ Zákon č. 262/2006 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2006, §227-235. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

⁴² Tamtéž, §231-232

⁴³ *Vzdělávání úředníků je povinné* [online]. [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://www.moderniobec.cz/vzdelavani-uredniku-je-povinne/>

- **Webinář** - je forma on-line komunikace, která probíhá prostřednictvím internetu. Dochází k propojení přednášejícího a posluchače ve stejném čase, na místě nezáleží. Může dojít k propojení pomocí mikrofonů, chatu, webové kamery.
- **E-learning** - forma vzdělávacího procesu, která využívá informační a komunikační technologie. Nemusí probíhat v reálném čase, přednášející a student nepřicházejí do přímého kontaktu. Studenti mají například k dispozici texty, nahrávky, plní zadané úkoly atd.⁴⁴

Akreditaci vzdělávacím organizacím dle zaměření uděluje také Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR (MŠMT). Dále se s akreditací setkáváme ve spojitosti se zdravotnictvím nebo u organizací zabývajících se sociálními službami. Tuto akreditaci získávají organizace od Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) nebo Ministerstva zdravotnictví ČR (MZ). Na webových stránkách příslušných ministerstev jsou k dispozici seznamy vzdělávacích organizací s udělenou akreditací.

Sociální pracovník-úředník může absolvovat další vzdělávání akreditované jak u Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, tak také akreditované Ministerstvem vnitra ČR. Ukázkou vzdělávacích organizací dalšího vzdělávání naleznete v příloze C této práce.

⁴⁴ Jak se vyznat v online vzdělávání?. *HR News* [online]. 2019, 9.9.2019 [cit. 2022-02-21]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rozvoj-id-2698897/jak-se-vyznat-v-online-vzdelavani-id-3817936>

4 CÍLOVÉ SKUPINY SOCIÁLNÍ PRÁCE NA OBCI

„Úlohou sociálních pracovníků na obecních úřadech je poskytnout odbornou pomoc včetně poradenství širokému spektru osob i jejich blízkým v nepříznivé sociální situaci. Navenek však působí jako úředníci. Mají proto rovněž působit důvěryhodně, být k dispozici pro pomoc při řešení rozmanitých situací klientů, připraveni spolupracovat a komunikovat. Nelze opomenout, že mnohdy stojí zájmy klienta a zájmy úřadu proti sobě.“⁴⁵

Cílová skupina, které je určena sociální služba, je definována nepříznivou sociální situací. Příčin, vyvolávajících nepříznivou sociální situaci je mnoho, řadíme sem např. věk, nemoc, zdravotní postižení, životní návyky, nepříznivé životní prostředí, ohrožení ze strany druhých osob atd.⁴⁶

Cílovými skupinami jsou:

- osoby se zdravotním postižením včetně osob s duševní poruchou,
- osoby pečující o osoby závislé na péči jiné osoby,
- osoby s různým rozsahem omezení svéprávnosti,
- osoby ohrožené sociálním vyloučením,
- osoby ohrožené rizikovým způsobem života,
- oběti agrese, trestné činnosti a domácího násilí,
- osoby se závislostí (látkovou i nelátkovou),
- osoby propuštěné z výkonu trestu,
- osoby žijící v sociálně vyloučených lokalitách,
- osoby bez přístřeší (včetně neadekvátního bydlení),
- dlouhodobě nezaměstnaní,
- senioři,
- cizinci,
- rodiny s dětmi.

⁴⁵ Veřejná správa: Sociální práce ve veřejné práci je náročná a kreativní profese. 2021. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2021. ISSN 1213-6581.

⁴⁶ MATOUŠEK, Oldřich. Slovník sociální práce. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016, s.35. ISBN 978-80-262-1154-9.

Sociální práce je velmi výstižně formulována Zákonem o sociálních službách č.108/2006 Sb.

Paragraf § 2 říká, že nárok na bezplatné poskytnutí základního sociálního poradenství má každá osoba. Cílové skupiny sociální práce rozlišujeme dle charakteristických znaků. Rozsah a forma pomoci a podpory poskytnuté prostřednictvím sociálních služeb musí zachovávat lidskou důstojnost osob. Sociální služby musí být poskytovány v zájmu osob a v náležité kvalitě takovými způsoby, aby bylo vždy důsledně zajištěno dodržování lidských práv a základních svobod osob.

Každá osoba je individuální a pomoc musí vycházet z jejích potřeb. Sociální pracovník musí působit na osoby aktivně, snažit se podporovat rozvoj jejich samostatnosti, měl by je motivovat k takovým činnostem, které nevedou k dlouhodobému setrvávání nebo prohlubování nepříznivé sociální situace, a posilovat jejich sociální začleňování.⁴⁷

V dnešní době převládá přístup v sociální práci „pokud možno začínat vždy od klienta“. Tato zásada je reakcí na stále ještě doznívající období, kdy zájmy institucí, především ústavů, určovaly způsoby poskytování sociálních služeb. Konkrétní potřeby klientů byly velmi často opomíjené a klient byl v instituční optice téměř totožný s jeho problémem - diagnózou.⁴⁸

4.1 Sociální práce jako profese

„Sociální práci definujeme jako odbornou disciplínu, která se profesionálním způsobem, s použitím speciálních pracovních metod, zaměřuje na řešení problémů jednotlivce, rodin či celých skupin klientů.“ Tato definice klade důraz na profesionální základ sociální práce.⁴⁹

Zjednodušeně můžeme říct, že profesionální sociální práce představuje systémové a státem organizované pojetí podpory a pomoci.

⁴⁷ Zákon č. 108 ze dne 14.března 2006, o sociálních službách (zákon o sociálních službách). In: Sbíрка zákonů České republiky, 2006, § 2. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108> .

⁴⁸ MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-818-0.

⁴⁹ KUTNOHORSKÁ, Jana, Martina CICHÁ a Radoslav GOLDMANN. *Etika pro zdravotně sociální pracovníky*. Praha: Grada, 2011, s.25, ISBN 978-80-247-3843-7.

Pro výkon praxe sociální práci dělíme na:

- **preventivní**, kdy se snažíme předcházet sociálním událostem,
- **kurativní**, kdy se snažíme sociální události již řešit,
- **paliativní**, nastupuje do praxe v případech, kdy problém klienta nelze zcela vyřešit, ale lze se soustředit na zmírnění následků a zhoršování stavu.⁵⁰

Sociální pracovník začíná svoji práci v okamžiku, kdy přichází klient. Klientem označujeme adresáta sociální služby. V moderním pojetí se můžeme setkat se zákazníkem nebo zadavatelem sociální práce. Uvedená slova jsou používána jako synonyma ve smyslu příjemce služby.⁵¹

Sociální práce přijala první model postupu intervence z medicínské oblasti a v základu můžeme říct, že s ním lze pracovat dodnes. Můžeme postupovat dle následujícího schématu.

- 1) shromažďování údajů (informací o případu, klientovi),
- 2) diagnostika,
- 3) řešení, terapie,
- 4) zhodnocení postupu.⁵²

V publikaci *Metody a řízení sociální práce*, autor doc. Oldřich Matoušek, sociální práci dělí z hlediska délky trvání na pomoc:

- **Krátkodobou**, kdy klient přichází s určitým cílem, jehož dosažením spolupráce končí. Jako příklad si můžeme uvést pomoc s vyřízením žádosti o příspěvek na péči (PnP), příspěvek na bydlení (PnB), příspěvek na mobilitu (PnM), nebo zkontaktování jiné sociální služby atd.
- **Dlouhodobou** označujeme spolupráci mezi sociální pracovníkem a klientem, která je časově náročnější a má dlouhodobější charakter. Pracovník s klientem si nastaví způsob spolupráce. Průběh spolupráce může být stručně tvořen dle předešlého postupu.

⁵⁰ KLIMENTOVÁ, Eva. *Sociální práce: teorie a metody I : studijní text pro kombinované studium*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013, s.11. ISBN 978-80-244-3439-1.

⁵¹ MALÍK HOLASOVÁ, Věra. *Kvalita v sociální práci a sociálních službách*. Praha: Grada, 2014, s.13. ISBN 978-80-247-4315-8

⁵² MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003, s.35. ISBN 80-7178-548-2.

4.2 Popis kvality v sociální práci

Popis kvality a požadavků na kvalitu v sociální práci hraje důležitou roli, jelikož stanovené pojetí kvality určuje priority hodnocení a rozvoje této oblasti. Kvalitu je důležité řídit a plánovat a pojímat ji jako součást celkového řízení organizací poskytujících sociální služby.

Při popisu kvality mají důležitou roli znaky jednotlivých kritérií kvality, které umožňují hodnotit kvalitu v organizaci. Znaky můžeme rozlišit na kvalitativní a kvantitativní.

Kvantitativní jsou znaky měřitelné a objektivní. Získáváme je přímo měřením, např. kapacita měření, frekvence návštěv, počet intervencí aj. Vyjadřujeme je číslem a setkáváme se s nimi nejčastěji v různých statistikách. Naopak při **kvalitativním popisu** kvality se vyjadřujeme slovně a daná zjištění jsou neměřitelná nebo měřitelná obtížně. Pro představu se může jednat např. o určení barvy, malá účast, možný výskyt rizik aj. Bohužel, v sociální práci se velmi často objevuje požadavek na její měřitelnost.⁵³

„Tvrdá, kvantitativní kritéria podle řady z oslovených odborníků nevypovídají přímo o kvalitě, jsou spíše nepřímým indikátorem. Je třeba je doplnit kvalitativním vhladem, jehož součástí je i odborná reflexe, ale to se již pohybujeme na evaluativní rovině pojmu kvalita.“⁵⁴

Převědeme-li požadavek kvality do současné praxe sociálního pracovníka, můžeme se podívat do ročního výkazu o sociální práci za rok, který je přílohou této práce. Statisticky se vykazují měřitelné hodnoty a logicky nás to navádí ke zjištění, že v oblasti zájmu jsou počty klientů, počty intervencí atd. Právě tyto hodnoty mohou porovnávat sociální práci na různých obcích, v různých organizacích a jsou také jedním z ukazatelů pro přidělování dotací v sociální činnosti. Otázkou zůstává, zda je možné například počty klientů sociálního oddělení vyjádřit, zda a v jaké kvalitě byla sociální práce odvedena. Logicky můžeme předpokládat, že ideální hodnocení kvality by bylo smíšené. Tím je myšlena kombinace kvantitativního a kvalitativního přístupu.

⁵³ MALÍK HOLASOVÁ, Věra. *Kvalita v sociální práci a sociálních službách*. Praha: Grada, 2014, s.70. ISBN 978-80-247-4315-8.

⁵⁴ *Kvalita výkonu sociální práce očima sociálních pracovníků* [online]. 2021 [cit. 2022-02-11]. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_490.pdf

PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část práce popisuje výkon sociální práce úředníkem na obci II. typu, konkrétně ve městě Planá. Cílem práce je popsat výkon sociální práce úředníkem na obci II. typu a zhodnotit, zda a jak ke kvalitě sociální práce přispívá jeho profesní vzdělávání, osobní nastavení a motivace.

5 POPIS SOCIÁLNÍ PRÁCE NA OBCI II. TYPU

5.1 Pracovní náplň sociálního pracovníka na obci II. typu

Pracovní náplň sociálního pracovníka-úředníka je specifikována dokumentem, který by měl být přílohou pracovní smlouvy. Pracovní náplň vychází z katalogu prací. Určuje obsah činností vykonávaných pracovníkem, avšak vždy záleží na dohodě s vedoucím úřadu, který pracovní náplň sestavuje. Právě na obcích II. typu, kde je dle současné praxe většinou sociální pracovník sám, je jeho náplň práce velice rozmanitá.

Na základě nařízení vlády č. 222/2010 Sb. ze dne 14. června 2010 o katalogu prací ve veřejných službách a správě, se stanoví zařazení prací ve veřejných službách a správě do platových tříd zaměstnanců, jimž je za práci poskytován plat. Katalog prací v příloze k tomuto nařízení stanoví zařazení prací do platových tříd podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a člení je podle druhu do povolání.

Stručně zde charakterizujeme příklad pracovní náplně na obci II. typu - v tomto případě města Planá. Je-li sociální pracovník zařazen do platové třídy č.10, může jeho náplň práce být formulována například následovně:

„Řešení nepříznivé sociální situace osob, rodin, skupin nebo komunit s využitím metod a technik sociální práce, která je souhrnem odborných činností a postupů k řešení sociálních problémů a utváření žádoucích životních podmínek pro sociální fungování

jedince, skupiny či komunity a podporující sociální spravedlnost, sociální soudržnost, prosazování lidských práv, sociální změnu a rozvoj a respektování lidské důstojnosti.“⁵⁵

Zejména:

- **péče o osoby v hmotné nouzi** - poskytuje informace osobám, které řeší dávky hmotné nouze a spolupracuje s Úřadem práce ČR,
- **opatrovnictví** - podávání zpráv na vyžádání opatrovnického soudu,
- **sociální práce** - sociální a poradenská činnost, vyhledávání potenciálních klientů, spolupráce s OSPOD, součinnost se školskými zařízeními, úřady, státními orgány, neziskovými organizacemi a zdravotnickými zařízeními,
- **zvláštní příjemce** - rozhodování o ustanovení zvláštního příjemce dávky důchodového pojištění,
- **sociálně právní ochrana dětí** - vykonává preventivní a poradenskou činnost, činí opatření na ochranu dětí, provádí sociální šetření v přirozeném prostředí,
- **obecně prospěšné práce** - spolupráce s probační a mediační službou,
- **další péče** - např. zajišťování sociálních pohřbů.⁵⁶

Sociální pracovník pracuje s různými cílovými skupinami. Obecně můžeme říct, že se snaží pomoc každému, kdo přichází. Tam, kde řešení, pomoc, podporu nemůže poskytnout on sám, hledá a doporučí odpovídající sociální služby.

Navázání spolupráce sociálního pracovníka a klienta se může uskutečnit několika způsoby např.:

- klient přichází sám,
- klient je odeslán jinou sociální službou nebo spolupracující organizací (např. lékařem, základní školou, pečovatelskou službou),
- sociální pracovník spolupracuje na základě výzvy jiné participující organizace. Iniciativa nepřichází primárně ze strany klienta,
- sociální pracovník klienta nachází v rámci své depistážní činnosti.

⁵⁵ NAŘÍZENÍ VLÁDY ze dne 14. června 2010 o katalogu prací ve veřejných službách a správě, [online].

1.10.2010 [cit. 2022-02-06]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/977608/3.%29+Na%C5%99%C3%ADzen%C3%AD+vl%C3%A1dy+%C4%8D.+222_2010.pdf/c6e81c84-fcfa-39c0-d945-f93d7241dc35

⁵⁶ Zdroj: Dokument - Pracovní náplň, poskytnutý sociálním pracovníkem města Planá.

5.2 Charakteristika jednotlivých skupin klientů sociálního oddělení města Planá

V této podkapitole práce seznamujeme s konkrétními cílovými skupinami sociálního oddělení města Planá. Ke každé cílové skupině jsou uvedeny příklady spolupráce a vykonávané sociální práce. Tato kapitola byla sepsána na základě spolupráce sociálního pracovníka a autorky práce.

Zdrojem cenných informací pro ucelený vhled do problematiky sociální práce na obci jsou Roční výkazy o sociální práci (Příloha A). Pro využití v této práci jsou pro nás zajímavé především cílové skupiny klientů, které jsou níže zapracovány do tabulky.

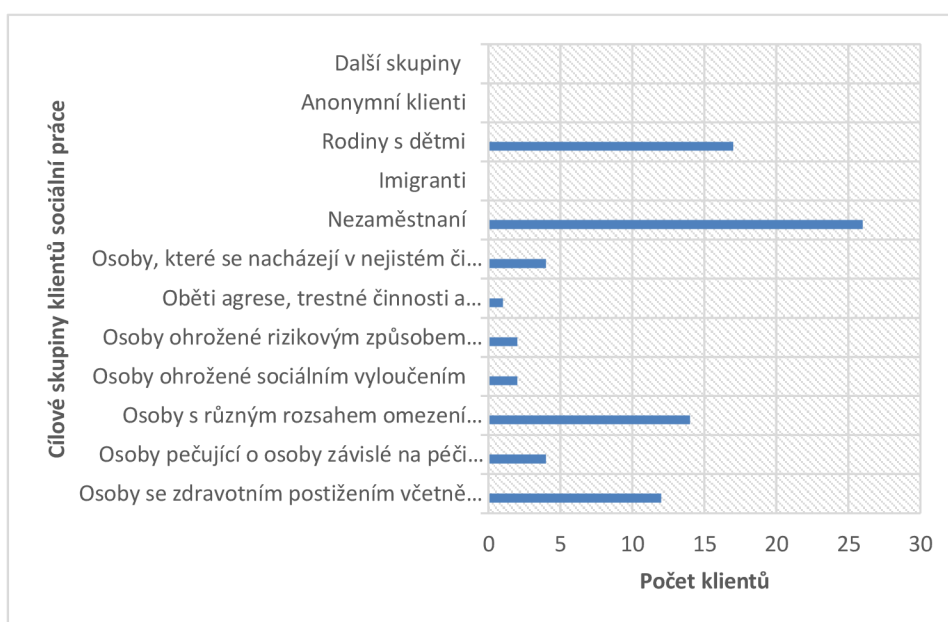
Tabulka 1: Cílové skupiny klientů sociální práce - město Planá za rok 2020

Cílové skupiny klientů sociální práce	Počet klientů za rok 2020	Počet jednorázových intervencí	Počet opakovaných intervencí
Osoby se zdravotním postižením včetně osob s duševní poruchou	12	6	17
Osoby pečující o osoby závislé na péči jiné osoby	4	1	10
Osoby s různým rozsahem omezení svéprávnosti	14	10	13
Osoby ohrožené sociálním vyloučením	2	1	3
Osoby ohrožené rizikovým způsobem života	2	1	14
Oběti agrese, trestné činnosti a domácího násilí	1		2
Osoby, které se nacházejí v nejistém či neadekvátním bydlení, včetně osob bez přístřeší	4	2	9
Nezaměstnaní	26	21	17
Imigranti			
Rodiny s dětmi	17	7	26
Anonymní klienti			
Další skupiny neuvedené výše			

Zdroj: Roční výkaz o sociální práci za rok 2020 (Příloha A)

Pro přehlednou orientaci v cílových skupinách sociálního oddělení města Planá byla data z Ročního výkazu o sociální práci zpracována do jednoduchých grafů. Pro tabulku i následné grafické zpracování byly použity informace z výkazu za rok 2020, jelikož data za předešlý kalendářní rok, tj.2021, ještě nebyla zadána v systému.

Graf 1: Přehled počtu klientů za rok 2020, město Planá



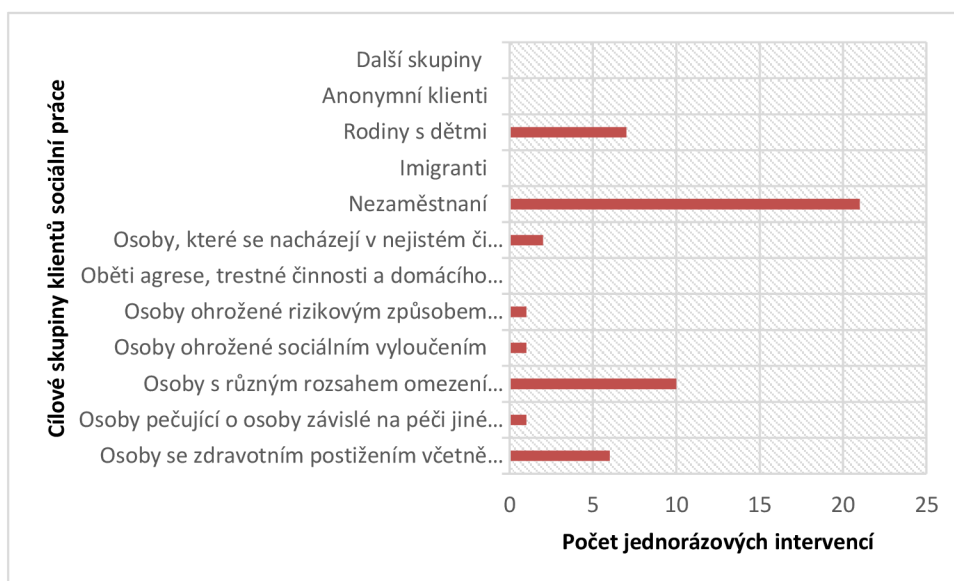
Zdroj: zpracováno na základě Ročního výkazu o sociální práci za rok 2020 (Příloha A)

Graf 1 demonstruje přehledně a jednoduchou formou počet klientů sociální práce na obci. Z grafu je patrné, že nejvíce klientů pocházelo z cílové skupiny nezaměstnaných. Na pomyslnou druhou příčku se zařadily rodiny s dětmi.

Graf 2 znázorňuje počet klientů, kteří vyžadovali pouze jednu intervenci. Také z tohoto grafu je názorně vidět, že z řad osob nezaměstnaných pochází nejvíce klientů. Druhou nejpočetnější skupinou jsou osoby s různým rozsahem omezení svéprávnosti.

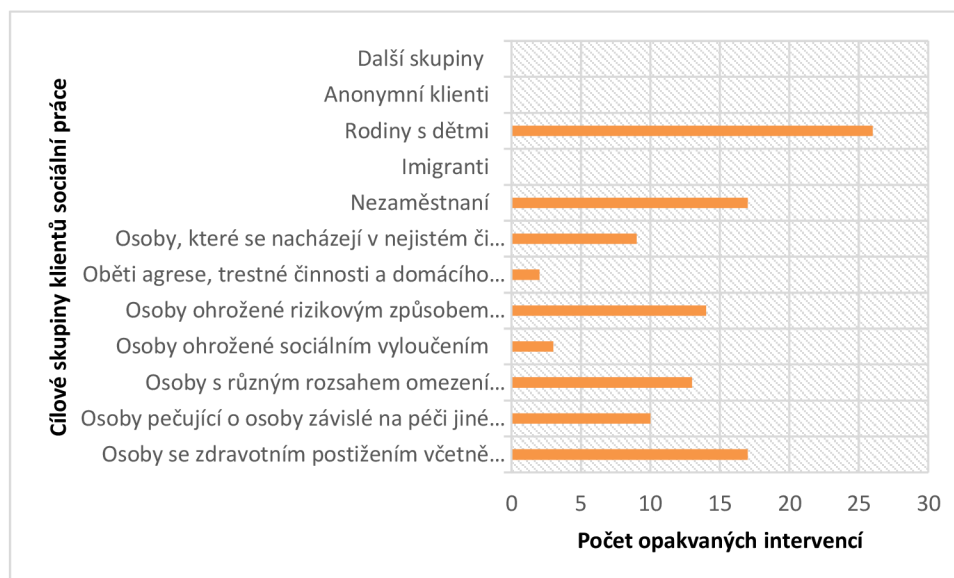
Graf 3 zaznamenal počet opakovaných intervencí. Zde se již ukazuje, že nejpočetnější cílovou skupinou jsou rodiny s dětmi a následují je osoby se zdravotním postižením a nezaměstnaní.

Graf 2: Počet jednorázových intervencí za rok 2020, město Planá



Zdroj: zpracováno na základě Ročního výkazu o sociální práci za rok 2020 (Příloha A)

Graf 3: Počet opakovaných intervencí za rok 2020, město Planá



Zdroj: zpracováno na základě Ročního výkazu o sociální práci za rok 2020 (Příloha A)

5.2.1 Sociální práce s rodinou a mládeží

Obecně lze říct, že v sociální práci s rodinami se jedná o postupy podporující fungování rodiny. Práce s rodinou může mít mnoho podob a zahrnuje různé formy spolupráce. Na jedné straně přicházejí klienti pro krátkodobou, jednorázovou formu intervence a na straně druhé jsou rodiny, které zapojení sociálního pracovníka potřebují dlouhodobě.

Mezi krátkodobé formy spolupráce náleží např.:

- pomoc s řešením žádosti o rodičovský příspěvek,
- řešení dávek hmotné nouze (příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádnou okamžitou pomoc),
- sociální šetření pro příslušný OSPOD (např. vhodné zázemí pro narozené dítě, podmínky pro uskutečnění návštěv dítěte z nařízené ústavní výchovy, šetření v přirozeném prostředí klienta - rodiny),
- spolupráce s mateřskou školou, se základní školou (např. šetření v návaznosti na zanedbávání školní docházky, výchovné problémy),
- spolupráce s rodiči v rozvodu,
- spolupráce s rodinami s dětmi v pěstounské péči,
- ve spolupráci s veřejností nebo neziskovými organizacemi zajišťuje sociální pracovníce ošacení, vybavení domácnosti nebo hledá vhodné ubytování a případně i zajistí potravinovou pomoc.

Mezi dlouhodobé formy spolupráce náleží např.:

- sociální pracovník je osloven jako podpora IPOD (individuální plán ochrany dítěte) a spolupracuje s OSPOD a provází rodinu dlouhodobě.

Sociální práce s mládeží navazuje na sociální práci s rodinou. Můžeme zde zmínit aktivity sociálního pracovníka, které zahrnují například preventivní a poradenskou činnost. Sociální pracovníce organizuje preventivní přednášky např. pro žáky vyšších ročníků základní školy. Tématem poslední přednášky byla ústavní výchova.

5.2.2 Sociální práce se seniory

Sociální práce se seniory obnáší pomoc a podporu, kterou vyžaduje zpravidla vyšší věk těchto klientů, zdravotní omezení nebo životní situace, kdy klient nemá dostatek sil nebo informací sám nalézt vhodné řešení.

Mezi krátkodobé formy spolupráce náleží např.:

- řešení příspěvku na péči o osobu blízkou (partner pro partnera, dítě pro rodiče),
- ustanovení zvláštního příjemce důchodu,
- zpracování návrhu na omezení svéprávnosti,
- vyhledání vhodné sociální služby (domov pro seniory, pečovatelská služba),
- zprostředkování kontaktu se sociálním prostředím,
- zajištění registrace na očkování,
- v období pandemie Covid 19 - sociální pracovnice zajišťovala např. ochranné pomůcky nebo pomáhala seniorům s registrací na očkování.

Mezi dlouhodobé formy spolupráce náleží např.:

- veřejné opatrovnictví (není-li možné osobě určit opatrovníka rodinného).

5.2.3 Sociální práce s lidmi se zdravotním postižením

Sociální práce s lidmi se zdravotním postižením se sociálního pracovníka dotýká v okamžiku, kdy tento člověk potřebuje zvýšenou ochranu, aby mu nebyla upírána základní lidská práva, nebo nebyl jakkoliv zneužíván.

Mezi krátkodobé formy spolupráce náleží např.:

- podání žádosti o průkaz ZTP,
- spolupráce při zajištění vyhrazeného parkovacího místa pro invalidy,
- podání žádosti o příspěvek na péči,
- podání žádosti do chráněného bydlení, domova pro osoby zdravotně postižené,
- sociální šetření pro opatrovnické soudy,
- zpracování návrhu na omezení svéprávnosti,
- pomoc s žádostí o invalidní důchod,
- zajištění součinnosti s pečovatelskou službou,

- zajištění dávek pro osoby se zdravotním postižením (příspěvek na mobilitu, kompenzační pomůcky).

Mezi dlouhodobé formy spolupráce náleží např.:

- veřejné opatrovnictví (není-li možné osobě určit opatrovníka rodinného).

5.2.4 Sociální práce s lidmi bez přístřeší (s bezdomovci)

Do této cílové skupiny můžeme zařadit osoby, které se nacházejí v nejistém či neadekvátním bydlení, včetně osob bez přístřeší. Pro potřeby této kapitoly to ovšem není zcela přesné. V nejistém či neadekvátním bydlení se v současné době nachází mnoho jednotlivců i rodin. Ne vždy svoji situaci chtějí řešit. Lidmi bez přístřeší máme na mysli jedince nebo skupiny jedinců, kteří nemají snahu nalézt adekvátní bydlení a důvodem ve velké většině případů je alkoholová závislost, neochota se podřítit základním společenským a hygienickým normám. Jsou z velké části nezaměstnaní a nemají snahu řešit ani dávky hmotné nouze, protože i to s sebou nese určité povinnosti. Spoléhají na solidaritu ostatních lidí a neziskových organizací.

Mezi krátkodobé formy spolupráce náleží např.:

- pomoc se zajištěním průkazu zdravotní pojišťovny,
- vyřízení dokladů totožnosti,
- podání žádosti o dávky hmotné nouze (DnB, PnŽ),
- ve spolupráci s veřejností nebo neziskovými organizacemi zajišťuje sociální pracovníce ošacení, vybavení domácnosti nebo hledá vhodné ubytování a případně i zajistí potravinovou pomoc.

Mezi dlouhodobé formy spolupráce náleží např.:

- klienti mají nastavenou dlouhodobou spolupráci se sociální pracovníci v oblasti hospodaření s penězi,
- někteří klienti přicházejí neustále s novými a novými podněty, pracuje se tedy vždy na nové zakázce se známým klientem.

Obrázek 1: obydlí skupiny lidí bez přístřeší v městské parku



Zdroj: M.Nová 2021

Sociální pracovnice vykonává práci v terénu nejen v rámci sociálního šetření, ale také depistážní činnost tj. klienty aktivně vyhledává. Výše přiložená fotografie ilustruje obydlí komunity lidí bez přístřeší.

5.2.5 Sociální práce s uživateli drog a jiných návykových látek

Sociální práce s uživateli drog a jiných návykových látek je složitá. Ve většině případů sociální pracovnice pomáhá nalézt vhodné zdravotnické zařízení pro léčbu závislostí. Bohužel, v některých případech je nucena spolupracovat i při testování rodičů

na metamfetamin a přítomnost kanabinoidů v moči. Tito klienti mají povinnost testování stanovenou přímo soudem a je součástí IPOD v rámci sociální práce s celou rodinou.

Mezi krátkodobé formy spolupráce náleží např.:

- podpora při vyhledávání vhodné návazné sociální služby, umístění do léčebny, psychiatrické nemocnice,
- řešení dávek hmotné nouze (DnB, PnŽ),
- hledání vhodného ubytování.

Mezi dlouhodobé formy spolupráce náleží např.:

- spolupráce s rodinami, kde rodiče mají dlouhodobý problém se závislostí (např. podpora při řešení nařízené ústavní výchovy dětí),
- veřejné opatrovnictví (osoby se zdravotním omezením a současně se závislostí).

6 POPIS METODOLOGICKÉHO RÁMCE A METOD

Metodologická část práce představuje postup výzkumné práce. Z obecného hlediska se pro sociálně-vědní výzkum používají dvě základní formy - kvalitativní nebo kvantitativní. Pro výzkumnou část této bakalářské práce byl zvolený kvalitativní výzkum.

6.1 Kvalitativní výzkum

Výhodou kvalitativního přístupu je, že získáme hloubkový popis případů, nezůstáváme na jejich povrchu, ale snažíme se o podrobnou komparaci. Výzkum se provádí pomocí delšího a intenzivního kontaktu s jedincem. Výzkumník se snaží vyhledat a analyzovat jakékoliv informace, které pomáhají osvětlit výzkumné otázky. Analýza a sběr dat mohou probíhat současně.⁵⁷

Jedná se tedy o nenumerické šetření a interpretaci sociální reality, která vychází ze základního principu - zkoumání určitého jedince, problému, procesu práce s ním, analýzu všech dostupných podkladů, dokumentů, záznamů setkání atd.

6.1.1 Případová studie

Kvalitativní výzkum je proveden formou porovnání několika případových studií, v našem případě tří. Výzkum prováděný pomocí případových studií se zaměřuje na podrobný popis a rozbor několika málo případů. V případové studii jde výzkumníkovi o zachycení složitosti každého případu a popis vztahů v jejich celistvosti. Předpokládáme, že důkladným zkoumáním jednoho případu lépe porozumíme dalším obdobným případům. Při vyhodnocování výzkumu jednotlivé případové studie vřadíme do širších souvislostí a získáme tak holistický pohled na celý případ.⁵⁸

⁵⁷ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005, s.52-53. ISBN 80-736-7040-2.

⁵⁸ Tamtéž, s.103-104

6.2 Cíl výzkumu

Cílem bakalářské práce je popsat výkon sociální práce úředníkem na obci II. typu a zhodnotit, zda a jak ke kvalitě sociální práce přispívá jeho profesní vzdělávání, osobní nastavení. Cílem výzkumu je tedy zjistit, zda a jak ke kvalitě sociální práce přispívá profesní vzdělávání, motivace a osobní nastavení pracovníka.

6.2.1 Výzkumné otázky

Pro potřeby dosažení výzkumného cíle byly stanoveny tři výzkumné otázky. Posledním krokem pro splnění výzkumného cíle se stal polostrukturovaný rozhovor se sociální pracovnící na obci II. typu - v našem případě města Planá.

Výzkumné otázky

Jakou formou probíhá spolupráce sociálního pracovníka a daného klienta?

Vyžadovala spolupráce s tímto klientem rozšíření profesního vzdělávání pracovníka?

Můžeme poznatky zjištěné případovou studií aplikovat na další klienty?

6.3 Fáze výzkumu

Výzkumná část bakalářské práce je rozdělena do čtyř empirických fází:

- 1. příprava** - volba tématu a stanovení základní metodologie,
- 2. plán výzkumu** - tento krok výzkumu je nejdůležitější částí výzkumné části práce. Zde jsme konkretizovali výzkumný soubor a způsob získávání potřebných dat,
- 3. provedení studie** - zahrnuje sběr dat a jejich analýzu, získaná data dáváme do kontextu a doplňujeme potřebné informace,
- 4. zpráva o výsledku výzkumu** - textové ucelené shrnutí výsledků kvalitativního výzkumu.⁵⁹

⁵⁹ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005, s.41. ISBN 80-736-7040-2.

6.4 Výzkumný soubor

Při plánování výzkumu byl výzkumný soubor sestaven metodou záměrného výběru. Autorka práce je pověřena výkonem funkce veřejného opatrovníka pro město Planá a je organizačně zařazena do sociálního oddělení Městského úřadu v Plané. Z tohoto důvodu byl výzkumný soubor sestavený z klientů sociální pracovnice města Planá (obce II. typu, obce s pověřeným obecním úřadem). Výběr se sestává ze tří případových studií.

6.5 Realizace výzkumu a sběr dat

V přípravné fázi jsme si určili základní metodologii, kterou použijeme v praktické části práce. Při plánování postupu výzkumu jsme provedli výběr výzkumného souboru a stanovili způsob sběru dat.

Sběr dat byl realizován pomocí několika metod, aby jednotlivé případové studie mohly být popsány holisticky, zachytit podstatné souvislosti a propojeny je v jeden celek. Výchozím stanoviskem je fakt, že případová studie vyžaduje eklektický přístup ke sběru dat s ohledem na požadavek na jejich komplexnost. Zpracovány jsou informace z archivních záznamů, výstupů ze setkání, zpráv z OK systému, ze znaleckých posudků nebo IPOD. Důležitým prvkem ve fázi sběru dat bylo také využití poznatků získaných pozorováním a osobními kontakty v průběhu spolupráce klienta se sociálním oddělením města. V poslední řadě se stal součástí sběru potřebných dat polostrukturovaný rozhovor se sociální pracovnící města.

Ve fázi analyzování a vyhodnocování dat došlo k utváření obsahu jednotlivých případových studií. Zjednodušeně řečeno, úkolem této fáze vyhodnocení byla redukce, organizace a syntéza informací s cílem dát výsledkům význam.

6.5.1 Polostrukturovaný rozhovor

Mezi hlavní skupinu sběru dat v empirickém výzkumu patří samozřejmě dotazování a rozhovory. V našem případě použijeme k ucelení formulace cíle práce ještě polostrukturovaný rozhovor.

Polostrukturovaný rozhovor můžeme označit také jako částečně řízený rozhovor. Náleží k metodě kvalitativního sociologického výzkumu. Vyznačuje se tím, že tazatel (výzkumník) má připravenou osnovu témat a otázek, které chce během rozhovoru probrat, ale může měnit pořadí otázek a dává respondentovi prostor mluvit o jiných tématech. Vedení polostrukturovaného rozhovoru má několik pravidel. Podstatné je získání pravdivé odpovědi od respondenta. Samotný rozhovor provádí jedna jediná osoba. Výzkumník by se měl snažit navázat přátelskou atmosféru, aby padly psychické bariéry. Pokud je to možné, soubor otázek by měl obsahovat otázky s otevřeným koncem. Uzavřené otázky neposkytují komplexní odpověď. Důležitý je i styl kladení otázek, otázky by měly být srozumitelné, citlivé a neutrální. Vhodně položená otázka může dát dotazovanému možnost použít vlastní slova, aniž by mu byla vnucována předem konkrétní odpověď.⁶⁰

⁶⁰ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005, s.164-167. ISBN 8073670402.

7 PŘÍPADOVÉ STUDIE

Výstupem této části práce jsou případové studie, které obsahují potřebná data k dosažení výzkumného cíle práce.

7.1 Případová studie A

Klient: muž

Věk: 28

Cílová skupina: sociální práce s lidmi s mentálním postižením, veřejné opatrovnictví

Specifikace klienta: středně těžká mentální retardace, veřejný opatrovník ustanovený 2/2020, finanční zajištění - invalidní důchod 3. stupně, průkaz ZTP/P, příspěvek na péči II. stupně.

Rodinný stav: svobodný, bezdětný

Délka spolupráce: dlouhodobá, od roku 2019 dosud

Popis metod, způsob a postup sběru dat: Zpracování různých podkladů - dokumenty z opatrovnického spisu, záznamy z OK systému klienta, záznamy z osobních setkání - záznamové listy, přímá osobní spolupráce. K ucelení informací případové studie se vyjádřil sociální pracovník.

Osobní anamnéza:

Klient je muž ve věku 28 let. Má diagnostikovanou středně těžkou mentální retardaci. Absolvoval pouze základní školní docházku na speciální základní škole. Je téměř negramotný, nečte, nepíše, dokáže se jen podepsat hůlkovým písmem. S obtížemi napočítá do deseti, s penězi zachází tedy spíše intuitivně. Vzhledem k rodinné anamnéze, matka i sestra mají diagnostikovaný stejný typ zdravotního postižení, pro něj rodinné prostředí nebylo příliš podnětné. Klient je velice komunikativní a přátelský, má snahu spolupracovat. Bohužel, inklinuje k užívání návykových látek, kouří a požívá alkoholické nápoje. Nechce přijít o svobodu ve smyslu pobytu v zařízení, kde je pevný řád.

V současné době bydlí u babičky z matčiny strany. U klienta se projevují návaly vzteku a agresivity. Na základě psychiatrické léčby je medikován.

Popis intervence sociálního pracovníka:

Jakou formou probíhá spolupráce sociálního pracovníka a daného klienta?

Spolupráce sociálního oddělení a klienta je dlouhodobá.

Sociální pracovnice:

- zpracovala návrh k soudu na omezení klienta ve svéprávnosti (rok 2019),
- zajistila klientovi potřebná lékařská vyšetření na základě požadavků soudu,
- narovнала finanční situaci klienta (pořízení nového bankovního účtu a platební karty),
- řešila nedoplatky na elektřině a nájmu ze společného bydlení s otcem,
- podala žádosti o příspěvek na péči,
- podala žádost o průkaz OZP (ZTP/P),
- asistence při nákupu potravin, a dalších potřeb.

Klienta od sociálního pracovníka převzala do péče osoba pověřená výkonem funkce veřejného opatrovnictví. S klientem se spolupracuje dle individuálního plánu a v rozsahu, který stanovil soud.

Vyžadovala spolupráce s tímto klientem rozšíření profesního vzdělávání pracovníka?

Ano, částečně. Sociální pracovnice absolvovala seminář pro veřejné opatrovníky a musela se pomocí metodiky důkladně seznámit s právy a povinnostmi veřejného opatrovníka. Na obcích II. typu je běžné, že naplnění práce sociálního pracovníka obsahuje i výkon veřejného opatrovnictví.

Výkon funkce veřejného opatrovnictví je specifická činnost, která vyžaduje pravidelnou a strukturovanou spolupráci s klientem. Sociálním pracovníkům (veřejným opatrovníkům) poskytuje metodické vedení příslušný krajský úřad. V našem případě je to oddělení sociálních věcí Plzeňského kraje, které také pořádá školení z této oblasti.

Do konce roku 2019 měl sociální pracovník naší obce v rámci své pracovní náplně také pověření pro výkon veřejného opatrovnictví. Od roku 2020, kdy proběhla personální změna v rámci sociálního oddělení, byla funkce sociálního pracovníka a veřejného opatrovníka separována. Osoba pověřená výkonem funkce veřejného opatrovníka musí

do zákonné lhůty vykonat zkoušku odborné způsobilost pro výkon veřejného opatrovnictví.

Můžeme poznatky zjištěné případovou studií aplikovat na další klienty?

Ano. V tomto případě lze na základě jednoho konkrétního případu poznatky využít u dalších klientů. V současné době má sociální odd. města v péči 14 opatrovanců.

Využitelné poznatky:

- zpracování návrhu k soudu na omezení klienta ve svéprávnosti,
- podání žádosti o příspěvek na péči,
- vyřizování žádostí o průkaz OZP (ZTP, ZTP/P).

Závěr diagnostiky:

Sociální pracovnice provedla klienta náročným obdobím. Zpracovala a podala návrh na omezení klienta na svéprávnosti. Zajistila pravidelné návštěvy u lékaře. Narovнала klientovu finanční situaci. Zřídila nový bankovní účet a platební kartu a mnoho dalšího. Vzhledem k faktu, že město bylo ustanoveno veřejným opatrovníkem klienta, začala pravidelná a systematická spolupráce se sociálním oddělením. Pracovník pověřený výkonem funkce veřejného opatrovníka s klientem pracuje na základě individuálního plánu.

7.2 Případová studie B

Klient: žena

Věk: 62

Cílová skupina: sociální práce s lidmi bez přístřeší, s lidmi se závislostí, nezaměstnaní

Specifikace klienta: klientka má dlouhodobé problémy se závislostí na alkoholu, nechce se podřídit společenským normám a bydlí v provizorních přístřeších (stavenišť, stan v lese atd.). Nesplňuje podmínky pro přiznání starobního důchodu, je v evidenci úřadu práce a pobírá dávky hmotné nouze - příspěvek na živobytí.

Rodinný stav: svobodná, bezdětná

Délka spolupráce: dlouhodobá, od roku 2019 dosud

Popis metod, způsob a postup sběru dat: Zpracování různých podkladů - záznamy z OK systému, dokumenty spisu klienta vedené soc.oddělením, podklady ÚP, přímá osobní spolupráce. K ucelení informací případové studie se vyjádřil sociální pracovník.

Osobní anamnéza:

Klientkou je žena ve věku 62 let. Celý život prožila v našem městě, případně jeho blízkém okolí. Nikdy neměla vytvořené ideální rodinné prostředí. Klientkou sociálního oddělení města je od roku 2019. Za poslední tři roky se několikrát pokoušela začlenit do běžného života, ale bezúspěšně. V roce 2019 byla hospitalizována několik měsíců v Psychiatrické nemocnici v Dobřanech pro přetrvávající závislost na alkoholu. Po dobrovolném ukončení léčby se přestěhovala na ubytovnu, kde v rámci daných mezí fungovala až do jara 2021. Nepohodla se s partnerem, se kterým sdílela byt. Odešla bydlet do opuštěné budovy u nádraží. Zde se zabydlela s dalšími dvěma lidmi obdobného osudu. České dráhy přistoupily k rekonstrukci svých budov a tito tři bezdomovci se museli vystěhovat. Klientka a jeden z mužů dostali nabídkou a v současné době žijí v komunitě bezdomovců, kterým bylo umožněno obývat zrušenou zahrádkářskou lokalitu u městského rybníka. Skupina bezdomovců čítá dvě ženy a tři muže, přičemž počet se časem mění.

Popis intervence sociálního pracovníka:

Jakou formou probíhá spolupráce sociálního pracovníka a daného klienta?

Spolupráce sociálního oddělení a klientky je dlouhodobá.

Sociální pracovnice:

- organizuje hospodaření s finanční hotovostí (klientka si denně dochází pro 100 Kč, poštovní poukázku s penězi vybírá za asistence sociální pracovnice),
- po dohodě uschovala doklady totožnosti (asistence při žádosti o nový občanský průkaz, řešení průkazu zdravotní pojišťovny),
- řeší dávky hmotné nouze,
- spolupracuje při hledání vhodného ubytování pro klientku (zahradní chatka, stan...),
- ve spolupráci s neziskovou organizací Kotec zajišťuje potravinovou pomoc,
- ve spolupráci s veřejností obstarává čistého ošacení a obuvi,

- pomáhala se zajištěním léčby v psychiatrické nemocnici,
- podpora při zajištění lékařské péče (např. chirurgie).

Vyžadovala spolupráce s tímto klientem rozšíření profesního vzdělávání pracovníka?

Ano, sociální pracovnice absolvovala kurz se zaměřením na hmotné dávky. Dále spolupracuje s Úřadem práce v Tachově, kde jsou nastaveny obecně velmi vstřícné pracovní vztahy. Řešení dávek hmotné nouze je v působnosti úřadu práce, ale sociální pracovnice je, v rámci pomoci občanům v obtížné životní situaci, schopná a ochotná vyřešit dávky u nás. Zde si tedy sociální pracovnice rozšířila kompetence v této oblasti z vlastní vůle a dobrovolně.

Můžeme poznatky zjištěné případovou studií aplikovat na další klienty?

Ano. Klientka je typickým příkladem osoby bez přístřeší. Tento model spolupráce se vyskytuje poměrně často. Nejdůležitějším a prvním krokem je vždy zajištění platných dokladů, jak dokladu totožnosti, tak průkazky zdravotní pojišťovny. Následně se pak řeší dávky hmotné nouze, případně ještě mimořádná okamžitá pomoc. Klientům se zajišťuje suché a čisté ošacení a obuv. Zřídka klienti projeví snahu řešit své závislosti.

Závěr diagnostiky:

Sociální pracovnice spolupracuje s lidmi bez přístřeší dlouhodobě. Klienti z této cílové skupiny přicházejí nárazově a sociální pracovnice s nimi řeší různé zakázky. Od řešení provizorního ubytování, přes hmotné dávky, obstarávání dokladů totožnosti až po zajištění lékařské péče. Tato cílová skupina je negativně přijímána veřejností a sociální pracovnice se snaží o projev charitativní činnosti směrem k těmto klientům.

7.3 Případová studie C

Klient: žena

Věk: 35

Cílová skupina: sociální práce s rodinami, sociální práce s uživateli drog

Specifikace klienta: klientka bydlí s partnerem, otcem svých 4 dětí, na místní ubytovně, mají problémy s financováním svých životních nákladů, jsou pravidelně testováni na přítomnost návykových látek v moči.

Rodinný stav: svobodná

Délka spolupráce: od 2019 dosud

Popis metod, způsob a postup sběru dat: Zpracování různých podkladů - záznamy z OK systému, dokumenty spisu klienta vedené soc.oddělením, podklady ÚP, IPOD, přímá osobní spolupráce. K ucelení informací případové studie se vyjádřil sociální pracovník.

Osobní anamnéza:

Klientka, žena ve věku 35 let, žije s partnerem a svými 4 dětmi na místní ubytovně. První dítě, z předešlého partnerství, vychovává její matka. Spolupráce s klientkou započala v roce 2017. Klientka má dlouhodobě potíže s finančními prostředky, nedokáže řádně hospodařit. V minulosti jim byl přidělen městský byt, ale náklady na bydlení nebyli schopni hradit. V roce 2018 jim nájemní smlouva nebyla prodloužena, důvodem byl neustále narůstající dluh na nájmem, který činil cca 50.000 Kč. Rodina se odstěhovala na ubytovnu. V roce 2019 byla klientka zajištěna policií pro podezření z distribuce drog. Z toho důvodu jí byly odebrány čtyři děti, které měla do té doby ve vlastní péči. Děti byly umístěny do ZDVOP. Klientka začala spolupracovat na základě individuálního plánu se sociálním oddělením, neziskovou organizací Kotec, OSPOD a mediační a probační službou. Začátkem roku 2020 klientka docílila návratu dětí zpět do rodiny. V rodině přetrvávají finanční problémy, klientka je nezaměstnaná a její partner větší část roku také.

Popis intervence sociálního pracovníka:

Jakou formou probíhá spolupráce sociálního pracovníka a daného klienta?

Spolupráce sociálního oddělení a klientky dlouhodobá.

Sociální pracovnice:

- spolupracuje s klientkou a OSPOD na základě IPOD (sociální pracovnice provádí pravidelné intervence přímo v rodině klientky na místní ubytovně, klientka podle

potřeby přichází také do kanceláře, např. s požadavkem na vyplnění složenek, odeslání omluvy soudu atd.),

- spolupracuje s probační a mediační službou,
- pravidelně s klientkou řeší podání žádosti o příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení nebo mimořádnou okamžitou pomoc (ve spolupráci s ÚP),
- na vyžádání asistuje při testování na přítomnost metamfetaminu a kanabinoidů v moči,
- ve spolupráci s veřejností zajišťuje oblečení a obuv pro děti,
- příležitostně zajišťuje potravinovou pomoc, ve spolupráci s neziskovou organizací Kotec,
- na základě spolupráce řeší nedostatky v docházce dětí do mateřské a základní školy,
- spolupracuje se správcem místní ubytovny, kde cílem je předcházet platební nekázní,
- je v kontaktu s dětským lékařem, který má děti klientky v péči. Klientka, vzhledem k počtu dětí, není sama schopna dodržovat režim pravidelných kontrol.

Vyžadovala spolupráce s tímto klientem rozšíření profesního vzdělávání pracovníka?

Ano. Sociální pracovnice v minulosti absolvovala několik seminářů se zaměřením na sociálně-právní ochranu dětí nebo případovou práci. Sociální pracovnice klade velký důraz na rodiny s dětmi, protože právě tato cílová skupina je nejvíce zranitelná a vyžaduje zvýšenou pozornost.

Můžeme poznatky zjištěné případovou studií aplikovat na další klienty?

Ano. Poznatky z práce s touto klientkou je možné vztáhnout a způsob spolupráce aplikovat na další podobné případy. Bohužel, rodin, které potřebují řešit finanční situaci, mají problémy s nezaměstnaností nebo s látkovými závislostmi, je v našem městě několik.

Závěr diagnostiky:

Sociální pracovnice využívá své kontakty a zkušenosti a maximálně se snaží o podporu rodiny. Spolupracuje s širokým spektrem organizací např. s OSPOD, mateřskou a základní školou, s úřadem práce nebo probační a mediační službou.

7.4 Polostrukturovaný rozhovor

Při přípravě polostrukturovaného rozhovoru jsem si stanovila oblasti, které musím po jeho dokončení znát, aby měl výzkum vypovídající hodnotu. Respondentem byla sociální pracovnice města Planá.

1. Jak dlouho vykonáváte práci sociálního pracovníka?

Od 2016 jsem sociální pracovnice-úřednice města Planá.

Od 2013 do 2016 jsem pracovala jako sociální pracovnice ve výchovném ústavu Nové Domky. Předtím jsem tam dlouho pracovala jako vychovatelka.

2. Máte ukončené vzdělání v sociální práci?

Ano, vyšší odborné vzdělání v oboru sociální práce.

3. Máte ukončené ještě jiné odborné vzdělání?

Ano, studium speciální pedagogiky pro výkon výchovného pracovníka.

4. Jak byste vlastními slovy popsala svoji práci?

Práce s lidmi a pro lidi.

5. Jmenujte cílovou skupinu nebo skupiny, se kterými pracujete nejvíce.

Rodiny s dětmi, drogově závislí, matky samoživitelky, osoby omezené ve svéprávnosti, osoby bez přístřeší, práce se seniory.

6. Na základě Vaší pracovní náplně můžete říct, v které oblasti bylo nutné se profesně zdokonalit?

V oblasti dávek státní sociální podpory a dávek hmotné nouze. Absolvovala jsem seminář z oblasti hmotných dávek. Velkou většinu věcí jsem si nastudovala sama. V náplni mé práce je také zajišťování sociálních pohřbů, v této oblasti jsem absolvovala on-line kurz o pohřebnictví. Samostudium například z oblasti zvláštní příjemci důchodů.

7. Jaké kurzy, semináře jste absolvovala?

U různých vzdělávacích organizací např.:

- pohřebnictví,
- základy psychoterapie pro pracovníky v přímém kontaktu s klientem,

- hmotná nouze,
- dluhové poradenství,
- podpora změn a motivace u klientů,
- komunikace s klientem závislým na návykových látkách,
- případová konference.

8. Jak se stavíte k formálnímu a neformálnímu vzdělávání?

Neformální je pro mě přínosnější. Když konkrétní případ nabízí možnost naučit se něco nového, doplním si potřebné informace sama.

9. Vystala Vám potřeba neformálního vzdělávání, která souvisela s výkonem některé z činností, které v rámci své profese vykonáváte?

Ano, vystala. Například v součinnosti s Českou správou sociálního zabezpečení nebo úřadem práce.

10. Co Vás napadne, když se řekne motivace k dalšímu vzdělávání?

Motivací je pro mě profesní zdokonalení a potřeba pro určitou oblast sociální práce. Sociální práce vykazuje změny, proto je nutné se neustále vzdělávat. Motivaci ze strany zaměstnavatele nepociťuji. Zákonná povinnost musí být samozřejmě splněna.

11. Jak se cítíte v pozici sociálního pracovníka?

Potřebně.

12. Je nějaký přístup v sociální práci, kterému dáváte přednost?

Terénní a depistážní činnost.

13. Všeobecně, změnil se Váš přístup ke vzdělávání s nástupem výkonu práce sociální pracovníce?

Podle mě ke každé profesi je nutné sebevzdělávání. Vždycky jsem se musela vzdělávat, přijde mi to samozřejmé.

14. Co Vás napadne, když se řekne kvalita sociální práce?

Spokojený klient. A spokojený klient rovná se spokojený sociální pracovník.

15. Přispívá ke kvalitě sociální práce vzdělávání?

Myslím, že v určité míře ano.

16. Přispívá ke kvalitě sociální práce osobní nastavení a motivace?

Vyměnila jsem profesi ve školství za sociální práci. Obě profese - vzdělávání i sociální práce mě baví. Bydlím ve městě, kde také pracuji. Pomáhám lidem, které znám.

17. Jak ke kvalitě sociální práce přispívá osobní nastavení a motivace?

Motivací je pro mě úspěšně vyřešit problém klienta.

18. Souhlasíte s následujícími výroky?

Kvalita v sociální práci je neměřitelná jen pouhým počtem odbavených klientů.

Ano, souhlasím.

Součástí hodnocení kvality by měla být také slovní evaluace dokončené intervence apod.

Ano.

8 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Na základě zpracování případových studií a polostrukturovaného rozhovoru v této kapitole vyhodnotíme výsledky výzkumné části práce.

8.1 Rozbor výzkumných otázek

Jakou formou probíhá spolupráce sociálního pracovníka a daného klienta?

Pomocí této otázky nám případové studie odpověděly, zda je potřeba spolupráce krátkodobá nebo dlouhodobá. Popisuje průběh spolupráce, aby práce poskytla přehlednou představu, jak probíhá spolupráce mezi klientem a sociálním pracovníkem.

Z odpovědí na tuto otázku je zřejmé, že sociální pracovníci se všemi uvedenými klienty pracuje dlouhodobě. Uplatňuje tzv. reflexivní praxi. Pracuje nad rámec svých povinností, má o klienty i jejich problematiku zájem. Je motivována k řešení nepříznivé sociální situace klientů. Jednotlivé případové studie popisují rozsah spolupráce, která s daným klientem byla absolvována.

Vyžadovala spolupráce s tímto klientem rozšíření profesního vzdělávání pracovníka?

Sociální pracovník na obci II. typu má široký okruh klientů. Zde jsme se soustředili na to, zda spolupráce s klientem dané cílové skupiny vyžadovala rozšíření profesního vzdělání či nikoliv. Ve všech třech případech jsme došli k závěru, že ano. Aby mohl být sociální pracovník pověřen výkonem funkce veřejného opatrovníka, musí podstoupit zkoušku odborné způsobilosti. Než k takovému kroku dojde, musí se minimálně seznámit s metodikou pro výkon veřejného opatrovnictví. Pro práci s rodinou je nezbytné, aby pracovník spolupracoval s širokým okruhem institucí, od mateřské a základní školy, až po probační a mediační službu nebo OSPOD. Sociální pracovníci absolvovala několik kurzů se zaměřením na sociálně právní ochranu dětí, hmotné dávky nebo seminář s tématem případové konference. Znalost systému poskytování hmotných dávek prostupuje napříč všemi cílovými skupinami.

Můžeme poznatky zjištěné případovou studií aplikovat na další klienty?

Tuto otázku jsme v případové studii položili z toho důvodu, abychom stanovili, zda další vzdělávání, které sociální pracovník absolvoval, uplatní a může aplikovat i při práci s jinými klienty. Výběr klientů pro zpracování případových studií byl záměrný. Můžeme říct, že se jedná o reprezentativní vzorek a takovýchto klientů má sociální pracovník více. Odpověď na tuto otázku byla ve všech případech stejná. Poznatky zjištěné případovou studií můžeme využít u dalších klientů. Praxí a dalším vzděláváním dochází k rozšiřování kompetencí při práci s konkrétní cílovou skupinou.

8.2 Rozbor polostrukturovaného rozhovoru

Na základě polostrukturovaného rozhovoru jsme získali data, která se vztahují ke konkrétní osobě sociální pracovnice-úřednice na obci II. typu. Je důležité charakterizovat podrobněji osobu sociálního pracovníka, chceme-li se vyjadřovat k vlivu profesního vzdělávání, osobního nastavení a motivaci v souvislosti s kvalitou odváděné práce.

Respondentkou je sociální pracovnice ze sociálního oddělení města Planá.

Sociální práci se věnuje od roku 2013. Nejprve sociální práci vykonávala ve výchovném ústavu a následně začala pracovat jako sociální pracovnice-úřednice na obci II. typu. Má dle zákona č. 108/2006 Sb. Zákona o sociálních službách, požadované vyšší odborné vzdělání v oboru sociální práce. Sociální práci charakterizuje jako práci s lidmi a pro lidi. V roli sociálního pracovníka se cítí potřebně. V sociální práci dává přednost terénní a depistážní činnosti. Vyměnila profesi ve školství za sociální práci, obě profese ji baví. Zná dobře prostředí obce, kde vykonává sociální práci a pomáhá lidem, které zná, a to ji obohacuje.

Nejčastěji pracuje s rodinami s dětmi, drogově závislými, matkami samoživitelkami, osobami s omezenou svéprávností, osobami bez přístřeší nebo seniory. Uvádí výčet kurzů a seminářů, které v poslední době absolvovala. Vzdělává se nejen formálně, ale také neformálně, například při řešení záležitostí v součinnosti s ČSSZ a ÚP. Motivací k dalšímu vzdělávání je pro ni profesní zdokonalení a potřeba, kterou vykazuje určitá oblast sociální práce. Dále uvedla, že sociální práce prochází změnami, a proto je důležité se neustále vzdělávat.

Motivaci ze strany zaměstnavatele nepociťuje žádnou, ale souhlasí, že musí být splněna zákonná povinnost. Za hodnocení kvality považuje spokojeného klienta. Domnívá se, že ke kvalitě sociální práce přispívá vzdělávání do určité míry. Souhlasí s názorem, že kvalita v sociální práci je neměřitelná pouze počtem odbavených klientů. Výstupem by mělo být také slovní hodnocení. K osobnímu nastavení a motivaci podotýká, že motivací je pro ni úspěšně vyřešit problém klienta. Domnívá se, že vzdělávání patří ke každé profesi. Ona sama se musela vzdělávat vždycky.

9 DISKUZE

Pro diskuzní část bylo zvoleno srovnání a komentář zpracování bakalářské práce a rozsáhlé souhrnné zprávy s názvem Analýza systému dalšího vzdělávání sociálních pracovníků. Tato zpráva je aktuálního data, byla vypracována v roce 2021 a vznikla v rámci projektu Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce. Zadavatelem bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a zpracovatelem SocioFactor s.r.o. Ostrava. Začíná představením systému dalšího vzdělávání, ve výzkumné části se zabývá motivací k dalšímu profesnímu vzdělávání, vzdělávacími potřebami, vzdělávacím plánem, výběrem, realizací a hodnocením kurzů s akreditovaným programem.

Souhlasíme se stanoviskem zpracovatelů této zprávy, a to, že systém dalšího vzdělávání má spočívat ve vytvoření návodů, jak v daných situacích jednat, má zajišťovat teoretickou i praktickou přípravu, rozšiřovat široké spektrum kompetencí a motivovat k dalšímu učení se a rozvoji sociálních pracovníků.

Teoretické části bakalářské práce i souhrnné zprávy vykazují souhlasné informace k základní problematice dalšího profesního vzdělávání. Z hlediska rozsahu je výzkumná zpráva mnohem obsáhlejší, čítá celkem 377 stran. V samém začátku se shodují například, že další vzdělávání sociálních pracovníků patří do oblasti celoživotního vzdělávání - konkrétně do oblasti vzdělávání dospělých, což samo o sobě přináší řadu specifických požadavků i podmínek. Seznamujeme se se členěním vzdělávání dospělých na občanské, zájmové a profesní. Při čemž právě profesní vzdělávání je podstatné pro zpracovanou bakalářskou práci i výzkum souhrnné zprávy.

Ze souhrnné zprávy vyplývá, že sociální pracovníci nepovažují další profesní vzdělávání jen za zákonnou povinnost, ale za nezbytnou a důležitou součást své práce. S tímto názorem se také ztotožnila sociální pracovnice města Planá na základě výzkumu provedeného v rámci této práce. Z našeho pohledu se ukázala důležitější motivace vnitřní než vnější. Sociální pracovnice se vzdělává a provádí výběr dalšího vzdělávání dle své potřeby a výkonu pracovní činnosti. Motivací je jí úspěšná spolupráce s klienty. Uvádí, že celý svůj profesní život se musela vzdělávat, považuje i další vzdělávání za samozřejmost. Sociální práce se mění, a i to je jeden z důvodů, proč je další vzdělávání

neopomenutelné. Ze strany zaměstnavatele nepocit'uje žádnou motivaci, kromě zákonem stanovené potřebnosti dalšího vzdělávání.

Ke kvalitě sociální práce rozhodně přispívá další profesní vzdělávání. Zde můžeme přímo citovat souhrnnou zprávu, která je velice výstižná a z výzkumu bakalářské práce docházíme ke stejnému závěru.

„Nároky kladené na profesi sociálního pracovníka jsou značné a práce v měnícím se prostředí a světě vyžaduje neustále a systematicky obnovovat, upevňovat a rozvíjet celou řadu kompetencí, dovedností a znalostí sociálních pracovníků a pracovníc. Nastavení systému vzdělávání má klíčový vliv na jejich výkon v praxi, a tím i na kvalitu služeb, kterou poskytují svým klientům.“⁶¹

Sociální pracovnice je motivována vykonávat svoji práci ke spokojenosti klientů a další profesní vzdělávání si vybírá podle toho, jak to její práce vyžaduje. Kvalitu sociální práce můžeme hodnotit na dvou základních úrovních. Jako měřitelnou, například počtem klientů, se kterými se pracovalo. Tento údaj můžeme nalézt v Ročním výkazu o sociální práci (viz příloha A). Nebo neměřitelnou jako hodnocení spolupracujících klientů, zpětnou vazbu. Tuto informaci nelze dohledat v žádné statistice. Potřeby klientů jsou velice rozmanité a není klient jako klient. Zatím co jeden klient přichází s jednoduchým požadavkem a intervence trvá v řádu několika minut, druhý klient vyžaduje spolupráci, která má dlouhodobý charakter a jeho spis je aktuální několik let.

Na základě podkladů se v diskuzi k bakalářské práci přikláníme k názoru, že kvalita v sociální práci je měřitelná počtem odbavených klientů. Rozšiřuje-li si pracovník pomocí dalšího profesního vzdělávání své kompetence, může být prospěšný většímu počtu lidí. Jedním z příkladů můžou být dávky hmotné nouze, státní sociální podpory nebo příspěvku na péči. Sociální pracovník může podat jen základní informaci o tom, že tato oblast nespadá do jeho působnosti a odkáže klienta na místně příslušný úřad práce. Nebo si může kompetence rozšířit formálním vzděláváním (např. že absolvuje kurz o hmotných dávkách) i vzděláváním neformálním (např. spoluprací s daným úřadem práce) a může žádosti o příslušné dávky vyřizovat přímo ve své působnosti a pomoci svým klientům vyřešit jejich situaci v místě bydliště.

⁶¹ *Analýza systému dalšího vzdělávání sociálních pracovníků.* [online]. 2021 [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: <http://www.budmeprofi.cz/wp-content/uploads/2021/08/Analýza-dalsiho-vzdelavani-SP.pdf>

Dílčí otázka cíle práce, zda ke kvalitě sociální práce přispívá také osobní nastavení, je jednoduchá. Sociální pracovnice na základě polostrukturovaného rozhovoru řekla zásadní informace, které mluví za vše. Sociální práci chápe jako práci s lidmi a pro lidi. Ve své pozici se cítí potřebně. Celý profesní život se musela profesně vzdělávat a přijde jí to přirozené. Když se řekne kvalita sociální práce, představí si spokojeného klienta. A jak sama říká: „A spokojený klient rovná se spokojený sociální pracovník.“

ZÁVĚR

Bakalářská práce s názvem „Vzdělávání v závislosti na náplni práce sociálního pracovníka“ si stanovila cíl - popsat výkon sociální práce úředníkem na obci II. typu a zhodnotit, zda a jak ke kvalitě sociální práce přispívá jeho profesní vzdělávání, osobní nastavení a motivace.

Práce se skládá z teoretické a praktické části. Teoretická část práce byla zpracována na základě studia odborné literatury a internetových zdrojů a tvoří ji 4 kapitoly. První kapitola definuje vzdělávání dospělých, jeho formy, metody a typy. Ve druhé a třetí kapitole nás seznamuje se vzděláváním přímo v sociální práci, popisuje sociálního pracovníka, osobnostní předpoklady, kompetence, role a přístup k praxi v sociální práci. Zabývá se také právní úpravou vzdělávání, jelikož sociální práce patří k pomáhajícím profesím a má zákonem stanovené podmínky odborné způsobilosti k jejímu výkonu. Poslední čtvrtá kapitola definuje přímo výkon sociální práce v závislosti na cílových skupinách sociálního pracovníka-úředníka.

V praktické části se věnuje popisu výkonu sociální práce úředníkem na obci II. typu. Výzkumná část se zaměřila na kvalitativní přístup formou zpracování tří případových studií a v návaznosti na ně pak doplněné polostrukturovaným rozhovorem. S postupem a zvolenými metodami nás seznamuje metodologická část práce. Výzkumný soubor byl sestaven metodou záměrného výběru mezi klienty sociálního oddělení města Planá. K ucelení formulace cíle práce byl použit také polostrukturovaný rozhovor se sociální pracovníci města, z jehož portfolia klienti pocházejí.

Pro diskuzní část bylo zvoleno srovnání a komentář zpracování bakalářské práce a rozsáhlé souhrnné zprávy s názvem Analýza systému dalšího vzdělávání sociálních pracovníků. Souhlasíme se stanoviskem zpracovatelů této zprávy, a to, že systém dalšího vzdělávání má spočívat ve vytvoření návodů, jak v daných situacích jednat, má zajišťovat teoretickou i praktickou přípravu, rozšiřovat široké spektrum kompetencí a motivovat k dalšímu učení se a rozvoji sociálních pracovníků.

K otázce, zda bylo dosaženo cíle práce, uvádíme: ke kvalitě sociální práce rozhodně přispívá další profesní vzdělávání. Na základě podkladů se v diskuzi k bakalářské práci přikláníme k názoru, že kvalita v sociální práci je měřitelná počtem spolupracujících

klientů. Rozšiřuje-li si pracovník pomocí dalšího profesního vzdělávání své kompetence, může být prospěšný většímu počtu lidí. I když nelze pochybovat o faktu, že kvalita by měla být hodnocena spíše slovně než počtem klientů. Jako nejlepší možná varianta se jeví hodnocení na základě smíšeného přístupu.

Dílčí otázkou cíle práce je, zda ke kvalitě sociální práce přispívá také profesní vzdělávání, osobní nastavení a motivace. Sociální práce je specifická činnost, která vyžaduje u úředníka obce minimálně vyšší odborné vzdělání. Na rozdíl od ostatních úřednických pozic svoji profesi nemůže jinak vykonávat, tato podmínka se vztahuje na sociální pracovníky obecně. Další profesní vzdělávání mu ukládá nejen příslušný zákon o sociálních službách, ale také zákon o úřednících územních samosprávných celků. Z našeho výzkumu vyplynulo, že sociální pracovníci si oblasti dalšího profesního vzdělávání vybírá sama podle toho, jaké téma jí přijde z hlediska rozšiřování kompetencí vhodné. Osobní nastavení a motivace jsou také důležité. Na základě polostrukturovaného rozhovoru nám sociální pracovníce města Planá sdělila následující: sociální práci chápe jako práci s lidmi a pro lidi. Ve své pozici se cítí potřebně. Když se řekne kvalita sociální práce, představí si spokojeného klienta. Z našeho pohledu se ukázala důležitější motivace vnitřní než vnější. Motivací k dalšímu vzdělávání je jí úspěšná spolupráce s klienty.

Sociální pracovník by z podstaty své profese měl usilovat o další profesní vzdělávání. Rozšiřování kompetencí, získávání nových znalostí, schopností a dovedností jej obohatí nejen po stránce profesní, ale přispěje ke kvalitě odvedené práce.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

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

BENEŠ, Milan. *Andragogika. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-736-7040-2.

KLIMENTOVÁ, Eva. *Sociální práce: teorie a metody I : studijní text pro kombinované studium*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3439-1.

KUTNOHORSKÁ, Jana, Martina CICHÁ a Radoslav GOLDMANN. *Etika pro zdravotně sociální pracovníky*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3843-7.

MALÍK HOLASOVÁ, Věra. *Kvalita v sociální práci a sociálních službách*. Praha: Grada, 2014. ISBN 78-80-247-4315-8

MÁTEL, Andrej. *Teorie sociální práce I: sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor*. Praha: Grada Publishing, 2019. ISBN 978-80-271-2220-2.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1154-9.

MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 80-717-8548-2.

MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ, ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-818-0.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

Veřejná správa: Sociální práce ve veřejné práci je náročná a kreativní profese. 2021. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2021. ISSN 1213-6581.

VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

The National Association of Social Workers (NASW): Code of Ethics [online]. In: . [cit. 2022-02-08]. Dostupné z: [https://www.uaf.edu/socwork/student-information/checklist/\(D\)-NASW-Code-of-Ethics.pdf](https://www.uaf.edu/socwork/student-information/checklist/(D)-NASW-Code-of-Ethics.pdf)

Seznam použitých internetových zdrojů

Analyza systému dalšího vzdělávání sociálních pracovníků. [online]. 2021 [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: <http://www.budmeprofi.cz/wp-content/uploads/2021/08/Analyza-dalsiho-vzdelavani-SP.pdf>

25 let katedry sociální práce FF UK v Praze [online]. 22.1.2016 [cit. 2021-12-25]. Dostupné z: <https://ksocp.ff.cuni.cz/wp-content/uploads/sites/54/2020/12/25-let-katedry-zprava-z-konference-1.pdf>

Rok v obci: Rozdělení obcí dle rozsahu přenesené působnosti [online]. 2015 [cit. 2021-12-26]. Dostupné z: <http://www.rokvobci.cz/zpravy-redaktoru/detail/692-rozdeleni-obci-dle-rozsahu-prenesene--pusobnosti/>

Průběžné vzdělávání sociálního pracovníka. *Profesní komora sociálních pracovníků* [online]. [cit. 2022-01-28]. Dostupné z: <http://www.pksp.cz/prubezne-vzdelavani-socialniho-pracovnika>

Vzdělávání úředníků je povinné [online]. [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://www.moderniobec.cz/vzdelavani-uredniku-je-povinne/>

Sešit sociální práce: Etický kodex jako nástroj podpory řešení etických dilemat sociální práce [online]. 56 [cit. 2022-02-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/953091/4ssp.pdf/2af07787-f05f-f1c9-2cc5-1171dc446ac0>

Kvalita výkonu sociální práce očima sociálních pracovníků [online]. 2021 [cit. 2022-02-11]. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_490.pdf

Jak se vyznat v online vzdělávání?. *HR News* [online]. 2019, 9.9.2019 [cit. 2022-02-21]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rozvoj-id-2698897/jak-se-vyznat-v-online-vzdelavani-id-3817936>

Zákon č. 108 ze dne 14.března 2006, o sociálních službách (zákon o sociálních službách). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2006. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

Vyhláška č. 505 ze dne 15. listopadu 2006, Vyhláška, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-505>

Zákon č. 312 ze dne 13. června 2002, o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2002. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-312>

Zákon č. 262/2006 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2006. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

NAŘÍZENÍ VLÁDY ze dne 14. června 2010 o katalogu prací ve veřejných službách a správě, [online]. 1.10.2010 [cit. 2022-02-06]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/977608/3.%29+Na%C5%99%C3%ADzen%C3%AD+v%C3%A1dy+%C4%8D.+222_2010.pdf/c6e81c84-fcfa-39c0-d945-f93d7241dc35

SEZNAM ZKRATEK

OSPOD	Orgán sociálně-právní ochrany dětí
IPOD	Individuální plán ochrany dítěte
PnP	Příspěvek na péči (dávka hmotné nouze)
PnB	Příspěvek na bydlení
DnB	Doplatek na bydlení (dávka hmotné nouze)
ZDVOP	Zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc
ZTP/P	Označení průkazu pro osobu zvlášť tělesně postižený s průvodcem
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ÚP	Úřad práce

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Obrázek 1: obydlí skupiny lidí bez přístřeší v městské parku42

Seznam tabulek

Tabulka 1: Cílové skupiny klientů sociální práce - město Planá za rok 2020.....36

Seznam grafů

Graf 1: Přehled počtu klientů za rok 2020.....37

Graf 2: Počet jednorázových intervencí za rok 2020.....38

Graf 3: Počet opakovaných intervencí za rok 2020.....38

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Roční výkaz o sociální práci za rok 2020 (2 strany)

Příloha B - Etický kodex sociálních pracovníků České republiky (5 stran)

Příloha C - Ukázka vzdělávacích organizací dalšího vzdělávání (2 strany)

PŘÍLOHA A



Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2

Kraje a obce vyplněný výkaz doručí do **15. 2. 2021**
v elektronické podobě na MPSV - odboru programového financování a statistiky.
Kontaktní osoba: Ing. Věra Janečková, e-mail:
vera.janeckova@mpsv.cz, tel.: 221 922 449

Ochrana důvěrnosti údajů je zaručena zákonem č. 89/1995 Sb.,
o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů.

Údaje se zjišťují pro potřebu MPSV.
Za ochranu důvěrnosti údajů zodpovídá MPSV.

V (MPSV) 26-01

Schváleno ČSÚ pro MPSV
ČV 103/20 ze dne 16. 10. 2019
v rámci Programu statistických
zjišťování na rok 2020

IČO

00260096

Kraj: Plzeňský

Zpravodajská jednotka: MěÚ Planá

ROČNÍ VÝKAZ o sociální práci za rok 2020

Výkaz vyplnil:	Jméno a příjmení	
	Telefon	
	E-máil	
	Datum	

I. Počet klientů sociálních pracovníků

	Číslo řádku	Počet klientů			Počet klientů, (ze sloupce J), kterým byla poskytována registrovaná sociální služba	Počet intervencí ve sledovaném roce	
		nově zaevidováni ve sledovaném roce	celkem ke konci sledovaného roku	s nimiž se aktivně ve sledovaném roce pracovalo		jednorázových	opakovaných
a	b	1	2	3	4	5	6
osoby se zdravotním postižením včetně osob s duševní poruchou	1	8	2	12	7	6	17
osoby pečující o osoby závislé na péči jiné osoby	2	4	1	4		1	10
osoby s různým rozsahem omezení svéprávnosti	3		4	14	5	10	13
osoby ohrožené sociálním vyloučením	4	2	1	2	2	1	3
osoby ohrožené rizikovým způsobem života	5	1	1	2	1	1	14
oběti agrese, trestné činnosti a domácího násilí	6	1	1	1			2
osoby, které se nacházejí v nejistém či neadekvátním bydlení, včetně osob bez přísluší nezaměstnaní	7	1	1	4		2	9
imigranti	8	13	5	26		21	17
rodiny s dětmi	10	14	6	17		7	26
anonymní klienti	11	10	x	x	x	x	x
další skupiny osob neuvedené výše	12						
Celkový počet klientů	13	54	22	82	15	49	111
repatriace	13a						
deportace	13b						
z celkových o počtu	13c	5	5	5	5	5	
osoby neschopné splácat závazky a pohledávky	13d						
osoby bez přísluší (bez domova)	13e	1	1	4		2	9

II. Počet osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody („VTOS“), ve VTOS, popř. před VTOS, s nimiž sociální pracovník - sociální kurátor ve sledovaném roce pracoval

	Číslo řádku	Celkový počet osob	z toho počet osob,		s nimiž sociální pracovník - sociální kurátor pracoval od období před nástupem do VTOS	
			jinž byla poskytnuta pouze jednorázová pomoc	jinž byla poskytována opakovaná pomoc		
a	b	1	2	3	4	5
Počet osob propuštěných z VTOS, s nimiž sociální pracovník - sociální kurátor ve sledovaném roce pracoval	14					
Počet osob ve VTOS, s nimiž sociální pracovník - sociální kurátor ve sledovaném roce pracoval	15					

III. Počet osob propuštěných ze školských zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy, se kterými sociální pracovník ve sledovaném roce pracoval

	Číslo řádku	Celkem	z toho počet osob,	
			jinž byla poskytována pomoc po propuštění ze školského zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy	jinž byla poskytována pomoc před propuštěním ze školského zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy
a	b	1	2	3
Počet osob propuštěných ze školských zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy, s nimiž sociální pracovník ve sledovaném roce skutečně pracoval	16			

IV. Počet pracovníků sociálního odboru a jiných odborů vykonávajících činnosti sociální práce

	Číslo řádku	Pracovníci sociálního odboru v pracovním poměru k 31. 12.				Sociální pracovníci vykonávající činnosti sociální práce v rámci jiného odboru stav k 31. 12.	
		s odbornou způsobilostí pro výkon povolení sociálního pracovníka		bez odborné způsobilosti		počet pracovníků	součet úvazků
		počet pracovníků	součet úvazků	počet pracovníků	součet úvazků		
a	b	1	2	3	4	5	6
Celkem sociální pracovníci vykonávající činnosti sociální práce podle § 92, § 93 a § 93a zákona o sociálních službách a podle § 63 - § 65 zákona o pomoci v hmotné nouzi	17	1	1,000	x	x		
z toho							
sociální pracovníci a pracovníci, kteří vykonávají koordinaci a realizaci činnosti sociální práce	17a	1	1,000	x	x		
sociální pracovníci a pracovníci, kteří vykonávají a realizují činnosti sociální práce se zaměřením na konkrétní cílové skupiny	17b			x	x		
sociální pracovníci - sociální kurátoři, kteří vykonávají činnosti sociální práce podle § 92 písm. b) zákona o sociálních službách	17c			x	x		
Vedoucí pracovník (odboru nebo oddělení)	18						
Celkem ostatní pracovníci sociálního či jiného odboru (skutečný počet)	19		x		x		x
z toho							
veřejní opatrovníci	19a						
protidrogoví koordinátoři	19b						
remiši poradci	19c						
pracovníci sociální prevence/prevence kriminality	19d						
Sociální pracovníci OSPOD	19e			x	x		
Celkový skutečný počet sociálních pracovníků	20	1	1,000	x	x		
Celkový počet pracovníků odboru	22	1	x		x		x

Poznámky:

--

PŘÍLOHA B

Etický kodex sociálního pracovníka České republiky

Preamble

1. Sociální práce je profesí a akademická disciplína, která podporuje sociální změnu, sociální rozvoj, řešení problémů v mezilidských vztazích, sociální rovnost, posílení a zmocnění osob v nepříznivé sociální situaci. Ústředními jsou pro sociální práci principy sociální spravedlnosti, respektování lidských práv, osobnosti jedince, rozmanitosti skupin a jejich specifíků.
2. Etický kodex sociálních pracovníků České republiky (dále jen kodex) vychází z Všeobecné deklarace lidských práv, z Listiny základních práv a svobod České republiky, ze Zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách a navazuje na zásady etiky sociální práce definované Mezinárodní federací sociální práce.
3. Je nejen posláním, ale i povinností sociálního pracovníka vykonávat sociální práci svědomitě, zodpovědně, iniciovat spolupráci multidisciplinárních týmů a dodržovat při výkonu této profese nejvyšší možné standardy profesionality v souladu s právními předpisy a dostupnými vědeckými poznatky.
4. Závazek k respektování etiky sociální práce je základním aspektem kvality výkonu sociální práce. Etické povědomí je zásadní a neoddělitelnou součástí profesní činnosti každého sociálního pracovníka.
5. Hlavním cílem kodexu je snaha o naplnění sociální práce, tak jak je uvedena v mezinárodní definici Mezinárodní federace sociálních pracovníků a Mezinárodní asociace škol sociální práce (IFSW/IASSW) z roku 2014. Kromě toho kodex upravuje pravidla zodpovědnosti a etického chování sociálního pracovníka ve vztahu ke:
 - o klientovi sociální služby;
 - o zaměstnavateli, u kterého vykonává sociální práci;
 - o kolegům v sociální práci;
 - o profesi a odbornosti sociálního pracovníka;
 - o společnosti.
6. Respektování a dodržování kodexu je v zájmu rozvoje etiky sociální práce jako profese a odborného růstu každého sociálního pracovníka bez ohledu na členství ve výše uvedených profesních organizacích.

1. Hodnoty sociální práce

Sociální práce je dynamicky se rozvíjející profesí založená na hodnotách sociální změny, sociální rovnosti, lidské důstojnosti a mezilidských vztazích.

1.1 Lidská důstojnost

Sociální pracovník přistupuje ke každé osobě důstojně, s ohledem na individuální rozdíly a v kontextu respektování a dodržování lidských práv. Podporuje vlastní zodpovědnost a autonomii každé osoby s ohledem na nejen individuální potřeby osoby, ale i její možnosti, schopnosti a dovednosti.

1.2 Sociální změna

Sociální pracovník zajišťuje každé osobě rovný přístup ke srozumitelným informacím a potřebným zdrojům. Podporuje osobu v procesu rozhodování, dosažení sociální změny a vyřešení nepříznivé sociální situace. Vytváří každé osobě rovné podmínky pro poskytování a využívání sociální služby.

1.3 Sociální rovnost

Sociální pracovník zajišťuje rovnost každé osobě bez ohledu na původ, barvu pleti, rasu, etnickou příslušnost, národnost, jazyk, věk, pohlaví, rod, sexuální orientaci, zdravotní stav, náboženské vyznání, politické přesvědčení, manželský a rodinný stav a sociálně-ekonomický status. Přispívá k odstranění projevů a příčin sociální nespravedlnosti, diskriminace, útlaku a bariér vedoucích k sociálnímu vyloučení.

1.4 Mezilidské vztahy

Sociální pracovník chápe důležitost mezilidských vztahů klienta a podporuje jej v udržování, utváření a podílí se na řešení problémů. Taktéž buduje a rozvíjí profesionální vztahy s kolegy a spolupracuje s odborníky z dalších institucí a profesí.

1.5 Mlčenlivost a diskrétnost

Pro sociálního pracovníka platí při výkonu své profese pravidlo mlčenlivosti a diskrétnosti úkonů sociální služby. Povinností mlčenlivosti je zavázán a platí i po skončení poskytování sociální služby nebo ukončení pracovního poměru.

2. Etická zodpovědnost

Hodnoty sociální práce jsou vyjádřeny při výkonu profese eticky zodpovědným rozhodováním a konáním. Etická zodpovědnost sociálního pracovníka se projevuje vůči klientovi sociální služby, zaměstnavateli, u kterého vykonává sociální práci, kolegům v sociální práci, profesi i vlastní odbornosti a společnosti. Prvořadá je zodpovědnost sociálního pracovníka vůči klientovi.

2.1 Etická zodpovědnost ke klientovi sociální služby

- Podporuje klienta k vědomí vlastní odpovědnosti.
- Jedná tak, aby chránil důstojnost a lidská práva klienta.
- Vyvaruje se jakékoliv diskriminace klienta.
- Chrání klientovo právo na soukromí.
- Zaměřuje se na klientovy silné stránky a podporuje jej při řešení dalších sfér jeho života.
- Nepoškozuje klienta, nevyjadřuje se o něm hanlivě, neznevažuje jeho osobu ani nepříznivou životní situaci.
- Jedná s klientem bezúhonně, s účastí, respektem, vytváří s ním vztah založený na důvěře.
- Respektuje klientovu příslušnost k sociálním skupinám, národnosti i jeho etnickou a kulturní různorodost.

- Podporuje, posilňuje a zmocňuje klienta k vlastní zodpovědnosti a usiluje o dosažení co největší míry jeho autonomie a participace na rozhodování.
- Zajímá se o celého člověka v rámci rodiny, komunity, společenského a přirozeného prostředí.
- Přispívá k začlenění klienta do sociální sítě a napomáhá při řešení problémů v dalších aspektech jeho života.
- Informuje klienta o možných rizicích a důsledcích při jeho rozhodování.
- Akceptuje rozhodnutí klienta o ukončení sociální služby. Je však povinen poskytnout informace o jiných službách v případě, že jsou nadále potřebné.

2.2 Etická zodpovědnost k zaměstnavateli

- Plní odpovědně povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy a pracovní náplně.
- Přispívá v organizaci k vytvoření takových podmínek, které napomáhají přijetí a uplatnění závazků tohoto kodexu.
- Snaží se ovlivnit kvalitu poskytovaných sociálních služeb, pracovní postupy a jejich praktické uplatňování s ohledem na co nejvyšší profesionalizaci.
- Předchází a odstraňuje všechny formy diskriminace a násilí na pracovišti.

2.3 Etická zodpovědnost ke kolegům v sociální práci

- Respektuje znalosti a zkušenosti kolegů a spolupracuje s nimi.
- Respektuje rozdíly v jejich názorech, kritiku vyjadřuje vhodným způsobem.
- Zapojuje se do diskuzí a podporuje kolektivní diskuzi a dialog.
- Dodržuje jednotný přístup ke klientovi sjednaný v rámci organizace.
- Nepoškozují kolegu, nevyjadřuje se o něm hanlivě, neznevažuje jeho osobu.
- Poskytuje kolegům zpětnou vazbu a připomínky k práci kolegů vyjadřuje na vhodném místě a přiměřeným způsobem.
- Profesi sociální práce vykonává multidisciplinárně ve spolupráci s jinými odborníky a organizacemi, které mohou napomoci sociálnímu začlenění klienta.

2.4 Etická zodpovědnost k profesi a odbornosti sociálního pracovníka

- Udržuje a zvyšuje prestiž profese, vyzdvihuje etické hodnoty, odborné poznatky a poslání sociální práce.
- Snaží se o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod.
- Je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání, což je základ pro udržení úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy.
- Pro svůj odborný růst využívá znalosti a dovednosti svých kolegů a jiných odborníků, naopak své znalosti a dovednosti rozšiřuje v celé oblasti sociální práce.
- Spolupracuje se školami sociální práce, aby podpořil studenty sociální práce při získávání kvalitního praktického výcviku a aktuální praktické znalosti.
- Vystupuje profesionálně a důvěryhodně.

- Má právo i povinnost pečovat o své zdraví a duševní hygienu tak, aby byl schopen poskytovat kvalitní a profesionální sociální služby.
- Zodpovědně nakládá se svými kompetencemi při sociální práci a neutváří klienta závislým na sociální službě.

2.5 Etická zodpovědnost ke společnosti

- Má právo i povinnost upozorňovat veřejnost a příslušné orgány na případy porušování zákonů a oprávněných zájmů občanů.
- Zasazuje se o zlepšení sociálních podmínek a zvyšování sociální spravedlivosti tím, že podněcuje změny v zákonech, v politice státu i v politice mezinárodní.
- Upozorňuje na možnost spravedlivějšího rozdělení společenských zdrojů a potřebu zajistit přístup k těmto zdrojům těm, kteří to potřebují.
- Působí na rozšíření možností a příležitostí ke zlepšení kvality života osob a to se zvláštěm zřetelem ke znevýhodněným a postiženým jedincům i skupinám.
- Působí na zlepšení podmínek, které zvyšují vážnost a úctu ke kulturám, které vytvořilo lidstvo.
- Usiluje o uznání profese sociální práce ve vztahu k odpovědnosti vůči společnosti.
- Je zodpovědný za své jednání vůči osobám, se kterými pracuje, vůči kolegům, zaměstnavateli, profesním organizacím.

3. Etické problémy a dilemata

- 3.1 Sociální pracovník se při své práci setkává s různými etickými problémy a dilematy vyvstávajícími ze samotné podstaty sociální práce, která pro něj vytváří situace. Musí nejen eticky hodnotit, vybírat možnosti, ale i rozhodovat. Eticky uvažuje při sociálním řešení, sběru informací, jednáních a při své profesionální činnosti o použití metod sociální práce, o sociálně technických opatřeních a administrativně správných postupech z hlediska účelu, účinnosti a důsledku na klientův život.
- 3.2 Sociální pracovník může iniciovat vznik poradního orgánu v organizaci, který má přispět k profesionální a etické citlivosti při řešení každodenních situací a problémů v sociální službě.

4. Závaznost etického kodexu

- 4.1 Ke kodexu jako dokumentu podporujícímu etiku sociální práce a profese sociálního pracovníka se hlásí Profesní svaz sociálních pracovníků Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky, Společnost sociálních pracovníků České republiky a Profesní komora sociálních pracovníků. Pro členy těchto profesních organizací je kodex závazným.
- 4.2 Kodex je jedním ze základních předpokladů profesionálního výkonu sociální práce a důvěryhodnosti profese ve společnosti, proto je jeho dodržování v zájmu všech sociálních pracovníků.

4.3 Znalost, dodržování a šíření principů kodexu se doporučuje i u studentů sociální práce, obzvláště k výkonu odborné praxe.

5. Závěr

5.1 V celém textu kodexu se pod označením sociální pracovník chápe jak pracovník, tak pracovnice. Podobně jako při označení klient.

5.2 Termín sociální služby vyjadřuje všechny odborné činnosti, které vykonává sociální pracovník.

5.3 V procese vzniku kodexu bylo přihlédnuto k následujícím dokumentům:

- Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách v platném znění
- Mezinárodní etický kódex „Etika v sociální práci – vyhlášené principy“ (IFSW/ IASSW, 2004)
- Etický kódex sociálních pracovníků Slovenskej republiky (2015)
- Etický kódex sociálních pracovníků České republiky (2006)
- Jiné národní kodexy sociální práce

5.4 Kodex nemůže nahradit vlastní, vnitřní motivaci a zodpovědnost každého sociálního pracovníka a představuje minimální standardy eticky zodpovědného konání při výkonu profese sociální práce.

PŘÍLOHA C

Ukázka vzdělávacích organizací dalšího vzdělávání

Organizací a vzdělávacích institucí je mnoho. Pro potřeby této práce uvádíme ty, které nejčastěji pracovníci našeho sociálního oddělení využívají nejčastěji.

Vzdělávací organizace s akreditací Ministerstva vnitra

NOVEKO 96 vzdělávání spol. s r.o.

Hudcova 76, 612 00 Brno, www.noveko.cz

Např. Matriční a rodinné právo

Právní praxe pro OSPOD při podávání návrhu podle zákona o zvláštních řízeních soudních a o.s.ř.

Aliaves & Co., a.s.

Vyšehradská 320/49, 128 00 Praha 2, www.aliaves.cz

Např. Komunikace s klientem s psychiatrickou diagnózou

Sociální práce s nízkopříjmovými seniory

Vzdělávací centrum Morava, s.r.o.

Prokešovo náměstí 618/3, 702 00 Ostrava, www.vcmorava.cz

Např. Hmotná nouze - aktuality a praxe

Sociální služby - aktuality a praxe (online)

JUDr. Ing. Radovan Dávid, Ph.D.

Hrázka 618/32, 621 00 Brno-Medlánky, www.radovandavid.cz

Např. Opatrovnictví fyzické osoby vykonávané obcí

Právní aspekty péče o dítě a jejích nedostatků

Vzdělávací organizace s akreditací Ministerstva práce a sociálních věcí

Bfz

Provaznická 16, 350 02 Cheb, www.bfz.cz

Např. Základy spolupráce s rodinou uživatele sociální služby

Úvod do etiky sociální práce

Seduca - vzdělávací agentura

Dolní Rožínka 140, 592 51 Dolní Rožínka, www.seduca.cz

Např. Specifika komunikace s klienty s Alzheimerovou chorobou
Nežádoucí události v sociálních službách

Zřetel, s.r.o

Zvonařka 14, 617 00 Brno, www.zretel.cz

Např. Komunikace s klientem se specifickým chováním
Praktická asertivita v sociálních službách

Konkrétní příklady

Sociální pracovníce města Planá za poslední období absolvovala vzdělávací programy z oblasti např.:

- pohřebnictví,
- základy psychoterapie pro pracovníky v přímém kontaktu s klientem,
- hmotná nouze,
- dluhové poradenství,
- podpora změn a motivace u klientů,
- komunikace s klientem závislým na návykových látkách,
- případová konference.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Milena Nová

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Vzdělávání v závislosti na náplni práce sociálního pracovníka

Rok: 2022

Počet stran textu bez příloh: 57

Celkový počet stran příloh: 9

Počet titulů českých použitých zdrojů: 13

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 13

Vedoucí práce: PhDr. Jindra Stříbrská, Ph.D.