

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra sociologie a andragogiky

Vzdělávání a postoje k vzdělávání v sociálních službách v regionu

Opava

The Education and attitudes to education in social services in the region of

Opava

Bakalářská diplomová práce

Andrea Prasková, DiS.

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Daniel Topinka, Ph.D.

Olomouc 2013

Prohlášení autora o původnosti práce

Prohlašuji, že předložená práce je mým původním dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerá literatura a zdroje, z nichž jsem během vypracovávání bakalářské práce čerpala, uvádím v seznamu použité literatury a zdrojů. Elektronická a tištěná verze bakalářské diplomové práce jsou totožné.

V Dolním Benešově, 18. března 2013

Poděkování

Děkuji vedoucímu bakalářské práce PhDr. Danielovi Topinkovi, Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodickou pomoc při zpracování bakalářské práce.

Rovněž děkuji kamarádce Mgr. Monice Gebauerové, mému manželovi a dětem za psychickou podporu a pomoc.

Moje poděkování patří také respondentům za jejich čas a ochotu při vyplňování dotazníků a kamarádovi Tomášovi Widlákovvi za zpracování aplikace pro vyplnění dotazníků.

Obsah

1	Úvod.....	6
2	Vzdělávání dospělých	8
2.1	Celoživotní vzdělávání	8
2.2	Vzdělávání v kontextu sociální práce	9
2.3	Vývoj sociálního školství v ČR	11
3	Dobrovolně profesní organizace a asociace v ČR	15
3.1	Asociace vzdělavatelů v sociální práci	15
3.2	Další významné organizace a asociace	16
4	Vzdělávání sociálních pracovníků	18
4.1	Předpoklady pro výkon sociálního pracovníka.....	18
4.2	Předpoklady sociálního pracovníka v sociálních službách.....	20
4.3	Další vzdělávání sociálního pracovníka v sociálních službách	22
4.4	Formy dalšího vzdělávání	24
4.5	Akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů	25
4.6	Standardy kvantity sociálních služeb.....	26
4.7	Dotace na vzdělávání	28
5	Sociální služby	29
5.1	Definice, účel a rozsah sociální služby.....	29
5.2	Kategorizace sociálních služeb v ČR	29
5.3	Zřizovatelé a poskytovatelé sociálních služeb v ČR	31

5.4	Registrace poskytovatel sociálních služeb a inspekce.....	32
6	Region z hlediska poskytovaných sociálních služeb	33
7	Empirická část.....	35
7.1	Cíl výzkumného šetření	35
7.2	Hypotézy výzkumného šetření	35
7.3	Metoda výzkumného šetření.....	38
7.4	Soubor výzkumného šetření a realizace výzkumného šetření	39
7.5	Výsledky výzkumného šetření.....	39
7.6	Základní charakteristika souboru.....	40
8	Diskuze.....	57
	Závěr.....	63
	Citace.....	66
	Seznam grafů.....	68
	Seznam tabulek.....	69
	Seznam příloh.....	70
	Anotace.....	88
	Annotation.....	90

1 Úvod

Vzdělání a vzdělávání považujeme v současné době za jeden z nejdůležitějších předpokladů směřující k uplatnění nejen v osobním, ale především profesním životě jedince. I malé dítě si je vědomo toho, že pokud chce v něčem uspět, musí proto něco učinit, je tedy dostatečně motivováno k tomu, aby uspělo. Nikterak tomu není ani v jiných fázích života jedince. Snad každý z nás se řídí starým českým příslovím „bez práce nejsou koláče“. A nemusíme se nad tímto příslovím ani hloubavě zamýšlet, a přesto z vlastní zkušenosti víme, že tomu tak opravdu ve skutečnosti je.

Téma vzdělávání konkrétně další vzdělávání jsem si vybrala především proto, že zastávám názor, že pro výkon povolání sociálního pracovníka, pokud pomínu vztah osoby k této profesi a takzvané charakteristické předpoklady, je nezbytný nejen dosažený stupeň vzdělání, ale rovněž také celoživotní vzdělávání a získávání zkušeností. Vzdělání a vzdělávání je nezbytným krokem vedoucím k profesionalitě sociálního pracovníka, tudíž krokem k poskytnutí kvalitní služby klientům.

Cílem této bakalářské práce bude zhodnotit odborné vzdělávání, postoje a spokojenost sociálních pracovníků v sociálních službách v regionu Opava. Zaměřím se především na účelnost dalšího odborného vzdělávání sociálních pracovníků v rámci organizací poskytujících sociální služby. Dalším kritériem bude spokojenost sociálních pracovníků s úrovní zajišťování dalšího vzdělávání v organizaci a rovněž se zaměřím na jejich postoje k vzdělávání.

Teoretickou část rozdělím celkem do pěti kapitol. V první kapitole popíšu obecně systém celoživotního vzdělávání, historii a vývoj sociální práce a sociálního školství. V druhé kapitole se budu věnovat dobrovolně profesním organizacím a asociacím, které se výraznou mírou podílejí na profesionalizaci oboru sociální práce, na profesním růstu sociálního pracovníka a vymezení jeho profesní role. V třetí kapitole bude podrobně zpracována problematika dalšího odborného vzdělávání. Bude zahrnovat

například kvalifikační předpoklady sociálního pracovníka v sociálních službách, formy dalšího vzdělávání, způsoby financování dalšího vzdělávání, standardy kvality sociální služby či charakter akreditačních vzdělávacích zařízení. V tomto směru budu čerpat informace především z právních předpisů. V předposlední čtvrté kapitole teoretického bloku se zaměřím na popis sociální služby, její kategorizaci a budu se zde také zabývat otázkou registrace sociální služby. Pátou, poslední kapitolu zakončím stručným popisem regionu Opava a statutárního města Opavy co se struktury klientů a četnosti zastoupení sociálních služeb týká.

Praktická část bude založena na analýze výsledků výzkumného šetření týkající se dalšího odborného vzdělávání. K tomu zvolím metodu empirického šetření, vyvrácení či potvrzení výzkumných otázek. Součástí této části bude také diskuse. V závěru vysvětlím shodu či odlišnost s cíli a předpoklady, které jsem si stanovila.

2 Vzdělávání dospělých

2.1 Celoživotní vzdělávání

Proces učení nás provází od narození po celou dobu našeho života. Nacházíme se ve století, které je právem nazýváno „věkem učení“. Moderní doba je charakteristická rozvojem celosvětových informačních sítí, bleskovým přenosem informací, rozvojem vědy, průmyslu, obchodu a klade tak vysoké požadavky na osobní, ale především profesní život jedince ve společnosti. Můžeme říci, že vzdělání je jakýmsi majetkem jedince, o který je zapotřebí náležitě se starat, vědomosti neustále získávat, osvojovat a porozumět jim. Již J. A. Komenský hovořil o nutnosti celoživotního vzdělávání a zdůrazňoval nepřetržitost a permanentnost vzdělávacího procesu. V procesu vzdělávání poukazyval na význam tří charakteristik, které dávají jedinci reálnou šanci na uplatnění. Jedná se o charakteristiky, jenž jsou ve vzájemném komplementárním vztahu: „UMĚT-CHTÍT-MOCI“. Umět neboli vědět předpokládá míru vědomostí, schopností, dovedností a zkušeností. Chtít představuje osobní nasazení jedince a souvisí s emoční inteligencí. Moc charakterizuje význam prostředí, v němž může jedinec využít svého potenciálu. Bude tedy záležet nejen na jedinci, ale také i na prostředí, zda mu poskytne možnost využít svých vědomostí.¹

Jasně a zřetelně vzdělávání dospělých popisuje Barták ve své knize Profesní vzdělávání dospělých. Vzdělávání dospělých pojímá jako celoživotní proces učení zahrnující jednak formální a jednak neformální činnosti. Vzdělávání vede jedince k zdokonalování jeho znalostí, dovedností, hodnot, odborných předpokladů, rozvíjí jeho lidský potenciál. Barták rozlišuje tři základní formy vzdělávání. Prvním typem je **formální vzdělávání** neboli institucionalizované vzdělávání vedoucí k získání určitého stupně vzdělání, které je ukončeno výučním listem, maturitní vysvědčením či diplomem. Typickou vzdělávací institucí je škola. Druhým typem je **neformální**

¹ BARTÁK, J. Profesní vzdělávání dospělých. Vydání 1. Praha, Univerzita Jana Amose Komenského, 2007, ISBN 978-80-86723-34-1.

vzdělávání, které se realizuje vně formálního vzdělávacího systému dané organizace. Je zaměřené na určité skupiny populace. Třetím typem je **informální vzdělávání**, které představuje vzdělávání mimo instituci. Jedná se o přirozený proces osvojování dovedností, postojů pracovního a sociálního života. Součástí vzdělávacího procesu je i tzv. **další profesní vzdělávání**, které navazuje na dokončené odborné vzdělání a směřuje nejen k lepšímu pracovnímu uplatnění, ale i k lepší orientaci a zvýšení kompetencí. S dalším profesním vzděláváním je úzce provázané občanské a zájmové vzdělávání, orientované na otázku práv, povinností a zodpovědnosti jedince v roli občana a otázku zájmových aktivit a osobní realizace ve volném čase. Dalším profesním vzděláváním se budu v této práci zabývat nejpodrobněji, konkrétně se zaměřím na další vzdělávání sociálního pracovníka v sociálních službách podle §109 zákona č. 108/2016Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.²

2.2 Vzdělávání v kontextu sociální práce

Z výše uvedeného můžeme konstatovat, že dopady moderní doby se promítají i do oblasti sociální práce a kladou tak vysoké požadavky na profesi sociálního pracovníka. Přestože cílem této práce je téma vzdělávání, považuji za důležité zmínit se na několika řádcích o definici a historii sociální práce.

Sociální práce se stala na počátku dvacátého století etablovaným vědním oborem. Do této doby neexistovala profesionálně organizovaná pomoc druhým, podstata pomoci vycházela z čistě biologického aspektu boje o přežití a zájem společnosti byl stavěn nad individuální zájem jedince. S nástupem křesťanství byla uskutečňována pomoc a podpora druhým, založena na principu dobročinnosti či mecenášství. Teprve až v moderní industriální společnosti začal sílet tlak břemena zodpovědnosti státu za chudé. Vznik profesionální sociální práce byl tak reakcí na vzrůstající

² BARTÁK, J. Profesní vzdělávání dospělých. Vydání 1. Praha, Univerzita Jana Amose Komenského, 2007, ISBN 978-80-86723-34-1.

sociální problémy související s vědeckotechnickou revolucí, industrializací a urbanizací.³

Je nezpochybnitelné, že sociální práce prošla složitým historickým vývojem a i v současné době musí adekvátně reagovat na nové a nové problémy. Vzdělávání v oblasti sociální práce, zejména udržování a prohlubování znalostí je nezbytnou součástí této profese. Je nutné uvědomit si, že sociální práce má povahu dynamického procesu, což se odráží nejen v definici sociální práce, ale především ve vztahu k dalšímu vzdělávání. V současné době považujeme dosažené vzdělání a především další odborné vzdělávání sociálního pracovníka jako záruku kvalitní profesionální pomoci.⁴

Jak jsem už uvedla, dynamická povaha sociální práce se odráží i v její definici. Řada autorů se shoduje na tom, že existuje mnoho formulací o poslání a cílech sociální práce, dostatečně popisujících a vystihujících její význam, ale zároveň se shoduje také na tom, že neexistuje její jednotná ucelená definice. Pro srovnání uvádím pouze tři definice. Podle Navrátila lze sociální práci charakterizovat jako umění, tedy škálu dovedností směřující k porozumění a pomoci druhým, ale také jako vědu, tedy soubor metod a teorií vysvětlujících vznik, průběh a řešení problémů. Vzájemná propojenost umění a vědy je podmínkou poskytnutí fundované pomoci.⁵ Havrdová popisuje sociální práci ve dvou rovinách, rovině sociální práce jako oboru a rovině sociální práce jako činnosti.⁶ Je tedy zřejmé, že definice sociální práce je determinována nejen kulturním, politickým, hospodářským a společenským kontextem dané doby, ale i vlastním názorem autora. Nelze však v této souvislosti opomenout ještě jednu definici a to definici Mezinárodní federace sociálních pracovníků (IFSW), která v překladu zní:

³ MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. Vydání 2. Praha, Portál 2007, ISBN 978-80-7367-331-4.

⁴ MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. Vydání 2. Praha, Portál 2007, ISBN 978-80-7367-331-4.

⁵ NAVRTÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. Brno, Zeman, 2001, ISBN 80-903070-0-0.

⁶ HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha, Osmium, 1999, ISBN 80-902081-8-5.

„Sociální práce podporuje sociální změnu, řešení problémů v mezilidských vztazích a posílení a osvobození lidí za účelem naplnění jejich osobního blaha. Užívá teorii lidského chování a sociálních systémů, sociální práce zasahuje tam, kde se lidé dostávají do kontaktu se svým prostředím. Pro sociální práci jsou klíčové principy lidských práv a společenské spravedlnosti.“⁷

2.3 Vývoj sociálního školství v ČR

Na výše předešlých řádcích jsem se zmiňovala o vývoji sociální práce, obdobně můžeme nazírat i na vývoj sociálního školství. Profesionální sociální práce a sociální školství se vyvíjeli současně od počátku dvacátého století. V jednotlivých zemích se vývoj a postoj ke vzdělání lišil, tak jak daná doba a režim vyžadoval. Například na počátku dvacátého století zhruba do padesátých let dvacátého století docházelo k výraznému rozvoji sociálního školství, avšak později došlo naopak k útlumu vzhledem k propagované komunistické ideologii. Přesto všechno si sociální školství udrželo svoji pozici a nadále se rozvíjelo potřebným směrem k profesionalizaci sociálních pracovníků, kteří se na samotném počátku rekrutovali především z pozic lékařů, právníků či pedagogů.⁸

Poválečné období bylo charakterizováno snahou a úsilím vedoucí k profesionalizaci sociálního pracovníka. Došlo k rozvoji školství, vzniku středních a vyšších škol, byl vymezen obsah povolání sociálního pracovníka. Poválečná léta byla spojována především se jménem Alice Masarykové, zakladatelky Československého červeného kříže, která stála u zrodu první sociální vyšší sociální školy v ČSR, tzv. Ženská vyšší škola pro sociální péči. V této souvislosti vznikl profesní spolek pod názvem Organizace absolventek VŠSP, který usiloval o obsazování míst pro sociální službu výhradně kvalifikovanými sociálními pracovníky. V roce 1945 byla zřízena Vysoká škola politická a sociální se třemi fakultami: politickou,

⁷ <http://socialnirevue.cz/item/definice-socialni-prace>

⁸ MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. Vydání 2. Praha, Portál 2007, ISBN 978-80-7367-331-4.

novinářskou a sociální. Sociální fakulta měla svoji pobočku v Brně a od roku 1947 zde byla zřízena samostatná Vysoká škola sociální, jenž navazovala na tradici Masarykovy státní školy a vychovala celou řadu uznávaných odborníků. O dva roky později byly obě školy spojeny s Filozofickou fakultou Univerzity Karlovy v Praze.

Prosazování vzdělávání nebylo tak jednoduché, jak by se zdálo, vyžadovalo značné úsilí. Názory veřejnosti i úřadů nebyly nakloněny myšlence propagování sociálního školství. To samozřejmě vedlo k definování třech základních podmínek podmiňující kvalitní výkon sociální práce. Jednalo se o tyto podmínky:

- podmínka uznání sociální práce jako samostatného pracovního oboru,
- podmínka vybudování samostatného sociálního školství, systému od střední až po vysoké školy zabezpečované po stránce odborné i hmotné ze strany státu,
- podmínka hodnocení sociální práce jako odborného výkonu, vycházející z teze, že sociální pracovník má zastávat svoji funkci z pozice jeho odborné kvalifikace.⁹

Nezastupitelnou úlohu v šíření vzdělávání sehrál nejen v případě odborníků, ale i laické veřejnosti **časopis Sociální pracovníce**. Časopis vydávala stavovská Organizace sociálních pracovníků (OSP), která pořádala exkurze, mezinárodní stáže, odborné přednášky, semináře a seznamovala své členy s novou knižní produkcí o domácí i zahraniční sociální práci.¹⁰

Následující **období komunistické ideologie** přineslo negativně výrazné změny v sociálním školství, došlo k výrazné redukci vyšších sociálních škol, zůstala pouze jediná čtyřletá sociálně zdravotní škola v Praze, ale i ta

⁹ MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. Vydání 2. Praha, Portál 2007, ISBN 978-80-7367-331-4.

¹⁰ MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. Vydání 2. Praha, Portál 2007, ISBN 978-80-7367-331-4.

byla změněna z politických důvodů na sociálně-právní. Při této škole později vznikla i dvouletá nástavba s názvem Střední škola sociálně právní v Praze. Náplň osnov byla uzpůsobená politické situaci země, důraz byl kladen na předměty administrativní činnosti, politickou ekonomii, základy československého práva, zdravotní péče, či statistiky. Tento typ škol však nepřinesl dobré jméno profesi sociálního pracovníka, jednalo se spíše o výchovu byrokratického úředníka, než-li o výchovu sociálního pracovníka. I v dalších letech nebyla situace nakloněna přízni sociálního školství, nicméně díky významným osobnostem, mezi které řadíme například Marii Krakešovou, J.A. Trojana, D. Charvátovou, V. Schimmerlingovou, docházelo k opečovávání oboru sociální práce a potažmo opečovávání sociálního školství. Neoddiskutovatelný význam v udržení, posílení a rozvoji sociální práce a sociálního školství až do roku 1989 měla **Česká Lékařská společnost J. E. Purkyně**. Tato organizace již v roce 1983 usilovala o zřízení opětovného vysokoškolského studijního oboru sociální práce.¹¹

Politický převrat v roce 1989 přinesl řadu změn. Za jednu z výraznějších považujeme i obnovu vzdělávání v oboru sociální práce na vysokoškolské úrovni a reformu dosavadního vzdělávání na úrovni středoškolské. Sociální školství se podařilo poměrně pružně a rychle obnovit, dosažení vzdělání sociálního pracovníka se stalo dostupné v široké nabídce. Systém školství se v této oblasti dostatečně rozrostl, v současné době existuje celá řada veřejných, soukromých, církevních středních, vyšších odborných či vysokých škol lišící se úrovní, formami a konkrétním odborným zaměřením. Studium má formu prezenční, kombinovanou či distanční. Obor sociální práce se vyučuje na Karlově univerzitě v Praze, na Masarykově univerzitě v Brně, na Palackého univerzitě v Olomouci, dále také Ostravě, Českých Budějovicích, Plzni, Ústí nad Labem, Hradci Králové, Liberci a

¹¹ MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. Vydání 2. Praha, Portál 2007, ISBN 978-80-7367-331-4.

Pardubicích.¹² Je na místě také uvést, že v současné době i Slezská univerzita v Opavě disponuje možností vzdělávání v sociální oblasti, konkrétně se jedná o bakalářský obor Sociální patologie a prevence či bakalářský obor Veřejná správa a regionální politika akreditovaný v rámci studijního programu Sociální politika a sociální práce. Univerzita také nabízí v rámci dalšího vzdělávání pestrou nabídku akreditovaných kurzů.¹³

Otázka kvalifikace sociálního pracovníka v sociálních službách i otázka dalšího vzdělávání nebyla do konce roku 2006 upravena žádným právním předpisem. Teprve až zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, s účinností od 1. ledna 2007, ve znění pozdějších předpisů vymezil definici sociálního pracovníka v sociálních službách, ale i jeho kvalifikační předpoklady a povinnost dalšího vzdělávání. Jednoduše řečeno, k profesi sociálního pracovníka je v současné době vyžadováno nejen dosažení určitého stupně vzdělání, ale zároveň i další průběžné vzdělávání. K výkonu této profese je zapotřebí nejméně úroveň vyšší odborná či vysokoškolská.¹⁴

To znamená, že sociální pracovník musí přinejmenším disponovat titulem „diplomovaný specialista“ (ve zkratce DiS.), titulem „bakalář“ (ve zkratce Bc.), titulem „magistr“ (ve zkratce Mgr.) či titulem „doktor filosofie“ (ve zkratce PhDr.).¹⁵ Zákon o sociálních službách rovněž uvádí, za jakých podmínek může pracovník setrvat na pozici sociálního pracovníka v případě, že nedosáhl výše uvedeného vzdělání. Podrobněji se budu tomuto tématu věnovat v dalších kapitolách.

¹² MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. Vydání 2. Praha, Portál 2007, ISBN 978-80-7367-331-4.

¹³ http://www.slu.cz/vck/cz/katalog-kurzu/vzdelavani-socialniho-pracovnika/index_html

¹⁴ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵ Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů.

3 Dobrovolně profesní organizace a asociace v ČR

3.1 Asociace vzdělavatelů v sociální práci¹⁶

Asociace vzdělavatelů v sociální práci (ASVSP) je dobrovolné sdružení právních subjektů vyšších odborných a vysokých škol nebo jejich částí, které nabízejí vzdělání v sociální práci na území ČR, případně poskytovatelů dalšího vzdělávání v sociální práci. Je garantem odborné úrovně sociálního školství. Základním cílem sdružení je zvyšování a zkvalitňování odborné kvality vzdělávání v sociální práci v ČR. K tomu účelu využívá Minimální standardy vzdělávání v sociální práci, poskytování konzultací a vydávání časopisu Sociální práce/Sociálna práca.

Minimální standardy vzdělávání v sociální práci - jsou součástí stanov od roku 1993, které zpracovala Koordinační rada pro minimální standardy v sociální práci. Účel a význam tohoto materiálu, jehož obsah se samozřejmě inovuje, spočívá ve vymezení obsahu studia sociální práce tak, aby vedl k dobré jakosti výuky, vedl tedy k výchově fundovaných sociálních pracovníků, vedl k zajištění návaznosti teoretické a praktické výuky a směřoval k vymezení profesionality v rámci vzdělávání.

Konzultace mají následující cíle:

- napomoci udržení kvality a dalšímu rozvoji oboru v daných (měnících se) podmínkách,
- podpořit respektování minimálních standardů vzdělávání v sociální práci,
- upozornit školy (členy asociace) na problémy v jejich práci a zprostředkovat jim zkušenosti jiných (i zahraničních) škol, zaměstnavatelů, sociálních pracovníků a dalších relevantních subjektů,
- udržovat kontakty mezi školami a učiteli sociální práce,

¹⁶ <http://www.asvsp.org/soubory/VZ%202011.pdf> – leden 2013.

- posilovat kooperaci škol, například v oblasti výměny učitelů a studentů aj.

Časopis Sociální práce/Sociálna práca - je jediným akademicko-profesním periodikem sociální práce vycházející čtyřikrát za rok v češtině, slovenštině a jednou v angličtině. Je tematicky zaměřený, řeší palčivé otázky sociální práce, obsahuje teoretickou a publicistickou část podporující vzdělání sociálních pracovníků.

3.2 Další významné organizace a asociace

Otázce profesního růstu, vymezení profesní role sociálního pracovníka výraznou mírou přispívají také níže uvedené dobrovolně profesní organizace, jejichž hlavní smysl spočívá v podpoře a rozvoji sociální práce a zvyšování odborné úrovně tohoto oboru. Patří sem:

- **Společnost sociálních pracovníků České Republiky (SSP ČR)**
- **Profesní komora sociálních pracovníků (PKSP)**
- **Rada pro rozvoj sociální práce (RAROSP)**
- **Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky (APSS ČR)¹⁷**

Smysl těchto dobrovolných profesních organizací a asociací je tedy zcela jasně zřetelný. Každé organizaci by náleželo věnovat pozornost a popsat její náplň podrobněji, ale s ohledem na cíl bakalářské práce bude dostačující stručné seznámení s nimi a jejich stručná charakteristika.

Společnost sociálních pracovníků ČR byla založena v roce 1990 a navázala na tradici Organizace sociálních pracovníků působící na území České republiky od roku 1921. Je členem Mezinárodní asociace sociálních pracovníků (IFSW). K vymezení profesní role sociálního pracovníka přispěla například i vypracováním Etického kodexu sociálního pracovníka.

¹⁷ <http://www.socialniprace.cz/index.php?sekce=11&podsekce=47> – leden 2013.

Etický kodex obsahuje hlavní zásady etiky a základní etické problémy sociální práce.¹⁸

Profesní komora sociálních pracovníků nabízí informace rozšiřující odborné možnosti sociálních pracovníků, podněcuje diskuse a vzájemnou komunikaci v oboru sociální práce.¹⁹

Rada pro rozvoj sociální práce rozvíjí odbornou úroveň, kvalitu a společenskou prestiž profese a oboru sociální práce prostřednictvím spolupráce, výměny zkušeností a příkladů dobré praxe mezi vzdělavateli v sociální práci, profesními organizacemi sociálních pracovníků a jejich zaměstnavateli.²⁰

Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR (dále jen APSS ČR) rozšiřuje své aktivity do oblasti rozvoje lidských zdrojů, vytváří a zajišťuje kvalitní vzdělávací programy splňující veškeré podmínky a náležitosti celoživotního i kvalifikačního vzdělávání dle zákona 108/2006 Sb. o sociálních službách. Je největším profesním sdružením sdružující poskytovatele sociálních služeb v České republice. Za hlavní cíl si klade rozvoj a zvyšování úrovně sociálních služeb.²¹

¹⁸ HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha, Osmium, 1999, IBSN 80-902081-8-5.

¹⁹ <http://www.socialniprace.cz/index.php?sekce=11&podsekce=47> - leden 2013.

²⁰ <http://www.socialniprace.cz/index.php?sekce=11&podsekce=47> - leden 2013.

²¹ <http://www.socialniprace.cz/index.php?sekce=11&podsekce=47> - leden 2013.

4 Vzdělávání sociálních pracovníků

4.1 Předpoklady pro výkon sociálního pracovníka

Význam kompetencí a osobnostních předpokladů sociálního pracovníka neboli odborná kvalifikace jsou z hlediska této profese zcela zásadní. Říká se, že ne každý se pro danou profesi hodí a že jedincovy charakteristické rysy nám mnohdy napoví. Profese sociálního pracovníka je dle mého názoru více než profesí, spíše posláním a proto se domnívám, že v tomto směru je vztah k sociální práci a empatie významným ukazatelem. Nicméně nelze podcenit i odborné znalosti, které jsou považovány z hlediska poskytnutí kvalitní sociální služby a z hlediska profesního růstu sociálního pracovníka za prioritní.

Na začátku bych definovala obecně samotný pojem kvalifikace. Barták kvalifikaci popisuje jako „*soustavu schopností (vědomostí, dovedností, návyků, zkušeností) potřebné k získání oficiálně potvrzené způsobilosti (většinou uznávané státem) k výkonu určité činnosti (povolání, funkce)*.“²² Havrdová zdůrazňuje význam celostní charakteristiky osobnosti sociálního pracovníka, který je schopen jednat na základě určitých znalostí, postojů, hodnot, jednat v souladu s uznávanou profesní rolí. Hovoří o kompetentním sociálním pracovníkovi, který by měl disponovat šesti základními kompetencemi, které se navzájem prolínají a doplňují. Jedná se o níže uvedené kompetence. Vzhledem k tématu této práce poukazuji na zásadní význam kompetence odborného růstu.

- Kompetence rozvíjení účinné komunikace – umění naslouchat, umění vytvářet podmínky pro otevřenou komunikaci, atmosféry důvěry, přiměřená neverbální komunikace, zpětná vazba atd.,
- kompetence orientace a plánování postupu – schopnost se zorientovat v potřebách, možnostech klienta, pochopit je a na

²² BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Vydání 1. Praha, Univerzita Jana Amose Komenského, 2007, ISBN 978-80-86723-34-1, s. 9.

základě toho vymezit obsah spolupráce, např. pomáhat objasňovat cíle, navrhopvat řešení, vést přiměřenou dokumentaci atd.,

- kompetence podpory a pomoci k soběstačnosti – vést klienta k přebírání zodpovědnosti, vlastní soběstačnosti, ale zároveň umět poskytnout emoční podporu,
- kompetence zasahovat a poskytovat služby - zahrnuje znalost metod a systému služeb, schopnost využívat správným způsobem služby ve prospěch klienta,
- kompetence přispívat k práci organizace - respektuje a ctí pravidla organizace, spolupracuje s kolegy, reprezentuje organizaci navenek,
- kompetence odborně růst – doplňovat své znalosti a dovednosti, prohlubování informací v oboru, schopnost řídit svůj osobní růst, kvalifikovaně rozhodovat apod..²³

Havrdoová kompetence v praxi chápe jako „*funkcionální projev dobře zvládané a uznávané profesionální role sociálního pracovníka, jejíž součástí jsou odborné znalosti, schopnost reflektovat adekvátně kontext a citlivě aplikovat hodnoty profese*“.²⁴ Tuto definici bych ještě obohatila o obecnou definici kompetence Bartáka, která zní „*jedná se o komplex schopností nezbytných k úspěšnému zastávání určité funkce nebo souboru funkcí k dosahování žádoucí výkonnosti. Zahrnuje osobní iniciativu, volní vlastnosti, motivovanost, ochotu přijímat rizika, apod.*“²⁵

Řezníček hovoří o umění a vědě profese sociálního pracovníka. Umění zahrnuje nadání, zkušenosti, osobní hodnoty a intuitivní flexibilitu a tvořivost, se kterými sociální pracovník vstupuje do vztahu s klientem. Nepodceňuje ani náklonnost k sociální práci a pokládá ji za stejně důležitou

²³ HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha, Osmium, 1999, IBSN 80-902081-8-5.

²⁴ HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha, Osmium, 1999, IBSN 80-902081-8-5, str. 42.

²⁵ BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Vydání 1. Praha, Univerzita Jana Amose Komenského, 2007, IBSN 978-80-86723-34-1, s. 9.

jako odborné znalosti. Ze strany sociálního pracovníka se pak musí jednat o vztah založený na empatii, vřelosti a opravdovosti, hovoří o tzv. vhladu do situace klienta.²⁶

4.2 Předpoklady sociálního pracovníka v sociálních službách

V následujících řádcích se zaměřím pouze na popis předpokladů sociálního pracovníka podle §109 zákona č. 108/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a to z důvodu toho, že v praktické části této bakalářské práce provádím empirické šetření u sociálních pracovníků v sociálních službách definovaných dle výše uvedeného zákona a paragrafu. Zákon svým vymezení stanovil jasná pravidla, která zásadně přispěla k profesionalitě sociální práce a nastolil tak jasné požadavky týkající se kvalifikace a dalšího vzdělávání.

Kompetence sociálního pracovníka zákon definuje takto: „*sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace*“.²⁷

Sociální pracovník na pozici povolání sociálního pracovníka v sociálních službách musí splňovat předpoklady, mezi které bezesporu patří způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost. **Způsobilostí k právním úkonům** se rozumí způsobilost pracovníka vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti a zodpovídat za ně. **Bezúhonnost** se dokládá z výpisu evidence Rejstříku trestu - sociální pracovník tedy nesmí být odsouzený pro

²⁶ ŘEZNIČEK, I. *Metody sociální práce*, Praha. Slon 1997. ISBN 80-85850-00-1.

²⁷ § 109 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

úmyslný trestný čin, ani trestný čin spáchaný z nedbalosti v souvislosti s vykonáváním činností při poskytování sociálních služeb nebo činností s nimi srovnatelných. **Způsobilost zdravotní** znamená, že na základě zdravotního posudku lékaře může pracovník vykonávat tuto funkci.

Odbornou způsobilost pracovník splňuje dosažením požadovaného stupně vzdělání. Pozici sociálního pracovníka tudíž může zastávat pouze pracovník, který dosáhl:

- vyššího odborného vzdělání získaného absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitativní a sociální činnost.
- vysokoškolského vzdělání získaného studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního předpisu.²⁸

Pokud pracovník kvalifikační podmínku od účinnosti zákona, tedy ke dni 1. ledna 2007 nesplnil, musí si vzdělání doplnit a to ve lhůtě 7 let, není-li absolventem střední školy v oboru sociálně právním, do 10 let, je-li absolventem střední školy v oboru sociálně právním. Pokud v této lhůtě nedojde ke splnění kvalifikačních podmínek, nemůže pracovník zastávat funkci sociálního pracovníka. Do této doby se na pracovníka nahlíží jako na sociálního pracovníka dle výše uvedeného zákona. Jestliže ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona pracovník dosáhl věku 50 let, považuje se podmínka kvalifikace za splněnou a nemusí si tedy pracovník vzdělání doplňovat, ale podmínka dalšího vzdělávání se na něj vztahuje.²⁹

²⁸ § 110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

²⁹ § 120 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon rovněž upravuje i další situace za jakých podmínek může pracovník na pozici sociálního pracovníka působit. Jedná se o tyto situace:

- na pozici sociálního pracovníka může působit i pracovník, který ukončil vysokoškolské vzdělání v jiné než sociální oblasti za předpokladu, že absolvuje akreditované vzdělávací kurzy v oblastech zaměřených na sociální práci, či sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociálně právní činnost, charitní činnost a sociální činnost, sociální politiku, sociální pedagogiku nebo speciální pedagogiku. Akreditované vzdělávací kurzy musí být v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a pracovník musí absolvovat praxi při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let,
- v případě, že pracovník dosáhl pouze středního vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním nejpozději 31. prosince 1998 a vykonává praxi na této pozici v rozsahu nejméně 10 let, může rovněž na pozici sociálního pracovníka působit za předpokladu, že absolvuje akreditované vzdělávací kurzy v oblastech vztahující se k sociální problematice, v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin.³⁰

4.3 Další vzdělávání sociálního pracovníka v sociálních službách

Další vzdělávání sociálního pracovníka v sociálních službách upravují tyto právní předpisy:

- Zákon č. 108/2006Sb., o sociálních službách v platném znění,
- Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., dále jen ZP), kde je vymezen pojem prohlubování (resp. doplňování) kvalifikace,
- Vyhláška MPSV č. 505/2006 Sb., prováděcího předpisu k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách v platném znění - znění kritérií Standartu, konkrétně standart č. 9 – Personální a organizační

³⁰ § 110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

zajištění sociální služby a standart č. 10 – Profesní rozvoj zaměstnanců, příloha č. 2.

Dosažené vzdělání pro výkon profese sociálního pracovníka však neznamená definitivní tečku za vzděláváním. Sociální pracovník musí pružně reagovat na změny v legislativě, na nové problémy doby. To lze dosáhnout formou celoživotního vzdělávání, které umožní pracovníkovi nejen profesionální růst, snazší orientaci v oboru a obecný rozhled. I v této kapitole se budu věnovat pouze otázce dalšího vzdělávání, nikoliv zvyšování kvalifikace a to z důvodu, že se v empirické části, jak už jsem v textu uvedla, zaměřuji pouze na výzkumné šetření týkající se dalšího vzdělávání, tedy prohlubování kvalifikace.

Povinnost dalšího vzdělávání stanovuje §111 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Zaměstnavatel podle tohoto ustanovení musí zajistit pracovníkovi další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Na další vzdělávání se podle tohoto zákona pohlíží jako na prohlubování kvalifikace. Protože zákon o sociálních službách nemá v tomto směru zvláštní právní úpravu, platí pro tuto kategorii pracovníků zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, hlava II, odborný rozvoj zaměstnanců. Prohlubování kvalifikace se řídí §230 Zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení je pracovník povinen prohlubovat svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce a to v pracovní době, s náhradou platu a prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce. Rovněž náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí vždy zaměstnavatel. Výjimka existuje jen v případě, že se jedná o finančně náročnější formu prohlubování kvalifikace, za těchto předpokladů se může na nákladech podílet i pracovník. Nárok na vzdělávání v pracovní době s náhradou platu je však nedotčen. Zaměstnavatel může s pracovníkem uzavřít i při prohlubování kvalifikace tzv. kvalifikační dohodu podle § 234 odst. 2 zákoníku práce, pokud předpokládané náklady převyšují částku 75000Kč. V tomto případě

náleží pracovníkovi náhrada mzdy i náhrada nákladů.³¹ Avšak další práva pracovníka mohou být také sjednána i v kolektivní smlouvě nebo stanovena vnitřním předpisem organizace.³² Z výše uvedeného tedy vyplývá, že právě v těchto případech pak mohou nastat situace, kdy zaměstnavatel není povinen uvolnit a finančně podporovat pracovníka v nákladech spojených s dalším vzděláváním. V praxi se jedná o případy, kdy např. pracovník požaduje další vzdělávání v jiné oblasti, než vyžaduje zaměstnavatel. Rovněž se může jednat o případy, kdy je vnitřním předpisem upravena otázka finančně náročnější formy prohlubování kvalifikace.

4.4 Formy dalšího vzdělávání

Zákon umožňuje organizacím využít kombinaci nabídek níže uvedených forem dalšího vzdělávání a také možnost využít kombinaci placených a neplacených forem vzdělávání. Řadíme zde:

- specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka,
- účast v akreditovaných kurzech,
- účast na odborné stáži v zařízeních sociálních služeb – uskutečňované na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zařízením zajišťující odbornou stáž. Odbornou stáž nelze poskytovat u poskytovatele sociální služby, se kterým je stážista v pracovně právním vztahu. Do povinného vzdělávání je možné započítat vzdělávání v maximálním rozsahu osmi hodin.
- účast na školicích akcích – jedná se o vzdělávací akce, které se započítávají do 24 hodin povinného dalšího vzdělávání v maximálním rozsahu osmi hodin. Školící akce je krátkodobá instruktáž (maximálně 4 hodiny) doplněná o diskusní část s tématem

³¹ §234 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

³² §305 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

souvisejícím s poskytovanou sociální službou. Může být přímo realizovaná zaměstnavatelem školených zaměstnanců nebo zajištěná školiteli odborné organizace (Asociace vzdělavatelů v sociální práci, Asociace poskytovatelů sociálních služeb). Stanovené hodiny dalšího vzdělávání jsou počítány jako 45 minutové vyučovací hodiny.³³

Další vzdělávání formou účasti na akreditovaných kurzech se uskutečňuje na základě akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů udělené ministerstvem na vysokých školách, vyšších odborných školách a ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob neboli ve vzdělávacích zařízeních. Dokladem o absolvování dalšího vzdělávání je osvědčení vydané vzdělávacím zařízením, které další vzdělávání pořádalo, popřípadě potvrzení vydané zařízením, kde se uskutečnila odborná stáž či potvrzením organizátora školící akce.³⁴ V praxi se jedná o nabídku placených nebo neplacených akreditovaných kurzů. Neplacené kurzy jsou hrazeny z prostředků Evropského sociálního fondu, čerpání prostředků zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, které v rámci vstupu ČR do EU využívá možnosti tzv. "strukturální pomoci". Prostřednictvím tohoto projektu má samospráva (obce, kraje), nestátní neziskové organizace a další organizace v rámci sociální oblasti možnost čerpat finanční prostředky na vzdělávání svých zaměstnanců, s cílem posílit jejich schopnosti a dovednosti při poskytování sociálních služeb.³⁵

4.5 Akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů

Ministerstvo práce a sociálních věcí rozhoduje o akreditaci vzdělávacích zařízení a o akreditaci vzdělávacích programů. Akreditaci uděluje na základě písemné žádosti za účelem kvalifikačních kurzů pro sociální

³³ §111, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů + http://www.mpsv.cz/files/clanky/8109/Povinne_dalsi_vzdelavani.pdf

³⁴ § 111 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

³⁵ <http://www.mpsv.cz/cs/9#zkss> – leden 2013.

pracovníky v sociálních službách směřující k splnění podmínky odborné způsobilosti či akreditace vzdělávacího programu v rámci dalšího vzdělávání sociálních pracovníků v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok. Ministerstvo akreditaci uděluje na dobu čtyř let a to na základě písemné žádosti, která musí splňovat zákonné požadavky definované zákonem. Akreditaci nelze převést a nepřechází na právního zástupce. Ministerstvo plní kontrolní funkci a v případě zjištění nedostatků může akreditaci odejmout. Akreditované vzdělávací zařízení, jsou kromě školských ústavů (VŠ a VOŠ) také i další instituce - právnické či fyzické osoby zajišťující vzdělávání dospělých. Akreditované vzdělávací zařízení má povinnost vést evidenci vydaných osvědčení. Ministerstvo zveřejňuje v elektronické podobě seznam akreditovaných vzdělávacích zařízení s jejich vzdělávacími programy, dobu, na kterou byla akreditace udělena a seznam vzdělávacích zařízení, kterým byla akreditace odejmuta.³⁶ Na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí je uveřejněný seznam institucí a vzdělávacích programů akreditovaných na MPSV ČR v roce 2012. Z tabulky vyplývá, že v roce 2012 bylo uskutečněno celkem 1278 vzdělávacích programů školskými či jinými akreditovanými vzdělávacími institucemi.³⁷

4.6 Standardy kvantity sociálních služeb

Standardy kvality sociálních služeb byly zavedeny s nabytím účinnosti zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Jejich dodržování je dle § 88 tohoto zákona jednou z povinností poskytovatelů sociálních služeb a je rovněž předmětem inspekce u poskytovatelů sociálních služeb. Znění kritérií Standardů je obsahem přílohy č. 2 vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., prováděcího předpisu k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.³⁸ Standardy kvality sociálních služeb jsou zaměřeny nejen na práva klientů, ale také na práva a povinnosti zaměstnance poskytovatele sociální služby. Jedná se o soubor 15 kritérií,

³⁶ § 117a, b, c, d zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

³⁷ http://www.mpsv.cz/files/clanky/13241/Seznam_2012.pdf - leden 2013.

³⁸ <http://www.mpsv.cz/cs/5963> - leden 2013.

jejichž prostřednictvím je definována úroveň kvality poskytování sociálních služeb. Standarty se dělí na procedurální standarty, personální a provozní standarty. Pro účely této práce jsou podstatné především personální standarty, které zahrnují:

- personální zajištění služeb – kvalifikační předpoklady, struktura a počet pracovních míst, otázka zaškolování pracovníků apod.,
- pracovní podmínky a řízení poskytování služeb – organizační struktura, pravidla týkající se externích pracovníků, zajištění pracovních podmínek podle zákoníku práce,
- profesní rozvoj pracovníka pracovních týmů – program dalšího vzdělávání pracovníků, profesní cíle, vývoj a rozvoj další odborné kvalifikace, systém hodnocení pracovníků, komunikace mezi pracovníkem a vedením.³⁹

Kritéria standardu č. 10 „Profesní rozvoj zaměstnanců“ ukládají poskytovatelům sociálních služeb povinnost mít písemně zpracován postup pro pravidelné hodnocení zaměstnanců, který obsahuje zejména stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů a potřeb další odborné kvalifikace. Standard též ukládá povinnost mít písemně zpracovaný program dalšího vzdělávání zaměstnanců, jedná se o tzv. individuální vzdělávací plán (IVP) zaměstnance.⁴⁰ Výše uvedené souvisí s vzdělávacím plánem organizace, jenž zahrnuje sestavení nejen individuálních vzdělávacích plánů pracovníků sociální služby, ale i vzdělávací plán celé organizace. Při vytváření vzdělávacího plánu organizace je potřeba vycházet z individuálních plánů pracovníků sociální služby, to znamená respektovat standart č. 10 – vývoj a plánování osobních profesních cílů a potřeby další odborné kvalifikace, respektovat individuální vzdělávací potřeby pracovníka - odborně se hovoří o využití tzv. autodiagnostické metody. Práce na

³⁹ MATOUŠEK O. a kol. *Sociální služby*. Vydání 1. Praha, Portál, 2007, ISBN 978-80-7367-310-9.

⁴⁰ <http://www.rarosp.cz/dalsi-vzdelavani.html> - leden 2013.

vzdělávacích plánech tedy začíná prvotně u stanovení individuálních vzdělávacích potřeb pracovníka, poté navazuje na sestavení vzdělávacích potřeb všech pracovníků a nakonec směřuje k sestavní vzdělávacího plánu celé organizace.⁴¹

4.7 Dotace na vzdělávání

Zákon také stanovuje možnost čerpání dotací organizace na vzdělávání. Dotace poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dotace mohou být poskytnuty i na činnosti, které mají rozvojovou povahu, zejména na vzdělávání pracovníků v sociálních službách, na podporu kvality sociálních služeb a na zpracování střednědobých plánů krajů a plánů obcí v oblasti sociálních služeb. Na financování se mohou podílet také programy financované v rámci Strukturálních fondů Evropských společenství a dalších programů Evropských společenství.⁴²

⁴¹ <http://www.hest.cz/res/data/011/001500.pdf> - Metodika vzdělávacích plánů.

⁴² § 104 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

5 Sociální služby

5.1 Definice, účel a rozsah sociální služby

Zákon o sociálních službách definuje účel a rozsah sociální služby v tomto rozsahu: „každá osoba má nárok na bezplatné poskytnutí základního sociálního poradenství o možnostech řešení nepříznivé sociální situace nebo jejího předcházení. Rozsah a forma pomoci a podpory poskytnuté prostřednictvím sociálních služeb musí zachovávat lidskou důstojnost osob. Pomoc musí vycházet z individuálně určených potřeb osob, musí působit na osoby aktivně, podporovat rozvoj jejich samostatnosti, motivovat je k takovým činnostem, které nevedou k dlouhodobému setrvávání nebo prohlubování nepříznivé sociální situace, a posilovat jejich sociální začleňování. 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.“⁴³

5.2 Kategorizace sociálních služeb v ČR

Kategorizace sociálních služeb v ČR je částečně převzatá z modelu německé úpravy a je součástí zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, hlava třetí.⁴⁴

Rozlišujeme služby:

- poskytované za úhradu
- a služby poskytované bez úhrady.

Nejdůležitějším zdrojem příjmů sociální služby jsou bezesporu příjmy z dotací a státního rozpočtu, dále příjmy od uživatelů služeb na základě

⁴³ § 2 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁴ MATOUŠEK O. a kol. Sociální služby. Vydání 1. Praha, Portál, 2007, ISBN 978-80-7367-310-9.

dohody o poskytnutí služby a koneckonců mohou existovat i zcela komerční nadstandardní služby, které podléhají plné úhradě ze strany uživatele.⁴⁵

Sociální služby zahrnují:

- **sociální poradenství**, které dále dělíme na základní a odborné. Přičemž odborné poradenství je poskytováno ve specializovaných poradnách různého zaměření a poradenství se soustřeďuje na jednotlivé okruhy osob, kdežto základní poradenství je poskytováno v rámci základní činnosti všech druhů sociálních služeb,
- **služby sociální péče**, jejichž účelem je zajistit fyzickou a psychickou soběstačnost, umožnit zapojení do běžných činností života, zajistit důstojné prostředí a zacházení, zohledňuje taktéž prostředí péče, které by mělo být co nejméně omezující. Zákon přesně udává, které služby zde spadají,
- **a služby sociální prevence**, jejichž smyslem je přecházet vzniku a šíření nežádoucích společenských jevů a v případě nepříznivé sociální situace poskytnout pomoc s překonáním následků. Rovněž i zde zákon přesně udává, které služby zde řadíme.⁴⁶

Formy poskytování sociálních služeb rozlišujeme na tyto tři služby:

- **pobytové služby**- služby spojené s ubytováním v zařízeních sociálních služeb,
- **ambulantní služby** - služby, za kterými osoba dochází nebo je doprovázena nebo dopravována do zařízení sociálních služeb,
- **terénní služby** - služby, které jsou osobě poskytovány v jejím přirozeném sociálním prostředí.⁴⁷

⁴⁵ MATOUŠEK O. a kol. Sociální služby. Vydání 1. Praha, Portál, 2007, ISBN 978-80-7367-310-9.

⁴⁶ MATOUŠEK O. a kol. Sociální služby. Vydání 1. Praha, Portál, 2007, ISBN 978-80-7367-310-9.

⁴⁷ § 33 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Na závěr bych ještě taxativně rozlišila služby sociální péče a sociální prevence. Mezi služby sociální péče patří:

- osobní asistence, pečovatelská služba, tísňová péče, odlehčovací služby, průvodcovské a předčitatelské služby, podpora samostatného bydlení, centra denních služeb, denní a týdenní stacionáře, domovy pro osoby se zdravotním postižením a domovy pro seniory.

Mezi služby sociální prevence patří:

- raná péče, telefonická krizová pomoc, azylové domy, domy na půl cesty, kontaktní centra, krizová pomoc, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, noclehárny, terapeutické komunity a sociální rehabilitace.⁴⁸

5.3 Zřizovatelé a poskytovatelé sociálních služeb v ČR

Jako zřizovatele sociální služby označujeme subjekt, který se nachází na pozici poskytovatele sociální služby a je za ni zodpovědný. Jako uživatele označujeme příjemce služby. Zřizovateli zařízení poskytující sociální službu jsou:

- státní organizace,
- nestátní organizace,
- fyzické osoby.

Jsou to tudíž jak veřejnoprávní tak soukromně právní instituce, jejichž garantem je stát. Zřizovateli zařízení poskytující sociální služby v užším rezortním pojetí v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí, kraje a obce. Ministerstvo práce a sociálních věcí v současné době spravuje pět specializovaných ústavů. V regionu Opava se jedná o Ústav sociální péče pro tělesně postižené Hrabyni. Kraje a obce zřizují sociální služby v rámci samostatné působnosti nebo ve formě organizačních složek či příspěvkových organizací. Z pozice nestátních neziskových organizací, ve

⁴⁸ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/3222/zlom170x170web.pdf> - leden 2013 - stručný průvodce zákonem o sociálních službách.

formě právnické osoby, se mohou zřizovateli sociální služby stát občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti nebo církevní právnické osoby.⁴⁹

5.4 Registrace poskytovatel sociálních služeb a inspekce

Sociální služby mohou poskytovat pouze poskytovatelé na základě oprávnění, vydaném příslušným krajským úřadem za předpokladu, že splní zákonné podmínky pro registraci. Krajský úřad vede registr poskytovatelů sociálních služeb. Registr je veden jak v listinné, tak elektronické podobě, který spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Institut registrace má pro uživatele i poskytovatel sociálních služeb pozitivní význam v tom:

- že mají poskytovatelé stejná práva a povinnosti
- že je zárukou kvality pro uživatele
- že je základním předpokladem pro čerpání finančních prostředků z veřejných rozpočtů. Tuto funkci nástroje ochrany plní také institut inspekce poskytování sociálních služeb, zaměřuje se na kontrolu kvality poskytovaných služeb a plnění povinností poskytovatelů.⁵⁰

⁴⁹ MATOUŠEK O. a kol. *Sociální služby*. Vydání 1. Praha, Portál, 2007, ISBN 978-80-7367-310-9.

⁵⁰ § 79 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

6 Region z hlediska poskytovaných sociálních služeb

„Okres Opava leží ve středu severní části Moravskoslezského kraje. Svoji současnou rozlohou 1113km² je v pořadí třetím největším okresem Moravskoslezského kraje. Tvoří jej 77 obcí, které se člení na 149 částí obcí a 139 katastrálních území. Sedm z nich má statut města a v nejlidnatějším – statutárním městě Opavě – žije téměř 60 tisíc obyvatel.“⁵¹ Město Opava má poměrně dobře vyvinutý systém sociálních zařízení a poskytovaných služeb různým skupinám obyvatelstva ve srovnání s jinými obcemi v rámci Moravskoslezského kraje. Z hlediska struktury klientů sociálních služeb ve městě Opava převládají dlouhodobě občané se specifickými sociálními problémy. O něco méně je pak zastoupena skupina zdravotně postižených občanů, dále jsou to rodiny s dětmi a senioři. Počet klientů má růstovou tendenci téměř ve všech skupinách, nejvíce vzrostl v posledních pěti letech počet klientů u skupiny zdravotně postižených. Postupné stárnutí obyvatelstva, a s tím související nárůst počtu seniorů, vyvolává potřebu zvýšit nabídku alternativních služeb k převažující nabídce pobytového typu služeb pro tuto skupinu populace o terénní a intervenční typy sociálních služeb. Kapacitně podhodnoceny jsou terénní služby pro mentálně postižené, duševně nemocné, i tělesně postižené. V Opavě funguje v minimálním rozsahu služba osobní asistence pro dospělé, zcela však chybí krizová osobní asistence a osobní asistence pro děti se zdravotním znevýhodněním. Snahou je udržet stávající stav chráněného a podporovaného zaměstnávání a pracovní rehabilitace. Prioritou pro skupinu osob v sociální tísní je nejspíše řešení nouzového ubytování. V Opavě nefunguje systém prevence ztráty bydlení a je nedostatečná terénní výpomoc s hledáním či udržením bydlení. Je zabezpečeno nouzové ubytování pro muže (noclehárna, azylový dům) a matky s nižším počtem dětí, ale zcela chybí nouzové ubytování pro bezdětné ženy, páry či úplné rodiny s dětmi.

⁵¹ http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_opava - leden 2013.

Problémem v oblasti financování sociálních služeb v Opavě i v kraji zůstává neexistence uceleného přehledu finančních toků směřujících do oblasti sociálních služeb. V Opavě existuje celá řada zařízení a organizací poskytujících sociální služby různým skupinám obyvatel. Aby byla zajištěna koordinace jejich činností, poskytování sociálních služeb k napomáhání řešení aktuálních potřeb klientů a efektivní spolupráce mezi těmito subjekty, začala být využívána metoda komunitního plánování sociálních služeb. Město, jako jeden z aktérů tohoto procesu, se podílí na spolufinancování komunitního plánování a usiluje o získávání i vnějších zdrojů.⁵² V současné době na samotném území města Opavy a jeho okolí působí v oblasti sociálních služeb řada veřejných i soukromých organizací. Konkrétně v Opavě poskytuje sociální služby 16 pobytových služeb, 29 ambulantních sociálních služeb a 20 sociálních služeb terénních. Pokud se jedná o služby poskytované v celém regionu Opava, tak je zde poskytováno 37 pobytových sociálních služeb, 34 ambulantních sociálních služeb, 34 terénních sociálních služeb. Z registru rovněž vyplývá, že sociální služby poskytuje celek 45 poskytovatelů sociálních služeb.⁵³ (Příloha č I.)

⁵² http://www.opava-city.cz/assets/opava/0_plan_1.pdf - leden 2013.

⁵³ <http://registr.mpsv.cz/sluzba/rozsirenyhledavani-sluzby> - leden 2013.

7 Empirická část

7.1 Cíl výzkumného šetření

Za základní cíl této práce jsem si stanovila evaluaci odborného vzdělávání, postojů a spokojenosti sociálních pracovníků v sociálních službách v regionu Opava. Přestože zákon udává podmínky pro výkon profese sociálních pracovníků, formy dalšího vzdělávání, řeší otázku financování, lze v praxi předpokládat i značné rozdíly v zajišťování dalšího vzdělávání ze strany poskytovatelů sociálních služeb. A tím pádem připadá v úvahu výzkumná otázka: „jak zajišťují organizace poskytující sociální služby svým zaměstnancům na pozici sociálních pracovníků další odborné vzdělávání.“ Touto cestou se tedy zaměřím na evaluaci účelnosti dalšího vzdělávání v organizacích, na spokojenost sociálních pracovníků s dalším vzděláváním a také na postoje sociálních pracovníků ke vzdělávání. Práce si tedy klade za cíl posoudit otázku dalšího vzdělávání ze tří výše uvedených rovin. K tomuto účelu jsem zvolila cestu kvantitativního výzkumného šetření, vyvrácení či potvrzení pracovních hypotéz prostřednictvím výsledků dotazníků. Hypotézy jsem vyvodila jednak z průzkumů týkajících se vzdělávání prováděných v ČR a jednak z teoretických poznatků zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění, dále z poznatků Zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb., a rovněž z poznatků dokumentu Standardu kvality sociálních služeb, znění kritérií Standardu je obsahem přílohy č. 2 Vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., prováděcího předpisu k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.

7.2 Hypotézy výzkumného šetření

Prvotně jsem zformulovala hlavní hypotézu a poté sestavila takzvané pracovní hypotézy.

Hlavní hypotéza

Zjistit jak organizace poskytující sociální služby v regionu Opava zajišťují další odborné vzdělávání sociálních pracovníků a jak jsou s tím sociální pracovníci spokojeni a jaké jsou jejich postoje ke vzdělávání.

Pracovní hypotézy mají následující podobu:

Pracovní hypotéza č. 1

Více než 80% poskytovatelů sociálních služeb z hlediska efektivnosti využívalo v roce 2012 možnost kombinace forem dalšího vzdělávání a kombinace neplacených a placených kurzů.

U stanovení této hypotézy vycházím z ustanovení §111, zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Předpokládám, že zaměstnavatelé v rámci ekonomické efektivnosti využívali v roce 2012 možnost kombinace zákonem stanovených forem dalšího vzdělávání. Taktéž jsem se opírala o Evropský sociální fond, který umožňuje čerpat finanční prostředky na profesní vzdělávání zaměstnanců s cílem posílit jejich schopnosti a dovednosti při poskytování sociálních služeb.⁵⁴

Pracovní hypotéza č. 2

Více než polovina poskytovatelů sociálních služeb při výběru akreditovaných kurzů považovalo v roce 2012 za nejdůležitější kritérium cenu a téma.

U stanovení této hypotézy vycházím z vlastní domněnky. Domnívám se, že zaměstnavatelé bude zajímat z hlediska ekonomického především cena a z hlediska odborného především téma, které bezprostředně souvisí s poskytovanou službou.

⁵⁴ <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz -leden2013>.

Pracovní hypotéza č. 3

Více než polovina sociálních pracovníků považovala další odborné vzdělávání v roce 2012 ve vztahu k jejich osobě za přínosné.

U hypotézy číslo tři vycházím nejen ze zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ale především také ze Zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., v § 227 – 233 ZP), který se věnuje odbornému rozvoji zaměstnanců a kde jsou vymezeny pojmy prohlubování (resp. doplňování) kvalifikace. Rovněž také vycházím ze Standardu kvalit sociálních služeb. Předpokládám, že poskytovatelé sociální služby a zároveň zaměstnanci na pozici sociálního pracovníka respektují a dodržují výše uvedené právní normy a další vzdělávání je jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance z tohoto pohledu účelné.

Pracovní hypotéza č. 4

Více než polovina sociálních pracovníků považovala nabídku dalšího vzdělávání v roce 2012 za dostačující a byla spokojena s úrovní zajišťování dalšího odborného vzdělávání v organizaci.

U hypotézy číslo čtyři se opírám o Standardy kvality sociálních služeb doporučené MPSV. Znění kritérií Standardů je obsahem přílohy č. 2 vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., prováděcího předpisu k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění. Konkrétně se jedná o standard č. 10 – profesní rozvoj zaměstnanců.⁵⁵ Také se opírám o Metodiku vzdělávacích plánů – celoživotní vzdělávání v sociálních službách, konkrétně individuální vzdělávací plán zaměstnance.⁵⁶ Předpokládám, že na základě těchto dokumentů zaměstnavatel i zaměstnanec dostatečně efektivně plánují individuální vzdělávání a z toho vyplývá jejich spokojenost, popřípadě nespokojenost.

⁵⁵ <http://www.mpsv.cz/cs/5962> -leden 2013.

⁵⁶ <http://www.hest.cz/res/data/011/001500.pdf> -leden 2013.

Pracovní hypotéza č. 5

Více než 80% sociálních pracovníků považuje další vzdělávání za důležitou součást profese sociálního pracovníka.

U hypotézy číslo pět vycházím z výsledků provedených průzkumů v ČR. Jednalo se například o průzkum „Analýza vzdělávacích potřeb terénních sociálních pracovníků v Moravskoslezském kraji“, ze kterého vyplynulo, že zhruba 92% terénních pracovníků má potřebu doplňovat si znalosti.⁵⁷ Z dalšího průzkumu „Mapování vzdělávacích potřeb sociálních kurátorů“, který proběhl po celém území ČR, vyplynulo pozitivním zjištěním, že vzdělávací program je potřebný a vzdělávání se nepokládá za zbytečné, takto odpovídali téměř všichni respondenti.⁵⁸

7.3 Metoda výzkumného šetření

Jak už jsem výše uvedla, jako výzkumnou metodu jsem z důvodu velikosti zkoumaného souboru zvolila metodu kvantitativního šetření. K tomuto účelu jsem vytvořila dotazník o celkovém počtu dvaceti dvou otázek. Dotazník byl dobrovolný a anonymní. Výhodou dotazníkového šetření je možnost oslovit větší počet respondentů v relativně krátkém časovém úseku, jednoznačná formulace otázek a následné počítačové zpracování. Dotazník jsem rozdělila do několika částí. Součástí je samozřejmě oslovení s žádostí o vyplnění dotazníku a poděkování za ochotu a věnovaný čas při vyplňování. Jedna část dotazníku obsahuje otázky týkající se charakteristiky souboru, druhá část zahrnuje otázky týkající se účelnosti dalšího vzdělávání, třetí část se týká otázek ohledně spokojenosti s dalším vzděláváním a poslední část zahrnuje otázky k postojům ke vzděláváním. Volila jsem především otázky přímé a uzavřené s nabídkou alternativ odpovědí. Součástí dotazníku je však i jedna otázka řadící a jedna otázka otevřená s možností vlastní odpovědi. Dotazník jsem rozesílala formou emailové pošty. Dotazník byl napsán ve značkovacím jazyce HTML a CSS, byl generován pomocí jazyka

⁵⁷ http://projekty.osu.cz/tsp/dokumenty/analyza_potreb.pdf - leden 2013.

⁵⁸ <http://projekty.osu.cz/metakor/dok/mapovani.pdf> - leden 2013.

PHP, zpracován za pomoci jazyka Javascript a využitím knihovny JQuery. Výsledky dotazníku byly ukládány do databáze MySQL.

7.4 Soubor výzkumného šetření a realizace výzkumného šetření

Zvolila jsem kvótní výběr, oslovila jsem management organizací v sociálních službách, konkrétně v regionu Opava ve státních i nestátních organizacích, nacházející se v registru MPSV a požádala management o předání a zajištění vyplnění dotazníku pracovníkům na pozici sociálního pracovníka. V rámci pilotní studie jsem zjistila, že v regionu Opava se nachází celkem 45 poskytovatelů sociálních služeb. Zahrnula jsem pobytové, ambulantní i terénní sociální služby. Počet nalezených pobytových služeb je celkem 37, ambulantních celkem 34, terénní celkem 34. Celkový počet všech sociálních služeb je tedy 105. Rozhodla jsem se zahrnout všechny typy sociálních služeb z důvodu toho, že v katalogu služeb jsou evidovány všechny služby pod svým kódem a mnohé z těchto služeb jsou poskytovány pod jednou hlavičkou organizace. Druhým důvodem je fakt, že má-li mít výzkumné šetření jakýsi smysl, musím zahrnout celou škálu sociálních služeb v regionu Opava. V rámci pilotní studie jsem zjistila, že poskytovatelé sociálních služeb zaměstnávají minimálně jednoho sociálního pracovníka. Záleží však na velikosti organizace, větší organizace zaměstnávají dva a více zaměstnanců na této pozici. Na základě zjištěných informací jsem se dobrala k celkovému číslu 64 sociálních pracovníků. Za předpokladu, že managementy organizací nechaly vyplnit dotazníky všem sociálním pracovníkům, je návratnost dotazníků 54,68 %.

7.5 Výsledky výzkumného šetření

Celkové výsledky jsou rozdělené dle metodiky výzkumného šetření. Pro přehlednost a názornost jsou výsledky uvedeny v tabulkách a grafech s příslušným komentářem. V tabulkách je uvedený počet (n) a procento (%).

Pro lepší názornost uvádím symboliku použitých znaků v tabulkách:

Celkový počet respondentů daného souboru	n
Relativní četnost v %	%
Celková četnost	Σ

7.6 Základní charakteristika souboru

Otázka č. 20: Zařadíte se do jedné z nabízených věkových kategorií.

	n	%
22-40 let	22	62,86
41-50 let	10	28,57
51 a více let	3	8,57
Σ	35	100

Tabulka 1

Komentář:

22 respondentů, tj. 62,86% se zařadilo do kategorie od 22-40 let, 10 respondentů, tj. 28,57% se zařadilo do kategorie 41-50let a 3 respondenti, tj. 8,57% se zařadilo do kategorie 51 a více let.

Otázka č. 21: Vaši organizaci zřizuje

	n	%
MPSV	1	2,86
Kraj	6	17,14
Obec	1	2,86
Občanské sdružení	19	54,28
Obecně prospěšné spol.	1	2,86
Církevní právnické osoby	6	17,14
Fyzické osoby	1	2,86
Σ	35	100

Tabulka 2

Komentář:

Z celkového počtu 35 respondentů vyplnilo dotazník 19 respondentů, tj. 54,28% zaměstnanců občanských sdružení, 6 respondentů, tj. 17,14% zaměstnanců organizací jejichž zřizovatelem je Kraj, 6 respondentů, tj. 17,14% zaměstnanců jejichž zřizovatelem je církevní právnická osoba. Dále dotazník vyplnili respondenti, jejichž zřizovatelem je MPSV, Obec, Obecně prospěšná společnost a fyzická osoba. 1 respondent MPSV, tj. 2,86%, 1 respondent organizace, jejichž zřizovatelem je Obec, tj. též 2,86%, 1 respondent organizace Obecně prospěšné společnosti, tj. též 2,86% a 1 respondent za Fyzickou osobu, což je rovněž 2,86% .

Otázka č. 22: Služba, kterou poskytnete je:

	n	%
Ambulantní	16	45,71
Terénní	9	25,72
Pobytová	10	28,57
Σ	35	100

Tabulka 3

Komentář:

Dotazník vyplnilo 16 respondentů, tj. 45,71% zajišťující ambulantní službu, 10 respondentů, tj. 28,72% zajišťující pobytovou službu a 9 respondentů, tj. 25,72% zajišťující službu terénní.

Pracovní hypotéza č. 1

Více než 80% poskytovatelů sociálních služeb z hlediska efektivnosti využívalo v roce 2012 možnost kombinace forem dalšího vzdělávání a kombinace neplacených a placených kurzů.

(otázky č. 5, 6, 7, 8, 10)

Souhrn otázek 5-8

Otázka č. 5: V rozsahu kolika hodin jste v roce 2012 absolvoval(a) specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími

odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka?

Otázka č. 6: V rozsahu kolika hodin jste v roce 2012 absolvoval(a) účast na akreditovaných kurzech?

Otázka č. 7: V rozsahu kolika hodin jste v roce 2012 absolvoval(a) odborné stáže v zařízeních sociálních služeb?

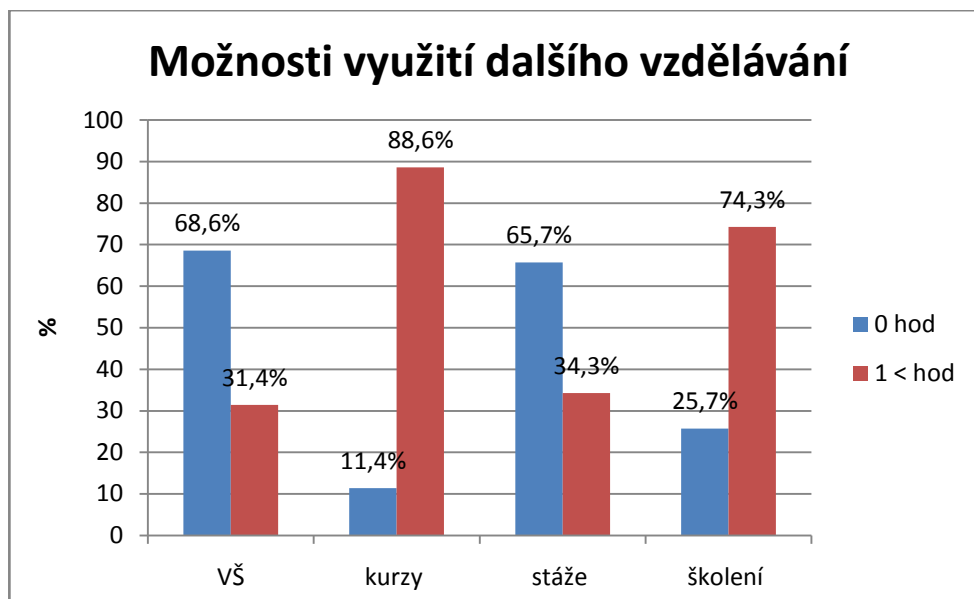
Otázka č. 8: V rozsahu kolika hodin jste v roce 2012 absolvoval(a) účast na školicích akcích?

	VŠ		KURZY		STÁŽE		ŠKOLENÍ	
	n	%	n	%	n	%	n	%
0	24	68,57	4	11,43	23	65,71	9	25,71
<	11	31,43	31	88,57	12	34,29	26	74,29
Σ	35	100	35	100	35	100	35	100

Tabulka 4

Komentář:

Z celkového počtu 35 dotazovaných odpovědělo celkem 11 respondentů, tj. 31,43 %, že využívalo v roce 2012 specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami, 31 respondentů, tj. 88,57% odpovědělo, že využívalo akreditovaných kurzů, pouze 12 respondentů, tj. 34,29% využívalo možnosti stáže, formu školení využilo celkem 26 respondentů, tj. 74,29%.



Graf 1

Otázka č. 10: Využil(a) jste v předcházejícím roce v rámci dalšího vzdělávání nabídku placených či neplacených akreditovaných kurzů, odborných stáží či školení?

	n	%
Pouze placené	7	20,00
Placené i neplacené	25	71,43
Neplacené	2	5,71
Neumím posoudit	1	2,86
Σ	35	100

Tabulka 5

Komentář:

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že z celkového počtu 35 respondentů celkem 25, tj. 71,43% využilo v roce 2012 placených i neplacených akreditovaných kurzů, stáží a školení. Pouze placené nabídky využilo 7, tj. 20% respondentů, neplacené nabídky využili pouze 2 respondenti, tj. 5,71% a 1 respondent, tj. 2,86% odpověděl, že neumí posoudit, zda se jednalo o placenou či neplacenou formu vzdělávání.

Pracovní hypotéza č. 2

Více než polovina poskytovatelů sociálních služeb při výběru akreditovaných kurzů považovalo v roce 2012 za nejdůležitější kritérium cenu a téma.

(otázka č. 13)

Otázka č. 13: Seřad'te z následujících možností hierarchicky atraktivitu kritérií pro výběr akreditovaného vzdělávání, podle kterých byly kurzy v předcházejícím roce dle Vašeho názoru ve Vaší organizaci vybírány.

	1. MÍSTO	2. MÍSTO	3. MÍSTO	4. MÍSTO	5. MÍSTO	PRŮMĚRNÁ HODNOTA	POŘADÍ
Téma	32	0	3	0	0	1,17	1.
Lektor	2	11	14	5	3	2,89	2.
Cena	1	7	6	12	9	3,60	4.
Místo	0	11	10	8	6	3,26	3.
Refe- rence	0	6	2	10	17	4,09	5.

Tabulka 6

Komentář:

Jako nejdůležitější kritérium bylo podle respondentů v roce 2012 považováno při výběru kurzů **téma** – vztáženost k poskytované službě dle skutečné potřebě. Poté následovalo toto pořadí: lektor, místní dostupnost, cenová dostupnost a nakonec reference.

Pracovní hypotéza č. 3

Více než polovina sociálních pracovníků považovala další odborné vzdělávání v roce 2012 ve vztahu k jejich osobě za přínosné.

(otázky č. 3, 4, 9, 11, 12, 16)

Otázka č. 3: Umožnil Vám zaměstnavatel v roce 2012 v rámci povinného dalšího vzdělávání v rozsahu minimálně 24 hodin za rok možnost vzdělávat se v pracovní době s náhradou platu a podílel se plně na hrazení nákladů kurzů?

	n	%
Umožnil	31	88,57
Neumožnil	1	2,86
Jiné	3	8,57
Σ	35	100

Tabulka 7

Komentář:

Z celkového počtu 35 respondentů umožnil zaměstnavatel svým pracovníkům vzdělávat se v pracovní době s náhradou platu a plně se podílel na hrazení nákladů spojených s dalším vzděláváním v 31 případech, tj. 88, 57 %. Pouze 1 respondent, tj. 2,86%, se musel vzdělávat mimo pracovní dobu, bez náhrady platu a zaměstnavatel se ani nepodílel na úhradě nákladů spojených s dalším vzděláváním. Celkem tři zaměstnanci, tj. 8,57% vyplnili jinou možnost. Uváděli tyto varianty: vzdělávala jsem se v pracovní době s náhradou platu a na nákladech na vzdělávání jsem se musela zhruba z poloviny podílet sama. Ve dvou případech se vzdělávali mimo pracovní dobu, bez náhrady platu a na nákladech za další vzdělávání se zaměstnavatel podílel jen z malé části.

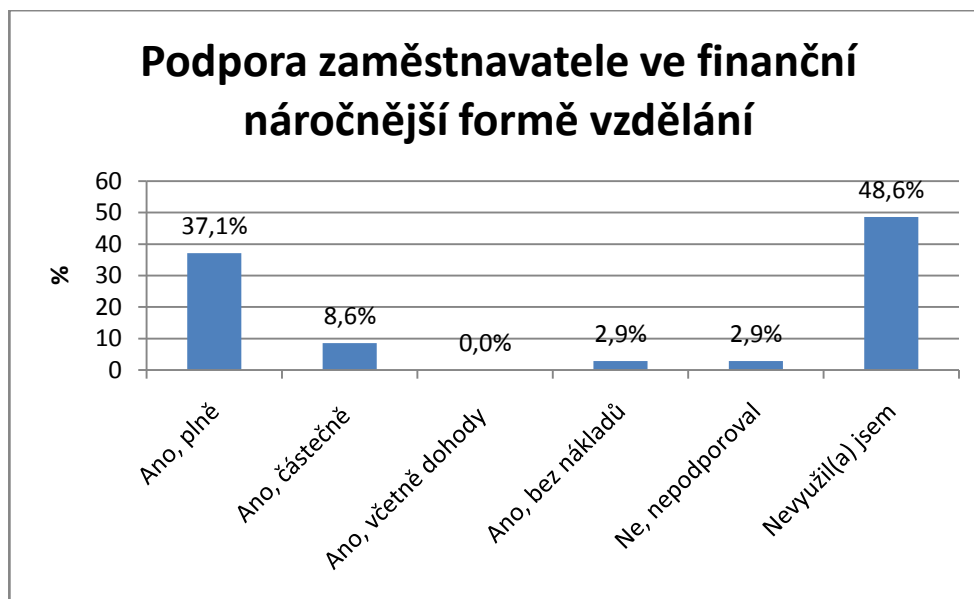
Otázka č. 4: Podporoval Vás zaměstnavatel v roce 2012 i v případě, že jste požadoval(a) další vzdělávání ve finančně náročnější formě?

	n	%
Ano, plně	13	37,14
Ano, částečně	3	8,57
Ano, včetně dohody	0	0
Ano, bez nákladů	1	2,86
Ne, nepodporoval	1	2,86
Nevyužil(a) jsem	17	48,57
Σ	35	100

Tabulka 8

Komentář:

Z celkového počtu 35 respondentů odpovědělo 17, tj. 48,57%, že možnost vzdělávání ve finančně náročnější formě nevyužili. 13 respondentů, tj. 37,17% odpovědělo, že tuto možnost využili a byli plně svým zaměstnavatelem podporováni, to znamená, že se vzdělávali v pracovní době s náhradou platu a byly jim hrazeny veškeré výdaje s dalším vzděláváním. Tři respondenti, tj. 8,57% odpověděli, že tuto možnost využili rovněž a byli zaměstnavatelem v tomto ohledu podporováni, že se vzdělávali v pracovní době s náhradou platu, ale na nákladech s dalším vzděláváním se zaměstnavatel podílel pouze částečně. Jeden respondent, tj. 2,86% odpověděl, že byl zaměstnavatelem podporován pouze v tom, že mu umožnil vzdělávat se v pracovní době s náhradou platu, veškeré další výdaje si však hradil sám. Rovněž 1 respondent, tj. 2,86% odpověděl, že tuto možnost využil, ale nebyl podporován vůbec. Možnost vzdělávat a být podporován v rámci uzavření kvalifikační dohody nevyužil žádný respondent.



Graf 2

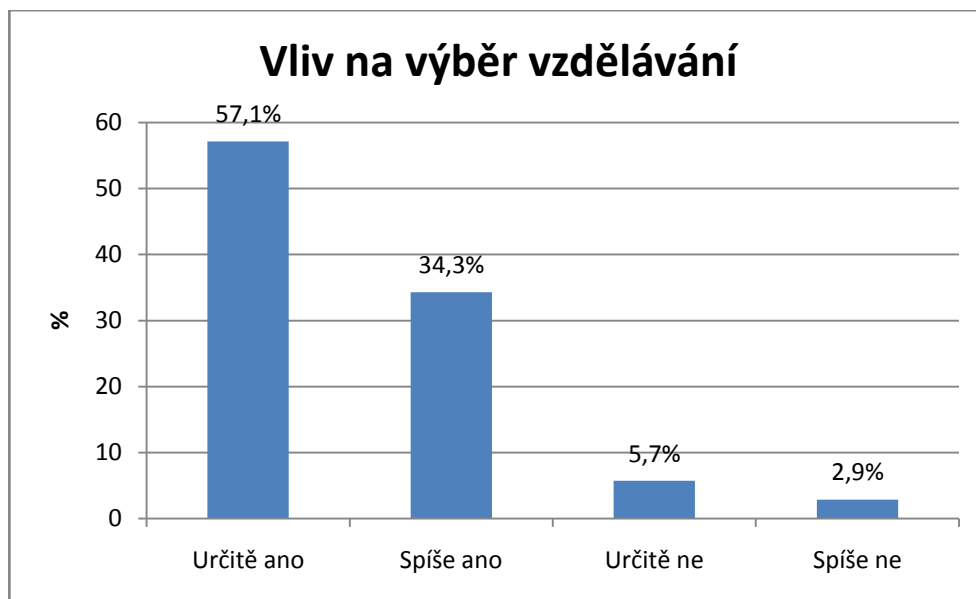
Otázka č. 9: Mohl(a) jste ovlivnit v přecházejícím roce ve Vaší organizaci výběr struktury výše uvedených forem dalšího vzdělávání?

	n	%
Určitě ano	20	57,14
Spíše ano	12	34,29
Určitě ne	2	5,71
Spíše ne	1	2,86
Σ	35	100

Tabulka 9

Komentář:

Z celkového počtu 35 respondentů odpovědělo 20 respondentů tj. 57,14%, že mohli v roce 2012 určitě ano ovlivnit výběr struktury forem dalšího vzdělávání. Spíše ano, odpovědělo 12 respondentů, tj. 34,29%. Variantu určitě ne volili 2 respondenti, tj. 5,71% a variantu spíše ne volil pouze 1 respondent, tj. 2,86%.



Graf 3

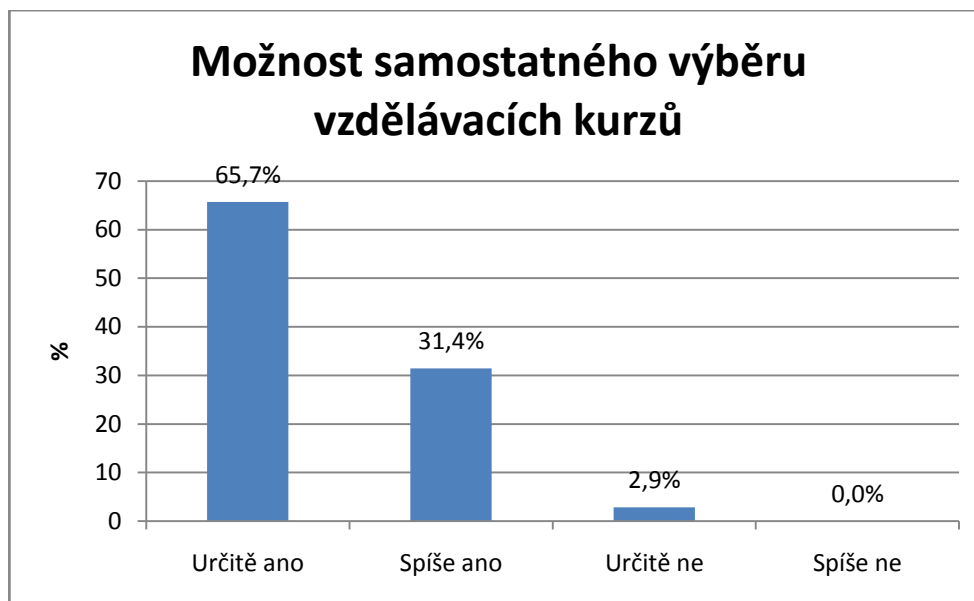
Otázka č. 11: Měl(a) jste v předcházejícím roce sám(a) možnost vybírat si z nabídky vzdělávacích kurzů?

	n	%
Určitě ano	23	65,71
Spíše ano	11	31,43
Určitě ne	1	2,86
Spíše ne	0	0
Σ	35	100

Tabulka 10

Komentář:

Z celkového počtu 35 respondentů odpovědělo 23, tj. 65,71% možnost určitě ano, což znamená, že měli v roce 2012 možnost sami si vybírat z nabídky vzdělávacích kurzů. Variantu spíše ano volilo 11 respondentů, tj. 31,43%. Variantu určitě ne volil pouze 1 respondent, tj. 2,86%. Variantu spíše ne nevyužil žádný respondent.



Graf 4

Otázka č. 12: Měl(a) jste v předcházejícím roce možnost volby výběru vzdělávacích kurzů podle toho, co skutečně potřebujete?

	n	%
Určitě ano	24	68,57
Spíše ano	11	31,43
Určitě ne	0	0
Spíše ne	0	0
Σ	35	100

Tabulka 11

Komentář:

Z celkového počtu 35 respondentů odpovědělo na výše uvedenou otázku 24 respondentů, tj. 68,57% určitě ano, 11 respondentů, tj. 31,43% spíše ano. Variantu určitě ne a spíše ne nevyužil žádný respondent.

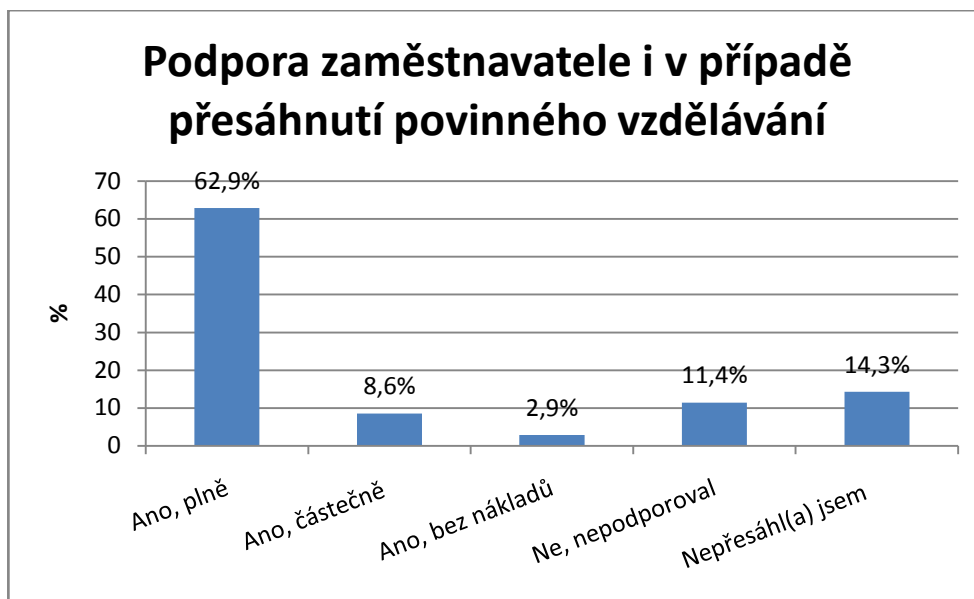
Otázka č. 16: Podporoval Vás zaměstnavatel i v případě, že jste v předcházejícím roce přesáhl(a) rozsah povinných 24hodin dalšího vzdělávání?

	n	%
Ano, plně	22	62,86
Ano, částečně	3	8,57
Ano, bez nákladů	1	2,86
Ne, nepodporoval	4	11,43
Nepřesáhl(a) jsem	5	14,28
Σ	35	100

Tabulka 12

Komentář:

Z celkového počtu 35 respondentů odpovědělo celkem 30 respondentů, že přesáhlo v roce 2012 povinných 24hodin dalšího vzdělávání. Z toho 22 respondentů, tj. 62,86%, bylo plně podporováno ze strany zaměstnavatele, to znamená, že jim zaměstnavatel umožnil vzdělávat se v pracovní době s náhradou platu a plně hradil náklady na další vzdělávání. 3 respondenti, tj. 8,57% odpověděli, že byli podporováni zaměstnavatelem tak, že se vzdělávali v pracovní době s náhradou platu a částečně jim zaměstnavatel hradil náklady spojené s dalším vzděláváním. Jeden respondent, tj. 2,86%, byl podporován v tom ohledu, že mu zaměstnavatel umožnil vzdělávat se v pracovní době s náhradou platu, ale nikterak se nepodílel na hrazení nákladu s dalším vzděláváním. 4 respondenti, tj. 11,43%, nebyli podporováni ze strany zaměstnavatele vůbec. 5 respondentů odpovědělo, že povinný rozsah dalšího vzdělávání nepřesáhlo.



Graf 5

Pracovní hypotéza č. 4

Více než polovina sociálních pracovníků považovala nabídku dalšího vzdělávání v roce 2012 za dostačující a byla spokojena s úrovní zajišťování dalšího odborného vzdělávání v organizaci.

(otázky č. 14,15,17,18,19)

Otázka č. 14: Byl(a) jste spokojen(á) v roce 2012 s úrovní dalšího vzdělávání ve Vaší organizaci?

	n	%
Určitě ano	22	62,86
Spíše ano	13	37,14
Určitě ne	0	0
Spíše ne	0	0
Σ	35	100

Tabulka 13

Komentář:

Na výše uvedenou otázku odpovědělo celkem 35 respondentů v pozitivním slova smyslu, tedy že byli s úrovní dalšího vzdělávání v organizaci

spokojeni. Z toho 22 respondentů, tj. 62,86% volilo variantu určitě ano a 13 respondentů, tj. 37,14% volilo variantu spíše ano.

Otázka č. 15: Napište stručný komentář týkající se spokojenosti či nespokojenosti k dalšímu vzdělávání v roce 2012 ve Vaší organizaci.

Komentář:

Pro zhodnocení této otevřené otázky jsem si zvolila klíčové slovo spokojenost, kladné hodnocení či ocenění. Spokojenost v pozitivním slova smyslu s možnostmi organizace se vyskytla celkem u 32 respondentů, tj. 91,43%. Tito respondenti odpovídali, že byli v roce 2012 s dalším vzděláváním v organizaci spokojeni. Tři respondent, tj. 8,57% vůbec neužili slova spokojenosti. Volili tyto odpovědi: „kdyby bylo více finančních prostředků, bylo by více kvalitních vzdělávacích kurzů!“ nebo „nabídka akreditovaných kurzů nebyla tak pestrá a docházelo k častému zrušení plánovaných školení“ nebo „bohužel náklady na vzdělávací aktivity se neustále zvyšují a tudíž se všichni pracovníci nemohli vzdělávat v jimi požadované míře.“ Otázku financí však i přes spokojenost většiny respondentů zdůraznili také tři spokojení respondenti, kteří popisovali nespokojenost spíše v závislosti na dotacích a neplacených kurzech, v tomto ohledu se cítili omezováni. Jeden spokojený respondent se vyjádřil k problematice zastupitelnosti v případě, že se účastní dalšího vzdělávání.

Otázka č. 17: Myslíte si, že absolvované kurzy v předcházejícím roce byly pro Vás přínosné?

	n	%
Určitě ano	24	68,57
Spíše ano	11	31,43
Určitě ne	0	0
Spíše ne	0	0
Σ	35	100

Tabulka 14

Komentář:

Na otázku, zda byly absolvované kurzy v roce 2012 přínosné, odpovědělo 24 respondentů, tj. 68,57% určitě ano a zbývajících 11 respondentů, tj. 31,43% odpovědělo, že spíše ano. Varianty určitě ne a spíše ne nevyužil žádný respondent.

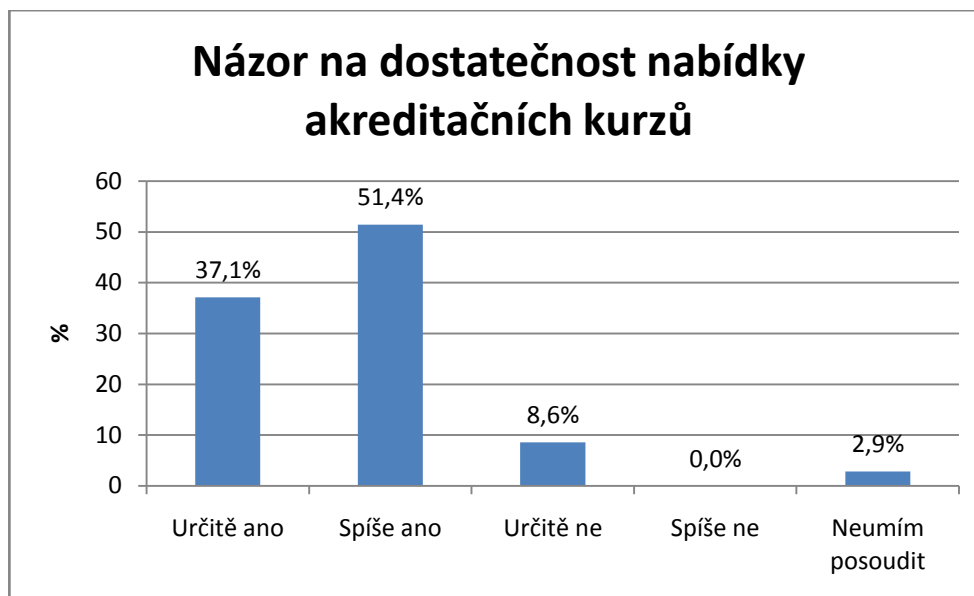
Otázka č. 18: Myslíte si, že v přecházejícím roce byla nabídka registrovaných poskytovatelů akreditačních kurzů ke vztažnosti k Vaší poskytované službě dostačující?

	n	%
Určitě ano	13	37,14
Spíše ano	18	51,43
Určitě ne	3	8,57
Spíše ne	0	0
Neumí posoudit	1	2,86
Σ	35	100

Tabulka 15

Komentář:

Z celkového počtu 35 respondentů odpovědělo, že s nabídkou registrovaných poskytovatelů akreditačních kurzů je určitě spokojeno 13 respondentů, tj. 37,14%, spíše spokojeno 18, tj. 51,43%, určitě nespokojeni 3, tj. 8,57% a 1 respondent, tj. 2,86% odpověděl, že neumí tuto nabídku posoudit. Variantu spíše ne nevolil žádný respondent.



Graf 6

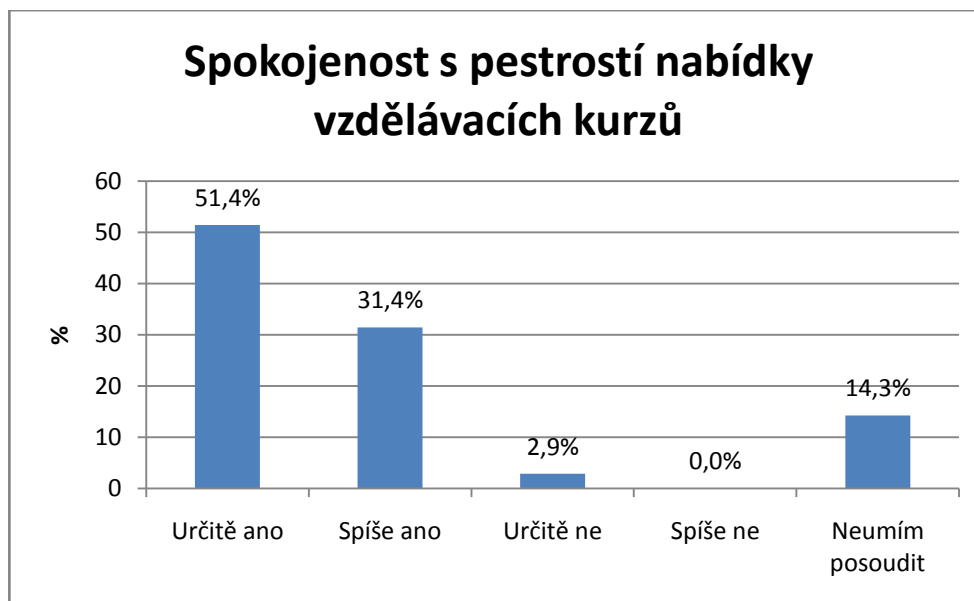
Otázka č. 19: Byl(a) jste spokojen(á) v předcházejícím roce ze strany zaměstnavatele s pestrostí nabídky vzdělávacích kurzů?

	n	%
Určitě ano	18	51,43
Spíše ano	11	31,43
Určitě ne	1	2,86
Spíše ne	0	0
Neumí posoudit	5	14,28
Σ	35	100

Tabulka 16

Komentář:

Z celkového počtu 35 respondentů 18 respondentů, tj. 51,43% odpovědělo určitě ano na spokojenost s pestrostí nabídky vzdělávacích kurzů ze strany zaměstnavatele. 11 respondentů, tj. 31,43% odpovědělo spíše ano, možnost určitě ne využil pouze jeden respondent, tj. 2,86%, možnost spíše ne nevyužil žádný respondent. Možnost neumím posoudit využilo 5 respondentů, tj. 14,28%.



Graf 7

Pracovní hypotéza č. 5

Více než 80% sociálních pracovníků považuje další vzdělávání za důležitou součást profese sociálního pracovníka.

(otázka č. 1,2)

Otázka č. 1: Myslíte si, že je vzdělávání dle Vaše názoru důležitou součástí každého sociálního pracovníka?

	n	%
Určitě ano	34	97,14
Spíše ano	1	2,86
Určitě ne	0	0
Spíše ne	0	0
Σ	35	100

Tabulka 17

Komentář:

Téměř jednoznačná odpověď vyplynula z otázky, zda je vzdělávání důležitou součástí každého sociálního pracovníka. Z celkového počtu 35 respondentů odpovědělo určitě ano 34 respondentů, tj. 97,14%, že

vzdělávání je důležitou součástí. Jeden respondent, tj. 2,86% volil variantu spíše ano.

Otázka č. 2: Pociťujete potřebu vzdělávat se s ohledem na Vaši dosavadní profesní praxi?

	N	%
Určitě ano	28	80
Spíše ano	7	20
Určitě ne	0	0
Spíše ne	0	0
Σ	35	100

Tabulka 18

Komentář:

Potřebu vzdělávat se s ohledem na svoji dosavadní praxi mají z celkového počtu respondentů všichni. 28 respondentů, tj. 80% odpovědělo určitě ano, 7 respondentů, tj. 20% odpovědělo spíše ano.

8 Diskuze

Bakalářská práce se zabývala evaluací dalšího vzdělávání sociálních pracovníků v sociálních službách napříč organizacemi poskytujícími sociální služby v regionu Opava. Výzkumné šetření se zaměřovalo na kalendářní rok 2012. Cílem práce bylo zjistit, jak organizace zajišťovali další odborné vzdělávání sociálních pracovníků a jak s tím byli samotní sociální pracovníci spokojeni. V obecné rovině se práce zaměřila také na zhodnocení postojů sociálních pracovníků ke vzdělávání.

Osloveno bylo celkem 45 organizací, oslovila jsem vždy vedoucího pracovníka managementu organizace a požádala ho, aby dotazníky nechal vyplnit všem zaměstnancům na pozici sociálního pracovníka. V rámci pilotní studie jsem zjistila, že poskytovatelé sociálních zaměstnávají minimálně jednoho sociálního pracovníka. Záleží však na velikosti organizace, větší organizace zaměstnávají dva a více zaměstnanců na této pozici. Na základě zjištěných informací jsem se dobrala k celkovému číslu 66 sociálních pracovníků. Za předpokladu, že managementy organizací nechaly vyplnit dotazníky všem sociálním pracovníkům, je návratnost dotazníků 53%.

Nejpočetnější věkovou skupinou byli respondenti, kteří se zařadili do věkové kategorie v rozmezí od 22 -40 let, z celkového počtu 35 respondentů se jednalo o 22 respondentů, tj. 62,8%. 10 respondentů, tj. 28,5% se zařadilo do kategorie 41-50let a 3 respondenti, tj. 8,5% se zařadili do kategorie 51 a více let. Z čehož vyplývá, že zastoupení sociálních pracovníků v regionu Opava je především z řad mladší generace. Na dotazníky odpovídali respondenti z celé škály možných variant zřizovatelů organizací. Nejvíce dotazníků však vyplnili respondenti Občanských sdružení, kterých bylo z celkového počtu 35 respondentů celkem 19, tj. 54,2%. Dále byly dotazníky vyplněny zaměstnanci, jejichž zřizovatelem je Kraj a to v počtu 6-ti respondentů, tj. 17,1%, ve stejném počtu 6-ti respondentů, tj. 17,1% vyplnili dotazník zaměstnanci Církevní právnické osoby. Přinejmenším

příznivé zjištění bylo také to, že dotazník, alespoň v zastoupení jednoho zaměstnance vyplnili také respondenti, jejichž zřizovatelem je MPSV, Obec, Obecně prospěšná společnost či Fyzická osoba. Tímto byl zajištěn předpoklad, že výzkumné šetření proběhlo napříč všemi organizacemi v regionu Opava. Z hlediska forem poskytovaných sociálních služeb bylo také dosaženo vyplnění dotazníků ze všech zastoupených typu služeb. Dotazník vyplnilo z celkového počtu 35 respondentů 16 respondentů zajišťující ambulanci službu, tj. 45,7%, 10 respondentů zajišťující pobytovou službu, tj. 28,7% a 9 respondentů zajišťující službu terénní, tj. 25,7%.

Dotazník byl rozdělen do několika částí, první část tzv. charakteristiku souboru jsem již v předcházejícím odstavci shrnula. Další část se zaměřovala na jeden z několika dílčích cílů, a to bylo zjistit a zhodnotit, jak organizace poskytující sociální služby zajišťují další odborné vzdělávání zaměstnancům na pozici sociálního pracovníka. K tomuto cíli směřovaly první dvě hypotézy. Hypotéza č. 1 zněla: *„Více než 80% poskytovatelů sociálních služeb z hlediska efektivnosti využívalo v roce 2012 možnost kombinace forem dalšího vzdělávání a kombinace neplacených a placených kurzů“*. Hypotéza číslo 2 zněla: *„Více než polovina poskytovatelů sociálních služeb při výběru akreditovaných kurzů považovalo v roce 2012 za nejdůležitější kritérium cenu a téma“*. K těmto hypotézám směřovalo několik otázek, které podkryly tyto skutečnosti. Z celkového počtu 35 dotazovaných odpovědělo celkem 11 respondentů, tj. 31,4 %, že využívalo v roce 2012 specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami, 31 respondentů, tj. 88,5% odpovědělo, že využívalo akreditovaných kurzů, pouze 12 respondentů, tj. 34,2% využívalo možnosti stáže, formu školení využilo celkem 26 respondentů, tj. 74,2%. Je zřejmé, že sociální pracovníci kombinovali zákonem stanovené formy dalšího vzdělávání, přičemž nejvíce byly využívány v tomto pořadí akreditované kurzy, školení a odborné stáže a nakonec specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami. Můžeme z toho tedy usuzovat, že specializační akreditované kurzy, kde mimo jiné spadá i možnost studia

na vysoké škole, volila pouze třetina dotazovaných. Což může znamenat, že pouze třetina respondentů má zájem zvýšit své dosavadní vzdělání. Otázkou zůstává, jaký je motiv jejich zájmu, zda touha po vyšším vzdělávání nebo osobní rozhodnutí pro tuto formu dalšího vzdělávání. Nemůžeme však zcela jednoznačně konstatovat, že se jedná pouze o studium na vysoké škole, protože specializační vzdělávání nezahrnuje pouze studium, ale i jiné akreditační kurzy. K první hypotéze směřovala i otázka týkající se využívání placených a neplacených kurzů. Z výzkumného šetření vyplývá zjištění, že z celkového počtu 35 respondentů celkem 25 respondentů, tj. 71,4% využilo v roce 2012 placených i neplacených akreditovaných kurzů, stáží a školení. Placené nabídky využilo pouze 7 respondentů, tj. 20%, neplacené nabídky využili pouze dva respondenti, tj. 5,7% a 1 respondent, tj. 2,8% odpověděl, že neumí posoudit, zda se jednalo o placenou či neplacenou formu vzdělávání. Dle mého názoru se opět setkáváme s příjemným překvapením v tom, že poskytovatelé sociálních služeb i samotní sociální pracovníci jsou ochotni investovat finance do dalšího vzdělávání. K hypotéze č. 2 směřovala pouze jedna otázka, která vypověděla, že jako nejdůležitější kritérium bylo v roce 2012 považováno při výběru kurzů **téma** – vztáhnost k poskytované službě dle skutečné potřeby. Na druhém místě se umístil lektor, třetím místní dostupnost, čtvrtém cenová dostupnost a na posledním místě reference. Hypotézy nebyly v celém rozsahu ani jednou potvrzeny. Lze však konstatovat, že v roce 2012 docházelo ke kombinaci forem dalšího vzdělávání, kombinaci placených a neplacených kurzů, stáží a školení. Velmi příjemné bylo zjištění, že sociální pracovníci považují za nejdůležitější kritérium výběru kurzu především téma. Cena se umístila až na předposledním místě, což je jedna ze známek účelnosti.

Ke zhodnocení jak organizace zajišťují zaměstnancům další vzdělávání, se také vztahuje hypotéza č. 3, která zní „*Více než polovina sociálních pracovníků považovala další odborné vzdělávání v roce 2012 ve vztahu k jejich osobě za přínosné*“. Zde jsem si kladla za cíl zjistit, jak organizace vycházejí vstříc svým zaměstnancům, jak je podporují a zda dodržují zákon. Ve zkratce můžeme shrnout, že zaměstnavatelé v 88,57% umožnili v roce

2012 svým pracovníkům vzdělávat se v pracovní době s náhradou platu a plně se podílel na hrazení nákladů spojených s dalším vzděláváním. Dále bylo zjištěno, že pouze jeden pracovník, tj. 2,86%, se musel vzdělávat mimo pracovní dobu, bez náhrady platu a zaměstnavatel se nepodílel na úhradě nákladů spojených s dalším vzděláváním. Jeden zaměstnanec uvedl, že se vzdělával v pracovní době s náhradou platu, ale na nákladech souvisejících se vzděláváním se musel zhruba z poloviny podílet sám. V dvou případech se zaměstnanci vzdělávali mimo pracovní dobu, bez náhrady platu a na nákladech za další vzdělávání se zaměstnavatel podílel jen z malé části. V tomto případě se domnívám, že zaměstnavatel hrubě porušuje Zákoník práce. Můžeme usuzovat, že zaměstnavatel porušuje zákon nebo poukázat na jeho neznalost zákona. Další otázkou, která se zaměřovala na možnost vzdělávání ve finančně náročnější formě, bylo zjištěno, že 17 respondentů, tj. 48,5% tuto možnost vůbec nevyužilo. Dalších 13 respondentů, tj. 37,1% odpovědělo, že tuto možnost využili a byli plně svým zaměstnavatelem podporováni. To znamená, že se vzdělávali v pracovní době s náhradou platu a byly jim hrazeny veškeré výdaje s dalším vzděláváním. Tři respondenti, tj. 8,5% odpověděli, že tuto možnost využili, byli zaměstnavatelem v tom ohledu podporováni, že se vzdělávali v pracovní době s náhradou platu, ale na nákladech s dalším vzděláváním se zaměstnavatel podílel pouze částečně. Jeden respondent, tj. 2,8% odpověděl, že byl zaměstnavatelem podporován pouze v tom, že mu umožnil vzdělávat se v pracovní době s náhradou platu, veškeré další výdaje si však hradil sám. Rovněž jeden respondent, tj. 2,8% odpověděl, že tuto možnost využil, ale nebyl podporován vůbec. I zde ve většině případů zaměstnavatel jednal podle zákona, pouze v jednom případě porušil zákon, protože zaměstnanec má nárok vzdělávat se v pracovní době s náhradou platu i v případě finančně náročnější formy. Lze však do jisté míry o tomto polemizovat a to z důvodu možné existence vnitřního předpisu či kolektivní smlouvy, kde mohou být tyto případy právně ošetřeny a tudíž by pak i v tomto případě zaměstnavatel jednal v souladu se zákonem. Obdobně lze nahlížet i na výsledky otázky, která zjišťovala formu podpory v případě, že došlo k přesáhnutí zákonem

povinných 24 hodin. Více než 80% respondentů přesáhlo v roce 2012 povinných 24 hodin dalšího vzdělávání. Z toho 22 respondentů, tj. 62,8%, bylo plně podporováno ze strany zaměstnavatele. 3 respondenti, tj. 8,5% odpověděli, že byli podporováni ze strany zaměstnavatele a navíc jim částečně hradil náklady spojené s dalším vzděláváním. Jeden respondent, tj. 2,8%, byl podporován v tom ohledu, že mu zaměstnavatel umožnil vzdělávat se v pracovní době s náhradou platu, ale nikterak se nepodílel na hrazení nákladu s dalším vzděláváním. Čtyři respondenti, tj. 11,4% nebyli podporováni ze strany zaměstnavatele vůbec. Celkem pět respondentů odpovědělo, že povinný rozsah dalšího vzdělávání nepřesáhlo. Poslední tři otázky k této hypotéze byly zaměřeny na to, zda samotní sociální pracovníci mohli jakýmsi způsobem ovlivnit výběr struktury forem vzdělávání v organizaci a zda mohli sami vybírat kurzy a zda byl výběr závislý na jejich skutečné potřebě. Odpovědi procentuálně znázorňovali 90% spokojenost. Hypotéza byla potvrzena. Můžeme konstatovat, že až na malé výjimky se organizace snaží vyhovět svým zaměstnancům v oblasti vzdělávání a podporují je v profesním růstu. Také se snaží o účelné a efektivní zajištění dalšího vzdělávání, za čímž možná stojí uvědomění, že má-li být poskytnuta kvalitní služba, je nutné, aby tuto službu poskytovali fundovaní zaměstnanci.

Druhým dílčím cílem této práce bylo zhodnocení celkové spokojenosti sociálních pracovníků s dalším vzděláváním a spokojenosti vzdělávání v organizaci. Hypotéza č. 4 zněla: „*Více než polovina sociálních pracovníků považovala nabídku dalšího vzdělávání v roce 2012 za dostačující a byla spokojena s úrovní zajišťování dalšího odborného vzdělávání v organizaci*“. Tato hypotéza byla potvrzena. Z výzkumného šetření vyplynulo, že téměř většina respondentů byla v roce 2012 spokojena s dalším vzděláváním obecně i v organizaci. Menší pochybnosti byly zaznamenány u otázky týkající se spokojenosti nabídky registrovaných poskytovatelů akreditačních kurzů. Určitě spokojeno bylo 13 respondentů, tj. 37,1%, spíše spokojeno bylo 18 respondentů, tj. 51,4%, určitě nespokojeni byli 3 respondenti, tj. 8,5% a 1 respondent, tj. 2,8% odpověděl, že neumí tuto nabídku posoudit. Obdobné

výsledky byly zaznamenány u otázky vztahující se ke spokojenosti, co se týče pestrosti nabídky ze strany zaměstnavatele. 29 respondentů, tj. 82,8% volilo variantu určitě spokojeno a spíše spokojeno, možnost určitě ne využil pouze jeden respondent, tj. 2,86%. Možnost neumím posoudit využilo 5 respondentů, tj. 14,2%.

Posledním dílčím cílem, který jsem si stanovila, bylo zhodnotit postoje sociálních pracovníků k dalšímu vzdělávání. Hypotéza č. 5 tedy zněla: „*Více než 80% sociálních pracovníků považuje další vzdělávání za důležitou součást profese sociálního pracovníka*“. Hypotéza byla potvrzena, o tom svědčí níže uvedené výsledky. Celkem 34 respondentů, tj. 97,1%, uvedlo určitě ano na otázku důležitosti vzdělávání každého sociálního pracovníka. Jeden respondent, tj. 2,8 volil variantu spíše ano. Potřebu vzdělávat se s ohledem na svoji dosavadní praxi mají z celkového počtu 35 respondentů všichni! 28 respondentů, tj. 80% odpovědělo určitě ano, 7 respondentů, tj. 20% odpovědělo spíše ano.

Závěr

Žijeme v přetechnizované době, která přináší nové problémy a nová rizika, s kterými je nutné se jakýmsi způsobem vypořádat. Nároky v tomto ohledu jsou kladeny nejen na osobní život jedince, ale také na jeho profesi. Jedná-li se pak o tzv. pomáhající profesi, nároky jsou dle mého názoru několikrát vyšší. Někdo může namítat, že tomu tak není, ale každý kdo pracuje s lidmi, si je vědom, že vzájemná komunikace není tak jednoduchá, jak by se zdála. U pomáhajících profesí je třeba zdůraznit, že máme-li někomu pomoci, měla by naše pomoc být účelná a k tomu je zapotřebí nejen dosažené vzdělání, další průběžné vzdělávání, ale i komunikace, kterou můžeme považovat za základní „pracovní nástroj“ sociálního pracovníka. Celoživotní vzdělávání nás obohacuje nejen o informace, znalosti, ale především také obohacuje náš osobní duchovní život. Vzdělávání neznamena jen pouhé informace, ale je to i práce s vlastní myslí, vlastním tělem, duševnem. Psychická vyrovnanost a znalosti jsou z tohoto pohledu nutnými předpoklady fundované pomoci.

Výběr tématu bakalářské práce nebyl zcela jednoznačný a jednouchý. Dlouho jsem zvažovala výběr tématu. Vzhledem k tomu, že v současné době nepracuji v oboru, volila jsem téma, které mi bylo nejbližší, jednalo se vlastně o pocitově „vnitřní volbu“. Proč tedy vzdělávání? Možná volím velmi otřelou a jednoduchou odpověď, ale nemohu odpovědět jinak. Jednoduše proto, že si myslím, že vzdělání a především celoživotní vzdělávání je nezbytnou součástí každého člověka. Život ve společnosti je boj a kdo chce uspět, nesmí se vzdávat a musí bojovat. To platí obecně a taktéž ve vztahu ke vzdělávání. Myslím si, že člověk nemůže staticky zůstat stát jen na jednom bodě, ustrnout na jednom místě. Musí jít stále dopředu, stále se učit novému, byť mnohdy nesouhlasí s přežitky moderní doby. Kupodivu snad i proto nemá vývoj člověka statickou povahu, ale naopak dynamickou. Volila jsem tedy téma vzdělávání sociálních pracovníků v sociálních službách v regionu Opava. Záměrně jsem vybrala tento region, protože zde od dětství vyrůstám a žiji. Nicméně mě samozřejmě také

zajímalo, k jakým výsledkům se doberu a zda bude mít výzkumné šetření celkově pozitivní či naopak negativní charakter.

Hlavním cílem bakalářské práce, jak už jsem vícekrát v této práci uváděla, bylo zjistit, jak v kalendářním roce 2012 organizace poskytující sociální služby v regionu Opava zajišťují další odborné vzdělávání sociálních pracovníků a jak jsou s tím sociální pracovníci spokojeni a jaké jsou jejich postoje ke vzdělávání. Pomocí emailové pošty byly osloveny managementy všech poskytovatelů sociálních služeb v regionu Opava uveřejněných v registru MPSV s požadavkem, aby nechaly vyplnit dotazník pracovníkům na pozici sociálního pracovníka.

Ve zkratce můžu konstatovat, že z výzkumného šetření vyplynuly vesměs příznivé výsledky a lze říci, že další vzdělávání sociálních pracovníků v sociálních službách je zajišťováno na velmi dobré úrovni. Sociální pracovníci jsou spokojeni, jejich postoje ke vzdělání jsou pozitivní a považují dalších vzdělávání za důležitou součást jejich profese. Nejpočetnější skupinou byli respondenti v rozmezí od 22-40 let, o čem svědčí fakt, že na pozici sociálního pracovníka pracují jedinci z hlediska klasifikace vývojových etap rané dospělosti či střední dospělosti. Což znamená, že se jedná o poměrně mladé obsazení těchto pozic. Hypotézy nebyly pokaždé potvrzeny, nicméně první dvě hypotézy směřující k zhodnocení, jak organizace poskytující sociální služby zajišťují další odborné vzdělávání zaměstnancům na pozici sociálního pracovníka, přinesly zjištění, že v roce 2012 opravdu docházelo ke kombinaci forem dalšího vzdělávání, kombinaci placených a neplacených kurzů, stáží a školení. Za velmi příjemné zjištění považují i to, že sociální pracovníci považují za nejdůležitější kritérium výběru kurzu především téma. Rovněž můžu říci, že až na malé výjimky se organizace snaží vyhovět svým zaměstnancům v oblasti vzdělávání a podporují je v profesním růstu. Také se snaží o účelné a efektivní zajištění dalšího vzdělávání, za čímž možná stojí uvědomění, že má-li být poskytnutá kvalitní služba, je nutné, aby tuto službu poskytovali fundovaní zaměstnanci. Dále z výzkumného šetření

vyplýnulo, že téměř většina respondentů byla v roce 2012 spokojena s dalším vzděláváním obecně i v organizaci a všichni respondenti mají potřebu se vzdělávat s ohledem na svoji dosavadní praxi.

Co říci úplně na závěr? Můžu říci, že jsem byla mile a příjemně překvapená a jsem ráda, že výzkumné šetření ukázalo, že v regionu Opava pracují na pozici sociálního pracovníka lidé, kteří mají pozitivní vztah ke vzdělávání a je pro ně vzdělávání přínosem. To svědčí o jejich profesionalitě a také o tom, že organizace poskytující sociální služby dokázaly v roce 2012 účelně zajišťovat další vzdělávání, přestože v době ekonomické krize měly a mají nemalé problémy s financemi. Otázkou zůstává, zda tomu tak bude i v budoucnu. Z tohoto hlediska by bylo vhodné s odstupem času provést obdobné výzkumné šetření a porovnat vzájemná zjištění.

Citace

BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Vydání 1. Praha, Univerzita Jana Amose Komenského, 2007, ISBN 978-80-86723-34-1.

MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. Vydání 2. Praha, Portál 2007, ISBN 978-80-7367-331-4.

NAVRTÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. Brno, Zeman, 2001, ISBN 80-903070-0-0.

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

ŘEZNÍČEK, I. *Metody sociální práce*, Praha. Slon 1997. ISBN 80-85850-00-1.

MATOUŠEK O. a kol. *Sociální služby*. Vydání 1. Praha, Portál, 2007, ISBN 978-80-7367-310-9.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Internetové zdroje:

<http://socialnirevue.cz/item/definice-socialni-prace>

http://www.slu.cz/vck/cz/katalog-kurzu/vzdelavani-socialniho-pracovnika/index_html

<http://www.asvsp.org/soubory/VZ%202011.pdf>

<http://www.socialniprace.cz/index.php?sekce=11&podsekce=47>

http://www.mpsv.cz/files/clanky/8109/Povinne_dalsi_vzdelavani.pdf

<http://www.mpsv.cz/cs/9#zkss>

http://www.mpsv.cz/files/clanky/13241/Seznam_2012.pdf

<http://www.mpsv.cz/cs/5963>

<http://www.rarosp.cz/dalsi-vzdelavani.html>

<http://www.hest.cz/res/data/011/001500.pdf> - Metodika vzdělávacích plánů

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/3222/zlom170x170web.pdf>

http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_opava

http://www.opava-city.cz/assets/opava/0_plan_1.pdf

<http://iregistr.mpsv.cz/sluzba/rozsirenevyhledavanisluzby>

<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

<http://www.mpsv.cz/cs/5962>

<http://www.hest.cz/res/data/011/001500.pdf>

http://projekty.osu.cz/tsp/dokumenty/analyza_potreb.pdf

<http://projekty.osu.cz/metakor/dok/mapovani.pdf>

Seznam grafů

Graf 1.....	43
Graf 2.....	47
Graf 3.....	48
Graf 4.....	49
Graf 5.....	51
Graf 6.....	54
Graf 7.....	55

Seznam tabulek

Tabulka 1.....	40
Tabulka 2.....	40
Tabulka 3.....	41
Tabulka 4.....	42
Tabulka 5.....	43
Tabulka 6.....	44
Tabulka 7.....	45
Tabulka 8.....	46
Tabulka 9.....	47
Tabulka 10.....	48
Tabulka 11.....	49
Tabulka 12.....	50
Tabulka 13.....	51
Tabulka 14.....	52
Tabulka 15.....	53
Tabulka 16.....	54
Tabulka 17.....	55
Tabulka 18.....	56

Seznam příloh

Příloha I. Tabulky (excel – list 1-3) (Příloha.xls)

Příloha II. - Dotazník v tiskovém formátu (Dotazník.doc)

Dotazník v online formátu (<http://praskova.nazory.cz/dotaznik/>)

Příloha I:

Počet org.		Poskytovatelé pobytové služby v městě Opava	Název zařízení a místo poskytování	Počet sociálních pracovníků	Druh poskytované služby
1	1	Marianum, příspěvková organizace	Dostojevského ulice	3	chráněné bydlení, Dostojevského
	2	Marianum, příspěvková organizace	Opava, Kylešovice, Švestková ulice		domovy pro osoby se zdravotním postižením, Kylešovice
2	3	Epika	Chráněné bydlení MAJÁK - Kylešovská 829/35, Kylešovská 818/26, Kylešovská 2748/35a, ul. 17. listopadu	1	chráněné bydlení
3	4	Sírius, příspěvková organizace	Boženy Němcové	1	domovy pro osoby se zdravotním postižením
4	5	Občanské sdružení INTEGRA Opava	byty na ulici Vojanova, Olomoucká	1	chráněné bydlení
5	6	Elim, křesťanská společnost pro evangelizaci a diakonii Opava, o.s.	Krizové centrum Elim Opava	2	krizová pomoc

6	7	Armáda spásy ČR	Azylový dům pro matky s dětmi, Rybářská	2	azylové domy
7	8	Česká provincie Kongregace Dcer Božské Lásky	Domov pro senizory, sv. Zdislavy	1	domov pro seniory
8	9	Charita Opava	Chráněné a podporované bydlení pro duševně nemocné, Kylešovská	7	chráněné bydlení
	10	Marianum, příspěvková organizace	Marianum, p.o. Roosveltová		domovy pro osoby se zdravotním postižením
9	11	Domov Bílá Opava, příspěvková organizace	Domov Bílá Opava, Roosveltova, Rybářská	2	domovy pro seniory
	12	Domov Bílá Opava, příspěvková organizace	Domov Bílá Opava, Rybářská		domovy se zvláštním režimem
	13	Charita Opava	Chráněné a podporované bydlení pro duševně nemocné, Kylešovská a Přerovecká		služby následné péče
10	14	Česká katolická charita	Česká katolická charita, Charitní domov Opava	1	domvy pro seniory
	15	Charita Opava	Dům sv. Cyrila a Metoděje pro zrakové postižené ve Vlaštovičkách		chráněné bydlení
	16	Armáda spásy ČR	Armáda spásy, Centrum sociálních služeb Samaritán, ul. Nákladní		azylový dům Samaritán

		Poskytovatelé pobytové sociální služby mimo město Opavu v regionu Opava	Zařízení a místo poskytování	Počet sociálních pracovníků	Druh poskytované služby
11	1	Domov na Zámku, o.p. Kyjovice	Domov na Zámku, Kyjovice	2	domov se zvláštním režimem
12	2	FOD Klokánek	Zařízení FOD Klokánek v Dolním Benešově	4	sociální rehabilitace
13	3	Služby dobrého pastýře	Dům sv. Eufrasie, Luděřovice	1	azylové domy
14	4	Ústav sociální péče pro tělesné postižené v Hrabyni	Ústav sociální péče pro tělesné postižené v Hrabyni	2	domovy pro osoby se zdravotním postižením
	5	Služby dobrého pastýře	Dům sv. Eufrasie, Luděřovice		sociální rehabilitace
	6	Domov na Zámku, o.p. Kyjovice	Domov na Zámku, Kyjovice		domov pro seniory
15	7	Domov Letokruhy, p.o.	Domov Letokruhy, p.o. - Budišov nad Budišovkou	1	domov se zvláštním režimem
16	8	Domov pro seniory Seniorcentrum Slavkov, p.o.	Domov pro seniory Seniorcentrum Slavkov, p.o.	1	domov pro seniory
	9	Ústav sociální péče pro tělesné postižené v Hrabyni	Ústav sociální péče pro tělesné postižené v Hrabyni		odlehčovací služby
	10	Marianum, p.o.	Marianum, p.o. pracoviště Jakartovice, Deštné		chráněné bydlení Deštné
17	11	Domov Vítkov, p.o.	Domov Vítkov, p.o.	1	domov se zvláštním režimem
	12	Domov Vítkov, p.o.	Domov Vítkov, p.o.		domov pro seniory

18	13	Zámek Dolní Životice, p.o.	Zámek Dolní Životice, p.o.	2	domov pro osoby se zdravotním postižením
	14	Zámek Dolní Životice, p.o.	Zámek Dolní Životice, p.o.		chráněné bydlení
19	15	Fontána, p.o. - Hlučín	Fontána, p.o. Hlučín, Celní	2	domov pro osoby se zdravotním postižením
	16	Fontána, p.o. - Hlučín	Fontána, p.o. Hlučín, Celní, CHB2 Hlučín č. p. 2012, CHB2, Hlučín č. p. 2013		chráněné bydlení
20	17	Domov pro seniory Sv. Hedviky-Kravaře, p.o.	Domov pro seniory Sv. Hedviky-Kravaře, p.o.	1	domov pro seniory
21	18	Domov u Jezera, p.o. Hlučín	Domov u Jezera, p.o. Hlučín	1	domov pro seniory
22	19	Charita Hlučín	Charitní domov sv. Mikuláše, Ludgeřovice	2	domov pro seniory
	20	Zámek Dolní Životice, p.o.	Domov pro osoby se zdravotním postižením Moravice		domov pro osoby se zdravotním postižením
23	21	Domov pro seniory Ludmila, Smolkov	Domov pro senizory Ludmila, Smolkov, tři pracoviště	1	domov pro seniory

počet org.	Poskytovatelé ambulantní sociální služby v městě OPAVA	Název zařízení a místo poskytování	Počet sociálních pracovníků	Druh poskytované služby
1	Armáda spásy ČR	Azylový dům pro matky s dětmi, Rybářská, Opava		noclehárny
24	EUROTOPIA Opava o.p.s.	Klub Modrá kočka, Hradecká, Opava	1	nízkoprahová zařízení pro děti a mládež

	3	Charita Opava	Občanská poradna, Kylešovická, Opava		sociálně odborné poradenství
25	4	Centrum psychologické pomoci, p.o.	Rodinná a manželská poradna, Pekařská, Opava	1	odborné sociální poradenství
	5	Marianum, p.o.	Roosveltova, Opava		centra denních služeb
26	6	Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR	Sociální poradna SONS, Horní náměstí, Opava	1	odborné sociální poradenství
	7	Elim, křesťanská společnost pro evangelizaci a diakonii Opava, o.s.	Nízkoprahový klub pro děti a mládež, Magnet		nízkoprahová zařízení pro děti a mládež
	8	EUROTOPIA Opava o.p.s.	Poradenské středisko Eurotopia		odborné sociální poradenství
	9	Charita Opava	Denní stacionář pro seniory, Masaryková třída, Opava		denní stacionáře
	10	Armáda spásy ČR	Armáda spásy, centrum sociálních služeb Samaritán, Nákladní, Opava		sociální rehabilitace
	11	Armáda spásy ČR	Armáda spásy, centrum sociálních služeb Samaritán, Nákladní, Opava		noclehárny
	12	Armáda spásy ČR	Armáda spásy, centrum sociálních služeb Samaritán, Nákladní, Opava		nízkoprahová a denní centra
27	13	ANIMA VIVA o.s.	Centrum ANIMA Opava, Liptovská, Opava, Kylešovice	3	sociální rehabilitace
	14	ANIMA VIVA o.s.	Sociální poradna ANIMA VIVA o.s. - Olomoucká, Opava		odborné sociální poradenství

28	15	Mateřské centrum OASA- klub pro matku a dítě, o.p.s.	Válečková, Opava	1	odborné sociální poradenství
	16	FOD	Pobočka FOD a AMT centrum Opava, Zapletalova, Opava		sociálně aktivační služby pro rodiny s dětmi
	17	Elim, křesťanská společnost pro evangelizaci a diakonii Opava, o.s.	Krizové centrum Elim, Opava		krizová pomoc
	18	Elim, křesťanská společnost pro evangelizaci a diakonii Opava, o.s.	SAS ELIM OPAVA, Rolnická, Opava		sociálně aktivační služby pro rodiny s dětmi
29	19	Centrum pro zdravotně postižené Moravskoslezského kraje, o.s.	Poradna pro osoby se zdravotním postižením, Opava	1	odborné sociální poradenství
30	20	FOKUS - Opava	FOKUS o. s. Hradecká, Vávrovická - Opava	2	sociální rehabilitace
	21	FOKUS - Opava	FOKUS o.s. Vávrovická, Opava		následné služby
31	22	Krizové a kontaktní centrum Pod slunečníkem	Krizové a kontaktní centrum Pod slunečníkem, Hradecká, Opava	1	kontaktní centra
	23	Charita Opava	Radost sociálně terapeutická dílna Přemyslovců a Kylešovická ulice, Opava		sociálně terapeutické dílny
	24	Charita Opava	Mraveneček, Neumanová, Opava		denní stacionář
	25	Charita Opava	Chráněné a podporované bydlení pro duševně nemocné -		služby následné péče

			Přemyslovců a Kylešovická, Opava		
	26	Charita Opava	Naděje, středisko krizové pomoci, Kylešovická, Opava + Fénix-krizová pomoc, Zápalo, Opava		krizová pomoc
	27	Charita Opava	Dům sv. Cyrila a Metoděje pro zrakové postižené ve Vlastovičkách		sociální rehabilitace
32	28	Kafira o.s.	KAFIRA o.s., středisko Opava, Odborné sociální poradenství, Horní náměstí Opava	1	odborné sociální poradenství
	29	Kafira o.s.	KAFIRA o.s., středisko Opava, Odborné sociální poradenství, Horní náměstí Opava		sociální rehabilitace

		Poskytovatelé ambulantní sociální služby mimo město Opava	Název zařízení a místo poskytování		Druh poskytované služby
33	1	Společnost C-M-T - Závada	Centrum sociálního poradenství pro občany s onemocněním C-M-T, Závada	1	odborné sociální poradenství
34	2	Dětská rehabilitace, Hlučín	Dětská rehabilitace, Hluboká, Hlučín	1	denní stacionář

	3	Charita Hlučín	Sociálně terapeutická dílna - Ludgeřovice		sociálně terapeutické dílny
	4	Elim, křesťanská společnost pro evangelizaci a diakonii Opava, o.s.	Nízkoprahový klub pro děti a mládež Na hraně Hlučín		nízkoprahová zařízení pro děti a mládež
35	5	Středisko volného času Vítkov, p.o.	NZDM TUNNEL V	1	nízkoprahová zařízení pro děti a mládež

organizací	počet	Poskytovatel terénní sociální služby	Název zařízení a místo poskytování	Počet sociálních pracovníků	Druh sociální služby
	1	EUROTOPIA, Opava, o.p.s.	Eurotopie o.p.s., Zápalo, Opava		sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi
36	2	DŽIVIPEN	Dživipen, Horní náměstí, Opava	1	terénní služby
37	3	Seniorcentrum Opava, příspěvková organizace	Seniorcentrum Opava, Rolnická	1	pečovatelská služba
	4	Centrum pro zdravotně postižené Moravskoslezského kraje o.s.	Osobní asistence Opavsko, Liptovská, Opava-Kylešovice		osobní asistence
	5	Marianum, p.o.	podpora samostatného bydlení ul. Lepařová a Jateční		podpora samostatného bydlení
	6	Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR	Sociální poradna SONS, Horní náměstí, Opava		odborné sociální poradenství

	7	EUROTOPIA, Opava, o.p.s.	Poradenské středisko Eurotopia, Zacpalova, Opava		odborné sociální poradenství
	8	Mateřské centrum OASA-klub pro matku a dítě, o.p.s.	Mateřské centrum OASA- klub pro matku a dítě, o.p.s. - Válečkova, Opava		odborné sociální poradenství
	9	FOD	Pobočka FOD a AMT centrum Opava, Zacpalova, Opava		sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi
	10	Elim, křesťanská společnost pro evangelizaci a diakonii Opava, o.s.	SAS ELIM OPAVA, Rolnická, Opava		sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi
	11	Charita Opava	Charitní pečovatelská služba, Kylešovická, Opava		pečovatelská služba
	12	FOKUS - Opava	FOKUS - Opava, o.s. - Hradecká a Vávrovická ulice, Opava		sociální rehabilitace
	13	Krizové a kontaktní centrum Pod slunečníkem	Krizové a kontaktní centrum Pod slunečníkem, Hradecká, Opava		kontaktní centra
	14	FOKUS - Opava	byty klientů Jateční ulice a pracoviště Vávrovická, Opava		podpora samostatného bydlení
38	15	OPEN HOUSE	OPEN STREET Opava	1	terénní programy

	16	OPEN HOUSE	SLUŽBY DROGOVÉ PREVENCE Opava		terénní programy
	17	Charita Opava	Dům sv. Cyrila a Metoděje pro zrakově postižené ve Vlaštovičkách		sociální rehabilitace
39	18	Vladimíra Martinková	Vladimíra Martínková - AS - SENIOR	1	osobní asistence
	19	Kafira o.s.	KAFIRA o.s., středisko Opava, Odborné sociální poradenství, Horní náměstí, Opava		sociální poradenství
	20	Kafira o.s.	KAFIRA o.s., středisko Opava, Sociální rehabilitace, Horní náměstí, Opava		sociální rehabilitace

		Poskytovatel terénní sociální služby mimo město Opavu v Opavském regionu	Název zařízení a místo poskytování	Počet sociálních pracovníků	Druh sociální služby
	1	Pečovatelská služba Hrabyně, příspěvková organizace	Pečovatelská služba Hrabyně, příspěvková organizace		pečovatelská služba
	2	Pečovatelská služba OASA, Opava, o.p.s - Raduň	Pečovatelská služba OASA Opava, o.p.s.		pečovatelská služba

	3	Společnost C-T-M-Závada	Centrum sociálního poradenství pro občany s onemocněním C-M-T, Závada		odborné sociální poradenství
	4	Charita Hlučín	Charita Hlučín, U Bašty, Hlučín		pečovatelská služba
	5	Charita Hlučín	Charita Hlučín, U Bašty, Hlučín		osobní asistence
	6	Zámek Dolní Životice, p.o.	Podporované bydlení, Boženy Němcové, Opava		podpora samostatného bydlení
40	7	Charita Ostrava	Charitní pečovatelská služba - středisko Klára, Hrabyně		pečovatelská služba
	8	Charita Ostrava	Charitní středisko sv. Anežky České - osobní asistence		osobní asistence
41	9	DomA - domácí asistence	DomA - domácí asistence, Kobeřice	1	pečovatelská služba
42	10	Štěpánka Musilová	Pečovatelská služba, Háj ve Slezsku, Chabičov	1	pečovatelská služba
	11	Obec Dolní Životice (zřizovatel Zámek Dolní Životice)	Pečovatelská služba Dolní Životice		pečovatelská služba
43	12	Charita Odry	Charita Odry, středisko Vítkov a středisko Budišov nad Budišovkou	1	pečovatelská služba
44	13	KOUSEK NEBE s.r.o.	KOUSEK NEBE s.r.o. Ostrava	1	pečovatelská služba
45	14	Nová Belaria, o.s.	Nová Belaria, o.s.	1	pečovatelská služba

Příloha II.

Vážení,

obracím se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku pro účely zpracování empirické části bakalářské práce psané na téma „Vzdělávání a postoje k vzdělávání v sociálních službách v regionu Opava“. Jsem studentkou Univerzity Palackého v Olomouci, Filosofické fakulty, Katedry sociologie a andragogiky, obor sociální práce. V práci se zabývám otázkou efektivnosti, spokojenosti a postojů sociálního pracovníka k dalšímu vzdělávání v regionu Opava.

Byla bych ráda, kdybyste věnovali několik minut Vašeho času k vyplnění anonymního dotazníku. Všechny otázky se týkají pouze dalšího vzdělávání dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Výzkumné šetření se zaměřuje na kalendářní rok 2012.

Děkuji Vám za Vaši ochotu a spolupráci a přeji příjemný den

Prasková Andrea, DiS.

1) Myslíte si, že další vzdělávání je dle Vaše názoru důležitou součástí každého sociálního pracovníka?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Určitě ne
- d) Spíše ne

2) Pociťujete potřebu vzdělávat se s ohledem na Vaši dosavadní profesní praxi?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Určitě ne
- d) Spíše ne

3) Umožnil Vám zaměstnavatel v roce 2012 v rámci povinného dalšího vzdělávání v rozsahu minimálně 24 hodin za rok možnost vzdělávat se v pracovní době s náhradou platu a podílel se plně na hrazení nákladů kurzů?

- a) Ano, umožnil, vzdělával(a) jsem se v pracovní době, náhrada mzdy mi příslušela a zaměstnavatel mi hradil plně náklady spojené s dalším vzděláváním
- b) Ne, neumožnil, vzdělával(a) jsem se mimo pracovní dobu bez náhrady platu, a zaměstnavatel mi nehradil náklady spojené s dalším vzděláváním
- c) Jiná možnost (doplňte)

4) Podporoval Vás zaměstnavatel v roce 2012 i v případě, že jste požadoval(a) další vzdělávání ve finančně náročnější formě?

- a) Ano, podporoval, **plně** mi hradil náklady se vzděláváním spojené, vzdělával(a) jsem se v pracovní době s náhradou platu
- b) Ano, podporoval, **částečně** mi hradil náklady se vzděláváním spojené, vzdělával(a) jsem se v pracovní době s náhradou platu
- c) Ano, podporoval, musel(a) jsem však uzavřít kvalifikační dohodu podle zákoníku práce, protože náklady s prohlubováním kvalifikace přesáhly částku 75.000,--Kč
- d) Zaměstnavatel mi nehradil náklady spojené se vzděláváním, ale podporoval mě v tom, že jsem se vzdělával(a) v pracovní době s náhradou platu.
- e) Ne, nepodporoval mě vůbec, vzdělával(a) jsem se mimo pracovní dobu bez náhrady platu a bez nároku náhrady nákladů spojených se vzděláváním
- f) Tuto možnost jsem nikdy nevyužil(a)

- 5) **V rozsahu kolika hodin jste v roce 2012 absolvoval(a)** specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka?
.....hodin
- 6) **V rozsahu kolika hodin jste v roce 2012 absolvoval(a)** účast na akreditovaných kurzech ?
.....hodin
- 7) **V rozsahu kolika hodin jste v roce 2012 absolvoval(a)** odborné stáže v zařízeních sociálních služeb?
.....hodin
- 8) **V rozsahu kolika hodin jste v roce 2012 absolvoval(a)** účast na školicích akcích?
.....hodin
- 9) **Mohl(a) jste ovlivnit v přecházejícím roce ve Vaší organizaci výběr struktury výše uvedených forem dalšího vzdělávání?**
- a) Určitě ano
 - b) Spíše ano
 - c) Určitě ne
 - d) Spíše ne
- 10) **Využil(a) jste v předcházejícím roce v rámci dalšího vzdělávání nabídku placených či neplacených akreditovaných kurzů, odborných stáží či školení?**
- a) Využil(a) jsem pouze placených nabídek
 - b) Využil(a) jsem placených i neplacených nabídek
 - c) Využil(a) jsem pouze neplacených nabídek
 - d) Neumím posoudit, nemám zpětnou vazbu o tom, zda se jednalo o placenou či neplacenou nabídku

11) Měl(a) jste v předcházejícím roce sám(a) možnost vybírat si z nabídky vzdělávacích kurzů?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Určitě ne
- d) Spíše ne

12) Měl(a) jste v předcházejícím roce možnost volby výběru vzdělávacích kurzů podle toho, co skutečně potřebujete?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Určitě ne
- d) Spíše ne

13) Seřad'te z následujících možností hierarchicky atraktivitu kritérií pro výběr akreditovaného vzdělávání, podle kterých byly kurzy v předcházejícím roce dle Vašeho názoru ve Vaší organizaci vybírány.

(1- nejdůležitější kritérium, 5 - nejméně podstatné kritérium – prosím vyplňte tak, aby každé kritérium zastupovalo pouze jedno číselné označení, např. téma-2, cenová dostupnost-1, lektor-3, reference-4, místní dostupnost -5).

- a) Téma, vztažnost k poskytované službě dle skutečné potřeby.....
- b) Lektor.....
- c) Cenová dostupnost
- d) Místní dostupnost.....
- e) Reference.....

14) Byl(a) jste spokojen(á) v roce 2012 s úrovní dalšího vzdělávání ve Vaší organizaci?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Určitě ne
- d) Spíše ne

15) Napište stručný komentář týkající se spokojenosti či nespokojenosti k dalšímu vzdělávání v roce 2012 ve Vaší organizaci.

.....

.....

.....

.....

.....

16) Podporoval Vás zaměstnavatel i v případě, že jste v předcházejícím roce přesáhl(a) rozsah povinných 24hodin dalšího vzdělávání? (odpovídejte jen v případě, že jste daný počet hodin přesáhl(a), jinak otázku přeskočte)

- a) Ano, zaměstnavatel mě podporoval, vzdělával(a) jsem se v pracovní době s náhradou platu a náklady na vzdělávání mi plně hradil
- b) Ano, zaměstnavatel mě podporoval, vzdělával(a) jsem se v pracovní době s náhradou platu a náklady na vzdělávání mi částečně hradil
- c) Zaměstnavatel mi umožnil vzdělávat se v pracovní době s náhradou platu, ale náklady na vzdělávání jsem si plně hradila sám(a)
- d) Ne, zaměstnavatel mě nepodporoval, vzdělávala jsem se mimo pracovní dobu bez náhrady platu a plně jsem si hradila náklady spojené se vzděláváním

17) Myslíte si, že absolvované kurzy v přecházejícím roce byly pro Vás přínosné?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Určitě ne
- d) Spíše

18) Myslíte si, že v přecházejícím roce byla nabídka registrovaných poskytovatelů akreditačních kurzů ke vztažnosti k Vaší poskytované službě dostačující?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Určitě ne
- d) Spíše ne
- e) Neumím posoudit

19) Byl(a) jste spokojen(á) v předcházejícím roce ze strany zaměstnavatele s pestrostí nabídky vzdělávacích kurzů?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Určitě ne
- d) Spíše ne
- e) Neumím posoudit

20) Zařad'te se do jedné z nabízených věkových kategorií.

- a) 22-40 let
- b) 41-50 let
- c) 51 a více let

21) Vaši organizaci zřizuje

- MPSV
- Kraj
- Obec
- Občanské sdružení
- Obecně prospěšné společnosti
- Církevní právnické osoby
- Fyzické osoby

22) Služba, kterou poskytujete je

- a) Ambulantní
- b) Terénní
- c) Pobytová

Anotace

Jméno a příjmení autora: Andrea Prasková, DiS.

Název katedry a fakulty: Katedra sociologie a andragogiky FF UPOL

Název diplomové práce: Vzdělávání a postoje k vzdělávání v sociálních službách v regionu Opava

Počet znaků: 111 197

Počet příloh: 2+1 internetový zdroj

Počet titulů použité literatury: 28 (6 knižních titulů, 3 zákony, 19 internetových odkazů)

Klíčová slova: celoživotní vzdělávání, sociální školství, sociální pracovník, dobrovolně profesní organizace a asociace, kvalifikační předpoklady, formy dalšího vzdělávání, standardy kvality sociální služby, sociální služba.

Stručná charakteristika bakalářské práce:

Hlavním cílem bakalářské práce je evaluace odborného vzdělávání, postojů a spokojenosti sociálních pracovníků v sociálních službách se vzděláváním v regionu Opava. Zaměřila jsem se na tři kritéria, která jsem posuzovala napříč poskytovateli sociálních služeb na Opavsku. Sledovala jsem efektivnost zajišťování dalšího vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb, spokojenost s dalším vzděláváním a postoje sociálních pracovníků k dalšímu vzdělávání. Teoretická část je rozdělena do pěti kapitol souvisejících se vzděláváním sociálních pracovníků. V empirické části se věnuji popisu výsledků výzkumného šetření, popisu dopadů dalšího vzdělávání a jeho efektivity. Výzkumné šetření přineslo především pozitivní výsledky, což považuji za velmi příjemné zjištění. Sociální pracovníci v regionu Opava mají kladné postoje k dalšímu vzdělávání, považují vzdělávání za důležitou součást profese a rovněž jsou ve většině případů

spokojení s dalším vzděláváním. Taktéž v pozitivním slova smyslu lze hodnotit účelnost zajišťování dalšího vzdělávání.

Annotation

Author's surname and name: Andrea Prasková, DiS.

Name of department and faculty: Department of Sociology and Andragogy FF UPOL

Name of diploma thesis: The Education and attitudes to education in social services in the region of Opava

Number of characters: 111 197

Number of attachments: 2+1 Internet source

Number of used literature titles: 28 (6 books, 3 laws and 19 internet links)

Key words: Life-long education, social school system, social worker, voluntarily professional organizations and associations, qualification prerequisites, further education forms, quality standards of social care, social services.

A short and accurate characteristic of the thesis:

The main target of thesis is evaluation of the vocational training, attitude and satisfaction of social workers in social services with education in the region of Opava. I focused on three criteria which I assessed through the providers of social services. I observed the efficiency of providing the further adult education in social services, the satisfaction of social workers with the adult education and the attitude of social workers to the adult education. The theoretical part is divided to five chapters related to education of social workers. In the empirical section, I describe results of the research, the characterization of the impact of further education and its effectiveness. The research investigation brought mostly positive results which I consider a very good discovery. The social workers in the Opava region have favourable feelings towards the adult education; they see their education as an important part of the profession, and also in most cases are

satisfied with the further education. Moreover, the effectiveness of the provided further education can be evaluated positively.