

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

**KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE**

**NÁVRH PLÁNU VZDĚLÁVÁNÍ PRO SOCIÁLNÍ
PRACOVNÍKY**

Magisterská diplomová práce

Obor studia: Andragogika

Autor: Bc. Dana Faltusová

Vedoucí práce: PhDr. Eva Klimentová, Ph.D.

Olomouc 2019

Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma „Návrh plánu vzdělávání pro sociální pracovníky“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 20. 3. 2019

Podpis:

Anotace

Jméno a příjmení:	Bc. Dana Faltusová
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Andragogika
Obor obhajoby práce:	Andragogika
Vedoucí práce:	PhDr. Eva Klimentová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2019

Název práce:	Návrh plánu vzdělávání pro sociální pracovníky
Anotace práce:	Cílem práce je identifikovat vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, a navrhnout plán vzdělávání, vypracovaný na základě identifikovaných potřeb vzdělávání těchto sociálních pracovníků. Teoretická část práce je zaměřena na poznatky z oblasti vzdělávání dospělých včetně dalšího profesního vzdělávání, celoživotního vzdělávání, vzdělávacích potřeb, systému firemního vzdělávání a sociálně-právní ochrany dětí v České republice. Závěr teoretické části práce je věnován shrnutí výsledků několika realizovaných výzkumů k danému tématu práce. V rámci empirické části práce je realizována kvalitativní výzkumná strategie. Metodou získávání kvalitativních dat je kvalitativní dotazování, konkrétně rozhovor pomocí návodu. Výzkumné šetření je realizováno aplikací dvou metod – sebehodnocení vzdělávacích potřeb samotnými sociálními pracovníky a hodnocení vzdělávacích potřeb těchto zaměstnanců jejich vedoucím pracovníkem. Hlavním vyústěním práce je pak návrh plánu vzdělávání. Pro každého sociálního pracovníka je vytvořen individuální plán vzdělávání, který vychází z identifikovaných vzdělávacích potřeb a je zaměřen na rozšíření kvalifikace v oblasti sociálně-právní ochrany dětí.
Klíčová slova:	profesní vzdělávání, systém firemního vzdělávání, vzdělávací potřeby, identifikace, plán vzdělávání, sociálně-právní ochrana dětí, sociální pracovník, rozhovor
Title of Thesis:	The proposal of the education plan for Social Workers
Annotation:	The aim of the thesis is to identify the education needs of social workers of the Municipality Office XY, who

	<p>provide social and legal protection of children, and to propose an education plan based on the identified training needs of these social workers. The theoretical part is focused on the knowledge of educating adults including further professional education, lifelong education, education needs, company education system and social and legal protection of children in the Czech Republic. The conclusion of the theoretical part is devoted to summarizing the results of several pieces of research carried out on the given topic of thesis. Within the framework of the empirical part of the thesis, there is a qualitative research strategy implemented. The method of obtaining qualitative data is a qualitative survey method, specifically an interview using instructions. The research is carried out by the application of two methods – self-assessment of education needs by social workers themselves and evaluation of the education needs of these employees by their manager. The main outcome of the thesis is the draft of the education plan. An individual education plan is created for each social worker which is based on the identified education needs and is aimed at expanding qualifications in the area of social and legal protection of children.</p>
Keywords:	<p>professional education, company education system, education needs, identification, education plan, social-legal protection of children, social worker, interview</p>
Názvy příloh vázaných v práci:	<p>Standardy kvality sociálně-právní ochrany při poskytování sociálně-právní ochrany orgány sociálně-právní ochrany, Návrh obsahu specializačního vzdělávání, Hlavní principy SPOD, Náročné situace, se kterými se setkávají sociální pracovníci SPOD při výkonu SPOD, Kompetence sociálních pracovníků SPOD, Návod k rozhovoru, Pracovní profily sociálních pracovníků SPOD Městského úřadu XY, úkoly odboru sociálních věcí a zdravotnictví Městského úřadu XY na úseku SPOD, Informovaný souhlas, Rozhovor s respondentem</p>
Počet literatury a zdrojů:	<p>57</p>
Rozsah práce:	<p>153 s. (209 535 znaků s mezerami)</p>

Obsah

Úvod	7
1 Vzdělávání dospělých	12
1.1 Kontext vzdělávání dospělých	12
1.2 Vzdělávací potřeby	23
1.3 Vzdělávání pracovníků v organizaci	26
2 Fáze systému firemního vzdělávání	33
2.1 Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb	33
2.2 Plánování vzdělávání	40
2.3 Realizace vzdělávání a vyhodnocování vzdělávání	45
3 Sociálně-právní ochrana dětí v České republice	48
3.1 Charakteristika sociálně-právní ochrany dětí	48
3.2 Orgán sociálně-právní ochrany dětí na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností	52
3.3 Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka sociálně- právní ochrany dětí	57
3.4 Právní rámec dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků sociálně-právní ochrany dětí	62
3.5 Pojetí vzdělávání sociálních pracovníků sociálně-právní ochrany dětí v širším kontextu	67
4 Vzdělávací potřeby sociálních pracovníků sociálně-právní ochrany dětí optikou výzkumu	72
5 Výzkumné šetření	85
5.1 Výzkumný problém	85
5.2 Volba výzkumné strategie a metody sběru dat	87
5.3 Výzkumné otázky	91
5.4 Výzkumný soubor	96
5.5 Realizace sběru a zpracování dat	99

5.6 Etické aspekty výzkumného šetření	103
5.7 Analýza a interpretace dat	104
5.7.1 Návrh plánu vzdělávání	130
5.8 Diskuse	137
Závěr	141
Literatura a zdroje	144
Seznam zkratek	150
Seznam schémat	151
Seznam tabulek	152
Seznam příloh	153
Přílohy	154

Úvod

Od roku 2012 pracuji jako sociální pracovník¹ na oddělení sociálně-právní ochrany dětí Městského úřadu Ústí nad Orlicí (jedná se o obecní úřad obce s rozšířenou působností²). Jak vyplývá ze zákona o sociálně-právní ochraně dětí, obecní úřad obce s rozšířenou působností je jedním z orgánů sociálně-právní ochrany dětí, který sociálně-právní ochranu dětí na území České republiky zajišťuje (Česko, 1999, § 4).

Osobně mohu potvrdit na základě vlastní praxe výkonu činností sociálního pracovníka sociálně-právní ochrany dětí, že na moje znalosti a dovednosti jsou kladeny, s ohledem na náročnost a rozsah řešené agendy, značné požadavky. Pemová a Ptáček (2012, s. 34-35, 121-132), uvádějí, že rozsah činností sociálních pracovníků orgánů sociálně-právní ochrany dětí je značně široký, z čehož vyplývá potřeba obsáhlé škály dovedností – od schopnosti poskytovat odborné poradenství v oblasti sociálního zabezpečení, poskytovat krizovou intervenci, dovednost komunikovat s dětmi i dospělými v obtížných sociálních situacích, zjišťovat názor dítěte a pracovat s tímto názorem, přes ovládání metod sociální práce (vyhodnocování situace dítěte a jeho rodiny, individuální plánování, multidisciplinární spolupráce v rámci případových konferencí) až po administrativní schopnosti (vedení spisové dokumentace a vedení správního řízení), znalost soudních řízení (včetně aktivní účasti v těchto řízeních) atd.

Dle zákona o sociálně-právní ochraně dětí jsou sociální pracovníci při výkonu a realizaci činností sociálně-právní ochrany dětí povinni využívat

¹ Současná legislativa i odborná literatura používají generické maskulinum „sociální pracovník“, v praxi povolání sociálního pracovníka vykonávají muži i ženy.

² pozn. zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 314/2002 Sb., o stanovení obcí s pověřeným obecním úřadem a stanovení obcí s rozšířenou působností, ve znění pozdějších předpisů

metody sociální práce a postupy, které odpovídají současným vědeckým poznatkům (Česko, 1999, § 9a).

Jak uvádí Bednář (2013, s. 520), jsou problémy klientů sociální práce komplikované a liší se případ od případu. Pomoc klientům sociální práce vyžaduje komplexní a individualizovaný přístup kvalifikovaných sociálních pracovníků. Na rozvoj kvality sociální práce má tedy vzdělávání sociálních pracovníků podstatný vliv.

Jednou z hlavních zásad etiky sociální práce, které vyplývají z Etického kodexu sociálních pracovníků České republiky, je mimo jiné i zodpovědnost sociálního pracovníka vůči své profesi. Tato zodpovědnost spočívá v celoživotním vzdělávání se sociálního pracovníka, nepřetržitém získávání nových poznatků a znalostí, sledování vývoje v sociální práci v její teorii a praxi (SSP ČR, 2006).

Klíčovým dokumentem pro rozvoj dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků sociálně-právní ochrany dětí se staly od 1. ledna 2015 standardy kvality sociálně-právní ochrany dětí³, které jsou uvedeny v příloze č. 1 vyhlášky o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí (Česko, 2012a). Podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí jsou orgány sociálně-právní ochrany dětí povinny se řídit při výkonu sociálně-právní ochrany dětí těmito standardy kvality, které jsou kritérii určujícími úroveň kvality poskytování sociálně-právní ochrany dětí (Česko, 1999, § 9a). Standardy kvality sociálně-právní ochrany dětí obsahují mimo jiné i standard kvality (konkrétně standard 6) řešící profesní rozvoj zaměstnanců zařazených v orgánu sociálně-právní ochrany dětí k výkonu sociálně-právní ochrany dětí. Dílčí kritéria tohoto standardu kvality se zaměřují na hodnocení zaměstnanců zařazených v orgánu sociálně-právní ochrany

³ viz příloha č. 1

děti k výkonu sociálně-právní ochrany dětí, na písemné zpracování individuálního plánu dalšího vzdělávání těchto zaměstnanců s ohledem na jejich vzdělávací potřeby, dále na zajištění průběžného vzdělávání těchto zaměstnanců a také na zajištění podpory nezávislého kvalifikovaného odborníka pro tyto zaměstnance, kteří vykonávají přímou práci s klienty (Česko, 2012a; MPSV ČR, 2014, s. 40-45). Z výše uvedeného vyplývá, že standardy kvality sociálně-právní ochrany dětí vytváří zásadní oporu pro systém dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků sociálně-právní ochrany dětí. Dále lze odvodit, že výkon povolání sociálního pracovníka sociálně-právní ochrany dětí je úzce spjat právě se systémem dalšího profesního vzdělávání.

„Další profesní vzdělávání je zpravidla vázáno na profesi, resp. pracovní pozici a role dospělého, a tím i na jeho ekonomickou aktivitu. Jeho podstatou je vytváření a udržování pokud možno optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní (reálná způsobilost jedince) a kvalifikací objektivní (nároky na výkon konkrétní profese či pozice)“ (Mužík, 2012, s. 25).

Tématem této práce je vzdělávání dospělých, konkrétně další profesní vzdělávání sociálních pracovníků, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností, v návaznosti na jejich vzdělávací potřeby. K volbě tématu této práce mě vedla osobní zkušenost spojená nejen s výkonem sociálně-právní ochrany dětí, ale také s dalším profesním vzděláváním v této oblasti. Cílem této práce je identifikovat vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, a navrhnout plán vzdělávání, vypracovaný na základě identifikovaných potřeb vzdělávání těchto sociálních pracovníků. Na stanovený cíl práce navazuje i hlavní (základní) výzkumná otázka: Jaké vzdělávací potřeby mají sociální

pracovníci Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí?

Práce bude členěna na dvě části – teoretickou a empirickou. Teoretická část bude obsahovat čtyři hlavní kapitoly. V úvodní kapitole vymezím problematiku vzdělávání dospělých, charakterizovat budu pojem vzdělávací potřeby, také uvedu poznatky týkající se firemního vzdělávání. V následující kapitole se zaměřím na systém firemního vzdělávání, konkrétně na charakteristiku jeho jednotlivých fází, kdy důraz bude kladen především na teoretické poznatky týkající se analýzy a identifikace vzdělávacích potřeb a plánování vzdělávání. Následovat bude kapitola, ve které budu charakterizovat orgán sociálně-právní ochrany dětí na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností včetně vymezení předpokladů pro výkon povolání sociálního pracovníka sociálně-právní ochrany dětí a legislativního ukotvení dalšího profesního vzdělávání těchto sociálních pracovníků. V závěru teoretické části představím poznatky z výzkumů týkajících se oblasti vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků orgánů sociálně-právní ochrany dětí.

V rámci empirické části práce bude realizována kvalitativní výzkumná strategie, kdy zvolenou cílovou skupinou budou sociální pracovníci Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí. Metodou získávání kvalitativních dat bude kvalitativní dotazování, konkrétně rozhovor pomocí návodu. Prostřednictvím této metody budou získávány informace o vzdělávacích potřebách zvolené cílové skupiny. Završením této práce bude návrh plánu vzdělávání pro zvolenou cílovou skupinu, který bude vytvořen na základě identifikovaných potřeb vzdělávání jednotlivých sociálních pracovníků.

Městský úřad XY je obecním úřadem obce s rozšířenou působností. Z důvodu zachování anonymity zvolené cílové skupiny pro empirickou část práce nebude uveden faktický název obce (města), použito bude označení XY. Podrobnější charakteristika cílové skupiny bude uvedena v empirické části této práce.

Tato práce, jejímž hlavním výstupem je návrh plánu vzdělávání pro sociální pracovníky Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, by mohla být využita jako nástroj pro podporu efektivního vzdělávání zvolené cílové skupiny v závislosti na existující vzdělávací potřeby a současně tak podporou kvalitního výkonu sociální práce⁴ v oblasti SPOD.

⁴ "Sociální práce je praxe a akademická disciplína, která podporuje sociální změny a rozvoj, sociální soudržnost a posílení a osvobození lidí. Principy sociální spravedlnosti, lidských práv, kolektivní odpovědnosti a respektu k rozmanitosti jsou zásadní pro sociální práci. Podporováno teoriemi sociální práce, společenských věd, humanitních věd a domorodých znalostí, sociální práce zapojuje lidi a struktury, aby řešily životní problémy a zlepšily blahobyť" (IFSW, 2014).

1 Vzdělávání dospělých

Jak jsem již představila v úvodu, tématem této práce je vzdělávání dospělých, konkrétně další profesní vzdělávání sociálních pracovníků sociálně-právní ochrany dětí⁵ v návaznosti na jejich vzdělávací potřeby. Tato úvodní kapitola bude v souladu s tématem a cílem práce zaměřena na terminologické vymezení klíčových pojmů v oblasti vzdělávání dospělých včetně zasazení dalšího profesního vzdělávání do kontextu celoživotního vzdělávání, resp. učení. Následně bude téma vzdělávání dospělých doplněno o charakteristiku pojmu vzdělávací potřeby. Závěr úvodní kapitoly práce bude orientován na vzdělávání pracovníků⁶ v organizaci, resp. na firemní vzdělávání včetně základní charakteristiky systému firemního vzdělávání.

1.1 Kontext vzdělávání dospělých

V této podkapitole se budu věnovat terminologickému vymezení klíčových pojmů v oblasti vzdělávání dospělých včetně zasazení dalšího profesního vzdělávání do kontextu celoživotního vzdělávání, resp. učení.

Nejdříve se však zaměřím na výklad některých pojmů používaných v této práci, které souvisejí s oblastí vzdělávání, resp. dalšího profesního vzdělávání (kvalifikace, znalost, dovednost, kompetence, vzdělávání, učení (se) a rozvoj).

Podle Průchy a Vetešky (2014, s. 167) *„kvalifikace bezprostředně souvisí s odbornou profesní přípravou a tvoří jedincem osvojenou soustavu schopností,*

⁵ V této práci bude dále používána pro termín „sociálně-právní ochrana dětí“ zkratka „SPOD“. Pokud však bude uváděn název právního předpisu, název kapitoly či podkapitoly, formulace cíle práce, formulace výzkumné otázky či formulaci zvolené cílové skupiny pro empirickou část této práce, bude používán termín „sociálně-právní ochrana dětí“.

⁶ V této práci budou používány synonymně termíny „pracovník“, „zaměstnanec“. Dále budou používány synonymně také termíny „organizace“, „firma“, „podnik“. Analogicky s tím budou užívány synonymně termíny „vzdělávání v organizaci“, „firemní vzdělávání“ a „podnikové vzdělávání“.

vědomostí, dovedností, postojů, pracovních návyků atd., která je potřebná k získání oficiální způsobilosti k výkonu určité činnosti (povolání, funkce)“. Znalosti lze charakterizovat jako *„osvojený souhrn teoretických poznatků, představ a pojmů získaný učním, praktickou činností a zkušeností“* (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 74). Průcha a Veteška (2014, s. 89) popisují dovednost jako *učním získanou dispozici k vykonávání určité intelektové nebo praktické činnosti.* Rozlišují zejména kognitivní, motorické a sociální dovednosti. V odborné literatuře se setkáváme s řadou pojetí a výkladů termínu kompetence. Kubeš, Spillerová a Kurnický (2004, s. 14-15) definují kompetenci jako *schopnost vykonávat nějakou činnost, umět ji vykonávat, být v příslušné oblasti kvalifikovaný.* Dle Hroníka (2007, s. 61) představuje kompetence *„trs znalostí, dovedností, zkušeností a vlastností, který podporuje dosažení cíle“.* Pokud je zaměstnanec kompetentní (plní zadaný úkol dobře nebo na vynikající úrovni), znamená to, že jsou splněny tři předpoklady (Kubeš, Spillerová & Kurnický, 2004, s. 27):

- *„je vnitřně vybaven vlastnostmi, schopnostmi, vědomostmi, dovednostmi a zkušeností, které k takovému chování nezbytně potřebuje,*
- *je motivovaný takové chování použít, tedy vidí v požadovaném chování hodnotu a je ochoten tímto směrem vynaložit potřebnou energii,*
- *má možnost v daném prostředí takové chování použít“.*

Dále objasním rozdílnost, souvislost i vzájemný vztah mezi pojmy vzdělávání, učení (se) a rozvoj. Vzdělávání lze chápat například jako *„proces uvědomělého a cílevědomého zprostředkování a aktivního utváření a osvojování soustavy vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností a lidských zkušeností“* (Palán, 2002, s. 237). Výsledkem procesu vzdělávání je vzdělání (Průcha & Veteška, 2014, s. 296). Učení (se) lze chápat například jako proces *„rozvojové změny ve znalostech, schopnostech, postojích a jiných osobnostních vlastnostech jednotlivce, která se projevuje v následných*

změnách průběhu a výsledku jeho činnosti, výkonu, chování a prožívání vlivem zkušeností s okolním prostředím“ (Švec, 2002, s. 15). Učení je širší pojem než vzdělávání, neboť k němu může docházet jak záměrně, v rámci vzdělávání, tak i nezáměrně, bezděčně (Průcha & Veteška, 2014, s. 277-279). Armstrong (2007, s. 470) popisuje rozvoj jako vývojový proces, který umožňuje progresivně postupovat ze současného stavu znalostí a schopností k budoucímu stavu, ve kterém je třeba vyšší úrovně dovedností, znalostí a schopností. Má podobu vzdělávací aktivity, která připraví člověka pro širší, odpovědnější a náročnější pracovní úkoly. Také Tureckiová (2004, s. 96) uvádí, že rozvoj se orientuje na budoucí potřeby pracovníků. Vztah učení, rozvoje a vzdělávání znázorňuje schéma č. 1.

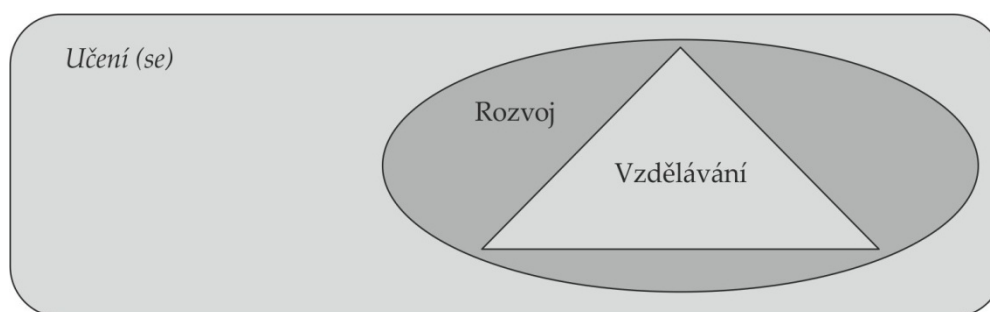


Schéma č. 1: Vztah učení, rozvoje a vzdělávání (Hroník, 2007, s. 31)

Z výše uvedeného vyplývá, že oblast vzdělávání a oblast rozvoje nelze jednoznačně oddělit. Oblast učení (se) zahrnuje rozvoj i vzdělávání.

Jak jsem již uváděla, tato práce se týká vzdělávání dospělých, pokusím se proto nejdříve o vymezení tohoto pojmu. Palán (2002, s. 237) definuje vzdělávání dospělých dvěma způsoby. Jako vzdělávací proces, kdy „vzdělávání dospělých je obecný pojem pro vzdělávání dospělé populace a zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity realizované jako řádné školské vzdělávání dospělých (získání stupně vzdělání) nebo jako další vzdělávání a vzdělávání seniorů. Proces cílevědomého a systematického zprostředkování, osvojování a upevňování schopností, znalostí, dovedností, návyků, hodnotových postojů i společenských forem

jednání a chování osob, jež ukončily školní vzdělávání a přípravu na povolání⁷ a vstoupily na trh práce“ (Palán, 2002, s. 237). Druhým způsobem vymezuje vzdělávání dospělých jako vzdělávací systém. „Systém institucionálně organizovaných i individuálních (sebevzdělávacích) vzdělávacích aktivit, které nahrazují, doplňují, rozšiřují, inovují, mění nebo jinak obohacují počáteční vzdělávání dospělých osob, které záměrně a intencionálně rozvíjí své znalosti a dovednosti, hodnotové postoje, zájmy a jiné osobní a sociální kvality potřebné pro plnohodnotnou práci a plnění životních a společenských rolí“ (Palán, 2002, s. 237).

Průcha a Veteška (2014, s. 301) definují vzdělávání dospělých jako *„vzdělávací proces, který zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity realizované dospělými jedinci v rámci formálního a neformálního vzdělávání. V oblasti formálního vzdělávání jde o získání určitého stupně vzdělání ve školském systému v rámci počátečního vzdělávání. Mnohem větší spektrum vzdělávacích příležitostí však existuje v rámci neformálního vzdělávání“*. Dále uvádějí, že v posledních letech vzdělávání dospělých vystupuje do popředí v souvislosti s realizací konceptu celoživotního vzdělávání, resp. učení (Průcha & Veteška, 2014, s. 301-302).

Potřeba uplatnění a rozvoje koncepce celoživotního vzdělávání, resp. učení a vytváření podmínek pro celoživotní učení jsou součástí hlavních mezinárodních a národních vzdělávacích dokumentů. Patří k nim například tzv. Lisabonská strategie, Memorandum o celoživotním učení atd. Rok 1996 byl vyhlášen Evropským rokem celoživotního vzdělávání, byly přijaty tři strategické dokumenty: Učení, dosažitelný poklad (UNESCO), Celoživotní učení pro všechny (OECD), Bílá kniha o vzdělávání a odborné přípravě (EU). V souvislosti s koncepcí celoživotního učení v České republice byla přijata

⁷ Povolání (profese) je činnost, pro kterou byl člověk vyškolen nebo vyučen, zatímco zaměstnání je činnost, kterou skutečně vykonává na svém pracovním místě, bez ohledu na to, zda pro ni byl vyškolen nebo vyučen (Koubek, 2009, s. 253).

řada strategických materiálů, např. Národní program rozvoje vzdělávání v ČR, tzv. Bílá kniha, Strategie celoživotního učení ČR, Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2020 atd. (Veteška, 2016, s. 99-102; Dvořáková & Šerák, 2016, s. 89-105).

Podle Dvořákové a Šeráka (2016, s. 106) se celoživotní vzdělávání, resp. učení realizuje ve všech fázích lidského života, dále také v celé řadě situací, prostředí a institucí. Uvádějí, že celoživotní vzdělávání, resp. učení se odehrává v prostoru vymezeném dvěma osami. Lifelong learning („celoživotní“ učení) vyjadřuje horizontální dimenzi celoživotního vzdělávání a učení, vzdělávání a učení se v průběhu celé délky života v mezích narození-smrt (vzdělávání dětí a dospívajících, vzdělávání dospělých, vzdělávání seniorů). Lifewide learning („všeživotní“ učení) vyjadřuje dimenzi vertikální, vzdělávání a učení se v různých prostředích a situacích (formálních, neformálních i informálních). Spojení těchto dvou dimenzí (tedy lifelong a lifewide learning), umožňuje uvažovat o všech vzdělávacích resp. učebních aktivitách v průběhu celé životní dráhy člověka.

„Teoretický koncept celoživotního vzdělávání a učení zahrnuje veškeré účelné formální i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a profesních kompetencí. Celoživotní učení představuje v ideálním případě kontinuální proces, který předpokládá komplementaritu a prolínání uvedených forem učení v průběhu celého života jedince. V současnosti zřejmě preference pojmu učení na úkor termínu vzdělávání je výrazem toho, že aktivita a zodpovědnost za získávání a rozvíjení schopností a dovedností, znalostí a kompetencí je přenesena na jednotlivce“ (Veteška, 2016, s. 93).

Členění a strukturu celoživotního vzdělávání, resp. učení do dvou základních etap zachycuje schéma č. 2.

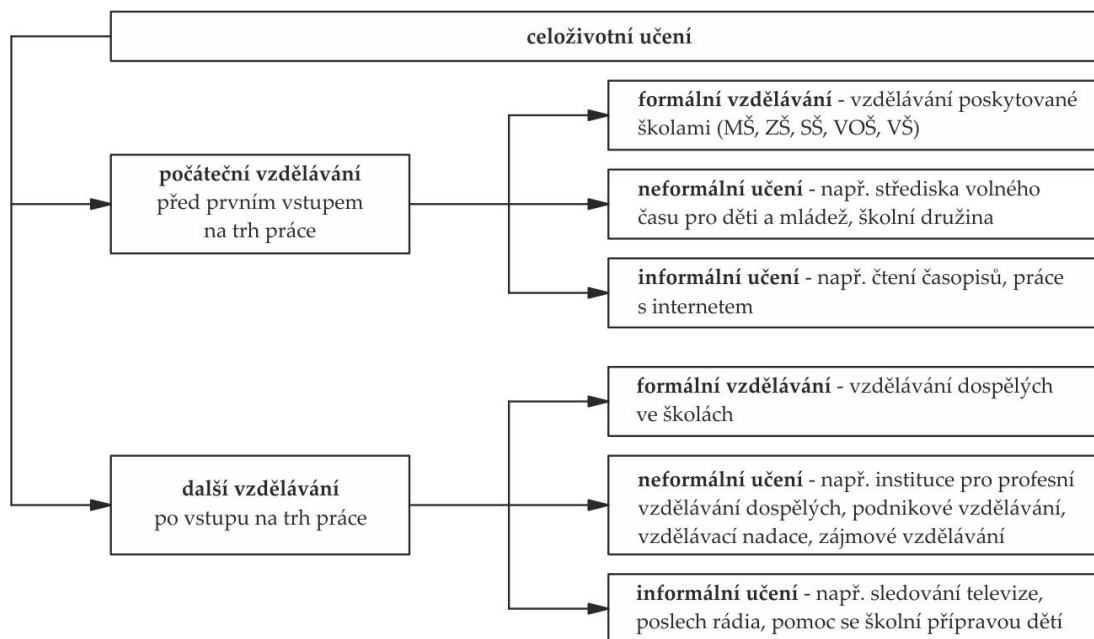


Schéma č. 2: Etapy celoživotního vzdělávání (Vychová in Veteška, 2016, s. 98)

Celoživotní vzdělávání, resp. učení lze dělit do dvou základních etap, a to na počáteční a další vzdělávání. Počáteční vzdělávání zahrnuje především formální vzdělávání v rámci vzdělávací soustavy (preprimární, primární, sekundární a terciární), probíhá zejména v mladém věku. Může být ukončeno kdykoli po splnění povinné školní docházky, a to buď vstupem na trh práce, nebo přechodem mezi ekonomicky neaktivní obyvatele. Další vzdělávání navazuje na počáteční vzdělávání. Následuje tedy po absolvování určitého školského vzdělávacího stupně a po vstupu jedince na trh práce. Dalším vzděláváním se obecně rozumí takové druhy vzdělávacích aktivit, které nejsou počátečním vzděláváním (Veteška, 2016, s. 97, 103, 107).

Dvořáková a Šerák (2016, s. 79) popisují, že přechodem mezi počátečním a dalším vzděláváním se dramaticky mění vzdělávací potřeby člověka. Vzdělávacím potřebám se budu věnovat v následující podkapitole této práce.

Celoživotní vzdělávání, resp. učení zahrnuje formální, neformální vzdělávání a informální učení a předpokládá jejich prolínání a doplňování v průběhu celé životní dráhy člověka. Formální vzdělávání je realizováno ve formálních vzdělávacích institucích, ve školách. V rámci formálního vzdělávání jsou legislativně vymezeny funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení. Formální vzdělávání tvoří soustava na sebe navazujících vzdělávacích stupňů (preprimární, primární, sekundární, terciární vzdělávání), kdy účastníci jednotlivých stupňů (žáci, studenti) získávají doklad o absolvování (oficiální a celospolečensky uznávaný certifikát – vysvědčení, diplom, titul apod.). Neformální vzdělávání zahrnuje různé systematické a organizované vzdělávací aktivity (např. kurzy cizích jazyků, rekvalifikační kurzy, povinná školení zaměstnanců apod.), které se odehrávají mimo formální vzdělávací systém. Jeho výstupy mohou mít podobu certifikátů, ovšem neposkytují žádný stupeň vzdělání. Neformální vzdělávání se realizuje formou kurzů, školení, seminářů, workshopů apod. Probíhá obvykle ve firmách, soukromých vzdělávacích institucích, nestátních i příspěvkových neziskových organizacích, poskytují je i různé asociace, komory, profesní sdružení, ale klasické školy (realizace krátkodobých vzdělávacích aktivit, které nejsou součástí formálního kurikula). Neformální vzdělávání je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností, kompetencí a zkušeností, které mohou jedinci pomoci ohledně zlepšení jeho společenského postavení i pracovního uplatnění. Informální učení zahrnuje veškeré sebe-řízené učení se (např. studium literatury apod.), zároveň i bezděčné a neplánovité učení vycházející z každodenních aktivit běžného života. Je neorganizované, zpravidla nesystematické a institucionálně nekoordinované, spíše než o vzdělávání tedy hovoříme o učení. Vyznačuje se postupným, záměrným (intencionálním) i nezáměrným (funkcionálním) akumulováním vědomostí, dovedností, postojů i denních zkušeností v domácím i pracovním prostředí, ve chvílích volna, odpočinku,

při rozhovorech s přáteli (Dvořáková & Šerák, 2016, s. 109, 119; Palán, 2002, s. 65, 83, 132; Průcha & Veteška, 2014, s. 114, 138-139, 193; Veteška, 2016, s. 97-98).

Pro účely této práce bude za dospělého člověka považován jedinec, který ukončil kontinuální počáteční vzdělávání (ve formálním vzdělávacím systému) a jehož hlavní sociální role lze charakterizovat statutem dospělého člověka (Dvořáková & Šerák, 2016, s. 79).

Z hlediska teorie a praxe vzdělávání dospělých je nejvýznamnější oblastí vzdělávání etapa dalšího vzdělávání. Na rozvoji oblasti dalšího vzdělávání se podílejí mezinárodní organizace, stát, zaměstnavatelé, neziskové organizace, další organizace i jednotlivci. Další vzdělávání může být realizováno v rámci volného času jedince (tedy dobrovolně) nebo organizovaně v rámci pracovní doby (tedy povinné – ze strany zaměstnavatele či legislativně upraveno). Dosažené vzdělání může mít podobu formální (např. diplom) nebo neformální (např. získání nových profesních kompetencí). Další vzdělávání může být realizováno buď v institucích formálního vzdělávacího systému (nejčastěji ve školách) nebo v institucích neformálního vzdělávání (vzdělávací instituce mimo systém škol). Další vzdělávání je zaměřeno na získávání a rozvíjení znalostí, schopností, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění se jedince v osobním, občanském, komunitním a pracovním (profesním) životě (Veteška, 2016, s. 106-109).

Další vzdělávání (v oblasti neformálního vzdělávání) je členěno z hlediska obsahového zaměření do tří základních typů, resp. oblastí, jimiž jsou další profesní vzdělávání, zájmové vzdělávání, občanské vzdělávání (Dvořáková & Šerák, 2016, s. 109; Palán, 2002, s. 160; Veteška, 2016, s. 107).

V rámci neformálního vzdělávání převažuje u dospělých (zejména těch ekonomicky aktivních) účast na dalším profesním vzdělávání (Dvořáková & Šerák, 2016, s. 110). Pro účely této práce je právě oblast dalšího profesního vzdělávání nejvýznamnější, neboť tématem práce je další profesní vzdělávání sociálních pracovníků SPOD v návaznosti na jejich vzdělávací potřeby.

V souvislosti s touto oblastí vzdělávání je třeba rozlišovat několik pojmů, které bývají často zaměňovány – profesní vzdělávání, další profesní vzdělávání, firemní vzdělávání (Dvořáková & Šerák, 2016, s. 111).

Profesní vzdělávání dle Palána (2002, s. 173) zahrnuje veškerou přípravu jedince na výkon povolání, a to jak přípravu školskou, tak i všechny formy vzdělávání dospělých, které souvisí s výkonem povolání či zaměstnání (podnikové vzdělávání, účast na komerčních vzdělávacích aktivitách, rekvalifikace, samostudium apod.).

Další profesní vzdělávání označuje všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, které se odehrávají po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve formálním vzdělávacím systému a jehož posláním je rozvíjení postojů, znalostí a schopností vyžadovaných pro výkon určitého povolání (Palán, 2002, s. 36). Další profesní vzdělávání směřuje především k dosažení, udržení a zvýšení či rozšíření kvalifikace jedince tak, aby efektivně vykonával svoji práci, čímž přispívá k udržení své vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce, zároveň i k udržení konkurenceschopnosti organizace, ve které pracuje (Dvořáková & Šerák, 2016, s. 112).

Firemní vzdělávání/vzdělávání v organizaci je vzdělávací proces organizovaný firmou, zahrnuje vzdělávání v organizaci i vzdělávání

mimo organizaci (Palán, 2002, s. 157). Vzdělávání pracovníků v organizaci bude věnována poslední podkapitola této úvodní kapitoly.

Poskytovatelem dalšího profesního vzdělávání mohou být školy, komerční vzdělávací instituce, nestátní i příspěvkové neziskové organizace, firmy, profesní sdružení, komory a asociace (Dvořáková & Šerák, 2016, s. 111).

Další profesní vzdělávání může mít charakter (Dvořáková & Šerák, 2016, s. 111-112; Mužík, 2012, s. 25; Palán, 2002, s. 160):

- tzv. obligatorního (povinného) vzdělávání (někdy také nazývaného normativní vzdělávání) – bývá upraveno určitou právní normou (např. školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, normativně stanovené kvalifikační předpoklady na výkon jednotlivých povolání apod.);
- vzdělávání v průběhu adaptace a orientace – je realizováno při nástupu pracovníka do zaměstnání a zaměřuje se především na zprostředkování všech potřebných informací, které jsou nezbytné pro výkon dané práce;
- kvalifikačního vzdělávání – zahrnuje vzdělávání spojené s kvalifikací jedince (patří mezi ně prohlubování kvalifikace, zvyšování/rozšiřování kvalifikace, změna kvalifikace/rekvalifikace);

Výše uvedené oblasti dalšího profesního vzdělávání se v praxi vzájemně nevylučují, mohou se i překrývat.

Zájmové vzdělávání dospělých podle Vetešky (2016, s. 122) „zahrnuje výchovně-vzdělávací, poznávací, rekreační a další dlouhodobé i jednorázové aktivity realizované dospělými jedinci mimo práci. Směřuje k účelnému naplnění volného času a umožňuje lidem získat vědomosti a dovednosti mimo školní vzdělávání“. Dvořáková a Šerák (2016, s. 114-115) uvádí, že zájmové vzdělávání dospělých „napomáhá procesu kultivace osobnosti protřednictvím cílevědomého rozvoje individuálních zájmů, což se následně projevuje v kvalitě života jedince a přeneseně

i v kvalitě života celé společnosti“. K tradičním oblastem zájmové vzdělávání patří kulturní a estetická výchova, pohybová a sportovní výchova, environmentální výchova atd. (Průcha & Veteška, 2014, s. 307).

Dvořáková a Šerák (2016, s. 116) popisují, že občanské vzdělávání dospělých se zaměřuje na *„formování vědomí práv a povinností osob v jejich rolích občanských, politických, společenských i rodinných a způsobů, jak tyto role zodpovědně a účinně naplňovat“*. Podle Vetešky (2016, s. 133) *„výsledkem občanského vzdělávání by v ideálním případě měla být zvýšená aktivita občanů při podílení se na veřejném životě, a to na úrovni lokální i regionální a státní“*. V současnosti je třeba věnovat pozornost především otázce evropanství, globalizace, multikulturalismu, genderové rovnosti, environmentalismu či funkční gramotnosti (Dvořáková & Šerák, 2016, s. 118).

Jak jsem představila v úvodu, zvolenou cílovou skupinou pro empirickou část této práce budou sociální pracovníci Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí. Pro účely této práce, v souladu s jejím cílem a v kontextu celoživotního vzdělávání, resp. učení budu na tuto skupinu nahlížet jako na dospělé, kteří ukončili kontinuální počáteční vzdělávání (ve formálním vzdělávacím systému), nyní jsou pracovníky organizace a dále se vzdělávají v oblasti dalšího vzdělávání (oblast neformálního vzdělávání), a to v rámci dalšího profesního vzdělávání (kontext firemního vzdělávání).

Tuto podkapitolu jsem věnovala terminologickému vymezení klíčových pojmů v oblasti vzdělávání dospělých včetně zasazení dalšího profesního vzdělávání do kontextu celoživotního vzdělávání, resp. učení. Zdůraznila jsem, že z hlediska teorie a praxe vzdělávání dospělých je nejvýznamnější oblastí vzdělávání etapa dalšího vzdělávání. Pro účely této práce jsem se podrobněji věnovala oblasti dalšího profesního vzdělávání,

neboť tématem práce je další profesní vzdělávání sociálních pracovníků SPOD v návaznosti na jejich vzdělávací potřeby. V následující podkapitole bude téma vzdělávání dospělých doplněno o charakteristiku pojmu vzdělávací potřeby.

1.2 Vzdělávací potřeby

Cílem této práce je identifikovat vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, a navrhnout plán vzdělávání, vypracovaný na základě identifikovaných potřeb vzdělávání těchto sociálních pracovníků. Mezi stěžejní pojmy této práce tedy patří pojem vzdělávací potřeby. Tato podkapitola je zaměřena na charakteristiku tohoto pojmu.

Podle Průchy a Vetešky (2014, s. 300) vzdělávací potřeba *„představuje určitý, často z hlediska jednotlivce subjektivně pociťovaný deficit informací, vědomostí, znalostí či dovedností nezbytných k jeho pracovním i mimopracovním aktivitám“*.

Palán (2002, s. 234) vysvětluje, že vzdělávací potřeby *„vznikají jako hypotetický stav (uvědomovaný nebo neuvědomovaný), kdy jedinci chybí znalosti a dovednosti, které mají význam pro jeho další existenci, zachování psychických (i fyzických) nebo společenských funkcí. Také je možno je charakterizovat jako interval mezi aktuálním výkonem a předem definovaným standardem výkonnosti... Vznikají z tendence jednotlivce dosáhnout rovnováhy mezi svými možnostmi a možným sociálním a pracovním uplatněním. Jsou ovlivněny především trhem práce, ale i vlivy osobnostními a společenskými“*.

Průcha (2014, s. 36-37) definuje vzdělávací potřeby účastníků vzdělávání dospělých jako *„stavy prožívání či pociťování nedostatku něčeho či žádoucnosti něčeho, co subjekt postrádá, co se mu jeví jako preference či ideál, jenž může být dosažen prostřednictvím nějaké formy vzdělávání“*. Dále také uvádí,

že v andragogickém pojetí jsou vzdělávací potřeby do určité míry teoreticky objasněny a stávají se též předmětem výzkumu.

Potřeba v oblasti vzdělávání je představována jakoukoliv disproporcí mezi znalostmi, dovednostmi, přístupem, porozuměním problému na straně pracovníka a tím, co vyžaduje pracovní místo nebo co vyplývá z organizačních nebo jiných změn. Jedná se o rozdíl mezi tím, „co je“, a tím, „co je žádoucí“ (Armstrong, 2002, s. 498; Bartoňková, 2010, s. 119).

Výše uvedené názorně zobrazuje schéma č. 3.

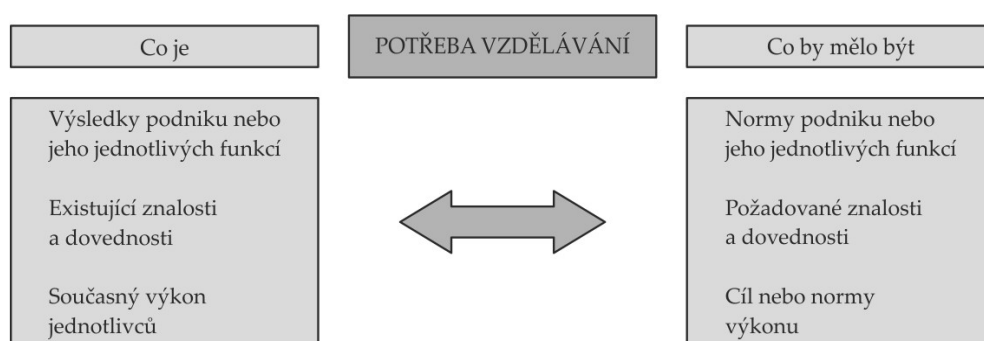


Schéma č. 3: Potřeba vzdělávání (Armstrong, 2002, s. 498)

Vodák a Kucharčíková (2011, s. 85-86) používají termín výkonnostní mezera, kdy výkonnostní mezeru popisují jako rozdíl mezi požadovanou úrovní výkonnosti a skutečně dosahovanou výkonností.

Tato práce se týká vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků, vzhledem k této skutečnosti považuji za nutné zdůraznit, že hodnocení pracovního výkonu v oblasti sociální práce je velmi problematické.

„Samotná kategorie pracovní výkonnosti se v této oblasti systematicky nesleduje také proto, že chybí metody a postupy, jak pracovní výkon v této oblasti měřit či standardizovat. Mnohé pracovní činnosti sociálních pracovníků mají pro svou komplexnost, improvizální a kreativní povahu v podstatě obtížně měřitelný charakter. Tyto pracovní činnosti nelze jednoduše rozčlenit na sekvence či prvky a podřídít je výkonovým kritériím, která jsou jasně definovaná, jak je možné učinit

v jiných profesích. Mnohé užitečné a smysluplné činnosti sociálních pracovníků mohou i při vysoké investici profesionality a pracovního úsilí vést v podstatě k neefektivnímu a neúspěšnému výkonu. Pracovní výkon sociálních pracovníků a jeho efektivita není v jednoduchém, snadno měřitelném a předpověditelném vztahu ani vzhledem ke spokojenosti klientů, neboť v řadě případů musí sociální pracovníci v praxi volit mezi dvěma špatnými alternativami či jednat proti zájmům některých klientů (viz např. odebírání dětí z dysfunkčních rodin)” (Mlčák, 2005, s. 41-42).

Dle Šedřové a Novotného (2006, s. 142) mají vzdělávací potřeby svou dimenzi objektivní, kdy deficit je ve vztahu k jedinci vymezován zvenku (je identifikován např. zaměstnavatelem), i subjektivní, kdy deficit pociťuje samotný jedinec. Také Průcha (2014, s. 42) rozlišuje subjektivně a objektivně identifikované vzdělávací potřeby.

Obecně lze vzdělávací potřeby rozdělit do dvou kategorií (Bartoňková, 2010, s. 120; Buckley & Caple, 2004, s. 33):

- reaktivní – výkonnostní, jedná se o případ, kdy je na pracovišti zaznamenán okamžitý pokles výkonnosti pracovníků, pro který byl nalezen nedostatek ve vzdělávání, v tomto případě se spíše volí cesta výzkumu, resp. terénního šetření identifikace vzdělávacích potřeb;
- proaktivní – má vztah k podnikové strategii organizace a plánování lidského kapitálu (očekávaný technický vývoj, kroky personální výměny apod.), charakteristická je orientace na budoucnost, v tomto případě se spíše volí cesta sestavení souboru kompetencí, tvorba kompetenčního modelu.

Bartoňková (2010, s. 119) uvádí, že vzdělávací potřeby mohou vzniknout ve dvou základních situacích – nastane-li změna ve vnějším prostředí organizace (např. změna legislativy) nebo ve vnitřním prostředí organizace (např. ve vizi, ve strategii, v organizační struktuře).

V praxi dále rozlišujeme tři druhy vzdělávacích potřeb (Armstrong, 2007, s. 503; Průcha, 2014, s. 36-37; Tureckiová, 2004, s. 100-101:

- vzdělávací potřeby jednotlivců/zaměstnanců (individuální potřeby) – jsou velmi variabilní, v závislosti např. na věku, pohlaví, úrovni vzdělávání aj.;
- vzdělávací potřeby týmů/profesionálních skupin (skupinové potřeby) – může se jednat o skupiny věkové, profesní, etnické aj., tyto skupiny mají své specifické vzdělávací potřeby;
- vzdělávací potřeby organizace (podnikové potřeby) – jsou vyjadřovány především v podobě požadavků zaměstnavatelů, o jejich účelnosti, způsobech naplňování atd. existuje kolektivní konsenzus.

Tyto tři oblasti vzdělávacích potřeb jsou vzájemně propojeny, v ideálním případě by mezi nimi měl být soulad či ztotožnění.

Tato podkapitola byla zaměřena na vymezení jednoho ze stěžejních pojmů této práce – vzdělávací potřeby. Následující závěrečná podkapitola bude věnována vzdělávání pracovníků v organizaci, resp. firemnímu vzdělávání, její závěr bude orientován na systém firemního vzdělávání.

1.3 Vzdělávání pracovníků v organizaci

V rámci této podkapitoly se zaměřím na základní charakteristiku a kontext firemního vzdělávání, resp. vzdělávání pracovníků v organizaci. Závěr podkapitoly bude věnován systému firemního vzdělávání.

Jak zachycuje schéma č. 4, v systému formování pracovních schopností člověka se obvykle rozlišují tři oblasti (Koubek, 2009, s. 254-257):

- Oblast všeobecného vzdělávání – sem spadají především základní a všeobecné znalosti a dovednosti, většinou zajišťované školským systémem.

- Oblast odborného vzdělávání (oblast formování kvalifikace, oblast odborné/profesní přípravy) – zahrnuje základní přípravu na povolání, vzdělávání v rámci adaptačního procesu, přípravu pracovníků k pracovní činnosti (orientace), doškolení (prohlubování kvalifikace), přeškolení (rekvalifikaci), kdy zvláštním případem je tzv. profesní rehabilitace.
- Oblast rozvoje – rozšiřování kvalifikace, náleží sem i formování osobnosti jedince, orientace více na kariéru pracovníka než na momentálně vykonávanou práci, formuje pracovní potenciál pracovníka.

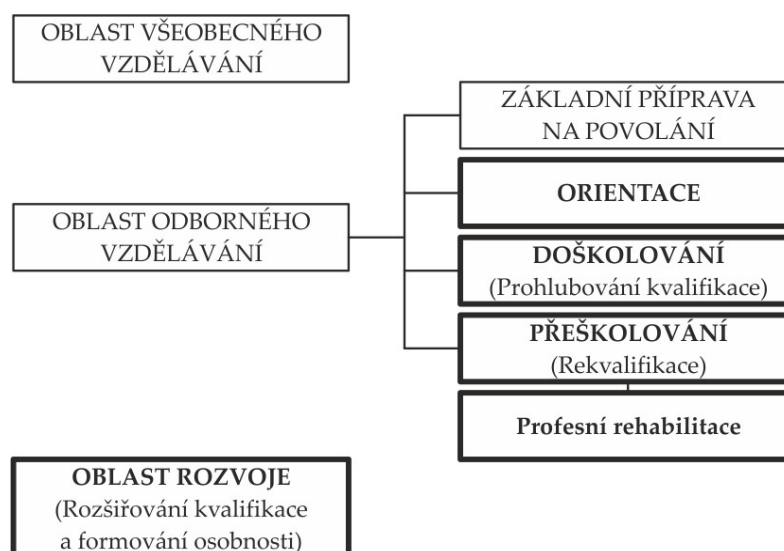


Schéma č. 4: System formování pracovních schopností člověka (Koubek, 2009, s. 255) – tučným písmem jsou označeny vzdělávací aktivity, které bývají součástí vzdělávání pracovníků v organizaci

Z uvedeného schématu vyplývá, že nelze zcela oddělit oblast firemního vzdělávání od základní přípravy na povolání.

Podle Bartoňkové (2010, s. 16) je firemní vzdělávání vzdělávací proces organizovaný podnikem/firmou/organizací. Zahrnuje jak vzdělávání v organizaci (interní vzdělávání, organizované ve vlastním vzdělávacím zařízení nebo na pracovišti), tak i vzdělávání mimo organizaci (externí vzdělávání, vzdělávání na objednávku ve specializovaném vzdělávacím

zařízení nebo školách). „Realizace firemního vzdělávání vždy podléhá konkrétní situaci v konkrétním firemním prostředí“ (Bartoňková, 2010, s. 10).

Bartoňková (2010, s. 11) uvádí i další zjednodušené definice firemního vzdělávání, kdy firemní vzdělávání:

- je vzdělávání zaměstnanců ve firmě;
- zahrnuje povinné a kvalifikační vzdělávání zaměstnanců;
- zahrnuje zvyšování, získávání, prohlubování a udržování kvalifikace zaměstnance;
- je součástí profesního vzdělávání;
- představuje část systému formování pracovních schopností člověka;
- zahrnuje rozvoj kompetencí zaměstnance;
- je hledání a následné odstraňování rozdílu mezi tím, „co je“, a tím, „co je žádoucí“.

Palán (2002, s. 107, 157) popisuje firemní vzdělávání jako systematický proces změny pracovního chování, úrovně znalostí a dovedností včetně motivace zaměstnanců organizace, kterým se snižuje rozdíl mezi kvalifikací subjektivní (soubor schopností, dovedností, návyků, zkušeností, postojů, klíčových kvalifikací získaných během života s potenciální možností využití pro výkon určité činnosti) a kvalifikací objektivní (požadavky na kvalifikaci pracovníka, vyplývající z náročnosti, charakteru, tempa a odbornosti práce). Podle Průchy a Vetešky (2014, s. 217) je cílem firemního vzdělávání „doplnit (rozšířit, prohloubit či zvýšit) nebo změnit (rekvalifikovat) kvalifikaci pracovníků“. Vodák a Kucharčíková (2011, s. 80) zdůrazňují, že „vzdělávání realizované podniky tvoří významnou součást celoživotního vzdělávání“.

Firemní vzdělávání je jednou z personálních činností. Na řadu z nich je úzce navázáno a řada z nich je úzce propojena se vstupy či výstupy tohoto vzdělávání. Propojení firemního vzdělávání s dalšími personálními

činnostmi přispívá k efektivitě samotného firemního vzdělávání i dalších personálních činností. Firemní vzdělávání souvisí např. s plánováním lidských zdrojů, s výběrem zaměstnanců, s náborem, je součástí protiflukuačních opatření, souvisí s kariérovým plánováním apod. (Bartoňková, 2010, s. 20-21). Také Koubek (2009, s. 279-281) hovoří o vzdělávání pracovníků v organizaci jako o jedné z nejdůležitějších personálních činností, která má velmi silné vazby na většinu ostatních personálních činností.

„Aby vzdělávání nebylo náhodné a nepravidelné, aby bylo efektivní a zaručilo podniku návratnost vložených prostředků, musí být systematické a vycházet z celkové podnikové strategie. Vyžaduje to nezbytnou spolupráci více odborů či oddělení v podniku i spolupráci s interními a externími odborníky a vzdělávacími institucemi“ (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 80).

„Nejefektivnějším vzděláváním pracovníků v organizaci je dobře organizované systematické vzdělávání. Je to neustále se opakující proces, vycházející ze zásad politiky vzdělávání, sledující cíle strategie vzdělávání a opírající se o pečlivě vytvořené organizační a institucionální předpoklady vzdělávání“ (Koubek, 2009, s. 259).

V souvislosti s firemním vzděláváním se používají termíny systémový přístup a systematický přístup. Systémový přístup může být vnímán jako přístup, který vzdělávání ve firmě vidí jako subsystém spolupracující s ostatními subsystémy, které jsou důležité pro další směřování a přežití organizace. Jedná se tedy o propojení s posláním, vizí, strategií či ostatními personálními činnostmi firmy. Jako systematický přístup pak může být vnímán logický vztah mezi následnými stadii v procesu analýzy a identifikace vzdělávacích potřeb, plánování, realizace a hodnocení vzdělávání (Atkins in Buckley & Caple, 2004, s. 23).

Velmi zjednodušeně lze říci, že základním východiskem a předpokladem pro firemní vzdělávání je integrace firemního vzdělávání do ostatních firemních procesů a personálních činností.

Schéma č. 5 znázorňuje základní součásti systému firemního vzdělávání, a to včetně vztahů mezi jeho jednotlivými komponenty. Zachyceno je zde propojení systémového a systematického přístupu ke vzdělávání.

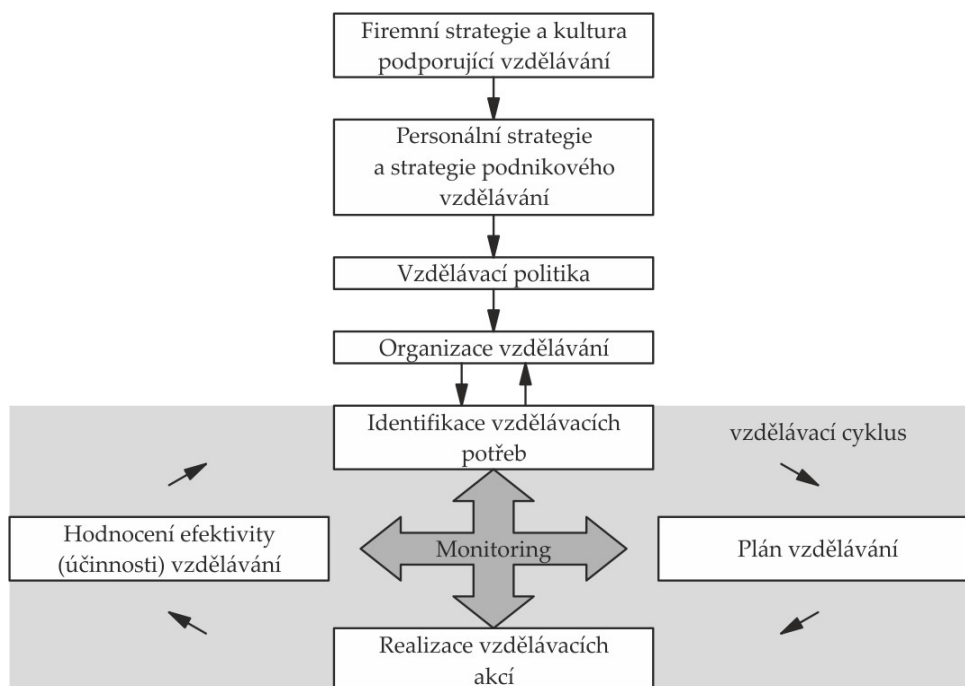


Schéma č. 5: Schéma komponentů systému podnikového vzdělávání (Tureckiová, 2004, s. 90)

Pro účely této práce a v souladu s jejím cílem se dále zaměřím na systematický přístup ke vzdělávání.

Pro systematické vzdělávání je charakteristické, že probíhá nepřetržitě v rámci opakujícího se cyklu (definování potřeb vzdělávání, plánování, realizace a vyhodnocování vzdělávání), kdy se zkušenosti z předchozích cyklů využívají v cyklech dalších a tím se vzdělávání soustavně zlepšuje (Armstrong, 2002, s. 496).

Bělohlávek, Košťan a Šuleř (2001, s. 378) sdělují, že cílem systematického vzdělávání je takový rozvoj kompetencí jednotlivce, který zlepší jeho výkonnost v organizaci, to znamená, že dojde k trvalým změnám v jeho znalostech, dovednostech a postojích. Aby změny byly úspěšné, navrhuji postupovat systematicky ve čtyřech fázích. Jak uvádí Vodák a Kucharčíková (2011, s. 83), efektivně realizované vzdělávání představuje dlouhodobý proces, který vytváří čtyři fáze. Stejně tak Koubek (2009, s. 259) popisuje vlastní cyklus systematického vzdělávání jako čtyři opakující se fáze (identifikace potřeby vzdělávání, plánování vzdělávání, proces vzdělávání, vyhodnocování výsledků vzdělávání). Také Tureckiová (2004, s. 90) pracuje s neustále se opakujícím cyklem firemního vzdělávání, jak je patrné ze schématu č. 5. Bartoňková (2010, s. 110) uvádí systém firemního vzdělávání jako čtyřfázový cyklus: analýza a identifikace vzdělávacích potřeb, plánování vzdělávání, realizace vzdělávání, vyhodnocování vzdělávání.

Všichni výše citovaní autoři popisují systematické vzdělávání jako nepřetržitě se opakující cyklus čtyř fází, kdy mezi pojmenováním jednotlivých fází cyklu se objevují jen drobné rozdíly.

Schéma č. 6 znázorňuje systém firemního vzdělávání jako nepřetržitě se opakující cyklus čtyř fází.

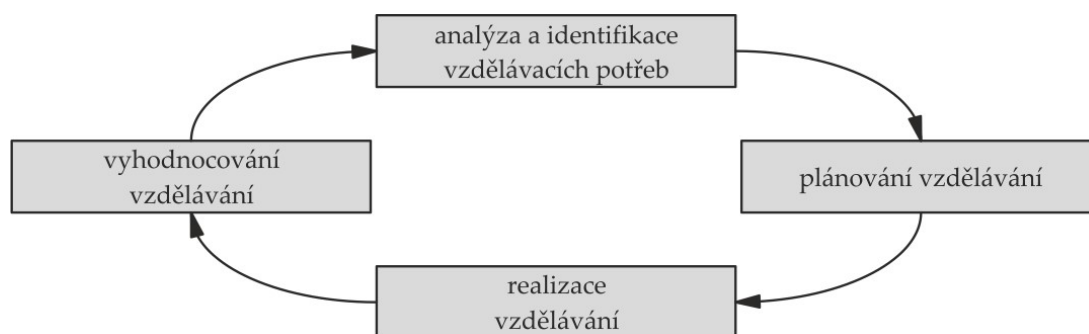


Schéma č. 6: Fáze systému vzdělávání (Bartoňková, 2010, s. 110)

Tuto podkapitolu jsem zaměřila na vymezení základní charakteristiky a kontextu firemního vzdělávání, resp. vzdělávání pracovníků v organizaci včetně základního popisu systému firemního vzdělávání.

První kapitola této práce ve své úvodní části představila terminologické vymezení klíčových pojmů v oblasti vzdělávání dospělých včetně zasazení dalšího profesního vzdělávání do kontextu celoživotního vzdělávání, resp. učení. Následně bylo téma vzdělávání dospělých doplněno o charakteristiku jednoho ze stěžejních pojmů této práce – vzdělávací potřeby. Závěr první kapitoly práce byl orientován na základní charakteristiku a kontext vzdělávání pracovníků v organizaci, resp. na firemní vzdělávání včetně základního popisu systému firemního vzdělávání.

V následující kapitole se zaměřím podrobněji na systém firemního vzdělávání, konkrétně na jeho jednotlivé fáze.

2 Fáze systému firemního vzdělávání

V předchozí kapitole jsem představila základní charakteristiku a kontext firemního vzdělávání včetně základního popisu systému firemního vzdělávání. Uvedla jsem, že systém firemního vzdělávání je založen na jednoduchém čtyřfázovém modelu (viz schéma č. 6). Podstatou systému vzdělávání je odstraňování rozdílu mezi tím, „co je“ a tím, „co je žádoucí“ (Bartoňková, 2010, s. 110).

Pro účely této práce a v souladu s jejím cílem, kterým je identifikovat vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, a navrhnout plán vzdělávání, vypracovaný na základě identifikovaných potřeb vzdělávání těchto sociálních pracovníků, se v této kapitole zaměřím na charakteristiku jednotlivých fází systému firemního vzdělávání. Důraz bude kladen především na teoretické poznatky týkající se fáze analýzy a identifikace vzdělávacích potřeb a fáze plánování vzdělávání. Realizaci vzdělávání a vyhodnocování vzdělávání se budu věnovat jen velmi stručně, neboť mají k tématu a cíli této práce jen velmi volný vztah.

2.1 Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb

Tato podkapitola je zaměřena na charakteristiku fáze analýzy a identifikace vzdělávacích potřeb. Vymezení pojmu vzdělávací potřeby jsem se věnovala v podkapitole 1.2.

Bartoňková (2010, s. 118) zdůrazňuje, že *„analýza a identifikace vzdělávacích potřeb je prvním krokem jak v systému, tak i v plánu a v projektu vzdělávací akce“*. Jedná se tedy o nejkritičtější a nejdůležitější fázi systému podnikového vzdělávání, neboť chyba provedená v této fázi se pak projeví i ve všech dalších krocích v rámci realizace firemního vzdělávání.

Dle Vodáka a Kucharčíkové (2011, s. 85) „analýza potřeb vzdělávání v podstatě spočívá ve shromažďování informací o současném stavu znalostí, schopností a dovedností pracovníků, o výkonnosti jednotlivců, týmů a podniku, a v porovnání zjištěných údajů s požadovanou úrovní“.

Výsledkem analýzy je pak zjištění mezer ve výkonnosti, které je třeba eliminovat, se zaměřením na takové, které je možné odstranit vzděláváním (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 85). Jak vyplývá z výše uvedeného, analýzou vzdělávacích potřeb je možné odhalit i problém, který není řešitelný vzděláváním, či výkonnostní mezeru, která není odstranitelná pomocí nějaké vzdělávací akce (Bartoňková, 2010, s. 118). K této problematice se budu ještě vracet v následujícím textu této podkapitoly.

Průcha a Veteška (2014, s. 31) charakterizují analýzu vzdělávacích potřeb jako „proces získávání a rozboru informací nezbytných pro určení parametrů podnikového vzdělávání“. Zdůrazňují, že při identifikaci vzdělávacích potřeb je „pozornost věnována jak deficitům ve znalostech a dovednostech, tak rozvojovým možnostem a potenciálu pracovníků, ale i skupin (týmů)“ (Průcha & Veteška, 2014, s. 136). Vzdělávací aktivity by dle nich „měly být založeny na znalosti toho, co je třeba udělat a proč“ (Průcha & Veteška, 2014, s. 32). Dále uvádějí, že potřeby vzdělávání „vychází ze strategického plánu organizace, plánů rozvoje a vzdělávání lidských zdrojů, hodnocení pracovníků a z legislativních požadavků. Často se potřeby vzdělávání také opírají o požadavky vedoucích pracovníků a pracovníků samotných. Důležitým podkladem pro identifikaci potřeb vzdělávání je pravidelné hodnocení pracovníků“ (Průcha & Veteška, 2014, s. 32).

Také dle Koubka (2009, s. 263, 281) se potřeba vzdělávání často opírá o požadavky vedoucích pracovníků i řadových pracovníků. Vedoucí pracovníky považuje za rozhodující činitele v procesu identifikace potřeby

vzdělávání. Za důležitý podklad pro identifikaci potřeby vzdělávání považuje pravidelné hodnocení pracovníků.

Hroník (2007, s. 136-140) rozlišuje subjektivní identifikaci vzdělávacích potřeb založenou na sebezposouzení a objektivní identifikaci vzdělávacích potřeb založenou na zhodnocení druhými lidmi, např. nadřízeným.

Prášilová (2006, s. 57) uvádí, že pro provedení analýzy vzdělávacích potřeb je třeba znát zdroje informací a také umět zvolit vhodné nástroje a postupy, kterými lze informace získat.

Zdroje informací využitelných pro účely analýzy a identifikace vzdělávacích potřeb lze rozdělit do tří skupin (Koubek, 2009, s. 262; Armstrong, 2002, s. 499):

- celopodnikové údaje (organizační analýza) – cíle organizace a podnikové plány, údaje o struktuře organizace, jejím výrobním programu atd., počet, struktura a pohyb pracovníků, personální statistika, údaje o produktivitě, kvalitě a výkonu apod.;
- údaje o pracovním místě (analýza práce) – popisy pracovních míst a jejich specifikace (požadavky na pracovníky a jejich pracovní schopnosti), informace o stylu vedení, kultuře pracovních vztahů apod., rozhovory s odcházejícími pracovníky, požadavky manažerů na vzdělávání atd.;
- údaje o pracovníkovi (analýza osob) – záznamy o hodnocení pracovníka, záznamy o vzdělání, kvalifikaci a absolvování vzdělávacích programů, výsledky testů, záznamy pohovorů s pracovníkem atd.

V praxi mezi nejčastěji využívané metody a techniky zjišťující informace z výše uvedených oblastí patří (Bartoňková, 2010, s. 123-125):

- celopodnikové údaje: např. analýza strategických plánů, analýza podnikových cílů, dotazník, práce s dokumenty, personální audit, skupinové porady a diskuze, stanovisko expertů atd.;
- údaje o pracovním místě: např. analýza pracovní náplně, analýza problémů, analýzy z popisů práce, deníková metoda, dotazník, práce s dokumenty, analýzy informací od vedoucích pracovníků ohledně potřeby kvalifikace a vzdělávání atd.;
- údaje o jednotlivých pracovnících: např. deníková metoda, dotazník, hodnocení pracovníků, pozorování, práce s dokumenty, rozhovor, sebehodnocení, testy a zkoušky, osobní dokumentace atd.

Ideální je skloubit využití více technik. Některé metody a techniky lze využít průřezově ve všech oblastech. Využití dané techniky se vždy odvíjí od konkrétní situace a od zvolené metodiky analýzy (Bartoňková, 2010, s. 123).

Jak jsem již uváděla, zvolenou cílovou skupinou pro empirickou část této práce budou sociální pracovníci Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností. Dle Pavlíka a kol. (2014, s. 49) se vychází při identifikaci vzdělávacích potřeb zaměstnanců obecního úřadu obce s rozšířenou působností z těchto informačních zdrojů:

- popis pracovní pozice – náplň práce;
- údaje o jednotlivých zaměstnancích (v personální evidenci, ze záznamů z hodnocení zaměstnance, ze záznamů o vzdělávání a kvalifikaci a absolvování vzdělávacích programů atd.);
- zákonné požadavky na vzdělávání zaměstnanců.

Buckley a Caple (2004, s. 70-71) rozlišují tři hlavní typy analýz vzdělávacích potřeb:

- komplexní analýza – zaměřuje se na zkoumání všech aspektů daného zaměstnání, záměrem je vytvoření úplného a detailního seznamu či záznamu o každém úkolu, z nichž se dané zaměstnání skládá, včetně znalostí, dovedností a přístupů potřebných pro efektivní výkon, tento přístup je nákladný a časově náročný;
- analýza klíčových otázek – jedná se především o identifikaci a podrobné zkoumání klíčových nebo základních otázek týkajících se zaměstnání, využívá se u manažerských pozic, dále může být využita u pozic, u kterých se mění obsah nebo zaměření, výsledkem je objasnění zásadních úkolů a nástin požadovaných znalostí, dovedností a přístupů;
- analýza zaměřená na problémy – pozornost se zaměřuje na aspekty současného výkonu, který se pohybuje pod úrovní normy, v podstatě se jedná o identifikaci a odhalení příčin výkonnostních problémů.

Koudelka (in Bartoňková, 2010, s. 128-129) poukazuje na silná a slabá místa analýzy vzdělávacích potřeb:

- Silná místa: např. při dobře provedené analýze lze odhadnout rozsah potřeb organizace v oblasti dalšího vzdělávání, lze vymezit cílové skupiny, kterých se vzdělávání týká, lze navrhnout obsah a formy dalšího vzdělávání atd.
- Slabá místa: např. obecná neochota k dalšímu vzdělávání, která vyplývá z nedobrych zkušeností v tomto směru, jistá konzervativnost a neochota přijímat něco nového, nedostatek podkladů, kdy pak není možné odhadnout skutečné vzdělávací potřeby organizace atd.

Krajcarová (in Bartoňková, 2010, s. 128) hovoří o chybách při analýze vzdělávacích potřeb: např. chyby při rozlišení mezi přáními a potřebami zaměstnanců, předpoklad, že všechny oblasti lze řešit vzděláváním, tendence hodnotit spíše minulé než budoucí potřeby atd.

Mezi klíčové přínosy analýzy vzdělávacích potřeb patří v praxi především: větší návratnost investic, větší motivace účastníků, větší motivace všech zainteresovaných a větší konkurenceschopnost firmy (Bartoňková, 2010, s. 130). Výsledky analýzy vzdělávacích potřeb je možné využít i v rámci procesu výběru pracovníků, jejich rozvoje a hodnocení, kariérového růstu a plánování postupu (Bartoňková, 2010, s. 132).

Bartoňková (2010, s. 122) popisuje, že pro samotnou identifikaci vzdělávacích potřeb se využívá dvou základních možností – výzkum vzdělávacích potřeb, analýza kompetencí. V obou případech bychom měli využít všech tří výše uvedených zdrojů pro analýzu vzdělávacích potřeb.

První možností je tedy výzkum vzdělávacích potřeb. Většinou se jedná o kvantitativní sociologický výzkum (terénní šetření). Nejčastěji se využívá dotazník, rozhovor, pozorování atd. V podstatě jsou dotazováni zaměstnanci na vzdělávací potřeby, event. jejich nadřízení, kolegové, klienti atd. Tento způsob identifikace vzdělávacích potřeb se musí držet všech zásad tvorby sociologického výzkumu. Výhodou tohoto přístupu je, že lze zjistit aktuální vzdělávací potřeby na míru konkrétního pracovníka. Nevýhodou je náročná metodická příprava a realizace a také to, že výsledky jsou obvykle využitelné jen pro přípravu vzdělávací akce (Bartoňková, 2010, s. 122).

Druhou možností je aplikace kompetenčního přístupu ke vzdělávání a k rozvoji lidských zdrojů v organizaci. V tomto případě se jedná především o práci s dokumenty, interními materiály, literaturou. Získáme tak obecné požadavky na pracovní místo, tzv. kostru kompetencí (kompetenční model⁸). Tento přístup je využitelný i v řadě dalších personálních činností, např. při výběru pracovníků, jejich hodnocení atd. (Bartoňková, 2010, s. 122).

⁸ Kompetenční model představuje popis konkrétní kombinace vědomostí, znalostí, dovedností a dalších charakteristik osobnosti, kterými musí pracovník disponovat, aby efektivně vykonával pracovní úkoly (Kubeš, Spillerová, & Kurnický, 2004, s. 60).

Již jsem v předchozím textu uváděla, že ne všechny problémy identifikované analýzou vzdělávacích potřeb jsou řešitelné vzděláváním. V souvislosti s touto problematikou je třeba zmínit, že při přípravě a realizaci vzdělávací akce je třeba vyhnout se pasti tzv. modelu deficitu, který znamená, že vzdělávání pouze dává do pořádku to, co bylo špatné. Vzdělávání by mělo být mnohem víc. Mělo by se zabývat rozpoznáváním a uspokojováním potřeb učení a rozvoje (Armstrong, 2007, s. 503).

Podle Prášilové (2006, s. 55) výkonnostní mezeru mohou vyvolat i jiné faktory než jen potřeba vzdělávání. Mezi tyto faktory mohou patřit např. fyzikální pracovní podmínky, zdravotně hygienické podmínky, ekonomické podmínky, technicko-organizační podmínky, vztahy na pracovišti aj.

Vodák a Kucharčíková (2011, s. 88) uvádějí, že „ne vždy však musí vzdělávání znamenat řešení objevujících se problémů“. Níže uvedené schéma č. 7 pomáhá správně stanovit jednak problém, jednak skutečnost, zda je či není vzdělávání správným řešením dané situace. Obdobné schéma vystihují také Belcourt a Wright (1998, s. 49).

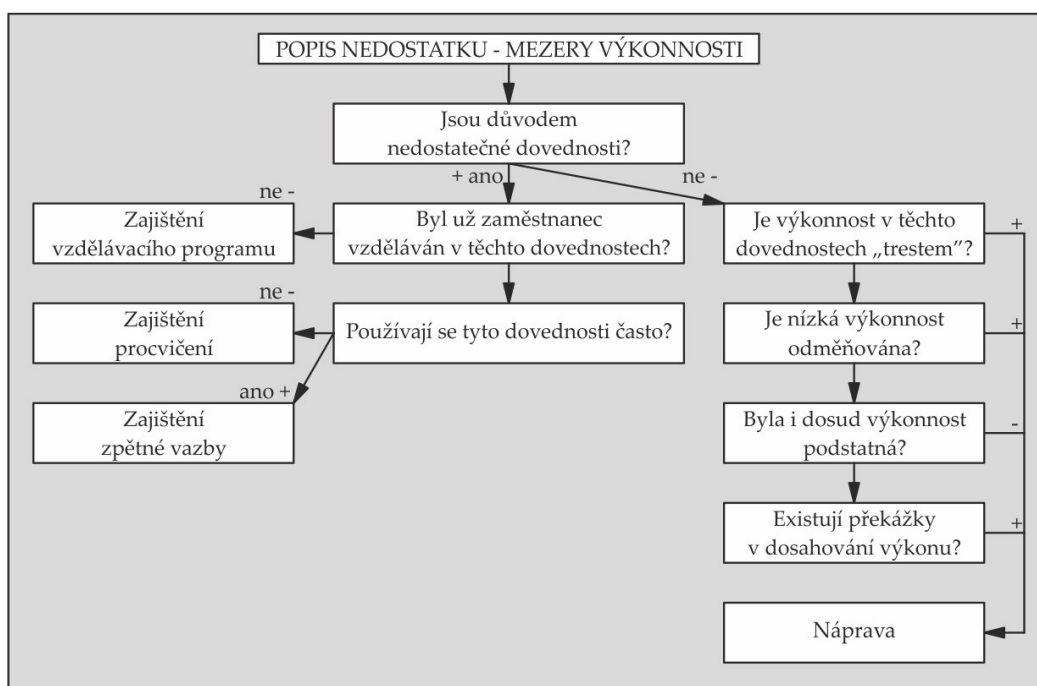


Schéma č. 7: Analýza problémů výkonnosti (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 88)

Platí obecné pravidlo, že vzdělávání je třeba v případě, že jsou splněny dvě následující podmínky (Buckley & Caple, 2004, s. 32):

Podmínka 1. Vzdělávání je nejefektivnějším a nejvhodnějším způsobem, jakým lze překonat současný nebo očekávaný pokles výkonu. Nebo vzděláváním bude dosaženo stanovených cílů cestou ekonomičtější, umožňující, aby zdroje mohly být využity pro alternativní organizační cíle.

Podmínka 2. Současné a budoucí pracovní cíle jsou propojeny s podnikovými cíli organizace.

V rámci této podkapitoly jsem se orientovala na charakteristiku analýzy a identifikace vzdělávacích potřeb. V následující podkapitole budu charakterizovat další fázi systému firemního vzdělávání, a to fázi plánování vzdělávání.

2.2 Plánování vzdělávání

V rámci této podkapitoly, která je zaměřena na charakteristiku oblasti plánování vzdělávání, vymezím také plán vzdělávání, neboť završením této práce bude návrh plánu vzdělávání pro sociální pracovníky Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, který bude vytvořen na základě identifikovaných potřeb vzdělávání těchto sociálních pracovníků.

Podle Koubka (2009, s. 264) „*fáze identifikace potřeby vzdělávání plynule vrůstá do fáze plánování vzdělávání pracovníků*“. Výstupem této fáze je plán vzdělávání, který v konečné podobě vymezuje oblasti, na které se vzdělávání zaměří, stanovuje počty a kategorie pracovníků, kterých se bude vzdělávání

týkat, metody a prostředky vzdělávání a časový plán vzdělávání (Koubek, 2009, s. 264).

Bartoňková (2010, s. 112) uvádí, že „plán vzdělávání zahrnuje přehled všech vzdělávacích aktivit firmy, určených k realizaci v určitém období, sestavuje se na základě identifikovaných rozdílů mezi požadovanou a skutečnou výkonností pracovníků, které lze řešit vzděláváním“.

Podle Vodáka a Kucharčíkové (2011, s. 96) je výstupem fáze identifikace potřeb vzdělávání vypracovaný návrh vzdělávacího plánu. Proces tvorby vzdělávacího plánu se skládá z těchto fází (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 96-97):

- Přípravná fáze - zahrnuje specifikaci potřeb, analýzu účastníků a stanovení cílů vzdělávacího projektu.
- Realizační fáze – představuje vývoj a zpracování jednotlivých etap vzdělávacího projektu a vlastní realizaci ve formě úkolů a stanovení pořadí jednotlivých témat. Jedná se o určení způsobu, jímž bude vzdělávání probíhat. Na počátku této fáze jsou stanoveny vhodné formy, metody, techniky vzdělávání, popřípadě speciální didaktické postupy.
- Fáze zdokonalování – jde v ní o průběžné hodnocení jednotlivých etap vzdělávacího programu vzhledem ke stanoveným cílům. Jsou hledány možnosti zlepšení celého procesu vzdělávání. Důležité je v této fázi také prověřování informovanosti účastníků o vzdělávací akci, úrovně organizačního zajištění, ekonomické nákladovosti a vhodnosti zvolených lektorů.

Plán vzdělávání by měl obsahovat odpovědi na následující otázky (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 97-98):

- Jaká témata vzdělávání je třeba zajistit?
- Jaká bude cílová skupina účastníků?

- Jakými metodami a technikami se má vzdělávání realizovat?
- Která vzdělávací instituce bude zvolena?
- Kdy a v rámci jakého časového období se vzdělávání uskuteční?
- Kde se vzdělávání uskuteční?
- Jakým způsobem a kdy se bude realizovat průběžné a závěrečné hodnocení vzdělávacích aktivit a celého vzdělávacího plánu?
- Jaké jsou náklady na vzdělávání?

Armstrong (2002, s. 496) uvádí, že jednoduchý čtyřfázový model, na kterém je založeno systematické vzdělávání, poskytuje dobré východisko pro plánování vzdělávacích programů, ale je příliš zjednodušený, neboť vzdělávání je daleko složitější proces. Kenney a Reid (in Armstrong, 2002, s. 496-497) popisují plánované vzdělávání jako promyšlené kroky orientované k dosažení vzdělání nezbytného pro zlepšení pracovního výkonu. Proces plánovaného vzdělávání se skládá z jednotlivých kroků, které znázorňuje schéma č. 8.

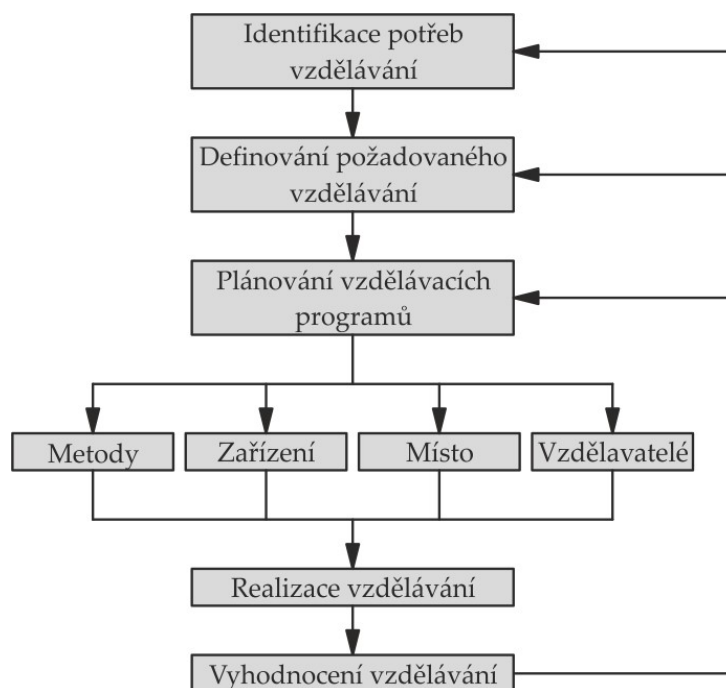


Schéma č. 8: Proces plánovaného vzdělávání (Armstrong, 2002, s. 497)

Jak je patrné ze schématu č. 8, proces plánovaného vzdělávání v sobě zahrnuje i fáze systému vzdělávání. Plánované vzdělávání je tak v této podobě konkretizací systému vzdělávání. Lze tak hovořit o systémovém přístupu k plánovanému vzdělávání. Systémový přístup k plánovanému vzdělávání vyžaduje, aby při přípravě plánů vzdělávání byly brány v úvahu všechny faktory a proměnné, které by mohly ovlivnit osvojování si znalostí, dovedností a schopností (Armstrong, 2002, s. 498).

Koubek (2009, s. 265) poukazuje na to, že volba metod vzdělávání je jedním z nejdůležitějších kroků plánování vzdělávání pracovníků. Metodu vzdělávání lze vymezit jako soubor postupů uplatňovaných vzdělavateli v rámci vzdělávacích aktivit s cílem dosáhnout stanovených cílů (Průcha & Veteška, 2014, s. 183). Neexistuje jediná správná či univerzální metoda vzdělávání – určité se užívají při zvládnutí dovedností, rozvoji schopností, jiné při osvojování znalostí, jiné při ovlivňování postojů (Bartoňková, 2010, s. 150). Nejčastěji používané metody vzdělávání je možné rozdělit do dvou základních skupin (Koubek, 2009, s. 265-273):

- Metody vzdělávání na pracovišti (on the job) – na konkrétním pracovním místě, při vykonávání běžných pracovních povinností. Převážně se jedná o individuální metody vzdělávání, které vyžadují individuální přístup a partnerský vztah mezi vzdělávaným a vzdělavatelem. Patří sem například: instruktáž při výkonu práce, koučink, mentoring, asistování, pověření úkolem, rotace práce, pracovní porady.
- Metody používané ke vzdělávání mimo pracoviště (off the job) – ať již v organizaci nebo mimo ni. Převážně se jedná o metody používané k hromadnému vzdělávání skupin účastníků. K těmto metodám patří například: přednáška, přednáška s diskusí, seminář, demonstrování, případové studie, workshop, hraní rolí, outdoortraining, e-learning.

Hroník (2007, s. 143) v souvislosti s plánem vzdělávání hovoří o tzv. designování vzdělávací aktivity. Designování vzdělávací aktivity (její tvorba a příprava k realizaci) je bezprostředně spjata s identifikací vzdělávacích potřeb, nutné je vycházet z cíle vzdělávací aktivity. V designování vzdělávacích aktivit je třeba zohlednit pět základních elementů (kontext, student, obsah, lektor, prostředí).

Bartoňková (2010, s. 115) uvádí, že efektivita vzdělávací akce je do jisté míry zajištěna projektováním vzdělávací akce, kdy každý projekt vzdělávací akce měl zahrnovat odpovědi na otázky: Proč? Koho? Co? Kdy? Jak? Kdo? Kde? Zač?

Projekt vzdělávací akce by se měl skládat z následujících kroků (Bartoňková, 2010, s. 116):

- Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb.
- Interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb (formulace cíle vzdělávací akce, stanovení profilu účastníka a absolventa vzdělávací akce, určení obsahu vzdělávací akce, sestavení inventáře disciplín, tvorba studijního plánu, osnov, anotací, tvorba studijních materiálů).
- Volba forem, metod a technik vzdělávání, volba didaktických pomůcek a techniky.
- Přehled lektorů.
- Organizační zabezpečení vzdělávací akce.
- Materiální, technické a finanční zabezpečení vzdělávací akce, předkalkulace.
- Návrh způsobu evaluace vzdělávací akce.

Jak je patrné z výše uvedeného, také v projektu vzdělávací akce se promítají čtyři hlavní fáze systému firemního vzdělávání (jedná se o jejich další specifikaci).

V této podkapitole jsem charakterizovala oblast plánování vzdělávání, vymezila jsem plán vzdělávání.

V následující podkapitole budu velmi stručně charakterizovat další fáze systému firemního vzdělávání, konkrétně fázi realizace vzdělávání a fázi vyhodnocování vzdělávání.

2.3 Realizace vzdělávání a vyhodnocování vzdělávání

V rámci této podkapitoly budu jen velmi stručně charakterizovat fázi realizace vzdělávání a fázi vyhodnocování vzdělávání, neboť mají k tématu a cíli této práce jen velmi volný vztah.

Po ukončení fáze plánování vzdělávání je možné začít s realizací konkrétních vzdělávacích aktivit v souladu s plánem vzdělávání. Do fáze realizace vzdělávání vstupuje několik nezbytných prvků, které ovlivňují podobu realizace vzdělávací akce. Jsou to zejména cíle, program, motivace, metody, účastníci a lektoři (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 99).

Bartoňková (2010, s. 167) uvádí, že k těmto hlavním faktorům je ještě nutné připočítat organizační a finanční zabezpečení celé vzdělávací akce, které se prolíná všemi fázemi realizace vzdělávání.

Oblast realizace vzdělávání má tři fáze (Hroník, 2007, s. 162-175):

- **Příprava:** Vše je třeba připravit k tomu, aby mohl být projekt vzdělávací akce realizován (je nutno připravit lektora, učební materiály, pomůcky, dále také účastníky a celou akci organizačně zajistit).
- **Vlastní realizace:** Fáze začíná příchodem lektora na místo konání vzdělávací akce, obsahuje v sobě zahájení vzdělávací akce (představení lektora, seznámení s programem a cíli vzdělávací akce), monitorování jejího dění a průběhu, případně též řešení nenadálých situací atd.

- Transfer: Již v rámci plánování vzdělávací akce jsou navrženy aktivity následující po ukončení kurzu, např. zpracování poznatků z kurzu do závěrečné zprávy, zpracování fotodokumentace nebo videozáznamů z kurzu apod. Absolventi vzdělávací akce by měli být motivováni k tomu, aby získané znalosti a dovednosti ověřili a vyzkoušeli v praxi (toto je především v kompetenci nadřízených pracovníků).

Vyhodnocení vzdělávání je poslední a zároveň velmi důležitou fází systému firemního vzdělání.

Vyhodnocovat vzdělávání je velmi důležité, posoudí se tak jeho účinnost při dosahování výsledků, které byly stanoveny v rámci plánování vzdělávání, zjistí se tak, kde je třeba zlepšení či změn, aby vzdělávání bylo ještě účinnější. Hodnocení je integrální součástí vzdělávání, v podstatě se jedná o porovnávání cílů (žádoucího chování) s výsledky (výsledné chování) odpovídající na otázku, do jaké míry vzdělávání splnilo svůj účel (Armstrong, 2007, s. 507-508).

Bartoňková (2010, s. 181-182) popisuje, že ohledně vzdělávací akce lze vyhodnocovat jak efektivitu andragogickou, tj. zda byly uspokojeny identifikované vzdělávací potřeby, tak efektivitu ekonomickou, tj. zda byla vzdělávací akce po ekonomické stránce přínosná či zda nebyla ztrátová. Dále také zdůrazňuje, že hodnocení vzdělávacích akcí v rámci firemního vzdělávání musí být plánované od začátku vzdělávacího procesu.

V kontextu firemního vzdělávání je nejčastěji využíván Kirkpatrickův model hodnocení, který zkoumá přínos vzdělávací akce ve čtyřech klíčových oblastech – reakce, učení, chování, výsledky (Armstrong, 2007, s. 508-509; Belcourt & Wright, 1998, s. 183-190; Prášilová, 2006, s. 139-140).

Tuto podkapitulu jsem zaměřila na stručnou charakteristiku dvou fází systému firemního vzdělávání – realizace vzdělávání a vyhodnocování vzdělávání.

Druhá kapitola této práce byla v souladu s cílem práce orientována na charakteristiku jednotlivých fází systému firemního vzdělávání. Důraz byl kladen především na teoretické poznatky týkající se fáze analýzy a identifikace vzdělávacích potřeb a fáze plánování vzdělávání. Jako výstup fáze plánování vzdělávání byl vymezen plán vzdělávání. Stručně byla charakterizována oblast realizace vzdělávání a oblast vyhodnocování vzdělávání.

Jak jsem již opakovaně uváděla, zvolenou cílovou skupinou pro empirickou část této práce budou sociální pracovníci Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností. Následující kapitola bude orientována na vymezení podstatných skutečností souvisejících s poskytováním SPOD v České republice.

3 Sociálně-právní ochrana dětí v České republice

Tato kapitola bude zaměřena na charakteristiku SPOD v České republice. Pro účely této práce a v souladu s jejím cílem budu v rámci kapitoly charakterizovat orgán SPOD na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností včetně legislativního ukotvení předpokladů pro výkon povolání sociálního pracovníka SPOD a dalšího profesního vzdělávání těchto sociálních pracovníků. Závěr kapitoly pak bude zaměřen na pojetí vzdělávání sociálních pracovníků SPOD v širším kontextu.

3.1 Charakteristika sociálně-právní ochrany dětí

V rámci této podkapitoly objasním pojem SPOD, uvedu přehled základního legislativního rámce této oblasti, definovat budu objekty a subjekty SPOD, rovněž základní principy SPOD.

Tomeš (2009, s. 197) při vymezení SPOD uvádí, že je *„uceleným systémem fungujícím samostatně v českém právu. Jejím účelem je poskytnout zvýšenou ochranu státu nezletilým dětem, tedy občanům, kteří se nemohou sami bránit v případě působení negativních vlivů na jejich osobu a vývoj“*.

Pojem SPOD definuje zákon o sociálně-právní ochraně dětí jako činnost, která obsahuje zejména (Česko, 1999, § 1):

- ochranu práva dítěte na příznivý vývoj a řádnou výchovu,
- ochranu oprávněných zájmů dítěte, včetně ochrany jeho jmění,
- působení směřující k obnovení narušených funkcí rodiny,
- zabezpečení náhradního rodinného prostředí pro dítě, které nemůže být trvale nebo dočasně vychováváno ve vlastní rodině.

Povinnost poskytovat ochranu dětem, chránit jejich zdravý vývoj a právem chráněné zájmy vyplývá pro Českou republiku z ústavních a mezinárodních

právních norem (např. Úmluva o právech dítěte⁹). Stěžejním právním předpisem upravujícím oblast SPOD je zákon o sociálně-právní ochraně dětí (Česko, 1999), který doplňuje vyhláška o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí (Česko, 2012a). Zákon o sociálně-právní ochraně dětí zdůrazňuje, že nedotčeny zůstávají zvláštní právní předpisy, které též upravují ochranu práv a oprávněných zájmů dítěte (Česko, 1999, § 1). Těmito předpisy jsou např. občanský zákoník¹⁰, trestní zákoník¹¹, zákon o výkonu ústavní nebo ochranné výchovy¹², zákon o zvláštních řízeních soudních¹³, a další.

Dle zákona o sociálně-právní ochraně dětí se SPOD zaměřuje na děti nezletilé, které mají na území České republiky trvalý pobyt, nebo mají pobyt povolen podle zvláštního právního předpisu. V nezbytném rozsahu se poskytuje SPOD i dětem, jejichž pobyt není na území České republiky upraven (Česko, 1999, § 2).

Zákon o sociálně-právní ochraně dětí vymezuje okruh dětí, na které se SPOD zaměřuje, zejména se jedná o děti (Česko, 1999, § 6):

- jejichž rodiče zemřeli, neplní povinnosti plynoucí z rodičovské odpovědnosti, nebo nevykonávají nebo zneužívají práva plynoucí z rodičovské odpovědnosti,
- které byly svěřeny do výchovy jiné fyzické osoby než rodiče, pokud tato osoba neplní povinnosti plynoucí ze svěřeni dítěte do její výchovy,
- které vedou zahálčivý nebo nemravný život spočívající zejména v tom, že zanedbávají školní docházku, nepracují, i když nemají dostatečný

⁹104/1991 Sb., Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí, ÚMLUVA o právech dítěte

¹⁰zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹¹zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹²zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů

¹³zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů

zdroj obživy, požívají alkohol nebo návykové látky, jsou ohroženy závislostí, živí se prostitucí, spáchaly trestný čin nebo, jde-li o děti mladší než patnáct let, spáchaly čin, který by jinak byl trestným činem, opakovaně nebo soustavně páchají přestupky nebo jinak ohrožují občanské soužití,

- které se opakovaně dopouštějí útěků od rodičů nebo jiných fyzických nebo právnických osob odpovědných za výchovu dítěte,
- na kterých byl spáchán trestný čin ohrožující život, zdraví, svobodu, jejich lidskou důstojnost, mravní vývoj nebo jmění, nebo je podezření ze spáchání takového činu,
- které jsou na základě žádostí rodičů nebo jiných osob odpovědných za výchovu dítěte opakovaně umísťovány do zařízení zajišťujících nepřetržitou péči o děti nebo jejich umístění v takových zařízeních trvá déle než 6 měsíců,
- které jsou ohrožovány násilím mezi rodiči nebo jinými osobami odpovědnými za výchovu dítěte, popřípadě násilím mezi dalšími fyzickými osobami,
- které jsou žadateli o udělení mezinárodní ochrany nebo azylu, a které se na území České republiky nacházejí bez doprovodu rodičů nebo jiných osob odpovědných za jejich výchovu,

příčemž orgán SPOD zjišťuje, zda tyto skutečnosti trvají po takovou dobu nebo jsou takové intenzity, že nepříznivě ovlivňují vývoj dětí nebo jsou anebo mohou být příčinou nepříznivého vývoje dětí.

V praxi je možné setkat se i s dalšími případy ohroženého dítěte, výše uvedený výčet situací je tedy pouze demonstrativní. Za ohrožené dítě označují Matoušek a Pazlarová (2016, s. 11) „*dítě, jehož základní potřeby nejsou naplněny nebo je ohrožené jejich naplňování*“. Dále uvádějí, že se zpravidla jedná o dítě, které je vystaveno nevhodnému zacházení, dítě, které vyrůstá

v deprivujícím prostředí (např. sociálně vyloučená lokalita), dítě s poruchami chování, dítě, které vyrůstá mimo vlastní rodinu. Za nevhodné zacházení s dítětem označují Matoušek a Pazlarová (2016, s. 15) „týrání, zneužívání a zanedbávání dítěte, také soustavné popouzení dítěte proti druhému rodiči a situace, kdy je dítě svědkem násilí mezi rodiči“, dále též sekundární viktimizaci dítěte.

Častým důvodem ohrožení dítěte bývá částečná nebo úplná absence základních rodičovských schopností a dovedností, případně špatná sociální situace rodiny apod. Dítě se tak může ocitnout ve stavu ohrožení od osob nejblížešších a pomoc, kterou potřebuje, pak musí přijít zvenčí. Případy ohrožení dětí, které vyžadují okamžitou a razantní intervenci ze strany státu v jejich prospěch, jsou spíše výjimečné. U mnohých dětí není pochyb ohledně jejich setrvání v původní rodině, zároveň je však nezbytné těmto rodinám poskytnout účinnou pomoc a podporu (Pemová & Ptáček, 2012, s. 28).

SPOD zajišťují specializované orgány, tzv. orgány SPOD. Ty stanovuje zákon o sociálně-právní ochraně dětí a zároveň dále vymezuje i jejich působnost. Orgány SPOD jsou (Česko, 1999, § 4): krajské úřady, obecní úřady obcí s rozšířenou působností, obecní úřady a újezdní úřady, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí, Úřad práce České republiky – krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Mimo uvedené orgány SPOD se na výkonu SPOD dále podílejí obce a kraje v samostatné působnosti, komise pro SPOD a další právnické a fyzické osoby, pokud jsou výkonem SPOD pověřeny.

Podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí jsou orgány SPOD povinny se řídit při výkonu SPOD standardy kvality SPOD, které jsou kritérii určujícími úroveň kvality poskytování SPOD (Česko, 1999, § 9a). Standardy kvality SPOD jsou uvedeny v příloze č. 1 vyhlášky o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí (Česko, 2012a).

Činnost jednotlivých aktérů SPOD vychází z hlavních principů SPOD (MPSV ČR, 2013), které jsou uvedeny v příloze č. 2 této práce.

SPOD lze charakterizovat jako centrálně garantovanou, ale lokálně provozovanou. Ochrana dětí je garantována státem, avšak její konkrétní výkon probíhá na místní úrovni, se znalostí dítěte, rodiny, s možností pravidelného a intenzivního kontaktu s rodinou dítěte a návaznými sociálními službami (Pemová & Ptáček, 2012, s. 27). Zákon o sociálně-právní ochraně dětí ukládá nejvíce povinností v ochraně dětí a pomoci rodičům především obecním úřadům obcí s rozšířenou působností a obecním úřadům, protože mají možnost bezprostředně sledovat ochranu práv dítěte a včas činit potřebná opatření se znalostí problému a místních podmínek (MPSV ČR, 2013).

V rámci této podkapitoly jsem se zaměřila na základní charakteristiku SPOD v České republice. Následně se v další podkapitole podrobněji zaměřím na charakteristiku orgánu SPOD na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností, neboť zvolenou cílovou skupinou pro empirickou část této práce jsou sociální pracovníci Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností.

3.2 Orgán sociálně-právní ochrany dětí na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností

Pro účely této práce bude tato podkapitola věnována podrobnější charakteristice orgánu SPOD na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností¹⁴.

¹⁴Pokud bude v této práci dále uveden termín „orgán/orgány SPOD“ bude se vždy jednat o orgán/orgány SPOD na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností. Pokud bude v této práci dále uveden termín „sociální pracovník/sociální pracovníci SPOD“ bude se vždy jednat o sociálního pracovníka/sociální pracovníky, který/kteří zajišťuje/zajišťují výkon SPOD na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností.

Orgán SPOD je zpravidla začleněn do struktury obecního nebo městského úřadu, který má status úřad obce s rozšířenou působností, jako součást nebo samostatné oddělení v rámci odboru sociálních věcí (názvy odborů se mohou různit – sociální odbor, odbor sociální péče apod.). Oddělení SPOD bývá velmi často rozděleno na tři úseky - péče o dítě, sociální kuratela pro děti a mládež a náhradní rodinná péče. Pracovníci SPOD jsou pak specializováni na terénní sociální pracovníky péče o děti, kurátory pro děti a mládež a sociální pracovníky zabývající se náhradní rodinnou péčí, případně také na sociální pracovníky zabývající se nevhodnými způsoby zacházení rodičů s dětmi (ochrana týraných a zneužívaných dětí) včetně domácího násilí. Může docházet i k tomu, že sociální pracovník SPOD vykonává více než jednu z uvedených agend (Matoušek & Pazlarová, 2016, s. 38; MPSV ČR, 2014, s. 29).

Již jsem popisovala v úvodu této práce, že rozsah činností sociálních pracovníků SPOD je značně široký. Jak vyplývá ze zákona o sociálně-právní ochraně dětí, vede orgán SPOD evidenci ohrožených dětí, jejich spisovou dokumentaci a podílí se na řešení jejich sociální situace. Důraz je kladen především na preventivní a poradenskou činnost orgánu SPOD (Česko, 1999).

Zákon o sociálně-právní ochraně dětí ukládá orgánům SPOD řadu povinností, např. (Česko, 1999):

- vyhledávat ohrožené děti,
- vyhledávat děti, kterým je třeba zajistit péči v náhradním rodinném prostředí formou pěstounské péče nebo osvojení,
- působit na rodiče směrem k posílení rodičovské odpovědnosti za děti,
- projednávat nedostatky ve výchově s rodiči,
- projednávat s dítětem nedostatky v jeho chování,

- prověřovat, zda děti nemají vstup do prostředí, v němž by mohlo dojít k jejich ohrožení,
- poskytovat nebo zprostředkovávat poradenství rodičům,
- sledovat nepříznivé vlivy působící na děti,
- činit opatření k omezení nepříznivých vlivů na děti,
- pravidelně vyhodnocovat situaci ohroženého dítěte a jeho rodiny,
- zpracovávat individuální plán ochrany dítěte,
- pořádat případové konference pro řešení konkrétních situací ohrožených dětí a jejich rodin, a to ve spolupráci s rodiči a jinou osobou odpovědnou za výchovu dítěte, dalšími přizvanými osobami, zejména zástupci škol, školských zařízení, zařízení poskytovatelů zdravotních služeb, orgánů činných v sociální oblasti, orgánů policie, státních zástupců, odborných pracovníků v oblasti náhradní rodinné péče, poskytovatelů sociálních služeb a dalších právnických a fyzických osob, pokud jsou pověřeny výkonem SPOD,
- poskytovat pomoc rodičům nebo jiným osobám odpovědným za výchovu dítěte,
- sledovat vývoj dětí, které byly svěřeny do výchovy jiné osoby odpovědné za výchovu dítěte,
- podávat podněty soudu týkající se výchovy dětí,
- podávat návrhy soudu ve stanovených případech,
- vykonávat funkci opatrovníka a poručníka dětí,
- navštěvovat děti v ústavní výchově, sledovat dodržování jejich práv a důvody pro pobyt v ústavu,
- poskytovat poradenství osobám vhodným stát se osvojiteli nebo pěstouny,
- poskytovat pomoc oprávněným osobám při vymáhání plnění vyživovací povinnosti k dítěti,

- podávat soudu zprávy o dětech, u kterých soud rozhodl o výchovném opatření,
- poskytovat ve vymezeném rozsahu informace o dětech např. státnímu zastupitelství, krajskému úřadu atd.,
- na žádost poskytovat informace soudu, krajské pobočce Úřadu práce, orgánům činným v trestním řízení atd.,
- v případech, kdy to vyžaduje zájem na řádné výchově dítěte, může orgán SPOD uložit rodičům, osobě odpovědné za výchovu dítěte nebo dítěti výchovné opatření (tj. udělení napomenutí, nařízení dohledu nad dítětem, uložení omezení a ukládání povinnosti využít pomoci odborného zařízení).

„Posouzení situace ohroženého dítěte a rodiny i podpora rodiny jsou natolik komplexní záležitostí, že se neobejdou bez multidisciplinární spolupráce“ (Matoušek & Pazlarová, 2014, s. 37).

V rámci řešení situace ohrožených dětí a jejich rodin se sociální pracovník SPOD ujímá role koordinátora (tzv. case managera). Metoda case managementu je systémem koordinované spolupráce mezi odborníky různého zaměření a různých profesních zkušeností, kteří se podílejí na řešení situace dítěte a jeho rodiny. Smyslem je nastavení jednotného postupu spolupráce těchto odborníků tak, aby byla využita efektivita a kontinuita poskytovaných služeb a aktivit směřujících k ochraně dítěte, k naplnění jeho potřeb a k podpoře rodiny. Hlavním cílem multidisciplinární spolupráce je stabilizace sociální situace rodiny, dále aktivizace a zplnomocnění rodiny k řešení vlastní životní situace (Pemová & Ptáček, 2012, s. 39-40).

Orgán SPOD v rámci výkonu SPOD spolupracuje s orgány územní samosprávy, právníckými a fyzickými osobami, pokud jsou pověřeny

výkonem SPOD, poskytovateli sociálních služeb, zástupci škol a školských zařízení, Policií České republiky, Probační a mediační službou, soudem, státním zastupitelstvím, poskytovateli zdravotních služeb, případně dalšími fyzickými a právními osobami a orgány veřejné moci zúčastněnými na péči o ohrožené děti.

Novotná (2015, s. 17) uvádí, že orgán SPOD má dle zákona o sociálně-právní ochraně dětí při poskytování SPOD především roli: vyhledávací, poradenskou, vyjednávací, sanační, rozhodovací, kontrolní, roli navrhovatele, opatrovníka a poručníka.

Dle Matouška a Pazlarové (2016, s. 8) faktický výkon role sociálního pracovníka SPOD *„spojuje roli hodnotitele klientů, jejich obhájovatele, poradce, zprostředkovatele dalších služeb, poskytovatele přímé pomoci, mediátora, administrátora, vyhodnocovatele kvality své práce, obhájovatele i vysvětloovatele vlastní práce v rámci vlastního úřadu, koordinátora činnosti jiných pomáhajících nebo zasahujících subjektů, plánovače rozvoje sociálních služeb. Někdy je to i role oznamovatele skutečnosti, že byl porušen zákon, orgánům činným v trestním řízení, z čehož pro klienty vyplynou příslušné důsledky“*. Sociální pracovník SPOD *„hledá rovnováhu mezi pomocí a kontrolou, přičemž se tyto aspekty jeho práce mohou při práci s jedním případem průběžně měnit“*.

Sociální pracovníci SPOD se při výkonu SPOD setkávají s řadou pro ně náročných situací. Výčet některých těchto situací je uveden v příloze č. 3 této práce. Zvládání náročných situací při výkonu SPOD může pracovníkům SPOD usnadnit právě vhodně zvolené další profesní vzdělávání (FDV, 2017, s. 48).

V rámci této podkapitoly byla podána charakteristika orgánu SPOD na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností. Následující

podkapitola bude orientována na vymezení předpokladů pro výkon povolání sociálního pracovníka SPOD.

3.3 Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka sociálně-právní ochrany dětí

V rámci této podkapitoly se zaměřím na charakteristiku předpokladů pro výkon povolání sociálního pracovníka SPOD. Vymezím nejen legislativní rámec dané oblasti, ale také stručně představím osobnostní předpoklady a kompetence potřebné pro výkon tohoto povolání.

Jak jsem již v této práci uváděla, podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí jsou orgány SPOD povinny se řídit při výkonu SPOD standardy kvality SPOD (Česko, 1999, § 9a). Na základě standardu 5 (konkrétně kritérium 5a) musí sociální pracovník SPOD splňovat kvalifikační předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka dle zákona o sociálních službách a disponovat zvláštní odbornou způsobilostí na úseku SPOD (Česko, 2012a).

Stěžejní definici předpokladů pro výkon povolání sociálního pracovníka obsahuje tedy zákon o sociálních službách (Česko, 2006a). Mezi tyto předpoklady patří plná svéprávnost, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost. Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost nebo vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku (Česko, 2006a, § 110).

Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je také za určitých zákonem vymezených podmínek absolvování akreditovaných kurzů. Takto definovaná odborná způsobilost však musela být získána před 1. lednem 2017 (Česko, 2006a).

Z výše uvedeného je patrné, že definice požadavků na odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka daná zákonem o sociálních službách umožňuje, aby toto povolání vykonávali osoby rozdílného formálně dosaženého vzdělání a odborného zaměření. Povolání sociálního pracovníka SPOD tedy mohou vykonávat osoby s různou odborností – sociální pracovník, sociální pedagog, speciální pedagog aj. Odlišné vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků SPOD by pak měly být řešeny v rámci jejich dalšího profesního vzdělávání.

Jak jsem uváděla v úvodu této podkapitoly, musí sociální pracovník SPOD také disponovat zvláštní odbornou způsobilostí na úseku SPOD. Dle zákona o úřednících územních samosprávných celků je úředník¹⁵ povinen prohlubovat si kvalifikaci mimo jiné i účastí na přípravě a ověření zvláštní odborné způsobilosti (Česko, 2002b, § 18). Pracovník SPOD je povinen prokázat zvláštní odbornou způsobilost na úseku SPOD do 18 měsíců od vzniku pracovního poměru k územnímu samosprávnému celku nebo ode dne, kdy začal vykonávat SPOD (Česko, 2002b, § 21).

„Zvláštní odborná způsobilost se ověřuje zkouškou a prokazuje osvědčením... Zvláštní odborná způsobilost zahrnuje souhrn znalostí a dovedností nezbytných pro výkon činností stanovených prováděcím právním předpisem. Zvláštní odborná způsobilost má obecnou a zvláštní část. Obecná část zahrnuje znalost základů veřejné správy, zvláště obecných principů organizace a činnosti veřejné správy, znalost zákona o obcích, zákona o krajích, zákona o hlavním městě Praze a zákona

¹⁵ Pro účely této práce se jedná o sociálního pracovníka SPOD. Sociální pracovník SPOD je úředníkem územního samosprávného celku.

o správním řízení, a schopnost aplikace těchto znalostí. Zvláštní část zahrnuje znalosti nezbytné k výkonu správních činností stanovených prováděcím právním předpisem, zvláště znalost působnosti orgánů územní samosprávy a územních správních úřadů vztahující se k těmto činnostem, a schopnost jejich aplikace“ (Česko, 2002b, § 21).

Prováděcím právním předpisem je vyhláška o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávních celků (Česko, 2002a). Tato vyhláška mimo jiné definuje, že zvláštní odbornou způsobilost prokazují úředníci územních samosprávních celků, kteří vykonávají správní činnosti při SPOD. V příloze k této vyhlášce jsou stanoveny náplně jednotlivých správních činností, k jejichž výkonu je prokázání zvláštní odborné způsobilosti nezbytné (Česko, 2002a, § 1).

Povinnost prokázat zvláštní odbornou způsobilost nemá úředník, který získal vzdělání v bakalářských nebo magisterských studijních programech stanovených prováděcím právním předpisem nebo kterému bylo vydáno osvědčení o uznání rovnocennosti vzdělání nebo jeho části (Česko, 2002b, § 33). V tomto případě je prováděcím právním předpisem vyhláška o uznání rovnocennosti vzdělávání úředníků územních samosprávních celků (Česko, 2012b). Na žádost úředníka nebo územního samosprávného celku Ministerstvo vnitra ČR vydá osvědčení o uznání rovnocennosti vzdělání nebo jeho části získaného úředníkem v jiném studijním programu, než který je stanoven prováděcím právním předpisem, nebo vzdělání získaného v jiném oboru, popřípadě kurzu, pokud žadatel prokáže, že obsah a rozsah vzdělávání, o jehož uznání se žádá, jsou rovnocenné příslušnému vzdělávacímu programu pro přípravu a ověření zvláštní odborné způsobilosti (Česko, 2002b, § 34).

Při výčtu předpokladů pro výkon povolání sociálního pracovníka SPOD nelze opomenout také osobnostní předpoklady. Elichová (2010, s. 97) zdůrazňuje, že *„velký vliv na kvalitu sociální práce má právě osobnost sociálního pracovníka, a to zejména osobností a kvalifikační předpoklady“*.

Dle Matouška (2008, s. 52-53) mezi obecné předpoklady a dovednosti sociálního pracovníka patří: zdatnost a inteligence; přitažlivost (spontánní náklonnost klienta k pracovníkovi – např. názorová či věková příbuznost aj.); důvěryhodnost; komunikační dovednosti.

Pemová a Ptáček (2012, s. 124-125) uvádějí osobnostní předpoklady, které by měl sociální pracovník SPOD vykazovat: rád pracuje s lidmi; potřebuje být užitečný; je empatický; je schopen dobře zvládat stres; umí naslouchat; je inteligentní; je praktický; má smysl pro humor. Osobnostní předpoklady je třeba kultivovat a rozvíjet, a to nejlépe formou výcviků a pravidelnou supervizí.

Kompetencemi sociálního pracovníka se zabývala Havrdová (1999, s. 42), která kompetence chápe jako *„funkcionální projev dobře zvládané a uznávané profesionální role sociálního pracovníka, jejíž součástí jsou odborné znalosti, schopnosti reflektovat adekvátně kontext a citlivě aplikovat hodnoty profese“*. Havrdová (1999, s. 42, 45-46) dále uvádí, že kompetence sociálního pracovníka lze popsat soustavou znaků či funkcionálních prvků. Tuto soustavu, která obsahuje šest oblastí profesionální role, které se vzájemně prolínají a doplňují, označuje jako *„praktické kompetence“*: rozvíjet účinnou komunikaci; orientovat se a plánovat postup; podporovat a pomáhat k soběstačnosti; zasahovat a poskytovat služby; přispívat k práci organizace a odborně růst.

Matoušek a Pazlarová (2016, s. 45-46) uvádějí, že sociální pracovník SPOD musí mít kompetence, které mají mít všichni sociální pracovníci a s ohledem

na skutečnost, že pracuje s ohroženými dětmi a rodinami, potřebuje mít navíc i další kompetence. Výčet těchto kompetencí je uveden v příloze č. 4 této práce.

Podle Pemové a Ptáčka (2012, s. 121) „*profesionálním sociálním pracovníkem, je jen ten, kdo dosáhl formálně předepsaného vzdělání, cíleně a systematicky pracuje se svou profesní zkušeností, v praxi dodržuje standardy dobré praxe a řídí se etickými pravidly a hodnotami sociální práce*“. Dle nich je tedy profesionalita sociálního pracovníka „*definována na základě formálně dosaženého vzdělání, výkonu praxe, která je v souladu s metodickými postupy (standardy, etické kodexy atp.) a průběžnou kultivací osobnostních předpokladů*“.

Praktické dovednosti jsou nedílnou součástí profesionality sociálního pracovníka SPOD. Nelze však automaticky odvozovat míru praktických dovedností od délky praxe, důležitá je kvalita této praxe. Sociální pracovník SPOD by měl systematicky a pravidelně zpracovávat zkušenosti, které při výkonu SPOD nabývá. Znamená to průběžnou a podrobnou reflexi nejen konkrétních situací či rozhodovacích procesů, ale i vztahů s klienty, eticky komplikovaných případů atp. Tato sebereflexe může probíhat jak na individuální úrovni (např. supervize), tak na úrovni daného pracoviště (např. kazuistické semináře) (Pemová & Ptáček, 2012, s. 123).

V rámci této podkapitoly jsem vymezila předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka SPOD. Orientovala jsem se především na legislativní rámec dané oblasti, dále na osobnostní předpoklady a kompetence potřebné pro výkon tohoto povolání. Následující podkapitola bude věnována legislativnímu ukotvení oblasti dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD.

3.4 Právní rámec dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků sociálně-právní ochrany dětí

Tato podkapitola bude věnována legislativnímu rámci oblasti dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD.

Výkon SPOD klade na sociální pracovníky SPOD vysoké nároky v oblasti odborné přípravy. Oblast dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD je vymezena a upravena těmito právními předpisy: zákon o úřednících územních samosprávných celků (Česko, 2002b), vyhláška o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků (Česko, 2002a), vyhláška o uznání rovnocennosti vzdělávání úředníků územních samosprávných celků (Česko, 2012b), zákoník práce (Česko, 2006b), zákon o sociálních službách (Česko, 2006a), zákon o sociálně-právní ochraně dětí (Česko, 1999), vyhláška o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí (Česko, 2012a).

Pro oblast dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD je důležitý zákon o úřednících územních samosprávných celků (Česko, 2002b), který mimo jiné upravuje vzdělávání úředníků územních samosprávných celků a stanovuje pravidla pro sestavování jejich vzdělávacích plánů. „*Plán vzdělávání obsahuje časový rozvrh prohlubování kvalifikace úředníka v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů po dobu následujících 3 let. Územní samosprávný celek je povinen vypracovat plán vzdělávání do 1 roku od vzniku pracovního poměru úředníka, nejméně jedenkrát za 3 roky plnění tohoto plánu hodnotit a podle výsledků hodnocení provést jeho aktualizaci*“ (Česko, 2002b, § 17).

Na základě zákona o úřednících územních samosprávných celků jsou sociální pracovníci SPOD povinni prohlubovat svou kvalifikaci vstupním vzděláváním, průběžným vzděláváním a přípravou a ověřením zvláštní odborné způsobilosti. Zákon také upravuje konkrétní podmínky jednotlivých

typů vzdělávání včetně výjimek osvobozujících od povinnosti výše uvedená vzdělávání absolvovat (Česko, 2002b). Prováděcím právním předpisem je vyhláška o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků (Česko, 2002a) a vyhláška o uznání rovnocennosti vzdělávání úředníků územních samosprávných celků (Česko, 2012b).

Průběžné vzdělávání dle zákona o úřednících územních samosprávných celků zahrnuje prohlubující, aktualizací a specializační vzdělávání úředníků zaměřené na výkon správních činností v územním samosprávném celku, včetně získávání a prohlubování jazykových znalostí. Toto průběžné vzdělávání se uskutečňuje formou kurzů. O účasti úředníka na jednotlivých kurzech rozhoduje vedoucí úřadu na základě potřeb územního samosprávného celku a s přihlédnutím k plánu vzdělávání úředníka. (Česko, 2012b, § 20).

Prohlubování kvalifikace jako povinnosti zaměstnance¹⁶ je upravena také zákoníkem práce (Česko, 2006b). Prohlubováním kvalifikace dle zákoníku práce se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Dle zákoníku práce je zaměstnanec povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce, zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace (Česko, 2006b, § 230).

Pravidla týkající se dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD jsou dále stanovena v zákonu o sociálních službách (Česko, 2006a). Zaměstnavatel je povinen zabezpečit sociálnímu pracovníku¹⁷ další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok,

¹⁶ Pro účely této práce se jedná o sociálního pracovníka SPOD.

¹⁷ Pro účely této práce se jedná o sociálního pracovníka SPOD.

kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Formy dalšího vzdělávání jsou: specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka, účast v kurzech s akreditovaným programem, odborné stáže, účast na školicích akcích, účast na konferencích. Zákon o sociálních službách upravuje konkrétní podmínky jednotlivých forem dalšího vzdělávání (Česko, 2006a, § 111).

Opakovaně v této práci uvádím, že dle zákona o sociálně-právní ochraně dětí jsou orgány SPOD povinny se řídit při výkonu SPOD standardy kvality SPOD, které jsou kritérii určujícími úroveň kvality poskytování SPOD (Česko, 1999, § 9a). Již v úvodu této práce jsem prezentovala, že klíčovým dokumentem pro rozvoj dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD se staly od 1. ledna 2015 standardy kvality SPOD, které jsou uvedeny v příloze č. 1 vyhlášky o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí (Česko, 2012a). Tyto standardy kvality SPOD obsahují mimo jiné i standard kvality (konkrétně standard 6) řešící profesní rozvoj zaměstnanců¹⁸ zařazených v orgánu SPOD k výkonu SPOD.

Standard 6 obsahuje čtyři kritéria (Česko, 2012a; MPSV ČR, 2014, s. 40-45):

6a) Vedoucí pracovník pravidelně hodnotí podřízené zaměstnance (alespoň jednou ročně). O provedeném hodnocení je veden záznam (doporučen je písemný záznam), ze kterého je patrné stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů zaměstnanců a potřeby jejich další odborné kvalifikace. Jedná se o oblasti, kde zaměstnanec potřebuje získat více jistoty, hlubší znalosti a praktické dovednosti, nebo se v již osvojených dovednostech a znalostech zlepšit. Hodnocení může probíhat různými formami, např. jako pohovor zaměstnance s nadřízeným,

¹⁸ Pro účely této práce se jedná o sociální pracovníky SPOD.

sebehodnocení zaměstnance, pozorování práce zaměstnance, provedené kontroly, zpětná vazba od klientů aj. Předmětem hodnocení jsou především odborné znalosti a dovednosti, přístup ke klientům, vztahy s kolegy atd. Záznamy o provedeném hodnocení slouží ke sledování naplňování stanovených cílů ve vymezeném čase. Zaměstnanci by měli být seznámeni s tím, že hodnocení probíhá, také s jeho výsledky. Zaměstnanci by měli mít možnost se k hodnocení svých nadřízených vyjádřit.

6b) Orgán SPOD má písemně zpracovány individuální plány dalšího vzdělávání jednotlivých zaměstnanců. Plán by měl vycházet především ze vzdělávacích potřeb zaměstnance, hodnocení zaměstnance dle kritéria 6a, potřeb pracoviště a klientů. Plán se zpracovává na určité konkrétní časové období, obvykle v návaznosti na periodicitu provádění hodnocení zaměstnanců. Zaměstnanci se na tvorbě plánu vzdělávání sami podílejí, plán je možné měnit a upravovat dle aktuálních potřeb zaměstnanců, pracoviště či klientů. Plán nemusí obsahovat výčet konkrétních kurzů, kterých se má zaměstnanec zúčastnit, postačí okruhy dalšího vzdělávání. Plán by se neměl řídit aktuální nabídkou kurzů či jejich místní a časovou dostupností. Plán je zaměřen na rozšíření kvalifikace (tímto se rozumí prohlubování, doplňování a obnovování kvalifikace) v oblasti SPOD. Po uplynutí doby má být plán vyhodnocen a aktualizován.

6c) Orgán SPOD zajišťuje průběžné vzdělávání zaměstnanců v rozsahu minimálně šest pracovních dnů za kalendářní rok, a to formou účasti na vzdělávacích kurzech akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR¹⁹. Vzdělávání zaměstnanců vychází z individuálních plánů dalšího vzdělávání a je zaměřeno na rozšíření odborné kvalifikace v oblasti SPOD.

¹⁹ Seznam akreditovaných vzdělávacích zařízení s jejich vzdělávacími programy zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR na svých webových stránkách.

6d) Orgán SPOD zajišťuje pro zaměstnance, kteří vykonávají přímou práci s klienty, podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka. Podporou nezávislého kvalifikovaného odborníka se myslí supervize. „*Supervisor má být průvodcem, který pomáhá supervidovanému jedinci, týmu, skupině či organizaci vnímat a reflektovat vlastní práci a vztahy, nacházet nová řešení problematických situací. Supervize může být zaměřena na prohloubení prožívání, lepší porozumění dané situaci, uvolnění tvořivého myšlení a rozvoj nových perspektiv profesního chování. Současně může být supervize také modelem učení. Cílem supervize tak může být vyšší uspokojení z práce, zvýšení její kvality a efektivity, prevence profesního vyhoření. Je prokázáno, že prostřednictvím „dominového efektu“ může být dobrá supervize prospěšná nejen supervidovanému, ale především jeho klientům, žákům, zaměstnancům atd.*“ (ČIS, 2006).

V praxi jsou sociální pracovníci SPOD tedy vázáni ohledně dalšího profesního vzdělávání dle zákona o úřednících územních samosprávných celků (v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů po dobu následujících tří let), dle zákona o sociálních službách (nejméně 24 hodin za kalendářní rok), dle standardů kvality SPOD (minimálně šest pracovních dnů za kalendářní rok) a dle zákoníku práce. Definované průběžné vzdělávání sociálních pracovníků SPOD dle standardů kvality SPOD (účast na vzdělávacích kurzech akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR) je uznatelné jako další vzdělávání sociálního pracovníka dle zákona o sociálních službách (účast v kurzech s akreditovaným programem).

Jak vyplývá ze standardů kvality SPOD, další profesní vzdělávání sociálních pracovníků SPOD je zaměřeno na rozšíření odborné kvalifikace v oblasti SPOD. Současně by si sociální pracovníci SPOD také měli prohlubovat svou kvalifikaci dle zákona o úřednících územních samosprávných celků, získávat informace z oblasti, jako je např. správní řád, zákon o obcích apod., kdy tyto informace jsou také důležitou výbavou sociálního pracovníka

SPOD. Oba typy vzdělávání se mohou doplňovat a být součástí jednoho individuálního plánu dalšího vzdělávání. Nutné je však zohlednit specifické podmínky uložené oběma právními předpisy, tj. že průběžné vzdělávání dle standardů kvality SPOD musí být realizováno formou účasti pracovníků SPOD na vzdělávacích kurzech akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, zatímco vzdělávací program pro úředníky včetně instituce, která jej realizuje, musí být akreditován Ministerstvem vnitra ČR²⁰ (MPSV ČR, 2014, s. 43). V současné době je možné se v praxi setkat s poměrně širokou nabídkou vzdělávacích kurzů určených pro sociální pracovníky akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a současně také Ministerstvem vnitra ČR.

Další profesní vzdělávání sociálních pracovníků SPOD musí být tedy voleno s ohledem na individuální vzdělávací plán a vzdělávací potřeby sociálního pracovníka SPOD tak, aby byly dodrženy veškeré právní předpisy.

V rámci této podkapitoly jsem definovala legislativní rámec oblasti dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD. Zaměřila jsem se na vymezení jednotlivých právních předpisů, které tuto oblast upravují. Orientovala jsem se na standardy kvality SPOD, které jsou klíčovým dokumentem pro rozvoj dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD. Následující závěrečná část této kapitoly bude zaměřena na pojetí vzdělávání sociálních pracovníků SPOD v širším kontextu.

3.5 Pojetí vzdělávání sociálních pracovníků sociálně-právní ochrany dětí v širším kontextu

V rámci této podkapitoly se zaměřím na vzdělávání sociálních pracovníků SPOD v širším kontextu. Zdůrazním nutnost celoživotního vzdělávání

²⁰ Seznam akreditovaných vzdělávacích institucí a vzdělávacích programů zveřejňuje Ministerstvo vnitra ČR na svých webových stránkách.

a kontinuálního osobnostního rozvoje sociálních pracovníků SPOD pro výkon dané profese.

K tomu, aby sociální pracovník mohl naplnit své poslání, musí mít k dispozici potřebné znalosti a dovednosti. Z tohoto důvodu je velmi důležitá příprava nejen stávajících, ale i budoucích sociálních pracovníků. Tuto přípravu ztěžují neustále probíhající změny ve společnosti. Přibývá sociálních problémů a jejich řešení vyžaduje aplikaci dalších znalostí a dovedností (Hanuš, 2007, s. 6).

Vzdělání, které je potřebné k výkonu profese sociálního pracovníka, vyžaduje nejen rozsáhlé znalosti z celé řady společenských vědních disciplín (např. sociální politika, psychologie, právo atd.), ale především rozvoj specifických znalostí nezbytných pro sociálního pracovníka (Kaplánek, 2013, s. 506).

Odbornou úroveň poskytovaného vzdělávání sociálních pracovníků na vyšších odborných a vysokých školách zajišťuje Asociace vzdělavatelů v sociální práci. Hlavním nástrojem zkvalitnění vzdělávání v sociální práci v České republice se stal Minimální standard vzdělávání v sociální práci, který vymezuje, v čem a jak by měli být vzdělávání studenti sociální práce (Elichová, 2017, s. 66).

V této kapitole (konkrétně podkapitola 3.3) jsem vymezila odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka SPOD. Objasnila jsem, že povolání sociálního pracovníka SPOD mohou vykonávat osoby s různou odborností – sociální pracovník, sociální pedagog, speciální pedagog aj. Odlišné vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků SPOD by pak měly být řešeny v rámci jejich dalšího profesního vzdělávání.

Základní teoretické znalosti a praktické dovednosti si sociální pracovník SPOD osvojuje především prostřednictvím formalizovaného kvalifikačního

studia (Pemová & Ptáček, 2012, s. 122). V České republice však neexistuje studijní obor na vyšších odborných školách nebo vysokých školách, který by poskytoval vzdělávání zaměřené pouze na pracovníky SPOD. Takové vzdělávání, které by komplexně připravilo pracovníka SPOD na jeho povolání ještě před tím, než ho začne vykonávat, není v současné době v České republice dostupné. Pro budoucího pracovníka SPOD má však velký význam, pokud se již během svého studia může formou reflektované praxe seznámit s nároky této profese a může si potřebné znalosti i dovednosti přímo v praxi otestovat (Matoušek & Pazlarová, 2016, s. 47-48).

Vzhledem ke značné obecnosti počátečního formálního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD lze jejich další profesní vzdělávání chápat jako užitečný nástroj, jak se v rámci výkonu svého povolání specializovat (FDV, 2017, s. 47).

Sociální práce je řazena mezi náročné pomáhající profese. Pro její náročnost je vzdělávání v sociální práci celoživotním procesem, jehož cílem je získat další znalosti a dovednosti včetně profesionálních zkušeností, které sociální pracovník získává pro rozvoj své osobnosti či prohlubování své profese (MPSV, 2003, s. 6, 8).

Již v úvodu této práce jsem prezentovala, že nezbytnost celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků zdůrazňuje také Etický kodex sociálních pracovníků České republiky (SSP ČR, 2006). V podkapitole 3.3 této práce jsem stručně popsala soustavu praktických kompetencí v sociální práci dle Havrdové (1999, s. 45-46). V rámci tohoto kompetenčního modelu lze celoživotní vzdělávání a rozvoj sociálních pracovníků nalézt v šesté kompetenci „odborně růst“. Dle této kompetence by měl sociální pracovník mimo jiné sledovat vývoj zákonodárství v sociální oblasti a doplňovat své znalosti a dovednosti v sociální práci (Havrdová, 1999, s. 98).

Má-li být systém SPOD efektivní a flexibilní, je jeho nezbytnou součástí pravidelné a systematické vzdělávání sociálních pracovníků SPOD. Ohrožení dětí je velmi variabilní jev, jehož formy, podoby i důsledky odráží sociální, ekonomické i kulturní podmínky dané společnosti. Je nutné, aby sociální pracovníci SPOD byli schopni tyto vlivy reflektovat a přizpůsobovat těmto změnám své metody práce. Vzdělávání sociálních pracovníků SPOD by mělo být zaměřeno nejen na systémová opatření, ale také na konkrétní postupy umožňující a usnadňující multidisciplinární spolupráci (Pemová & Ptáček, 2012, s. 32).

Výkon SPOD klade na sociální pracovníky SPOD vysoké nároky nejen v oblasti odborné přípravy a osobnostních předpokladů, ale také v oblasti nutnosti celoživotního vzdělávání a osobnostního rozvoje. Celoživotní vzdělávání v tomto kontextu značí kontinuální aktivitu v oblasti vzdělávání, která vede k udržování a rozvoji odbornosti. Zahrnuje účast na různých vzdělávacích kurzech, seminářích, ale také studium odborné literatury. Sociální pracovník SPOD by měl také aktivně pracovat v oblasti osobnostního rozvoje. Osobnostní rozvoj představuje veškeré metody (např. supervize, koučink), které vedou k sebereflexi, ať již v kontextu vlastní osobnosti nebo výkonu dané profese (Pemová & Ptáček, 2012, s. 126).

Celoživotní vzdělávání a osobnostní rozvoj sociálních pracovníků SPOD je velmi důležité a pro výkon dané profese v podstatě naprosto nezbytné. Dobře připravený sociální pracovník SPOD, který má kontinuální zpětnou vazbu k výkonu své profese a svému osobnostnímu vývoji, a zároveň se kontinuálně vzdělává, představuje vysokou hodnotu nejen pro samotný systém SPOD a je do určité míry i zárukou kvalitní práce s klienty, ale také chrání sám sebe před rozvojem negativních jevů (např. syndrom vyhoření, syndrom pomáhajících profesí apod.). Vzhledem k výše uvedeným

skutečností je nutné celoživotnímu vzdělávání i osobnostnímu rozvoji věnovat náležitou pozornost (Pemová & Ptáček, 2012, s. 128).

V závěru této podkapitoly považuji za nutné zdůraznit, že v České republice v současné době chybí precizní legislativní úprava nejen pozice sociálního pracovníka, ale i systému celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků. Jak vyplývá i z této kapitoly (konkrétně podkapitoly 3.3 a 3.4), je definování předpokladů pro výkon povolání sociálního pracovníka SPOD včetně legislativní úpravy oblasti dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD roztrženo mezi několik právních předpisů. Tuto situaci by měl vyřešit chystaný zákon o sociálních pracovnících, jehož podobou se Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a další významní aktéři zabývají již od roku 2012. Klíčovými oblastmi tohoto zákona je především definování sociální práce jako profese, dále vytvoření profesní komory sociálních pracovníků, také definice předpokladů pro výkon profese či sjednocení systému vzdělávání a celoživotního vzdělávání apod. (FDV, 2017, s. 35). Předpokládám, že případná úprava legislativy umožní nejen kontrolu kvality vzdělávacích programů určených pro sociální pracovníky SPOD, ale především posílí vhodnost obsahu těchto vzdělávacích programů.

V rámci této podkapitoly jsem se zaměřila na vzdělávání sociálních pracovníků SPOD v širším kontextu. Zdůraznila jsem potřebnost celoživotního vzdělávání a kontinuálního osobnostního rozvoje sociálních pracovníků SPOD pro výkon dané profese. V následující závěrečné kapitole teoretické části této práce se zaměřím na poznatky z realizovaných výzkumů týkajících se oblasti vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků SPOD v České republice.

4 Vzdělávací potřeby sociálních pracovníků sociálně-právní ochrany dětí optikou výzkumu

Závěrečná kapitola teoretické části této práce bude věnována poznatkům z realizovaných výzkumných šetření týkajících se mimo jiné i oblasti vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků SPOD v České republice.

Pro účely této práce a v souladu s jejím cílem, kterým je identifikovat vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, a navrhnout plán vzdělávání, vypracovaný na základě identifikovaných potřeb vzdělávání těchto sociálních pracovníků, se v této kapitole zaměřím pouze na ty výsledky níže citovaných výzkumů, které se vztahují k identifikaci vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků SPOD. V závěru empirické části této práce se pak budu věnovat zhodnocení, zda se výsledky realizovaného výzkumného šetření v rámci této práce (tj. identifikované vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí) odlišují či shodují s níže uvedenými výstupy výzkumných studií.

Celkem se zaměřím na výsledky čtyř provedených výzkumů, které se zabývají též problematikou vzdělávání sociálních pracovníků SPOD:

Výzkum č. 1: Vzdělávací potřeby pracovníků oddělení sociálně-právní ochrany dětí, výzkum realizovaný Holdou, Matouškem a Chmelařem (Holda, Matoušek & Chmelař, 2006).

Výzkum č. 2: Podmínky výkonu sociálně-právní ochrany dětí na úrovni obecního úřadu obcí z rozšířenou působností, výzkum realizovaný Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v.v.i. (Barvíková, Svobodová & Šťastná, 2010).

Výzkum č. 3: Analýza sítě služeb pro práci s rodinami a dětmi, výzkum realizovaný společností SocioFactor s.r.o. (SF, 2014).

Výzkum č. 4: Analýza dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD v České republice, výzkum realizovaný Fondem dalšího vzdělávání (FDV, 2017).

S odkazy na první tři výše uvedené výzkumy jsem se setkala při studiu odborné literatury vztahující se k problematice vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků SPOD (Matoušek & Pazlarová, 2016, s. 57-61). S výstupy výzkumu č. 4 jsem byla seznámena v rámci vlastní praxe výkonu SPOD (a to v průběhu absolvování dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD).

Výsledky výzkumu č. 1 provedeného Holdou, Matouškem a Chmelařem pomohly profilovat kurs celoživotního vzdělávání pro sociální pracovníky SPOD. Sběr dat probíhal formou dotazníku, kterým bylo v roce 2004 obesláno všech 205 orgánů SPOD existujících v době průzkumu v České republice. V rámci výzkumu bylo zpracováno 133 dotazníků, návratnost byla 65 %. V rámci tematického bloku, který se týkal vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků SPOD, byly zjišťovány rovněž konkrétní vzdělávací potřeby spojené s činnostmi v oblasti SPOD. Respondenti byli požádáni o názor na témata, která by měla být zařazena do připravovaného kurzu celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD. Dotazovaní mohli v této souvislosti volit varianty odpovědi: určitě ano, spíše ano, spíše ne, určitě ne (Holda, Matoušek & Chmelař, 2006, s. 53-54).

V níže uvedené tabulce č. 1 je závažnost jednotlivých vzdělávacích potřeb prezentovaná procentem zvolených odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“.

Téma	Určitě + spíše ano (v %)
<ul style="list-style-type: none">vztah rodičů a dospívajících dětí v procesu uvolňování interpersonálních vazeb	85,7

• nároky rozvodové situace	90,2
• pravomoci orgánů sociálně-právní ochrany dětí	88,7
• zastupování dětí při soudních jednáních	89,5
• metodika šetření v rodině	92,5
• posouzení vhodnosti návrhu na pozastavení výkonu rodičovské odpovědnosti	91,7
• posouzení nutnosti odebrání dítěte z rodiny	94,0
• výkon ústavní výchovy včetně sledování dodržování práv dětí v ústavních zařízeních	90,3
• problematika závislosti na návykových látkách, hracích automatech u dospělých	73,0
• problematika závislosti na návykových látkách, hracích automatech u dětí	98,5
• problematika psychických onemocnění u dospělých	72,2
• problematika psychických onemocnění u dětí	94,7
• osvojení dítěte	95,5
• péče o děti odsouzených matek	87,2
• prevence syndromu vyhoření	92,5
• syndrom vyhoření pracovníků, kteří se zabývají sociálně-právní ochranou dětí, a jeho řešení v návaznosti na jejich demografické, sociální a profesionální zázemí	92,5
• relaxační techniky	87,2
• dodržování pravidel role pracovníků zabývajících se sociálně-právní ochranou dětí	93,2
• práce s etnicky odlišnými rodinami	92,5
• možnosti intervence v případech týrání, zanedbávání a sexuálního zneužívání dětí	99,2
• posttraumatická stresová porucha u dětí se syndromem týraného a zneužívaného dítěte (CAN)	96,9
• koncipování plánu osobnostního a odborného růstu pracovníků, kteří se zabývají sociálně-právní ochranou dětí	83,4
• metodické a odborné aspekty ovlivňování činnosti pracovníků sociálně-právní ochrany dětí	87,9
• orientace v platné národní a evropské legislativě	91,0
• připravované změny legislativy v ČR týkající se sociálně-právní ochrany dětí	92,5
• zahraniční modely práce s ohroženými dětmi a rodinami s důrazem na prevenci	80,5
• teorie psychického vývoje dítěte	85,7
• teorie rodinné komunikace	91,0
• metodika komunikace s klientem (s dítětem, rodinou)	94,7
• spolupráce s ostatními profesionály a institucemi	90,2

Tabulka č. 1: Témata, v nichž si respondenti přejí být vzdělávání (Holda, Matoušek & Chmelař, 2006, s. 54-55)

Jak vyplývá z předcházející tabulky, v podstatě všechna uvedená témata považovali respondenti za potřebnou součást celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD.

Dotazovaní byli požádáni, aby doplnili další témata, v nichž si přejí být vzdělávání a která postrádají v posuzovaném seznamu. Celkem bylo získáno 23 doplňujících návrhů. Získané odpovědi byly rozděleny do devíti kategorií (Holda, Matoušek & Chmelař, 2006, s. 55-56):

- domácí násilí: především bytová problematika obětí domácího násilí, viktimizace dětí;
- probace, mediace: především problematika rozvodové a porozvodové situace;
- náhradní rodinná péče: především problematika metod získávání rodin pro krátkodobou pěstounskou péči, práce s těmito rodinami, otázky ohledně poručenství a možnosti osvojení dítěte po vstupu do Evropské unie;
- problematika trestné činnosti dětí a mladistvých: především řešení otázek delikvence mládeže, práva a povinnosti orgánu SPOD;
- komunikace s nespolupracujícími klienty: především problematika nedobrovolných klientů, agresivních klientů;
- systém státní sociální podpory: především problematika finančního zabezpečení rodiny, podmínky pro výplatu sociálních dávek;
- práce s nezletilými klienty: především právní úkony za nezletilé (dědické dohody, darovací smlouvy, úvěry ze stavebního spoření, správa majetku apod.), metodika vedení pohovorů s nezletilými dětmi;
- nezletilí cizinci, Češi v cizině: především spolupráce s cizineckou policií, vyřizování občanství, zdravotního pojištění, zajišťování tlumočnicků, výkon rozhodnutí o navrácení dítěte z ciziny, spolupráce s Úřadem pro mezinárodněprávní ochranu dětí apod.;

- jiná témata: objevila se témata ohledně spolupráce s Policií ČR, problematiky asertivního jednání, syndromu zavrženého rodiče, exekučního řízení, správního řízení atd.

Jedním z tematických okruhů pro kvalitativní část výzkumu č. 2 realizovaného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí bylo vzdělávání sociálních pracovníků SPOD. Výzkumný vzorek byl tvořen respondenty z řad vedoucích pracovníků orgánů SPOD. Výběr respondentů byl veden snahou získat vzorek pokud možno co nejrozmanitějších typů orgánů SPOD (např. dle velikosti správního obvodu, charakteru klientely, závažnosti sociálních problémů v regionu, dostupnosti návazných služeb apod.). Zohledněny byly také místní podmínky (např. charakter krajiny, klimatické podmínky, síť veřejné dopravy, poloha v rámci České republiky apod.) Sběr dat v terénu probíhal od února do března 2009 formou polostrukturovaných rozhovorů, kdy bylo celkem provedeno 7 rozhovorů (Barvíková, Svobodová & Šťastná, 2010).

V rámci tematického okruhu týkajícího se vzdělávání sociálních pracovníků SPOD respondenti uváděli mimo jiné i okruhy témat, v nichž se necítí být dost kompetentní. V této souvislosti byly uvedeny tyto okruhy témat: metodika případových konferencí, využití mediace při výkonu SPOD, využití a přínos supervize pro sociální pracovníky SPOD, zážitkové semináře, odmítání léčby dětí rodiči, ochrana osobních údajů, ochrana dítěte poškozeného trestnou činností, dědické řízení týkající se dítěte, domácí násilí, týrané, zneužívané a zanedbávané děti, spolupráce s jinými odborníky a organizacemi při řešení situace dítěte a jeho rodiny, např. policie, učitelé, soudy, lékaři atd. (Barvíková, Svobodová & Šťastná, 2010, s. 86-87).

Kvantitativní výzkum č. 3 provedený společností SocioFactor probíhal na pracovištích orgánů SPOD. Pozornost v rámci tohoto výzkumu byla

mimo jiné věnována i průběžnému vzdělávání sociálních pracovníků SPOD. Sběr dat probíhal formou dotazníku v období od listopadu 2013 do začátku ledna 2014. Dotazník byl zpracován v on-line podobě a rozeslán základní skupině, kterou představovalo 249 orgánů SPOD, jejichž kontakty byly zveřejněny na webovém portále Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. V rámci výzkumu bylo zpracováno 131 dotazníků (návratnost 53 %). Za jednotlivá pracoviště orgánů SPOD odpovídali jejich vedoucí pracovníci, případně jiný pracovník pověřený k tomuto úkolu vedoucím pracovníkem (SF, 2014).

V souvislosti s tématem vzdělávání sociálních pracovníků SPOD byly zkoumány okruhy témat kurzů, které jsou nejčastěji navštěvovány sociálními pracovníky SPOD. Dle realizátorů výzkumu se jedná o oblasti, v nichž je potřeba vzdělávání sociálních pracovníků SPOD nejvyšší (SF, 2014, s. 100-103):

- novela zákona o sociálně-právní ochraně dětí a s ní spojené změny (vyhodnocování situace dítěte a jeho rodiny, realizace náhradní rodinné péče, pořádání případových konferencí, zpracování individuálního plánu ochrany dítěte);
- nový občanský zákoník;
- osobnostní rozvoj zaměstnance (asertivní jednání, zvládání konfliktních situací, psychohygienu, prevence proti syndromu vyhoření, počítačová gramotnost);
- práce s dětským klientem se specifickými potřebami (psychické poruchy, poruchy chování);
- komunikace s problémovým dospělým klientem (agresivní klient, psychické poruchy, klient postižený závislostmi);
- specifikace práce kurátora pro děti a mládež;

- sanace rodiny (spory mezi rodiči, spory mezi rodiči a dětmi, domácí násilí);
- rozvodové a porozvodové situace a jejich dopad na děti;
- problematika střídavé péče;
- průběh trestního řízení;
- průběh správního řízení;
- rodinné právo (práva a povinnosti rodičů).

Cílem kvalitativního výzkumu č. 4 realizovaného Fondem dalšího vzdělávání bylo doplnit stávající poznatky a porozumět situaci a souvislostem v problematice vzdělávání sociálních pracovníků SPOD. V souvislosti s tématem vzdělávání sociálních pracovníků SPOD byly zkoumány také vzdělávací potřeby této cílové skupiny. V červnu a červenci 2016 bylo uskutečněno celkem 18 polostrukturovaných rozhovorů s pracovníky SPOD. Rozhovory proběhly v těchto krajích: Moravskoslezském, Ústeckém, Olomouckém, Vysočině, Královéhradeckém a Středočeském. V lednu 2017 byla zrealizována fokusní skupina s experty na oblast SPOD a vedoucími pracovníky orgánů SPOD. Cílem řízené diskuse bylo získat doplňující informace k dané problematice týkající se oblasti vzdělávání sociálních pracovníků SPOD (FDV, 2017).

V rámci provedeného výzkumu bylo zjištěno, že vzdělávací potřeby respondentů se do značné míry odlišovaly. Vliv na to, v čem se chce konkrétní sociální pracovník SPOD vzdělávat, má jak jeho pracovní pozice, tak délka praxe výkonu SPOD nebo druh absolvovaného formálního vzdělávání. Respondenti však shodně uváděli tyto oblasti, ve kterých chtějí zlepšit své dovednosti (FDV, 2017, s. 53-58, 97):

- komunikace s klientem (např. mediace, asertivní jednání, facilitační dovednosti atd.);

- problematika mezioborové a meziresortní spolupráce;
- psychohygienu a prevence vyhoření;
- legislativa a její změny;
- dále pak specifická problematika (specifické oblasti práce s klientem dle pracovního zařazení konkrétního sociálního pracovníka SPOD, např. problematika náhradní rodinné péče, problematika drogových závislostí u dětí, technika práce s agresory atd.).

Především experti a vedoucí pracovníci orgánů SPOD vyslovili požadavek na absolvování sebezvojových kurzů sociálními pracovníky SPOD, neboť i osobnost sociálního pracovníka SPOD patří mezi klíčové kompetence pro výkon SPOD (FDV, 2017, s. 97).

Jedním z řady doporučení vyplývajících ze závěrů výzkumu realizovaného Fondem dalšího vzdělávání ohledně problematiky vzdělávání sociálních pracovníků SPOD bylo absolvování specializačního kurzu, neboť specializační vzdělávání je považováno za nutný předpoklad pro kvalitní výkon dané profese. Specializační kurz by obecné vzdělání sociálních pracovníků SPOD v sociální práci zaměřil na konkrétní znalosti a dovednosti potřebné pro oblast výkonu SPOD. Tento kurz v rozsahu 200 resp. 150 hodin by musel absolvovat každý sociální pracovník SPOD v průběhu jednoho roku od nástupu do zaměstnání (FDV, 2017, s. 100). Návrh obsahu specializačního vzdělávání je uveden v příloze č. 5 této práce.

Závěrečná kapitola teoretické části této práce byla věnována shrnutí poznatků ze čtyř realizovaných výzkumů, které se mimo jiné zabývají i problematikou vzdělávání sociálních pracovníků SPOD v České republice. Představeny byly pouze ty výsledky výzkumných šetření, které se vztahují k identifikaci vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků SPOD. Na základě uvedených poznatků je možné konstatovat, že vzdělávací potřeby sociálních

pracovníků SPOD se v čase příliš výrazně nemění. Výsledky týkající se oblasti identifikace vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků SPOD, které vyplývají z posledního výzkumu (výzkum č. 4), do značné míry korespondují se zjištěními z předchozích výzkumů v této oblasti. V závěru empirické části této práce pak budou výsledky realizovaného výzkumného šetření v rámci této práce porovnány s výše uvedenými výstupy výzkumných studií.

Shrnutí teoretické části práce:

Teoretická část této práce byla v souladu s jejím cílem, kterým je identifikovat vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, a navrhnout plán vzdělávání, vypracovaný na základě identifikovaných potřeb vzdělávání těchto sociálních pracovníků, zaměřena na terminologické, teoretické a legislativní ukotvení tématu práce.

Úvodní kapitola této práce byla orientována na terminologické vymezení klíčových pojmů v oblasti vzdělávání dospělých včetně zasazení dalšího profesního vzdělávání do kontextu celoživotního vzdělávání, resp. učení. V kapitole bylo zdůrazněno, že z hlediska teorie a praxe vzdělávání dospělých je nejvýznamnější oblastí vzdělávání etapa dalšího vzdělávání, v rámci neformálního vzdělávání převažuje u dospělých (zejména těch ekonomicky aktivních) účast na dalším profesním vzdělávání. Vzhledem k tomu, že tématem práce je další profesní vzdělávání sociálních pracovníků SPOD v návaznosti na jejich vzdělávací potřeby, byla oblast dalšího profesního vzdělávání charakterizována podrobněji. Dále bylo vymezeno, že pro účely této práce, v souladu s jejím cílem a v kontextu celoživotního vzdělávání, resp. učení bude na cílovou skupinou pro empirickou část této práce (sociální pracovníci Městského úřadu XY,

kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí) nahlíženo jako na dospělé, kteří ukončili kontinuální počáteční vzdělávání, nyní jsou pracovníky organizace a dále se vzdělávají v oblasti dalšího vzdělávání, a to v rámci dalšího profesního vzdělávání (kontext firemního vzdělávání). Následně bylo téma vzdělávání dospělých doplněno o charakteristiku jednoho ze stěžejních pojmů této práce – vzdělávací potřeby. Pro účely této práce a v souladu s jejím cílem je možno vzdělávací potřebu charakterizovat jako určitý, často z hlediska jednotlivce subjektivně pociťovaný deficit informací, vědomostí, znalostí či dovedností nezbytných k jeho pracovním aktivitám nebo také jako rozdíl mezi tím, „co je“ (existující znalosti a dovednosti), a tím, „co je žádoucí“ (požadované znalosti a dovednosti) nebo také jako jakoukoliv disproporci mezi znalostmi, dovednostmi, přístupem, porozuměním problému na straně pracovníka a tím, co vyžaduje pracovní místo. V rámci kapitoly bylo též zdůrazněno, že vzdělávací potřeby mají svou dimenzi objektivní, kdy deficit je ve vztahu k jedinci vymezován zvenku (je identifikován např. zaměstnavatelem), i subjektivní, kdy deficit pociťuje samotný jedinec. Vymezeny byly dvě kategorie vzdělávacích potřeb – reaktivní a proaktivní. Empirická část této práce se bude zaměřovat na vzdělávací potřeby reaktivní. Závěr první kapitoly práce byl orientován na základní charakteristiku a kontext vzdělávání pracovníků v organizaci, resp. na firemní vzdělávání včetně základního popisu systému firemního vzdělávání.

Následující kapitola byla zaměřena na charakteristiku jednotlivých fází systému firemního vzdělávání (analýza a identifikace vzdělávacích potřeb, plánování vzdělávání, realizace vzdělávání a vyhodnocování vzdělávání). Pro účely této práce a v souladu s jejím cílem byl důraz kladen především na teoretické poznatky týkající se fáze analýzy a identifikace vzdělávacích potřeb a fáze plánování vzdělávání. V rámci kapitoly byly uvedeny tři

stěžejní zdroje pro analýzu vzdělávacích potřeb – celopodnikové údaje, údaje o pracovním místě, údaje o pracovníkovi. Představen byl výčet nejčastěji využívaných metod a technik zjišťujících informace z těchto tří oblastí. Následně byly rozlišeny tři hlavní typy analýzy vzdělávacích potřeb – komplexní analýza, analýza klíčových otázek a analýza zaměřená na problémy. Identifikace vzdělávacích potřeb byla rozlišena na subjektivní identifikaci vzdělávacích potřeb založenou na sebedposouzení a objektivní identifikaci vzdělávacích potřeb založenou na zhodnocení druhými lidmi, např. nadřízeným. Dále bylo vymezeno, že pro samotnou identifikaci vzdělávacích potřeb je využíváno dvou základních možností – výzkum vzdělávacích potřeb, analýza kompetencí. V rámci výzkumu vzdělávacích potřeb jsou v podstatě dotazováni zaměstnanci na jejich vzdělávací potřeby, eventuálně jejich nadřízení. Výhodou tohoto přístupu je, že lze zjistit aktuální vzdělávací potřeby skutečně na míru konkrétního pracovníka. Dále bylo zdůrazněno, že výstupem fáze plánování vzdělávání je plán vzdělávání, který v konečné podobě vymezuje oblasti (témata), na které se vzdělávání zaměří, eventuálně zahrnuje přehled všech vzdělávacích aktivit, určených k realizaci v určitém období. Plán vzdělávání by měl také obsahovat odpovědi na otázky týkající se cílové skupiny účastníků vzdělávání, metod a technik, kterými má být vzdělávání realizováno, volby vzdělávací instituce, časového plánu vzdělávání, místa realizace vzdělávání, hodnocení vzdělávacích aktivit a celého vzdělávacího plánu, nákladů vzdělávání. Plán vzdělávání se sestavuje na základě identifikovaných rozdílů mezi požadovanou a skutečnou výkonností pracovníků, které lze řešit vzděláváním. Stručně byla také charakterizována oblast realizace vzdělávání a oblast vyhodnocování vzdělávání.

Třetí kapitola této práce byla zaměřena na charakteristiku SPOD v České republice. Uveden byl přehled základního legislativního rámce této

oblasti, definovány byly objekty a subjekty SPOD, rovněž základní principy SPOD. V rámci kapitoly byl vymezen orgán SPOD na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností, a to především s ohledem na výkon činností, které mu ukládá zákon o sociálně-právní ochraně dětí, dále s ohledem na výčet náročných situací, se kterými se sociální pracovníci SPOD při výkonu SPOD setkávají. Dále byly definovány předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka SPOD. Objasněn byl legislativní rámec dané oblasti, také byly stručně představeny osobnostní předpoklady a kompetence potřebné pro výkon tohoto povolání. Jedna z podkapitol byla orientována na právní rámec dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD. Důraz byl kladen na význam standardů kvality SPOD, které jsou klíčovým dokumentem pro rozvoj dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD. S ohledem na cíl této práce byla podána podrobná charakteristika individuálních plánů dalšího vzdělávání sociálních pracovníků SPOD vyplývající ze standardů kvality SPOD. Závěr kapitoly byl orientován na vzdělávání sociálních pracovníků SPOD v širším kontextu. Zdůrazněna byla potřeba celoživotního vzdělávání a kontinuálního osobnostního rozvoje sociálních pracovníků SPOD pro výkon dané profese.

Závěrečná kapitola teoretické části této práce byla zaměřena na shrnutí poznatků ze čtyř realizovaných výzkumů, které se mimo jiné zabývají i problematikou vzdělávání sociálních pracovníků SPOD v České republice. Představeny byly pouze ty výsledky výzkumných šetření, které se vztahují k identifikaci vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků SPOD. Na základě uvedených poznatků bylo možné konstatovat, že vzdělávací potřeby sociálních pracovníků SPOD se v čase příliš výrazně nemění. V závěru empirické části této práce pak budou výsledky realizovaného výzkumného šetření v rámci této práce porovnány s uvedenými výstupy výzkumných studií.

V rámci empirické části této práce bude v souladu s jejím cílem realizována kvalitativní výzkumná strategie. Metodou získávání kvalitativních dat bude kvalitativní dotazování, konkrétně rozhovor pomocí návodu (návod k rozhovoru bude uveden v empirické části práce, bude vyvozen z teoretické části a bude přiměřeně argumentován). Prostřednictvím této metody budou získávány informace o vzdělávacích potřebách zvolené cílové skupiny. Zvolenou cílovou skupinou pro empirickou část této práce budou sociální pracovníci Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí. Městský úřad XY je obecním úřadem obce s rozšířenou působností. Završením práce bude návrh plánu vzdělávání pro zvolenou cílovou skupinu, který bude vytvořen na základě identifikovaných potřeb vzdělávání jednotlivých sociálních pracovníků. Podrobnější charakteristika cílové skupiny bude uvedena v empirické části této práce.

5 Výzkumné šetření

Tématem této práce je vzdělávání dospělých, konkrétně další profesní vzdělávání sociálních pracovníků SPOD v návaznosti na jejich vzdělávací potřeby. Jednotlivé kapitoly teoretické části této práce vymezily teoretický rámec, který je podstatný pro následné empirické šetření.

Empirická část práce bude především založena na interpretaci výsledků výzkumného šetření, na vytvoření návrhu plánu vzdělávání pro sociální pracovníky Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí²¹, a na diskusi vztahující výsledky výzkumu k teoretickému ukotvení práce.

Tato kapitola bude v úvodu orientována na vymezení výzkumného problému, dále na zdůvodnění volby výzkumné strategie a metody sběru dat. Část kapitoly bude následně věnována stanovení dílčích výzkumných otázek vedoucích k získání odpovědi na hlavní výzkumnou otázku, dále charakteristice výzkumného souboru, popisu realizace sběru a zpracování dat. Kapitola bude také doplněna o etické aspekty výzkumného šetření. Dále bude kapitola orientována na analýzu a interpretaci dat, její součástí bude též návrh plánu vzdělávání pro sociální pracovníky SPOD. Závěr kapitoly bude věnován diskusi vztahující výsledky výzkumu k teoretickému ukotvení práce.

5.1 Výzkumný problém

V teoretické části práce bylo vymezeno, že výkon SPOD klade na sociální pracovníky SPOD vysoké nároky nejen v oblasti odborné přípravy a osobnostních předpokladů, ale také v oblasti nutnosti celoživotního

²¹ Pro účely empirické části práce bude synonymně užíváno „sociální pracovník/sociální pracovníci Městského úřadu XY, který/kteří zajišťuje/zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí“ a „sociální pracovník/sociální pracovníci SPOD“.

vzdělávání a osobnostního rozvoje. Má-li být systém SPOD efektivní a flexibilní, je jeho nezbytnou součástí pravidelné a systematické vzdělávání sociálních pracovníků SPOD (Pemová & Ptáček, 2012, s. 32, 126).

V teoretické části práce bylo také zdůrazněno, že další profesní vzdělávání sociálních pracovníků SPOD musí být voleno s ohledem na individuální vzdělávací plán a vzdělávací potřeby sociálního pracovníka SPOD tak, aby byly dodrženy veškeré právní předpisy.

Empirické šetření bude v souladu s cílem této práce, kterým je identifikovat vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, a navrhnout plán vzdělávání, vypracovaný na základě identifikovaných potřeb vzdělávání těchto sociálních pracovníků, zaměřeno na identifikaci vzdělávacích potřeb zvolené cílové skupiny. Na stanovený cíl práce navazuje i hlavní výzkumná otázka: Jaké vzdělávací potřeby mají sociální pracovníci Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí?

Výzkumné šetření, jehož cílem je identifikovat vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, bude realizováno aplikací dvou metod (Průcha, 2016, s. 42):

1. Sebehodnocení vzdělávacích potřeb samotnými sociálními pracovníky SPOD, tj. subjektivně identifikované vzdělávací potřeby.
2. Hodnocení vzdělávacích potřeb těchto zaměstnanců jejich vedoucím pracovníkem, tj. objektivně identifikované vzdělávací potřeby („objektivní“ ve smyslu hodnocení, které je nezávislé na subjektivní identifikaci zaměstnanců).

Hlavním vyústěním práce bude návrh plánu vzdělávání, který bude vytvořen v souladu se standardy kvality SPOD, které jsou uvedeny v příloze č. 1 vyhlášky o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-

právní ochraně dětí (Česko, 2012a). Pro každého sociálního pracovníka Městského úřadu XY, který zajišťuje výkon sociálně-právní ochrany dětí, bude vytvořen návrh individuálního plánu vzdělávání, který bude vycházet z identifikovaných vzdělávacích potřeb a bude zaměřen na rozšíření kvalifikace v oblasti SPOD.

Obsahem této podkapitoly bylo definování cíle empirického šetření. Následující podkapitola bude zaměřena na vymezení výzkumné strategie a metody sběru dat pro výzkumné šetření.

5.2 Volba výzkumné strategie a metody sběru dat

Obecný metodologický přístup k řešení výzkumné otázky je nazýván výzkumnou strategií. Typy výzkumných strategií ve společenských vědách lze klasifikovat různým způsobem. Dvě hlavní kategorie tvoří kvalitativní a kvantitativní výzkumné strategie. V jednom výzkumném projektu lze také použít tyto výzkumné strategie v kombinaci (Hendl, 2016, s. 37-38).

V teoretické části práce bylo vymezeno, že pro samotnou identifikaci vzdělávacích potřeb lze využít výzkum vzdělávacích potřeb. V rámci výzkumu vzdělávacích potřeb jsou v podstatě dotazováni zaměstnanci na jejich vzdělávací potřeby, eventuálně jejich nadřízení. Výhodou tohoto přístupu je, že lze zjistit aktuální vzdělávací potřeby skutečně na míru konkrétního pracovníka (Bartoňková, 2010, s. 122).

V rámci empirické části této práce bude realizována kvalitativní výzkumná strategie. Tato strategie je dle Dismana (2002, s. 285) charakterizována jako nenumerické šetření a interpretace sociální reality. Disman (2002, s. 289) také zdůrazňuje, že posláním kvalitativního výzkumu je porozumění lidem v sociálních situacích. Dle Strausse a Corbinové (1999, s. 10) je kvalitativní

výzkum „jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace“.

Průcha (2014, s. 106) uvádí, že „kvalitativní výzkum přistupuje ke zkoumaným jevům se snahou popsat je a vysvětlit v jejich jedinečnosti, s odhalením jejich specifických rysů, jež nejsou postižitelné kvantitativní analýzou hromadných jevů“.

Ucelenou definici kvalitativního výzkumu uvádí Švaříček a Šedřová (2007, s. 17): „Kvalitativní přístup je proces zkoumání jevů a problémů v autentickém prostředí s cílem získat komplexní obraz těchto jevů založený na hlubokých faktech a specifickém vztahu mezi badatelem a účastníkem výzkumu. Záměrem výzkumníka provádějícího kvalitativní výzkum je za pomoci celé řady postupů a metod rozkrýt a reprezentovat to, jak lidé chápou, prožívají a vytvořují sociální realitu“.

Podle Hendla (2016, s. 46) lze kvalitativní výzkum označit jako pružný typ výzkumu. Kvalitativní výzkumník na začátku výzkumu stanoví téma a základní výzkumné otázky. Otázky může v průběhu výzkumu, během sběru a analýzy dat doplňovat a měnit. Tento přístup umožňuje reagovat na nové skutečnosti, které se v rámci výzkumu objevily.

Kvalitativní výzkum má i své nevýhody, např. sběr dat i jejich analýza jsou časově náročné, výsledky výzkumu mohou být ovlivněny výzkumníkem a jeho osobními preferencemi, získané poznatky nelze zobecňovat na jiné subjekty a jevy, do jiného prostředí atd. (Hendl, 2016, s. 48).

Realizace kvalitativní výzkumné strategie v rámci empirické části této práce umožní zjistit, jak na danou situaci, respektive na vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, nahlíží sami tito pracovníci organizace a jejich vedoucí pracovník.

Existuje mnoho různých metod pro sběr dat v rámci výzkumných šetření. Hendl (2016, s. 165) uvádí, že „výběr metody pro sběr dat se zakládá na požadovaném typu informací i na tom, od koho jí budeme získávat a za jakých okolností se tak bude dít“.

Mezi základní typy metod sběru dat v kvalitativním výzkumu patří (Disman, 2002, s. 298; Hendl, 2016, s. 165-166; Strauss & Corbinová, 1999, s. 10): pozorování, rozhovor, analýza dokumentů.

V teoretické části práce bylo uvedeno, že potřeby vzdělávání se často opírají o požadavky vedoucích pracovníků a pracovníků samotných (Koubek, 2009, s. 263, 281; Průcha & Veteška, 2014, s. 32). Také Hroník (2007, s. 139) považuje vedoucího pracovníka za rozhodující osobu a pracovníka samotného za tu nejdůležitější osobu při identifikaci potřeb vzdělávání.

Dle Koubka (2009, s. 262-263) je v procesu zjišťování vzdělávacích potřeb možné pro sběr informací využít různých metod. Jsou jimi např. analýza průzkumu názorů pracovníků ohledně jejich vzdělávání, analýza informací získaných od vedoucích pracovníků ohledně vzdělávacích potřeb jejich podřízených atd.

Tureckiová (2004, s. 100-101) představuje výčet nejčastěji používaných metod při zjišťování vzdělávacích potřeb. Mimo jiné uvádí také rozhovory s pracovníky, rozhovory s jejich nadřízenými a údaje z hodnocení pracovního výkonu. Taktéž Hroník (2007, s. 135-140) uvádí metodu rozhovoru. Podle toho, kdo se rozhovoru účastní, rozlišuje metodu subjektivní nebo objektivní identifikace vzdělávacích potřeb. Subjektivní identifikace vzdělávacích potřeb je založena na sebeposouzení (samotní pracovníci), objektivní identifikace vzdělávacích potřeb je založena na zhodnocení druhými osobami (např. nadřízení pracovníci). V této práci bude použita kombinace obou těchto metod rozhovorů (rozhovor

se sociálními pracovníky SPOD, rozhovor s vedoucím pracovníkem sociálních pracovníků SPOD).

Podle Hendla (2016, s. 165) se rozhovor používá ke zjištění toho, co si lidé myslí, jak cítí, čemu věří atd. Pro rozhovor je charakteristické, že *„vyžadované informace jsou získávány v přímé interakci s respondentem“* (Disman, 2002, s. 124). Podle Švaříčka a Šedové (2007, s. 159) je rozhovor *„nejčastěji používanou metodou sběru dat v kvalitativním výzkumu“*. Také dle Hendla (2016, s. 168) *„hlavní skupinu metod sběru dat v empirickém výzkumu tvoří naslouchání, kladení otázek lidem a získávání jejich odpovědí“*. Průcha (2014, s. 122) popisuje nevýhody rozhovoru, když uvádí, že *„výzkum pomocí kvalitativní metody rozhovoru je velmi pracný a časově náročný“*, často také přináší poznatky jen o malé skupině respondentů.

Pro empirickou část této práce bude metodou získávání kvalitativních dat kvalitativní dotazování, konkrétně rozhovor pomocí návodu. Návod k rozhovoru představuje seznam otázek či témat, jež je nutné v rámci rozhovoru probrat. Návod má zajistit, že se dostane na všechna pro tazatele zajímavá témata. Záleží na tazateli, jakým způsobem a v jakém pořadí získá informace, které objasní daný problém. Má také možnost přizpůsobovat formulace otázek podle situace. Rozhovor s návodem umožňuje tazateli co nejvýhodněji využít čas k rozhovoru, dále provést rozhovory s několika respondenty strukturovaněji, též ulehčuje jejich srovnání. Pomáhá udržet téma rozhovoru, současně však dovoluje respondentovi uplatnit vlastní stanoviska a zkušenosti (Hendl, 2016, s. 178-179). Miovský (2006, s. 159-162) v této souvislosti uvádí termín polostrukturovaný rozhovor.

V rámci podkapitoly byla vymezena kvalitativní výzkumná strategie, která bude realizována v empirické části této práce. Popsána byla volba metody sběru dat – kvalitativní dotazování, konkrétně rozhovor pomocí

návodu. Následující podkapitola bude orientován na stanovení dílčích výzkumných otázek vedoucích k získání odpovědi na hlavní výzkumnou otázku empirického šetření této práce.

5.3 Výzkumné otázky

„Výzkumné otázky tvoří jádro každého výzkumného projektu. Plní dvě základní funkce: pomáhají zaostřit výzkum tak, aby poskytl výsledky v souladu se stanovenými cíli, a ukazují cestu, jak výzkum vést“ (Švaříček & Šedová, 2007, s. 69).

Jak již bylo uvedeno, tématem této práce je vzdělávání dospělých, konkrétně další profesní vzdělávání sociálních pracovníků SPOD v návaznosti na jejich vzdělávací potřeby. Cílem této práce je identifikovat vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, a navrhnout plán vzdělávání, vypracovaný na základě identifikovaných potřeb vzdělávání těchto sociálních pracovníků. Na stanovený cíl práce navazuje i hlavní výzkumná otázka:

HVO: Jaké vzdělávací potřeby mají sociální pracovníci Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí?

Na základě poznatků, které jsou uvedeny v teoretické části této práce, byly stanoveny tři dílčí výzkumné otázky, pomocí kterých lze získat odpověď na hlavní výzkumnou otázku (Švaříček & Šedová, 2007, s. 70). Dále byl zpracován návod k rozhovoru²² (seznam témat či otázek, které je nutné v rámci rozhovoru probrat) jako podklad pro získání informací potřebných pro zodpovězení výzkumných otázek.

V rámci empirického šetření bude také zjišťováno, zda a jak jsou identifikované vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského

²² Návod k rozhovoru pro výzkumné šetření této práce je uveden v příloze č. 6.

úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, ovlivněny typem agendy v rámci výkonu SPOD, dosaženou odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka (dosažená kvalifikace v rámci formálního vzdělávání) a praxí výkonu SPOD.

DVO 1: Jak se liší vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, s ohledem na agendu, kterou v rámci výkonu sociálně-právní ochrany dětí zajišťují?

V teoretické části práce (podkapitola 3.2) bylo uvedeno, že pracovníci SPOD bývají specializováni na terénní sociální pracovníky péče o děti, kurátory pro děti a mládež a sociální pracovníky zabývající se náhradní rodinnou péčí, případně také na sociální pracovníky zabývající se nevhodnými způsoby zacházení rodičů s dětmi (ochrana týraných a zneužívaných dětí) včetně domácího násilí. Může docházet i k tomu, že sociální pracovník SPOD vykonává více než jednu z uvedených agend (Matoušek & Pazlarová, 2016, s. 38; MPSV ČR, 2014, s. 29). Metodou subjektivní a objektivní identifikace vzdělávacích potřeb budou zjišťovány vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků SPOD ve vztahu k agendě, kterou v rámci výkonu SPOD zajišťují. Zjišťovány budou informace o agendě, kterou konkrétní sociální pracovník SPOD v rámci výkonu SPOD zajišťuje, dále zda typ agendy v rámci výkonu SPOD ovlivňuje vzdělávací potřeby konkrétního sociálního pracovníka SPOD.

DVO 2: Jak se liší vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, s ohledem na jejich dosaženou kvalifikaci pro výkon povolání sociálního pracovníka v rámci formálního vzdělávání?

V teoretické části práce (podkapitola 3.3) bylo uvedeno, že z definice požadavků na odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního

pracovníka vyplývá, že toto povolání mohou vykonávat osoby rozdílného formálně dosaženého vzdělání a odborného zaměření. Povolání sociálního pracovníka SPOD tedy mohou vykonávat osoby s různou odborností – sociální pracovník, sociální pedagog, speciální pedagog aj. Metodou subjektivní a objektivní identifikace vzdělávacích potřeb budou zjišťovány vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků SPOD ve vztahu k jejich dosažené kvalifikaci pro výkon povolání sociálního pracovníka v rámci formálního vzdělávání. Zjišťovány budou informace o dosažené kvalifikaci konkrétního sociálního pracovníka SPOD, dále zda tato dosažená kvalifikace ovlivňuje vzdělávací potřeby konkrétního sociálního pracovníka SPOD.

DVO 3: Jak se liší vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, s ohledem na praxi výkonu sociálně-právní ochrany dětí?

V teoretické části práce (kapitola 4) bylo uvedeno, že jedním z řady doporučení vyplývajících ze závěrů výzkumu realizovaného Fondem dalšího vzdělávání ohledně problematiky vzdělávání sociálních pracovníků SPOD bylo absolvování specializačního kurzu, neboť specializační vzdělávání je považováno za nutný předpoklad pro kvalitní výkon dané profese. Specializační kurz by obecné vzdělání sociálních pracovníků SPOD v sociální práci zaměřil na konkrétní znalosti a dovednosti potřebné pro oblast výkonu SPOD. Tento kurz by musel absolvovat každý sociální pracovník SPOD v průběhu jednoho roku od nástupu do zaměstnání (FDV, 2017, s. 100). Návrh obsahu specializačního vzdělávání je uveden v příloze č. 5 této práce. Metodou subjektivní a objektivní identifikace vzdělávacích potřeb budou zjišťovány vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků SPOD ve vztahu k praxi výkonu SPOD. Zjišťovány budou informace o praxi výkonu SPOD konkrétního sociálního pracovníka SPOD, dále zda praxe

výkonu SPOD ovlivňuje vzdělávací potřeby konkrétního sociálního pracovníka SPOD.

Při stanovení dílčích výzkumných otázek a při zpracování návodu k rozhovoru bylo čerpáno z teoretické části této práce. Mimo výše uvedené se vycházelo i z jednotlivých definic pojmu vzdělávací potřeba, které uvádí podkapitola 1.2 této práce. Vzdělávací potřeba *„představuje určitý, často z hlediska jednotlivce subjektivně pociťovaný deficit informací, vědomostí, znalostí či dovedností nezbytných k jeho pracovním i mimopracovním aktivitám“* (Průcha & Veteška, 2014, s. 300). Potřeba v oblasti vzdělávání je představována jakoukoliv disproporcí mezi znalostmi, dovednostmi, přístupem, porozuměním problému na straně pracovníka a tím, co vyžaduje pracovní místo nebo co vyplývá z organizačních nebo jiných změn. Jedná se o rozdíl mezi tím, „co je“, a tím, „co je žádoucí“ (Armstrong, 2002, s. 498; Bartoňková, 2010, s. 119). Výše uvedené názorně zobrazuje schéma č. 3. V podkapitole 2.1 bylo uvedeno vyjádření Vodáka a Kucharčíkové (2011, s. 88), že *„ne vždy však musí vzdělávání znamenat řešení objevujících se problémů“*. Schéma č. 7 pomáhá správně stanovit jednak problém, jednak skutečnost, zda je či není vzdělávání správným řešením dané situace.

Dále bylo čerpáno z teoretické části práce (podkapitola 3.3) ohledně osobnostních předpokladů sociálního pracovníka SPOD. V této podkapitole bylo vymezeno, že při výčtu předpokladů pro výkon povolání sociálního pracovníka SPOD nelze opomenout také osobnostní předpoklady. Elichová (2010, s. 97) zdůrazňuje, že *„velký vliv na kvalitu sociální práce má právě osobnost sociálního pracovníka, a to zejména osobností a kvalifikační předpoklady“*. Dle Pemové a Ptáčka (2012, s. 121) je profesionalita sociálního pracovníka *„definována na základě formálně dosaženého vzdělání, výkonu praxe, která je v souladu s metodickými postupy (standardy, etické kodexy atp.) a průběžnou kultivací osobnostních předpokladů“*. Osobnostní předpoklady je třeba

kultivovat a rozvíjet, a to nejlépe formou výcviků a pravidelnou supervizi (Pemová & Ptáček, 2012, s. 125).

Dalšími výchozími poznatky pro stanovení dílčích výzkumných otázek a zpracování návodu k rozhovoru byla zjištění, že potřeby vzdělávání se často opírají o požadavky vedoucích pracovníků a pracovníků samotných. Za důležitý podklad pro identifikaci potřeb vzdělávání lze také považovat pravidelné hodnocení pracovníků (Koubek, 2009, s. 263, 281; Průcha & Veteška, 2014, s. 32).

Pro samotnou identifikaci vzdělávacích potřeb lze využít výzkum vzdělávacích potřeb. V rámci tohoto výzkumu jsou v podstatě dotazováni zaměstnanci na vzdělávací potřeby, eventuálně jejich nadřazení. Výhodou tohoto přístupu je, že lze zjistit aktuální vzdělávací potřeby skutečně na míru konkrétního pracovníka (Bartoňková, 2010, s. 122).

V podkapitole 3.4 této práce byly uvedeny důležité poznatky týkající se dalšího profesního vzdělávání a individuálních plánů dalšího vzdělávání sociálních pracovníků SPOD, které byly využity v rámci empirického šetření. Další profesní vzdělávání sociálních pracovníků SPOD je zaměřeno na rozšíření odborné kvalifikace v oblasti SPOD (tímto se rozumí prohlubování, doplňování a obnovování kvalifikace), a to v rozsahu minimálně šest pracovních dnů za kalendářní rok. Vychází z individuálních plánů dalšího vzdělávání sociálních pracovníků SPOD v návaznosti na jejich vzdělávací potřeby, potřeby pracoviště a klientů, dále na hodnocení sociálních pracovníků SPOD jejich vedoucím pracovníkem. Plán nemusí obsahovat výčet konkrétních kurzů, kterých se má zaměstnanec zúčastnit, postačí okruhy dalšího vzdělávání (Česko, 2017a; MPSV ČR, 2014, s. 40-43).

V rámci podkapitoly 2.2 v teoretické části práce bylo uvedeno, že plán vzdělávání by měl obsahovat odpovědi na otázky týkající se témat

vzdělávání, cílové skupiny účastníků vzdělávání, metod a technik, kterými má být vzdělávání realizováno, volby vzdělávací instituce, časového plánu vzdělávání, místa realizace vzdělávání, hodnocení vzdělávacích aktivit a celého vzdělávacího plánu, nákladů vzdělávání (Vodák & Kucharčíková, 2011, s. 97-98).

Opomenout nelze další důležité skutečnosti týkající se SPOD, které uvádí nebo na které odkazuje teoretická část práce (kapitola 3), např. vymezení okruhu dětí, na které se SPOD zaměřuje (Česko, 1999, § 6), dále popis hlavních principů SPOD (MPSV ČR, 2013), které jsou uvedeny v příloze č. 2 této práce, vymezení rozsahu činností a povinností sociálních pracovníků SPOD (Česko, 1999) včetně jejich kompetencí (Matoušek & Pazlarová, 2016, s. 45-46), jejichž výčet je uveden v příloze č. 4 této práce atd. V teoretické části práce (podkapitola 3.2) je také uvedeno, že sociální pracovníci SPOD se při výkonu SPOD setkávají s řadou pro ně náročných situací (FDV, 2017, s. 48). Výčet některých těchto situací je uveden v příloze č. 3 této práce.

Tato podkapitola byla věnována stanovení dílčích výzkumných otázek vedoucích k získání odpovědi na hlavní výzkumnou otázku empirického šetření této práce. Následující kapitola bude zaměřena na charakteristiku výzkumného souboru empirického šetření.

5.4 Výzkumný soubor

„Vzorkování má v kvalitativním výzkumu jiná pravidla než ve výzkumu kvantitativním. Cílem není, aby reprezentoval určitou populaci, ale určitý problém. Není tedy konstruován náhodně, ale teoreticky – záměrně jej vytváříme s ohledem na náš problém. To znamená, že se výběr případů odvozuje od toho, jak je definován náš výzkumný problém a naše výzkumné otázky“ (Švaříček & Šedřová, 2007, s. 72-73).

Jak již bylo uvedeno, tématem této práce je vzdělávání dospělých, konkrétně další profesní vzdělávání sociálních pracovníků, kteří zajišťují výkon SPOD na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností, v návaznosti na jejich vzdělávací potřeby. Cílem této práce je identifikovat vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, a navrhnout plán vzdělávání, vypracovaný na základě identifikovaných potřeb vzdělávání těchto sociálních pracovníků.

Již v úvodu této práce jsem poukazovala na skutečnost, že pracuji od roku 2012 jako sociální pracovník SPOD na Městském úřadu Ústí nad Orlicí. Městský úřad Ústí nad Orlicí je obecním úřadem obce s rozšířenou působností v rámci Pardubického kraje. Pro zachování objektivitu výzkumu jsem ne zvolila za výzkumný vzorek další sociální pracovníky SPOD Městského úřadu Ústí nad Orlicí, neboť moje příslušnost k tomuto výzkumnému vzorku by mohla výzkumné šetření ovlivnit.

V měsíci září 2018 jsem osobně oslovila vedoucí pracovníky jednotlivých orgánů SPOD v rámci Pardubického kraje (celkem v rámci Pardubického kraje existuje 15 orgánů SPOD včetně Městského úřadu Ústí nad Orlicí). Tyto vedoucí pracovníky jsem seznámila s tématem a cílem mé práce, dále s tím, že v rámci výzkumného šetření bude realizována metoda subjektivní a objektivní identifikace vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků SPOD. Získala jsem pouze jeden souhlas vedoucího pracovníka orgánu SPOD ohledně účasti na výzkumném šetření. Podmínkou tohoto souhlasu bylo zachování anonymity orgánu SPOD a také jednotlivých sociálních pracovníků SPOD včetně vedoucího pracovníka těchto zaměstnanců. Z důvodu zachování anonymity zvolené cílové skupiny pro empirickou část práce nebude tedy uveden faktický název obce (města), kde se orgán SPOD nachází, použito bude označení XY.

Výzkumný soubor pro empirickou část této práce reprezentuje šest sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí. Městský úřad XY je obecním úřadem obce s rozšířenou působností, který se nachází v Pardubickém kraji. Orgán SPOD je začleněn do struktury příslušného městského úřadu jako součást odboru sociálních věcí a zdravotnictví (OSVZ). Je rozdělen na tři úseky – péče o dítě (POD), sociální kurátela pro děti a mládež (kurátor) a náhradní rodinná péče (NRP). Pracovníci SPOD jsou pak specializováni na terénní sociální pracovníky péče o děti, sociálního kurátora pro děti a mládež a sociální pracovníky pro náhradní rodinnou péči, dále také na sociálního pracovníka zabývajícího se nevhodnými způsoby zacházení rodičů s dětmi (ochrana týraných a zneužívaných dětí – OTZD). Někteří sociální pracovníci SPOD vykonávají více než jednu z uvedených agend. Sociální pracovníci SPOD jsou podřízeni přímo vedoucímu pracovníkovi odboru sociálních věcí a zdravotnictví. Organizační strukturu SPOD zachycuje schéma č. 9.

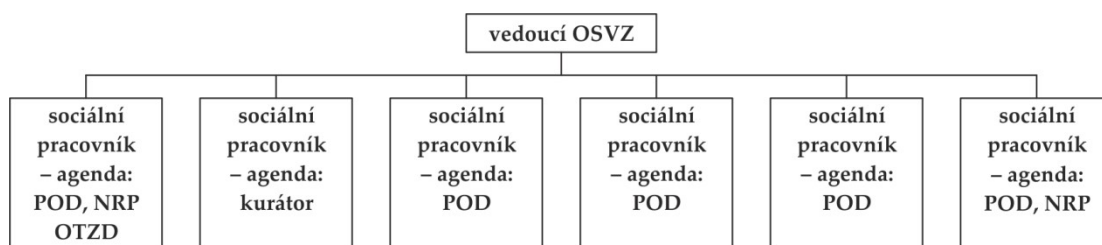


Schéma č. 9: Organizační struktura SPOD

V příloze č. 7 této práce jsou uvedeny pracovní profily sociálních pracovníků SPOD Městského úřadu XY (MěÚ XY, 2015, standard 4) včetně úkolů odboru sociálních věcí a zdravotnictví Městského úřadu XY na úseku SPOD (MěÚ XY, 2017, s. 23-24).

Podkapitola byla věnována charakteristice výzkumného souboru empirického šetření této práce. Následující podkapitola poskytne popis realizace sběru a zpracování dat.

5.5 Realizace sběru a zpracování dat

Jak jsem uváděla v předchozí podkapitole, v měsíci září 2018 jsem se dohodla s vedoucím pracovníkem odboru sociálních věcí a zdravotnictví Městského úřadu XY ohledně účasti na výzkumném šetření. Následně jsem jednala také se sociálními pracovníky Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, ohledně jejich účasti na výzkumném šetření. Každého jednotlivého sociálního pracovníka SPOD jsem seznámila s tématem a cílem mé práce, dále s tím, že v rámci výzkumného šetření bude realizována metoda subjektivní a objektivní identifikace vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků SPOD. Všichni sociální pracovníci SPOD s účastí na výzkumném šetření souhlasili. Domluveno bylo, že k realizaci rozhovorů s jednotlivými sociálními pracovníky SPOD dojde v průběhu měsíce prosince 2018, k realizaci rozhovoru s vedoucím pracovníkem dojde v lednu 2019.

V měsíci říjnu 2018 jsem provedla předvýzkum. Realizovala jsem rozhovor pomocí návodu se dvěma pracovníky SPOD Městského úřadu Ústí nad Orlicí na pracovišti (oddělení sociálně-právní ochrany dětí Městského úřadu Ústí nad Orlicí). Po provedeném předvýzkumu se ukázalo, že musím upravit a přeformulovat některé otázky v návodu k rozhovoru tak, aby byly pro jednotlivé respondenty lépe srozumitelné.

Disman (2002, s. 122) popisuje předvýzkum jako nezbytnou součást každé výzkumné akce. Uvádí, že je testem nástrojů, které ve výzkumu hodláme použít. Cílem předvýzkumu je zpravidla testovat srozumitelnost a jednoznačnost otázek.

V průběhu prosince 2018 jsem uskutečnila rozhovory se sociálními pracovníky Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí. Prostřednictvím rozhovoru pomocí návodu byla realizována

subjektivní identifikace vzdělávacích potřeb jednotlivých sociálních pracovníků SPOD.

V lednu 2019 jsem uskutečnila rozhovor s vedoucím pracovníkem sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí. Prostřednictvím rozhovoru pomocí návodu byla realizována objektivní identifikace vzdělávacích potřeb jednotlivých sociálních pracovníků SPOD.

Před zahájením rozhovoru jsem každého respondenta znovu seznámila s tématem a cílem mé práce, cílem mého výzkumného šetření. Respondenty jsem ujistila o zachování anonymity a požádala je o podpis informovaného souhlasu²³. Každý rozhovor jsem nahrávala na diktafon a mobilní telefon (záloha). Respondenty jsem také ujistila o tom, že získaná data nebudou nijak zneužita, využita budou pouze pro účely mé práce. Rozhovory s jednotlivými respondenty probíhaly v prostorách Městského úřadu XY (v kancelářích jednotlivých respondentů). Délka jednotlivých rozhovorů byla v rozmezí 40 – 60 minut. V průběhu rozhovorů jsem si také dělala písemné poznámky. Po ukončení každého rozhovoru jsem jednotlivému respondentovi vždy poděkovala za spolupráci a jeho čas věnovaný účasti na výzkumném šetření. U žádného respondenta jsem se v průběhu rozhovoru neseťkala s negativní reakcí.

Rozhovory s jednotlivými respondenty, které byly nahrány na diktafon a mobilní telefon, jsem převedla do písemné podoby. Proces převodu mluveného projevu z rozhovoru do písemné podoby se nazývá transkripce (Hendl, 2016, s. 212). Použila jsem techniku tzv. redukce prvního řádu. Tato technika se používá především tam, kde se nepracuje s dílčími projevy mluveného slova (pauzy, různé zvuky atd.), ale pouze s obsahem.

²³ viz příloha č. 8

Vynechány jsou části vět, které nesdělují nějakou identifikovatelnou explicitně vyjádřenou informaci, dále také různé zvuky, slova tvořící pouze tzv. slovní vatu atd. Text lze také očistit od výrazů, jejichž přítomnost spíše narušuje plynulost a které samy nenesou žádnou další informaci (Miovský, 2006, s. 209-210). Tímto jsem zredukovala obsah materiálu, který se stal přehlednějším pro účely další práce se získanými daty²⁴.

Pro analýzu dat byla použita technika otevřeného kódování. „Kódováním se rozumí rozkrytí dat směrem k jejich interpretaci, konceptualizaci a nové integraci“ (Hendl, 2016, s. 251). Analyzovaný text (přepsaný rozhovor) se rozdělí na jednotky (slovo, sekvence slov, věta, odstavec). Každé takto vzniklé jednotce je přidělen nějaký kód (jméno nebo označení). Ke kódům je třeba opakovaně se vracet, revidovat je a přejmenovávat dle potřeby. Po vytvoření seznamů kódů lze začít s jejich systematickou kategorizací, kdy se kódy seskupují dle podobnosti, souvislosti či příslušnosti ke stejnému jevu. Jednotlivé úryvky dat se tedy nejprve podřazují různým kódům a jednotlivé kódy se potom podřazují různým kategoriím (Švaříček & Šedřová, 2007, s. 211-222). Podle Hendla (2016, s. 268) je samotný proces kódování určen perspektivou výzkumníka a výzkumnou otázkou.

Cílem této práce je identifikovat vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, a navrhnout plán vzdělávání, vypracovaný na základě identifikovaných potřeb vzdělávání těchto sociálních pracovníků. Hlavním vyústěním práce bude návrh plánu vzdělávání. Pro každého sociálního pracovníka Městského úřadu XY, který zajišťuje výkon sociálně-právní ochrany dětí, bude vytvořen individuální plán vzdělávání, který bude vycházet z identifikovaných vzdělávacích potřeb a bude zaměřen na rozšíření kvalifikace v oblasti SPOD.

²⁴ Ukázka přepisu rozhovoru s respondentem je uvedena v příloze č. 9.

Pro účely této práce a v souladu s jejím cílem jsem pro analýzu dat zvolila techniku tematického kódování. Tematické kódování začíná na úrovni jednotlivých případů. V úvodu se provede otevřené kódování veškerého materiálu, ale další analytický postup pokračuje v rámci jednotlivých případů (případy představují jednotliví respondenti). Prvním krokem je kategorizace kódů – nikoliv na úrovni celku, ale na úrovni jednotlivých případů. Systém kategorií je vytvořen pro každý případ zvlášť. Poté se procházejí vytvořené kategorie, pozornost je věnována především kategoriím, které jsou mezi jednotlivými případy shodné nebo slučitelné do „nad-kategorie“ (Švaříček & Šedřová, 2007, s. 229-230).

Při otevřeném kódování jsem postupovala tak, že jsem do datového záznamu vepisovala značky pro ohraničení jednotek a názvy kódů (kódování v ruce – metoda papír a tužka). Následně jsem vytvořené kódy u jednotlivých případů podřazovala různým kategoriím, používala jsem barevné označení. Systém kategorií, který byl vytvořen pro každý případ zvlášť, koresponduje se vzdělávacími potřebami jednotlivých sociálních pracovníků SPOD. Zpracovávaná data jsem dále vyhodnocovala.

Výše uvedeným způsobem zpracovaná data výzkumného šetření umožnila zodpovězení stanovených výzkumných otázek a vytvoření návrhu plánu vzdělávání pro sociální pracovníky Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí (viz podkapitola 5.7 a 5.7.1). Výsledky empirického šetření jsou platné pouze pro konkrétní soubor respondentů zahrnutých do výzkumného šetření.

Tato podkapitola byla zaměřena na popis realizace sběru a zpracování dat v rámci výzkumného šetření. V následující podkapitole bude pojednáno o etických aspektech výzkumného šetření.

5.6 Etické aspekty výzkumného šetření

„Prakticky v rámci každého výzkumu je třeba řešit určité etické otázky“ (Švaříček & Šedová, 2007, s. 43). Hendl (2016, s. 157-158) mezi ně řadí především ochranu soukromí respondentů, dodržování zásady anonymity, poskytnutí emočního bezpečí, získání informovaného souhlasu ohledně účasti na výzkumném šetření. Švaříček a Šedová (2007, s. 43-50) mezi etické aspekty výzkumu zařazují také možnost zpřístupnění práce účastníkům výzkumu.

V rámci realizovaného výzkumného šetření jsem se musela touto problematikou také zabývat. Jak jsem již uváděla, aby bylo výzkumné šetření provedeno bez střetu zájmů, nezvolila jsem za výzkumný vzorek sociální pracovníky SPOD Městského úřadu Ústí nad Orlicí, neboť moje příslušnost k tomuto výzkumnému vzorku by mohla výzkumné šetření ovlivnit, mohlo by dojít k určitému zkreslení dat.

Před zahájením rozhovoru jsem každého respondenta seznámila s tématem a cílem mé práce, účelem výzkumného šetření. Respondenty jsem dále informovala o rozsahu a formě plánované spolupráce v rámci výzkumného šetření, o způsobu záznamu a uchování dat. Respondenti byli také seznámeni s možností odmítnutí účasti na výzkumném šetření, dále s možností odstoupení v počátku, průběhu či po skončení výzkumu. Respondenty jsem rovněž ujistila o tom, že získaná data v rámci výzkumného šetření nebudou nijak zneužita, využita budou pouze pro účely mé práce. Všichni účastníci výzkumu byli požádáni o podpis informovaného souhlasu²⁵, který také následně písemně udělili.

Podmínkou spolupráce bylo zachování anonymity všech respondentů výzkumu včetně orgánu SPOD. Získaná data v rámci výzkumného šetření

²⁵ viz příloha č. 8

byla tedy upravena způsobem znemožňujícím identifikaci jednotlivých účastníků výzkumu včetně příslušného orgánu SPOD.

Podkapitola pojednávala o etických aspektech výzkumného šetření. Následující podkapitola bude věnována analýze a interpretaci dat, její součástí bude též návrh plánu vzdělávání pro sociální pracovníky SPOD.

5.7 Analýza a interpretace dat

V rámci této podkapitoly budou představeny výsledky výzkumného šetření, budou zodpovězeny stanovené výzkumné otázky. Dále bude pro každého sociálního pracovníka Městského úřadu XY, který zajišťuje výkon sociálně-právní ochrany dětí, vytvořen individuální plán vzdělávání, který bude vycházet z identifikovaných vzdělávacích potřeb a bude zaměřen na rozšíření kvalifikace v oblasti SPOD.

Prostřednictvím rozhovorů s jednotlivými respondenty jsem podle předem připraveného návodu k rozhovoru zjišťovala údaje potřebné k zodpovězení stanovených výzkumných otázek. Zjištěné údaje umožnily také bližší charakteristiku výzkumného souboru pro empirickou část této práce (viz tabulka č. 3), kdy výzkumný soubor pro empirickou část této práce reprezentuje šest sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí.

Tabulka č. 3 zachycuje bližší charakteristiku každého respondenta výzkumného souboru. V tabulce je zachycena agenda, kterou sociální pracovník SPOD zajišťuje – péče o dítě (POD), sociální kuratela pro děti a mládež (kurátor), náhradní rodinná péče (NRP), ochrana týraných a zneužívaných dětí (OTZD). Dále jsou v tabulce u každého sociálního pracovníka SPOD obsaženy informace o jeho dosažené kvalifikaci pro výkon povolání sociálního pracovníka, informace o tom, zda sociální pracovník

SPOD disponuje zvláštní odbornou způsobilost na úseku SPOD a údaj vztahující se k praxi výkonu SPOD.

pracovník SPOD (respondent)	agenda v rámci výkonu SPOD	dosažená kvalifikace pro výkon povolání sociálního pracovníka	zvláštní odborná způsobilost na úseku SPOD	praxe výkonu SPOD
R1	kurátor	VŠ, Bc., sociální práce	ano	15 let
R2	POD	VŠ, Mgr., sociální práce	ne	2 měsíce
R3	POD	VOŠ, DiS., sociální práce	ne	9 měsíců
R4	POD	VOŠ, DiS., sociální práce	ano	3 roky
R5	POD, NRP	VŠ, Mgr., právo	ano	3 roky
R6	NRP, POD, OTZD	VŠ, Bc., právo sociálního zabezpečení	ano	9 let

Tabulka č. 3: Výzkumný soubor

V průběhu rozhovoru byli jednotliví sociální pracovníci SPOD také dotázáni na to, jaké vnímají v současnosti největší problémy spojené s výkonem povolání sociálního pracovníka SPOD, s jakými pro ně náročnými situacemi se v současnosti při výkonu SPOD setkávají, případně jaké mají specifické požadavky ohledně dalšího profesního vzdělávání. Hlavním tématem rozhovoru se sociálními pracovníky SPOD a jejich vedoucím pracovníkem byly vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků SPOD s ohledem na jejich výkon SPOD.

DVO 1: Jak se liší vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, s ohledem na agendu, kterou v rámci výkonu sociálně-právní ochrany dětí zajišťují?

V podkapitole 5.3 bylo uvedeno, že metodou subjektivní a objektivní identifikace vzdělávacích potřeb budou zjišťovány vzdělávací potřeby

jednotlivých sociálních pracovníků SPOD ve vztahu k agendě, kterou v rámci výkonu SPOD zajišťují. Zjišťovány budou informace o agendě, kterou konkrétní sociální pracovník SPOD v rámci výkonu SPOD zajišťuje, dále zda typ agendy v rámci výkonu SPOD ovlivňuje vzdělávací potřeby konkrétního sociálního pracovníka SPOD.

Z rozhovorů se sociálními pracovníky SPOD vyplynulo, že jeden pracovník SPOD (R1) zajišťuje výhradně agendu sociální kurately pro děti a mládež (kurátor), tři pracovníci SPOD (R2, R3, R4) zajišťují výhradně agendu péče o dítě (POD). U dvou sociálních pracovníků SPOD (R5, R6) dochází ke kumulaci agend. Jeden z těchto sociálních pracovníků SPOD (R5) zajišťuje agendu péče o dítě (POD) a agendu náhradní rodinné péče (NRP), kdy agenda péče o dítě převažuje. Další z těchto sociálních pracovníků SPOD (R6) zajišťuje agendu náhradní rodinné péče (NRP), agendu péče o dítě (POD) a agendu ochrany týraných a zneužívaných dětí (OTZD), kdy agenda náhradní rodinné péče je převažující.

V průběhu rozhovoru byli sociální pracovníci SPOD dotázáni na to, zda agenda, kterou v rámci SPOD zajišťují, vyžaduje specifické informace, vědomosti, znalosti, dovednosti či osobnostní předpoklady oproti dalším agendám. Jednotliví sociální pracovníci SPOD se k této otázce vyjádřili kladně. Sociální pracovník SPOD (R1), který zajišťuje agendu kurátora, zdůraznil, že v této agendě se pracuje s dětským klientem se specifickými potřebami, řeší se specifické problémy. *„Určitě. Pracuji s dětmi, které mají výchovné problémy, jak jsem již zmiňovala i s dětmi se závislosti, s psychiatrickými a psychickými problémy. Také s dětmi, kteří se dopouští trestné činnosti, přestupků. Například ta trestná činnost u dětí – to je oblast, kterou řeší jen kurátor“* (R1). Sociální pracovníci SPOD (R2, R3, R4), kteří zajišťují pouze agendu POD, kladli důraz na skutečnost, že v této agendě se primárně pracuje s rodiči dětí. *„No, možná je to o tom řešení konfliktů mezi rodiči, převažuje práce s rodiči“* (R2).

„Myslím, že v této agendě se nejvíce ze všech agend pracuje s rodiči – více než kurátor nebo v náhradní rodinné péči. Je tedy hodně důležité, aby rodiče s námi spolupracovali“ (R3). „Snad jen to, že v této agendě se asi nejvíce pracuje s rodiči dítěte“ (R4). Sociální pracovníci SPOD (R5, R6), kteří zajišťují agendu POD i agendu NRP, se zaměřili především na specifickou spojenou s agendou NRP, důraz kladli na práci s dítětem v rámci agendy NRP. „V náhradní rodinné péči je to vždy především o dlouhodobé práci s dítětem“ (R5). „Práce s klientem je obdobná ve všech agendách, ale u náhradní rodinné péče je převážně ta práce s dětmi dlouhodobá, můžu se tam jít více do „hloubky“, věnovat se specifickým tématům jako je identita dítěte apod.“ (R6). Sociální pracovník SPOD (R6), jenž také zajišťuje agendu OTZD, zdůraznil nutnost práce s dětským klientem v rámci této agendy. „Samozřejmě velmi specifická oproti dalším agendám je problematika týraných a zneužívaných dětí, zde je třeba intenzivně se věnovat dítěti“ (R6).

Metodou **subjektivní identifikace** (sociální pracovník SPOD R1) byly zjištěny tyto vzdělávací potřeby vztahující se k agendě **sociální kurately pro děti a mládež**:

- práce s dětským klientem se specifickými potřebami (závislosti, psychická porucha, porucha chování, psychiatrická diagnóza)

„V současné době řeším klienta s psychiatrickou diagnózou, který vstupuje do puberty, má dlouhodobé výchovné problémy... Ted' často řeším, jak pracovat s tímto typem klientů... Celkově v dnešní době přibývá dětí s psychickými a psychiatrickými problémy... Snad více se dovědět o duševních poruchách v dětském věku, jaká péče se těmto dětem doporučuje či nabízí, jak může přispět orgán SPOD k řešení situace dítěte, jaká je jeho role v těchto případech... Asi více se dovědět o této problematice, ohledně dětí se závislostmi, získat informace o typech závislostí, jejich příznacích, možnostech terapie nebo léčby“ (R1).

- vedení rozhovoru s dětmi a dospívajícími – zaměřeno na specifika sociální kurately pro děti a mládež

„Důležitá je také pro mě komunikace s mými klienty, její zkvalitnění, umět se naladit na vlnu těch teenagerů, abych nebyla pro ně jen ten kurátor, ale i někdo, kdo jim rozumí, takový jejich spojenec“ (R1).

- proces vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny (vyhodnocení) a tvorby individuálního plánu ohroženého dítěte (IPOD) – zaměřeno na specifika sociální kurately pro děti a mládež

„Největší úskalí v současné době vidím ve vytváření IPOD pro své klienty... Asi by mi pomohlo, pokud by mi někdo poradil s procesem ohledně tvorby IPOD, především se stanovením jednotlivých cílů a opatření v konkrétních případech, především u dětí, které páchají trestnou činností“ (R1).

- práva a povinnosti orgánu SPOD v soudním jednání – zaměřeno na specifika sociální kurately pro děti a mládež

„Oblast spolupráce se soudy je také důležitá. Potřebuji například znát, jak podat návrh soudu, zvládnout řádně zastupovat dítě u soudního jednání. Tato oblast je dost složitá, každý případ je v této agendě individuální“ (R1).

- odpovědnost mládeže za protiprávní činy

„Vůbec problematika té oblasti, kdy se páchání protiprávní činností dopouštějí děti, je náročná. Je to složité, jak dál s nimi pracovat, jak na ně působit, zastupovat v soudním řízení, dohlížet“ (R1).

Metodou **objektivní identifikace** (vedoucí pracovník OSVZ) byly zjištěny tyto vzdělávací potřeby vztahující se k agendě **sociální kurately pro děti a mládež**:

- vedení rozhovoru s dětmi a dospívajícími – zaměřeno na specifika sociální kurately pro děti a mládež

„Pro výkon své činnosti by se pracovnice R1 potřebovala především zdokonalit v tom, jak více porozumět dospívajícím dětem, teenagerům. Jak se k nim přiblížit, navázat s nimi kontakt, jak s nimi mluvit. Je tady bariéra věková... Jako kurátor by měla být takový „partner“ pro ty klienty, více se k nim přiblížit, pomáhat jim, porozumět, pochopit je“ (vedoucí OSVZ).

Metodou **subjektivní identifikace** (sociální pracovníci SPOD R2, R3, R4, R5, R6) byly zjištěny tyto vzdělávací potřeby vztahující se k agendě **péče o dítě**:

- komunikační dovednosti pracovníka SPOD, komunikace a práce s problémovým klientem (nespolupracující klient, nedobrovolný klient, manipulující klient) – R3, R4, R5, R6

„Určitě je to ta oblast komunikace s rodiči, o tom jsem již mluvila, to není lehké. Umět rodičům vysvětlit, proč s námi mají spolupracovat, kde je ten problém. Rodiče třeba nesouhlasí s tím, že do rodiny docházíme, nevidí k tomu důvody. To je pak dost těžké, jak jim situaci vysvětlit, obhajovat naši práci s rodinou... Těžké je také přesvědčit rodinu ke spolupráci s nějakou službou“ (R3).

„Dle mého názoru je nejtěžší práce s klientem, který manipuluje. Zvládnout ta jednání s tímto typem klientů, naučit se jednat s těmi lidmi... Těžké je, když klientům nabízím spolupráci, oni jsou nepřístupní, spolupráci odmítají... Naučit se komunikaci s nespolutracujícím klientem, naučit se, jak ho motivovat ke spolupráci, jak mu vysvětlit, aby na spolupráci přistoupil“ (R4).

„Asi by mi pomohlo víc znalostí, jak jednat s manipulationím člověkem, to bych určitě potřebovala“ (R5).

„Dále vnímám potřebu osvojit si dovednosti v oblasti motivace klienta (rodiče) ke změně. Především práce s nespolutracujícím rodičem je vždy obtížná“ (R6).

- formy porozvodového (porozchodového) uspořádání péče o děti – R2

„Možná mít i víc informací o uspořádání péče o děti, znát klady, zápory, umět to vysvětlit, argumentovat“ (R2).

- komunikace s dětským klientem, zjišťování názoru dítěte – R2, R3, R4, R5

„Pohovor s dětmi jsem zatím nedělala, třeba za účelem zjištění názoru dítěte jsem nedělala, zatím to soud nežádal“ (R2).

„Teď mě čeká pohovor s dítětem, mám za sebou kurz ohledně komunikace s dítětem, ale vím, že to nestačilo. Potřebuji vědět, jak jednat, když bude třeba brečet, nebude se chtít se mnou bavit, jak mám reagovat apod.“ (R3).

„Oblast pohovoru s dětmi je pro mě někdy problematická“ (R4).

„Pak určitě je to oblast zjištění názoru dítěte. V tomto bych osobně potřebovala další informace“ (R5).

- práva a povinnosti orgánu SPOD v soudním jednání – R2, R3, R6

„Účast u soudních jednání pro mě bývá někdy problém, náročné je i psaní zpráv soudu“ (R2).

„Důležité je také pro mě naučit se jednání se soudy, zastupovat dítě u soudního jednání, zvládnout psaní zpráv soudu, osvojit si odborný slovník sociálního pracovníka“ (R3).

„Také dobře zvládnout účast u soudních jednání – to je velmi důležité a někdy obtížné“ (R6).

- proces vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny a tvorby individuálního plánu ohroženého dítěte – R2, R3

„Také mi chybí informace k vyhodnocení a IPOD, tak to je problém, zatím tápu, co tam můžu napsat, jak to mám dělat, stojí mě to hodně úsilí a času“ (R2).

„Dělat vyhodnocení je však hodně časově náročné, někdy ani pořádně nevím, jak k vyhodnocení přistoupit, jak ho udělat. Snadnější je pro mě udělat IPOD“ (R3).

- SPOD se zaměřením na děti v pobytových zařízeních – R2

„V agendě mám několik dětí v ústavní výchově, musím navštívit ty děti v dětském domově i jejich rodiče. Zatím přesně nevím, jak s tím pracovat, s dítětem, rodiči, ale i dětským domovem“ (R2).

- legislativní rámec SPOD – R2, R3, R6

„Další problém je legislativa, která se týká sociálně-právní ochrany dětí... Teď je toho moc, sama se s příslušnou legislativou snažím seznámit, ale mám v tom mezery, moc toho nestíhám“ (R2).

„Určitě bych potřebovala víc školení ohledně zákonů... Takže legislativa, to je problém“ (R3).

„Důležitá je pro mě i znalost legislativy, takové to právní povědomí, zvládnout orientaci v ústavních nálezech... V této oblasti je nutné stále si držet přehled o aktuálních změnách. Nutná je dokonalá provázanost teorie s praxí“ (R6).

- specifika sociální práce s romským etnikem – R3

„Hodně pracuji s romskými rodiny, docházím do domu, kde žije i více generací. Potřebovala bych se naučit, jak s nimi jednat, spolupracovat“ (R3).

- speciální techniky při práci s rodinou a dětmi – R4, R6

„Především bych potřebovala znát speciální techniky, jak pracovat s dětmi i rodiči, jak s nimi mluvit, navázat komunikaci, spolupráci. Myslím tím, abych uměla využívat ty techniky v praxi. Chtěla bych se naučit ty techniky, zvládnout ty techniky, to by se mi líbilo. Je to cesta, jak dítěti vše usnadnit, už jen to, že má dítě se mnou mluvit, je pro něho stresující“ (R4).

„Důležitá je pro mě především oblast speciálních technik v práci s dětmi a rodinami“ (R6).

- problematika závislostí u rodičů dětí – R4

„Myslím si, že by pro mě bylo dobré školení ohledně závislostí, jak s touto skupinou klientů pracovat, jak postupovat při práci s nimi, spolupracovat. Umět alespoň odhadnout jejich možnou reakci, pochopit jednání, např. u drogově závislých rodičů. Drogově závislý rodiče, to se teď hodně objevuje. Více proniknout do problematiky závislostí. Ta závislost ovlivňuje celou rodinu“ (R4).

- metody a techniky sociální práce s rodinou, sanace rodiny – R5

„Potřebovala bych spíše vzdělávat v oblasti metod sociální práce s rodinou, v práci s dysfunkční rodinou“ (R5).

- mediační techniky, mediace a její využití při sociální práci s klientem (především řešení konfliktních situací mezi rodiči) – R2, R3, R5, R6

„Určitě bych potřebovala posílit v oblasti komunikace s rodiči, jak udržet dané téma, vědět, jak vést rozhovor, jak zabránit konfliktu mezi rodiči během rozhovoru apod.“ (R2).

„Umět zvládnout komunikaci s těmi rodiči, tak nějak zklidnit ten konflikt mezi nimi, aby nezasahoval to dítě“ (R3).

„Dále získat znalosti z oblasti řešení konfliktních situací mezi rodiči, oblast jednání s oběma rodiči. To je téma, které je náročné“ (R5).

„Dále mám potřebu vzdělávat se v základech mediačních technik při jednání s klienty, myslím tím především jednání s rodiči v konfliktu“ (R6).

Metodou **objektivní identifikace** (vedoucí pracovník OSVZ) byly zjištěny tyto vzdělávací potřeby vztahující se k agendě **péče o dítě**:

- komunikační dovednosti pracovníka SPOD (dospělý klient) – R2, R3

„Dále se R2 potřebuje také zdokonalit v komunikačních dovednostech“ (vedoucí OSVZ).

„Je nutné, aby R3 uměla zvládat základní komunikační pravidla při vedení komunikace s dospělými klienty“ (vedoucí OSVZ).

- komunikace s dětským klientem – R2, R4

„R2 se potřebuje zaměřit na získání dovedností především ohledně vedení rozhovoru s dítětem“ (vedoucí OSVZ).

„R4 se daří pohovory s většími dětmi, potřebovala by ještě zvládnout nebo se více zaměřit na komunikaci s menšími dětmi“ (vedoucí OSVZ).

- speciální techniky při práci s rodinou a dětmi – R2, R4

„Také R2 potřebuje poznat speciální techniky, které lze využít při práci s rodinou“ (vedoucí OSVZ).

„Mám za to, že by R4 potřebovala doplnit vědomost a znalosti v oblasti speciálních technik ohledně sociální práce s rodinou, naučit se tyto dovednosti ve své práci používat“ (vedoucí OSVZ).

- legislativní rámec SPOD – R2, R3, R6

„Vzhledem k tomu, že zde R2 pracuje velmi krátce, potřebuje načerpat především vědomosti z oblasti rodinného práva, zákona o sociálně-právní ochraně dětí apod. Potřebuje v této oblasti získat jistotu“ (vedoucí OSVZ).

„U R3 se jedná především o zvládnutí toho základu – získat vědomosti z oblasti rodinného práva, zákona o sociálně-právní ochraně dětí apod.“ (vedoucí OSVZ).

„Možná by R6 měla získat i více informací z oblasti práva, legislativy. Myslím tím však hlubší vzdělání v dané oblasti. Nepotřebuje se již vzdělávat v těch základech, ale své vědomosti dále rozvíjet, posunout se dál“ (vedoucí OSVZ).

- metody a techniky sociální práce s rodinou – R5

„R5 by se potřebovala seznámit s metodami sociální práce s rodinou, aby se ubezpečila o svých dostatečných kompetencích pro výkon povolání sociálního pracovníka SPOD“ (vedoucí OSVZ).

Metodou **subjektivní identifikace** (sociální pracovníci SPOD R5, R6) byly zjištěny tyto vzdělávací potřeby vztahující se k agendě **náhradní rodinné péče**:

- identita dítěte v náhradní rodinné péči – R5, R6

„V náhradní rodinné péči je náročná práce s dítětem, práce s vytvářením identity dítěte, je to intenzivní a až „intimní“ práce s dítětem. To je další oblast, kde bych přivítala více informací – práce s identitou“ (R5).

„Po přechodu na agendu náhradní rodinné péče více vnímám potřebu se vzdělávat především této oblasti... Především je to získání více informací k problematice vytváření identity dítěte, dovědět se informace ohledně specifik dětské identity v náhradní rodině, o poruchách identity apod.“ (R6).

- dítě v náhradní rodinné péči a kontakt dítěte s biologickou rodinou – R5, R6

„Problematickou oblastí je téma navazování dítěte v náhradní rodinné péči na biologické rodiče, vzdělávání v této oblasti bych přivítala. Jak nastavovat kontakty s biologickou rodinou u dítěte v náhradní rodinné péči, jak tyto kontakty podporovat, jaká má být četnost těchto kontaktů, záleží vždy na konkrétních případech, je to individuální. Jak to nastavit, aby to bylo bezpečné pro dítě, v jeho zájmu“ (R5).

„Mám nyní dítě v pěstounské péči na přechodnou dobu. Řeším, jak komunikovat s rodiči, spolupracovat s nimi, jak nastavit kontakty s rodinou, jak případ vůbec vést dál“ (R6).

Metodou **objektivní identifikace** (vedoucí pracovník OSVZ) byly zjištěny tyto vzdělávací potřeby vztahující se k agendě **náhradní rodinné péče**:

- dítě v náhradní rodinné péči a kontakt dítěte s biologickou rodinou – R5

„Pracovnice R5 teď právě řeší kontakty dítěte v pěstounské péči na přechodnou dobu, je to nový případ, bude třeba nastavit kontakty s rodiči. Získat informace v této oblasti by bylo určitě hodně důležité“ (vedoucí OSVZ).

Metodou **subjektivní identifikace** (sociální pracovník SPOD R6) byly zjištěny tyto vzdělávací potřeby vztahující se k agendě **ochrany týraných a zneužívaných dětí**:

- problematika týraného a zneužívaného dítěte, komunikace sociálního pracovníka SPOD s tímto dítětem a možnosti intervence v rámci SPOD

„Samozřejmě i agenda ochrany týraných a zneužívaných dětí je důležitá, i zde je třeba se dál vzdělávat, jaké jsou možnosti intervence v rámci SPOD ... Získání více informací ohledně této problematiky, získat specifické dovednosti rozhovoru s dítětem při podezření na týrání či zneužívání“ (R6).

Metodou **objektivní identifikace** (vedoucí pracovník OSVZ) byly zjištěny tyto vzdělávací potřeby vztahující se k agendě **ochrany týraných a zneužívaných dětí**:

- problematika týraného a zneužívaného dítěte

„Pokud se mám vyjadřovat k tomu, v čem by si měla pracovnice R6 rozšířit kvalifikaci, doporučila bych, aby se zaměřila na oblast ochrany týraných a zneužívaných dětí“ (vedoucí OSVZ).

Metodou **subjektivní identifikace** (R1, R2, R3, R4, R5, R6) a **objektivní identifikace** (vedoucí pracovník OSVZ) byla zjištěna jako zásadní vzdělávací potřeba u všech sociálních pracovníků SPOD:

- psychohygienu a prevence vyhoření

Ze strany sociálních pracovníků SPOD i vedoucího pracovníka bylo hovořeno o psychické náročnosti práce, o náročnosti práce na osobnost pracovníka. „Práce kurátora je nejen časově, ale i psychicky náročná“ (R1). „Jak to všechno zvládnout...“ (R2). „Někdy přemýšlím o práci i doma“ (R3). „Celkově je to velká náročnost té práce“ (R4). „S tou prací souvisí určitá psychická zátěž“ (R5). „Problémem je velká náročnost, vnímám velkou náročnost této práce na osobnost pracovníka“ (R6). „Práce sociálních pracovníků SPOD je náročná nejen po odborné stránce, ale i emočně. Je třeba, aby byl sociální pracovník SPOD osobnostně vyrovnaný a v psychické pohodě“ (vedoucí OSVZ).

Dílčí shrnutí k DVO 1

Prostřednictvím rozhovoru s jednotlivými sociálními pracovníky Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, a jejich vedoucím pracovníkem byly zjišťovány vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků SPOD ve vztahu k agendě, kterou v rámci výkonu SPOD zajišťují. Bylo zjištěno, že vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků SPOD se různí. Typ agendy, kterou sociální pracovník SPOD v rámci výkonu SPOD zajišťuje, ovlivňuje jeho vzdělávací potřeby. Vzdělávací potřeby sociálních pracovníků SPOD, kteří zajišťují agendu sociální kurately pro děti a mládež, agendu náhradní rodinné péče a agendu ochrany týraných a zneužívaných dětí, jsou více orientovány na individuální práci s dětským klientem. Vzdělávací potřeby sociálních pracovníků SPOD, kteří zajišťují agendu péče o dítě, se zaměřují intenzivněji na dospělého jedince (rodiče) v rámci řešené rodinné situace. Jako zásadní vzdělávací

potřeba byla u všech sociálních pracovníků SPOD (bez ohledu na zajišťovanou agendu) identifikována psychohygienu a prevence vyhoření.

DVO 2: Jak se liší vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, s ohledem na jejich dosaženou kvalifikaci pro výkon povolání sociálního pracovníka v rámci formálního vzdělávání?

V podkapitole 5.3 bylo uvedeno, že metodou subjektivní a objektivní identifikace vzdělávacích potřeb budou zjišťovány vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků SPOD ve vztahu k jejich dosažené kvalifikaci pro výkon povolání sociálního pracovníka v rámci formálního vzdělávání. Zjišťovány budou informace o dosažené kvalifikaci konkrétního sociálního pracovníka SPOD, dále zda tato dosažená kvalifikace ovlivňuje vzdělávací potřeby konkrétního sociálního pracovníka SPOD.

Z rozhovorů se sociálními pracovníky SPOD vyplynulo, že všichni splňují kvalifikační předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka dle zákona o sociálních službách (Česko, 2006a, § 110). Dva sociální pracovníci SPOD (R3, R4) mají vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu v oboru vzdělání zaměřeném na sociální práci, jeden pracovník SPOD (R1) má vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském studijním programu zaměřeném na sociální práci, jeden pracovník SPOD (R2) má vysokoškolské vzdělání získané studiem v magisterském studijním programu zaměřeném na sociální práci, jeden pracovník SPOD (R5) má vysokoškolské vzdělání získané studiem v magisterském studijním programu zaměřeném na právo a jeden pracovník SPOD (R6) má vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském studijním programu zaměřeném na právo sociálního zabezpečení.

V průběhu rozhovoru byli sociální pracovníci SPOD dotázáni na to, zda vnímají souvislost mezi potřebou doplnit informace, vědomosti, znalosti, dovednosti v některé z oblastí výkonu SPOD a jejich dosaženou kvalifikací pro výkon povolání sociálního pracovníka v rámci formálního vzdělávání. Jednotliví sociální pracovníci SPOD se k této otázce vyjadřovali tak, že formální vzdělávání vnímají jako všeobecné, převážně teoretické, pro výkon SPOD málo specializované. Potřebné specializaci pro výkon SPOD se jim dostává právě cestou dalšího profesního vzdělávání. „To vzdělávání ve škole bylo spíše o té teorii, základech sociální práce. Spíše mě obohatily jednotlivé vzdělávací kurzy zaměřené na problematiku, kterou potřebuji pro výkon SPOD“ (R1). „Přestože mám vystudovanou sociální práci, vnímám to vzdělání jako takové všeobecné. Problematice SPOD jsme se věnovali jen stručně“ (R2). „Škola mi dala nějaký základ, ale to tady nestačí. Pokud chci práci zvládnout, musím se vzdělávat podrobněji ohledně problematiky SPOD“ (R3). „Pokud bych měla vycházet při práci jen z toho, co znám ze školy, neuspěla bych“ (R4). „Škola mi dala určité základy, povědomí, poskytla nějaký přehled. Ale činnost SPOD je specifická, je nutné neustále se v této oblasti vzdělávat“ (R6).

U jednoho případu (sociální pracovník SPOD R5) byla v rámci **metody subjektivní a objektivní identifikace** vzdělávacích potřeb zjištěna vzdělávací potřeba, která byla přímo ovlivněna dosaženou kvalifikací pro výkon povolání sociálního pracovníka v rámci formálního vzdělávání:

- metody a techniky sociální práce s rodinou, sanace rodiny – R5

„Vzhledem k mému právnímu vzdělání mě to více táhne do oblasti práva. To ale není potřeba, ale moje přání, abych se vzdělávala v oblasti práva. Potřeba je jiná. Potřebovala bych spíše vzdělávat v oblasti metod sociální práce s rodinou, více vědět o práci s dysfunkční rodinou. Myslím tím vzdělání, které získávají studenti oboru sociální práce. To mám pocit, že mi schází, o tom bych potřebovala vědět víc“ (R5).

Ve shodě se sociálním pracovníkem SPOD R5 se vyjádřil i vedoucí pracovník. „*Sama si však v oblasti sociální práce nevěří, uvádí, že není v této oblasti vzdělána. R5 by se potřebovala seznámit s metodami sociální práce s rodinou, aby se ubezpečila o svých dostatečných kompetencích pro výkon povolání sociálního pracovníka SPOD*“ (vedoucí OSVZ).

Dílčí shrnutí k DVO 2

Jak jsem již uváděla výše, vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, se liší. Z rozhovoru s jednotlivými sociálními pracovníky SPOD a jejich vedoucím pracovníkem vyplynulo, že vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků SPOD jsou ovlivněny jejich dosaženou kvalifikací pro výkon povolání sociálního pracovníka v rámci formálního vzdělávání. Jednotliví sociální pracovníci SPOD uváděli, že své formální vzdělávání vnímají jako všeobecné, převážně teoretické, pro výkon SPOD málo specializované. Další profesní vzdělávání vnímají jako nástroj, jak se v rámci výkonu SPOD specializovat. U jednoho sociálního pracovníka SPOD byla identifikována vzdělávací potřeba, která byla přímo ovlivněna jeho dosaženou kvalifikací pro výkon povolání sociálního pracovníka v rámci formálního vzdělávání.

DVO 3: Jak se liší vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, s ohledem na praxi výkonu sociálně-právní ochrany dětí?

V podkapitole 5.3 bylo uvedeno, že metodou subjektivní a objektivní identifikace vzdělávacích potřeb budou zjišťovány vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků SPOD ve vztahu k praxi výkonu SPOD. Zjišťovány budou informace o praxi výkonu SPOD konkrétního sociálního

pracovníka SPOD, dále zda praxe výkonu SPOD ovlivňuje vzdělávací potřeby konkrétního sociálního pracovníka SPOD.

Z rozhovorů se sociálními pracovníky SPOD vyplynulo, že praxe výkonu SPOD jednotlivých sociálních pracovníků SPOD je výrazně odlišná. Jeden sociální pracovník SPOD (R2) má praxi výkonu SPOD dva měsíce, jeden sociální pracovník SPOD (R3) má praxi výkonu SPOD devět měsíců, dva sociální pracovníci SPOD (R4, R5) mají praxi výkonu SPOD tři roky, jeden sociální pracovník SPOD (R1) má praxi výkonu SPOD devět let a jeden sociální pracovník SPOD (R6) má praxi výkonu SPOD 15 let.

Souvislost mezi vzdělávacími potřebami sociálních pracovníků SPOD a praxí výkonu SPOD byla metodou subjektivní a objektivní identifikace vzdělávacích potřeb zaznamenána. U sociálních pracovníků SPOD (R2, R3), jejichž praxe výkonu SPOD je do jednoho roku, byly v rámci **metody subjektivní a objektivní identifikace** vzdělávacích potřeb zjištěny vzdělávací potřeby, které byly ovlivněny praxí výkonu SPOD:

- komunikační dovednosti pracovníka SPOD
- legislativní rámec SPOD
- proces vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny a tvorby individuálního plánu ohroženého dítěte
- práva a povinnosti orgánu SPOD v soudním jednání

„Potřebovala bych posílit důvěru v sebe sama. Někdy se cítím dost nejistá, nevěřím si. Tím, že práci dělám krátce, nejsem si jistá, zda všechno dělám dobře... Určitě bych potřebovala posílit v oblasti komunikace s rodiči... Pohovor s dětmi jsem zatím nedělala... Další problém je legislativa, která se týká sociálně-právní ochrany dětí... Také mi chybí informace k vyhodnocení a IPOD... Účast u soudních jednání pro mě bývá někdy problém, náročné je i psaní zpráv soudu“ (R2).

V souladu s vyjádřením sociálního pracovníka SPOD R2 se vyjádřil i vedoucí pracovník. „Vzhledem k tomu, že zde R2 pracuje velmi krátce, potřebuje načerpat především vědomosti z oblasti rodinného práva, zákona o sociálně-právní ochraně dětí apod. Potřebuje v této oblasti získat jistotu. Dále se R2 potřebuje také zdokonalit v komunikačních dovednostech. Také R2 potřebuje poznat speciální techniky, které lze využít při práci s rodinou. R2 se potřebuje zaměřit na získání dovedností především ohledně vedení rozhovoru s dítětem. Toto vzdělání zaměřené na základní kompetence pracovníka sociálně-právní ochrany dětí jí pomůže získat důvěru a jistotu při jednání s klienty, také důvěru ve vlastní schopnosti a dovednosti. Nutné je, aby provázala teorii s praxí. Myslím, že jí prospěje příprava na zvláštní odboru způsobilost, která ji čeká“ (vedoucí OSVZ).

„Pořád se ještě hledám... Umět zvládnout komunikaci s těmi rodiči... Určitě bych potřebovala víc školení ohledně zákonů... Takže legislativa, to je problém... Teď mě čeká pohovor s dítětem... Dělat vyhodnocení je však hodně časově náročné, někdy ani pořádně nevím, jak k vyhodnocení přistoupit, jak ho udělat... Důležité je také pro mě naučit se jednání se soudy, zastupovat dítě u soudního jednání“ (R3).

Ve shodě se sociálním pracovníkem SPOD R3 se vyjádřil i vedoucí pracovník. „Také R3 potřebuje posílit jistotu, důvěru v to, že práci dělá dobře... U R3 se jedná především o zvládnutí toho základu – získat vědomosti z oblasti rodinného práva, zákona o sociálně-právní ochraně dětí apod. Je nutné, aby R3 uměla zvládat základní komunikační pravidla při vedení komunikace s dospělými klienty. I v případě R3 je nutné, aby provázala teorii s praxí. To jí pomůže získat důvěru, jistotu při jednání s klienty, dále i důvěru ve vlastní schopnosti a dovednosti. Mám za to, že i R3 prospěje příprava na zvláštní odboru způsobilost, kterou dosud nemá“ (vedoucí OSVZ).

Ohledně vzdělávání sociálních pracovníků SPOD (R1, R4, R5, R6), jejichž praxe výkonu SPOD trvá již několik let, byla zjištěna potřeba hlubšího

vzdělání v daném tématu (specializace). „Nevyhledávám školení, které nabízí jen základní seznámení s problematikou. Mám zájem o hlubší vzdělání k danému tématu, o specializaci v nějaké problematice“ (R6). Vedoucí pracovník uváděl, že vhodné jsou také seberozvojové výcviky a sebezkušenostní kurzy, dále dlouhodobé vzdělávací kurzy zaměřené na určitou specializaci. Možnost tohoto vzdělávání je však limitována omezenými finančními a časovými prostředky na vzdělávání.

„R1 by potřebovala do své práce dostat více „lehkosti“. Určitě by jí velmi prospěl sebezkušenostní výcvik či seberozvojový kurz“ (vedoucí OSVZ).

„V případě R4 si myslím, že by bylo k jejímu prospěchu, pokud by absolvovala nějaký seberozvojový kurz. Absolvování takového kurzu je však časově i finančně náročné“ (vedoucí OSVZ).

„Také v případě R5 si myslím, že by bylo k jejímu prospěchu, pokud by absolvovala nějaký sebezkušenostní výcvik nebo seberozvojový kurz, uvědomila by si své kvality...Uměla bych si ji představit v roli mediátora“ (vedoucí OSVZ).

„R6 se již nepotřebuje vzdělávat v těch základech, ale své vědomosti dále rozvíjet, posunout se dál. V jejím případě by byly vhodné dlouhodobé vzdělávací kurzy, např. mediace, facilitace případových konferencí. Ale opět je to problém, dlouhodobé kurzy jsou časově a finančně náročné“ (vedoucí OSVZ).

Dílčí shrnutí k DVO 3

Metodou subjektivní a objektivní identifikace vzdělávacích potřeb bylo zjištěno, že vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, ovlivňuje jejich praxe výkonu SPOD. Vzdělávací potřeby konkrétního sociálního pracovníka SPOD se liší s ohledem na jeho praxi výkonu SPOD. Potřeba vzdělávat se formou kurzů zaměřených na základní problematiku

SPOD byla zjištěna u sociálních pracovníků SPOD s praxí výkonu SPOD do jednoho roku. U sociálních pracovníků SPOD, jejichž praxe výkonu SPOD trvá již několik let, byla zjištěna potřeba hlubšího vzdělání v daném tématu (specializace).

HVO: Jaké vzdělávací potřeby mají sociální pracovníci Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí?

Na základě poznatků z teoretické části práce byly stanoveny tři dílčích výzkumné otázky, s jejichž pomocí byla získána odpověď na hlavní výzkumnou otázku. Metodou subjektivní a objektivní identifikace vzdělávacích potřeb byly zjišťovány vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí. V rámci empirického šetření bylo také zjišťováno, zda a jak jsou identifikované vzdělávací potřeby sociálních pracovníků SPOD ovlivněny typem agendy v rámci výkonu SPOD, dosaženou kvalifikací pro výkon povolání sociálního pracovníka v rámci formálního vzdělávání a praxí výkonu SPOD.

V průběhu rozhovoru byli jednotliví sociální pracovníci SPOD také dotázáni na to, jaké vnímají v současnosti největší problémy spojené s výkonem povolání sociálního pracovníka SPOD. Mezi jejich odpověďmi se vyskytovalo několik skupin témat. Problém, který byl sociálními pracovníky SPOD uveden nejčastěji, se týkal velkého objemu administrativy. Opakovaně uváděným problémem bylo také chybějící metodické vedení ze strany MPSV a příslušného krajského úřadu. Další okruh problémů bylo možné sloučit pod termín náročnost práce. Ze strany sociálních pracovníků SPOD bylo hovořeno o psychické náročnosti práce, o náročnosti práce na osobnost pracovníka, o náročnosti práce na odbornost pracovníka ve spojitosti s novými skupinami klientů a komplikovanými kauzami.

Jako problém bylo také označeno nedostatečné finanční ohodnocení sociálních pracovníků SPOD. Někteří pracovníci SPOD také uváděli, že jim s ohledem na uspořádání pracoviště chybí možnost sdílet zkušenosti s ostatními kolegy. Z uvedeného je patrné, že vzdělávání nemusí vždy znamenat řešení objevujících se problémů.

V průběhu rozhovoru byli jednotliví sociální pracovníci SPOD také dotázáni na to, s jakými pro ně náročnými situacemi se v současnosti při výkonu SPOD setkávají. Ve spojitosti s agendou sociální kurately pro děti a mládež byly za náročné situace označeny takové situace, kdy je nutné řešit situace dětí s psychiatrickou diagnózou a situace dětí se závislostmi. Sociální pracovníci SPOD, kteří zajišťují agendu péče o dítě, v této souvislosti nejčastěji hovořili o situaci, která vyžaduje řešení konfliktů mezi rodiči dětí, dále za náročné situace označili situace, kdy rodiče dětí nechtějí se sociálními pracovníky SPOD spolupracovat, také situace, kdy rodiče dětí jsou závislí na návykových látkách. Dále byla za náročnou situaci též vymezena spolupráce sociálního pracovníka SPOD s mnohoproblémovými rodinami a situace, kdy musí sociální pracovník SPOD jednat s manipulativním klientem. V agendě náhradní rodinné péče byla za náročnou situaci popsána situace, kdy je řešen kontakt dítěte v náhradní rodinné péči s biologickou rodinou. Napříč agendami byly jako náročné situace označeny i takové situace, kdy dochází k absenci služby, kterou klient potřebuje.

Cílem výzkumného šetření bylo identifikovat vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí. Metodou sebehodnocení vzdělávacích potřeb samotnými sociálními pracovníky SPOD (tj. subjektivně identifikované vzdělávací potřeby) a metodou hodnocení vzdělávacích potřeb těchto sociálních pracovníků SPOD jejich vedoucím pracovníkem (tj. objektivně identifikované vzdělávací potřeby) byly identifikovány vzdělávací potřeby jednotlivých

sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí:

- Vzdělávací potřeby sociálního pracovníka SPOD R1: práce s dětským klientem se specifickými potřebami (závislosti, psychická porucha, porucha chování, psychiatrická diagnóza); vedení rozhovoru s dětmi a dospívajícími; proces vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny a tvorby individuálního plánu ohroženého dítěte; práva a povinnosti orgánu SPOD v soudním jednání – vše zaměřeno na specifika sociální kurately pro děti a mládež; odpovědnost mládeže za protiprávní činy; psychohygienu a prevence vyhoření.
- Vzdělávací potřeby sociálního pracovníka SPOD R2: formy porozvodového (porozchodového) uspořádání péče o děti; komunikační dovednosti pracovníka SPOD (dospělý klient, dětský klient); zjišťování názoru dítěte; práva a povinnosti orgánu SPOD v soudním jednání; proces vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny a tvorby individuálního plánu ohroženého dítěte; SPOD se zaměřením na děti v pobytových zařízeních; legislativní rámec SPOD; mediační techniky, mediace a její využití při sociální práci s klientem (zaměřeno na řešení konfliktních situací mezi rodiči); speciální techniky při práci s rodinou a dětmi; psychohygienu a prevence vyhoření.
- Vzdělávací potřeby sociálního pracovníka SPOD R3: komunikační dovednosti pracovníka SPOD (dospělý klient, dětský klient); komunikace a práce s problémovým klientem (nespolupracující klient, nedobrovolný klient); zjišťování názoru dítěte; práva a povinnosti orgánu SPOD v soudním jednání; proces vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny a tvorby individuálního plánu ohroženého dítěte; legislativní rámec SPOD; specifika sociální práce s romským etnikem; mediační techniky,

mediace a její využití při sociální práci s klientem (zaměřeno na řešení konfliktních situací mezi rodiči); psychohygienu a prevence vyhoření.

- Vzdělávací potřeby sociálního pracovníka SPOD R4: komunikační dovednosti pracovníka SPOD (dospělý klient, dětský klient); komunikace a práce s problémovým klientem (nespolupracující klient, nedobrovolný klient, manipulující klient); zjišťování názoru dítěte; speciální techniky při práci s rodinou a dětmi; problematika závislostí u rodičů dětí; psychohygienu a prevence vyhoření.
- Vzdělávací potřeby sociálního pracovníka SPOD R5: komunikační dovednosti pracovníka SPOD (dospělý klient, dětský klient); komunikace a práce s problémovým klientem (manipulující klient); zjišťování názoru dítěte; metody a techniky sociální práce s rodinou; sanace rodiny; mediační techniky, mediace a její využití při sociální práci s klientem (zaměřeno na řešení konfliktních situací mezi rodiči); identita dítěte v náhradní rodinné péči; dítě v náhradní rodinné péči a kontakt dítěte s biologickou rodinou; psychohygienu a prevence vyhoření.
- Vzdělávací potřeby sociálního pracovníka SPOD R6: komunikační dovednosti pracovníka SPOD (dospělý klient, dětský klient); komunikace a práce s problémovým klientem (nespolupracující klient); práva a povinnosti orgánu SPOD v soudním jednání; legislativní rámec SPOD; speciální techniky při práci s rodinou a dětmi; mediační techniky, mediace a její využití při sociální práci s klientem (zaměřeno na řešení konfliktních situací mezi rodiči); identita dítěte v náhradní rodinné péči; dítě v náhradní rodinné péči a kontakt dítěte s biologickou rodinou; problematika týraného a zneužívaného dítěte, komunikace sociálního pracovníka SPOD s tímto dítětem a možnosti intervence v rámci SPOD; psychohygienu a prevence vyhoření.

Výzkumným šetřením bylo zjištěno, že vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, se různí. Typ agendy, kterou sociální pracovník SPOD v rámci výkonu SPOD zajišťuje, ovlivňuje jeho vzdělávací potřeby. Vzdělávací potřeby konkrétního sociálního pracovníka SPOD se také liší s ohledem na jeho praxi výkonu SPOD. Vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků SPOD jsou rovněž ovlivněny jejich dosaženou kvalifikací pro výkon povolání sociálního pracovníka v rámci formálního vzdělávání. Respondenti výzkumu nejčastěji vyjadřovali potřebu vzdělávat se v komunikačních dovednostech (zaměřeno na dospělého i dětského klienta), často se také objevovalo téma zjišťování názoru dítěte, téma mediace a její využití především při řešení konfliktních situací mezi rodiči či téma speciálních technik při práci s rodinou a dětmi. Opakovaně respondenti též uváděli potřebu vzdělávat se v oblasti komunikace a práce s problémovým klientem (zaměřeno na nespolupracujícího klienta, nedobrovolného klienta, manipulujícího klienta), též v oblasti práv a povinností orgánu SPOD v soudních jednáních. Vzdělávací potřeby sociálních pracovníků SPOD se dále vztahovaly k oblasti legislativního rámce SPOD a k procesu vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny a tvorby individuálního plánu ohroženého dítěte. Identifikovány byly vzdělávací potřeby týkající se specifické problematiky – práce s dětským klientem se specifickými potřebami, odpovědnost mládeže za protiprávní činy, identita dítěte v náhradní rodinné péči, dítě v náhradní péči a jeho kontakt s biologickou rodinou, problematika týraného a zneužívaného dítěte. Respondenti výzkumu vyjadřovali potřebu vzdělávat se v určitých tématech pouze ojediněle – SPOD se zaměřením na děti v pobytových zařízeních, formy porozvodového (porozchodového) uspořádání péče, specifika sociální práce s romským etnikem, problematika závislostí u rodičů dětí, metody a techniky sociální práce s rodinou či sanace rodiny. Jako zásadní vzdělávací

potřeba byla u všech sociálních pracovníků SPOD identifikována psychohygienu a prevence vyhoření.

Důležitým zjištěním výzkumného šetření je také skutečnost, že vzdělávací potřeby identifikované metodou sebehodnocení vzdělávacích potřeb samotnými sociálními pracovníky SPOD i metodou hodnocení vzdělávacích potřeb těchto sociálních pracovníků SPOD jejich vedoucím pracovníkem, jsou ve vzájemné shodě.

Z realizovaného výzkumného šetření vyplynulo, že identifikované vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, se převážně zaměřují na přímou sociální práci s klientem (dětský klient, dospělý klient) a rodinou. Nebyly identifikovány žádné vzdělávací potřeby, které by se vztahovaly k multidisciplinární spolupráci ohledně řešení situace ohroženého dítěte a rodiny, žádné vzdělávací potřeby, které by se týkaly role sociálního pracovníka SPOD jako koordinátora (tzv. case managera) spolupráce odborníků, kteří se podílejí na řešení situace dítěte a jeho rodiny.

V průběhu rozhovoru byli jednotliví sociální pracovníci SPOD a jejich vedoucí pracovník také dotázáni na to, jaké mají specifické požadavky ohledně dalšího profesního vzdělávání. Respondenti uváděli, že mají především zájem o kvalitní vzdělávání, jehož poznatky budou aplikovatelné a přínosné pro praktický výkon SPOD. Jako důležitý prvek při volbě vzdělávání byla nejčastěji označena dobrá zkušenost s lektorem kurzu, dále téma kurzu a místo konání vzdělávacího kurzu. Všichni respondenti se vyjádřili tak, že preferují vícedenní vzdělávací kurzy, v rámci kterých je dostatek času na vzdělávání, případně prostor pro nácvik praktických dovedností či řešení kazuistik. Sociálními pracovníky SPOD byla zdůrazněna potřeba sdílení zkušeností ohledně výkonu SPOD s dalšími účastníky

vzdělávacích kurzů. U sociálních pracovníků SPOD s praxí výkonu SPOD do jednoho roku bylo preferováno základní seznámení s problematikou SPOD. U sociálních pracovníků SPOD, jejichž praxe výkonu SPOD trvá již několik let, byla zjištěna potřeba hlubšího vzdělání v daném tématu (specializace) prostřednictvím účasti na dlouhodobých a pokročilých kurzech. Vedoucí pracovník uváděl, že potřebné pro rozvoj a posílení osobnosti sociálních pracovníků SPOD jsou seberozvojové výcviky a sebezkušenostní kurzy. Možnost tohoto vzdělávání je však limitována omezenými finančními a časovými prostředky na vzdělávání.

Na základě rozhovorů s jednotlivými respondenty výzkumu bylo shledáno, že sociální pracovníci Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, si uvědomují potřebnost, důležitost a nepostradatelnost jejich dalšího profesního vzdělávání pro poskytování kvalitního výkonu sociální práce v oblasti SPOD. Zaznamenána byla motivace sociálních pracovníků SPOD k dalšímu profesnímu vzdělávání, dále také vzdělávání nakloněná atmosféra na jejich pracovišti. *„Stále mám však potřebu se vzdělávat... Pořád je čemu se učit, reagovat na změny“* (R1). *„Jinak jsem připravená se vzdělávat, cítím, že je to nutné, bez toho se ta práce zoládnout nedá“* (R2). *„Je třeba dál se školit, rozvíjet“* (R3). *„Stále se chci vzdělávat, v této práci to bez vzdělávání nejde“* (R4). *„Vnímám situaci tak, že soustavné vzdělávání ohledně problematiky SPOD je naprosto nezbytné“* (R5). *„Nutné je rozšiřovat, posilovat stále své kompetence. Já se ráda vzdělávám... Vnímám to jako přínos... Vzdělávání vítám, jsem nastavená pro další vzdělávání“* (R6).

V rámci této podkapitoly byly představeny výsledky výzkumného šetření, byly zodpovězeny stanovené výzkumné otázky. V následující podkapitole bude pro jednotlivé sociální pracovníky SPOD vytvořen návrh individuálního plánu vzdělávání, který bude vycházet z identifikovaných vzdělávacích potřeb a bude zaměřen na rozšíření kvalifikace v oblasti SPOD.

5.7.1 Návrh plánu vzdělávání

Hlavním vyústěním této práce je navrhnout pro každého sociálního pracovníka Městského úřadu XY, který zajišťuje výkon sociálně-právní ochrany dětí, individuální plán vzdělávání, který bude vycházet z identifikovaných vzdělávacích potřeb a bude zaměřen na rozšíření kvalifikace v oblasti SPOD. Návrh každého individuálního plánu vzdělávání bude vytvořen v souladu se standardy kvality SPOD (Česko, 2012a).

Rozhovorem s vedoucím pracovníkem sociálních pracovníků SPOD bylo zjištěno, že pracovníci SPOD mají v souladu se standardy SPOD písemně zpracovány individuální plány dalšího vzdělávání. Tyto plány vycházejí především ze vzdělávacích potřeb sociálního pracovníka SPOD, z potřeb pracoviště (klientů), vychází také z hodnocení zaměstnance vedoucím pracovníkem. Pracovníci SPOD se na tvorbě plánu vzdělávání podílejí ve spolupráci s vedoucím pracovníkem, obsah plánu znají a snaží se ho naplnit. Plány vzdělávání jsou zaměřeny na rozšíření kvalifikace v oblasti SPOD, obsahují okruhy dalšího vzdělávání. Plán vzdělávání se zpracovává na období jednoho roku, navazuje na pravidelné hodnocení sociálních pracovníků SPOD. Vyhodnocení naplnění individuálního plánu dalšího vzdělávání probíhá v rámci hodnocení sociálního pracovníka SPOD jeho vedoucím pracovníkem (vedoucí OSVZ; MěÚ XY, 2015, standard 6).

Navržené individuální plány dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky SPOD, které jsou součástí této podkapitoly, neobsahují výčet konkrétních kurzů, kterých se má zaměstnanec zúčastnit, uvedeny jsou výhradně okruhy dalšího profesního vzdělávání, které korespondují se vzdělávacími potřebami identifikovanými metodou sebehodnocení vzdělávacích potřeb samotnými sociálními pracovníky SPOD i metodou hodnocení vzdělávacích potřeb těchto sociálních pracovníků SPOD jejich vedoucím pracovníkem.

Městský úřad XY, odbor sociálních věcí a zdravotnictví

INDIVIDUÁLNÍ PLÁN DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA ROK 2019

zaměstnanec zařazeného v orgánu sociálně-právní ochrany dětí k výkonu
sociálně-právní ochrany dětí

Jméno, příjmení, titul: R1

Specializace: sociální kuratela pro děti a mládež

Dosažené vzdělání/obor studia: vysokoškolské (bakalář)/sociální práce

Zvláštní odborná způsobilost/specializace: ano/pro správní činnost
„při sociálně-právní ochraně dětí“

Okruhy dalšího vzdělávání:

práce s dětským klientem se specifickými potřebami (závislosti, psychická porucha, porucha chování, psychiatrická diagnóza); vedení rozhovoru s dětmi a dospívajícími; proces vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny a tvorby individuálního plánu ohroženého dítěte; práva a povinnosti orgánu SPOD v soudním jednání – vše zaměřeno na specifika sociální kurately pro děti a mládež; odpovědnost mládeže za protiprávní činy; psychohygiena a prevence vyhoření.

Výše uvedený zaměstnanec zařazený v orgánu sociálně-právní ochrany dětí k výkonu sociálně-právní ochrany dětí absolvuje v roce 2019 další vzdělávání v rozsahu minimálně šest pracovních dnů (tj. 48 hodin), a to formou účasti na vzdělávacích kurzech akreditovaných MPSV ČR. Další vzdělávání bude zaměřeno na rozšíření odborné kvalifikace v oblasti sociálně-právní ochrany dětí (viz výše uvedené okruhy dalšího vzdělávání – výběr). Vyhodnocení naplnění individuálního plánu dalšího vzdělávání se uskuteční jedenkrát ročně, a to vždy nejpozději do 31. prosince příslušného kalendářního roku.

Jméno, příjmení, titul (zaměstnanec), podpis:

Jméno, příjmení, titul (vedoucí OSVZ), podpis:

Datum:

Městský úřad XY, odbor sociálních věcí a zdravotnictví

INDIVIDUÁLNÍ PLÁN DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA ROK 2019

zaměstnanec zařazeného v orgánu sociálně-právní ochrany dětí k výkonu
sociálně-právní ochrany dětí

Jméno, příjmení, titul: R2

Specializace: péče o dítě

Dosažené vzdělání/obor studia: vysokoškolské (magistr)/sociální práce

Zvláštní odborná způsobilost/specializace: ne

Okruhy dalšího vzdělávání:

formy porozvodového (porozchodového) uspořádání péče o děti;
komunikační dovednosti pracovníka SPOD (dospělý klient, dětský klient);
zjišťování názoru dítěte; práva a povinnosti orgánu SPOD v soudním
jednání; proces vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny a tvorby
individuálního plánu ohroženého dítěte; SPOD se zaměřením na děti
v pobytových zařízeních; legislativní rámec SPOD; mediační techniky,
mediace a její využití při sociální práci s klientem (zaměřeno na řešení
konfliktních situací mezi rodiči); speciální techniky při práci s rodinou
a dětmi; psychohygienu a prevence vyhoření.

Výše uvedený zaměstnanec zařazený v orgánu sociálně-právní ochrany dětí
k výkonu sociálně-právní ochrany dětí absolvuje v roce 2019 další vzdělávání
v rozsahu minimálně šest pracovních dnů (tj. 48 hodin), a to formou účasti
na vzdělávacích kurzech akreditovaných MPSV ČR. Další vzdělávání bude
zaměřeno na rozšíření odborné kvalifikace v oblasti sociálně-právní ochrany
dětí (viz výše uvedené okruhy dalšího vzdělávání – výběr). Vyhodnocení
naplnění individuálního plánu dalšího vzdělávání se uskuteční jedenkrát
ročně, a to vždy nejpozději do 31. prosince příslušného kalendářního roku.

Jméno, příjmení, titul (zaměstnanec), podpis:

Jméno, příjmení, titul (vedoucí OSVZ), podpis:

Datum:

Městský úřad XY, odbor sociálních věcí a zdravotnictví

INDIVIDUÁLNÍ PLÁN DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA ROK 2019

zaměstnance zařazeného v orgánu sociálně-právní ochrany dětí k výkonu
sociálně-právní ochrany dětí

Jméno, příjmení, titul: R3

Specializace: péče o dítě

Dosažené vzdělání/obor studia: vyšší odborné/sociální práce

Zvláštní odborná způsobilost/specializace: ne

Okruhy dalšího vzdělávání:

komunikační dovednosti pracovníka SPOD (dospělý klient, dětský klient); komunikace a práce s problémovým klientem (nespolupracující klient, nedobrovolný klient); zjišťování názoru dítěte; práva a povinnosti orgánu SPOD v soudním jednání; proces vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny a tvorby individuálního plánu ohroženého dítěte; legislativní rámec SPOD; specifika sociální práce s romským etnikem; mediační techniky, mediace a její využití při sociální práci s klientem (zaměřeno na řešení konfliktních situací mezi rodiči); psychohygiena a prevence vyhoření.

Výše uvedený zaměstnanec zařazený v orgánu sociálně-právní ochrany dětí k výkonu sociálně-právní ochrany dětí absolvuje v roce 2019 další vzdělávání v rozsahu minimálně šest pracovních dnů (tj. 48 hodin), a to formou účasti na vzdělávacích kurzech akreditovaných MPSV ČR. Další vzdělávání bude zaměřeno na rozšíření odborné kvalifikace v oblasti sociálně-právní ochrany dětí (viz výše uvedené okruhy dalšího vzdělávání – výběr). Vyhodnocení naplnění individuálního plánu dalšího vzdělávání se uskuteční jedenkrát ročně, a to vždy nejpozději do 31. prosince příslušného kalendářního roku.

Jméno, příjmení, titul (zaměstnanec), podpis:

Jméno, příjmení, titul (vedoucí OSVZ), podpis:

Datum:

Městský úřad XY, odbor sociálních věcí a zdravotnictví

INDIVIDUÁLNÍ PLÁN DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA ROK 2019

zaměstnanec zařazeného v orgánu sociálně-právní ochrany dětí k výkonu
sociálně-právní ochrany dětí

Jméno, příjmení, titul: R4

Specializace: péče o dítě

Dosažené vzdělání/obor studia: vyšší odborné/sociální práce

Zvláštní odborná způsobilost/specializace: ano/pro správní činnost
„při sociálně-právní ochraně dětí“

Okruhy dalšího vzdělávání:

komunikační dovednosti pracovníka SPOD (dospělý klient, dětský klient);
komunikace a práce s problémovým klientem (nespolupracující klient,
nedobrovolný klient, manipulující klient); zjišťování názoru dítěte; speciální
techniky při práci s rodinou a dětmi; problematika závislostí u rodičů dětí;
psychohygienu a prevence vyhoření.

Výše uvedený zaměstnanec zařazený v orgánu sociálně-právní ochrany dětí
k výkonu sociálně-právní ochrany dětí absolvuje v roce 2019 další vzdělávání
v rozsahu minimálně šest pracovních dnů (tj. 48 hodin), a to formou účasti
na vzdělávacích kurzech akreditovaných MPSV ČR. Další vzdělávání bude
zaměřeno na rozšíření odborné kvalifikace v oblasti sociálně-právní ochrany
dětí (viz výše uvedené okruhy dalšího vzdělávání – výběr). Vyhodnocení
naplnění individuálního plánu dalšího vzdělávání se uskuteční jedenkrát
ročně, a to vždy nejpozději do 31. prosince příslušného kalendářního roku.

Jméno, příjmení, titul (zaměstnanec), podpis:

Jméno, příjmení, titul (vedoucí OSVZ), podpis:

Datum:

Městský úřad XY, odbor sociálních věcí a zdravotnictví

INDIVIDUÁLNÍ PLÁN DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA ROK 2019

zaměstnanec zařazeného v orgánu sociálně-právní ochrany dětí k výkonu
sociálně-právní ochrany dětí

Jméno, příjmení, titul: R5

Specializace: péče o dítě, náhradní rodinná péče

Dosažené vzdělání/obor studia: vysokoškolské (magistr)/právo

Zvláštní odborná způsobilost/specializace: ano/pro správní činnost
„při sociálně-právní ochraně dětí“

Okruhy dalšího vzdělávání:

komunikační dovednosti pracovníka SPOD (dospělý klient, dětský klient);
komunikace a práce s problémovým klientem (manipulující klient);
zjišťování názoru dítěte; metody a techniky sociální práce s rodinou; sanace
rodiny; mediační techniky, mediace a její využití při sociální práci s klientem
(zaměřeno na řešení konfliktních situací mezi rodiči); identita dítěte
v náhradní rodinné péči; dítě v náhradní rodinné péči a kontakt dítěte
s biologickou rodinou; psychohygienu a prevence vyhoření.

Výše uvedený zaměstnanec zařazený v orgánu SPOD k výkonu SPOD
absolvuje v roce 2019 další vzdělávání v rozsahu minimálně šest pracovních
dnů (tj. 48 hodin), a to formou účasti na vzdělávacích kurzech
akreditovaných MPSV ČR. Další vzdělávání bude zaměřeno na rozšíření
odborné kvalifikace v oblasti SPOD (viz výše uvedené okruhy dalšího
vzdělávání – výběr). Vyhodnocení naplnění individuálního plánu dalšího
vzdělávání se uskuteční jedenkrát ročně, a to vždy nejpozději do 31. prosince
příslušného kalendářního roku.

Jméno, příjmení, titul (zaměstnanec), podpis:

Jméno, příjmení, titul (vedoucí OSVZ), podpis:

Datum:

Městský úřad XY, odbor sociálních věcí a zdravotnictví

INDIVIDUÁLNÍ PLÁN DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NA ROK 2019

zaměstnanec zařazeného v orgánu sociálně-právní ochrany dětí k výkonu
sociálně-právní ochrany dětí

Jméno, příjmení, titul: R6

Specializace: náhradní rodinná péče, péče o dítě, ochrana týraných a zneužívaných dětí

Dosažené vzdělání/obor studia: vysokoškolské (bakalář)/právo sociálního zabezpečení

Zvláštní odborná způsobilost/specializace: ano/pro správní činnost „při sociálně-právní ochraně dětí“

Okruhy dalšího vzdělávání:

komunikační dovednosti pracovníka SPOD (dospělý klient, dětský klient); komunikace a práce s problémovým klientem (nespolupracující klient); práva a povinnosti orgánu SPOD v soudním jednání; legislativní rámec SPOD; speciální techniky při práci s rodinou a dětmi; mediační techniky, mediace a její využití při sociální práci s klientem (zaměřeno na řešení konfliktních situací mezi rodiči); identita dítěte v náhradní rodinné péči; dítě v náhradní rodinné péči a kontakt dítěte s biologickou rodinou; problematika týraného a zneužívaného dítěte, komunikace sociálního pracovníka SPOD s tímto dítětem a možnosti intervence v rámci SPOD; psychohygiena a prevence vyhoření.

Výše uvedený zaměstnanec zařazený v orgánu sociálně-právní ochrany dětí k výkonu sociálně-právní ochrany dětí absolvuje v roce 2019 další vzdělávání v rozsahu minimálně šest pracovních dnů (tj. 48 hodin), a to formou účasti na vzdělávacích kurzech akreditovaných MPSV ČR. Další vzdělávání bude zaměřeno na rozšíření odborné kvalifikace v oblasti sociálně-právní ochrany dětí (viz výše uvedené okruhy dalšího vzdělávání – výběr). Vyhodnocení

naplnění individuálního plánu dalšího vzdělávání se uskuteční jedenkrát ročně, a to vždy nejpozději do 31. prosince příslušného kalendářního roku.

Jméno, příjmení, titul (zaměstnanec), podpis:

Jméno, příjmení, titul (vedoucí OSVZ), podpis:

Datum:

V této podkapitole byl pro jednotlivé sociální pracovníky SPOD vytvořen návrh individuálního plánu dalšího vzdělávání, který vychází z identifikovaných vzdělávacích potřeb a je zaměřen na rozšíření kvalifikace v oblasti SPOD. Následující podkapitole bude zaměřena na diskusi vztahující výsledky výzkumné šetření k teoretickému ukotvení práce.

5.8 Diskuse

V úvodu této kapitoly považuji za nutné zdůraznit, že výsledky empirického šetření této práce jsou platné pouze pro konkrétní soubor respondentů zahrnutých do výzkumného šetření.

Cílem této práce bylo identifikovat vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, a navrhnout plán vzdělávání, vypracovaný na základě identifikovaných potřeb vzdělávání těchto sociálních pracovníků.

Realizace kvalitativní výzkumné strategie v rámci empirické části této práce umožnila zjistit, jak na danou situaci, respektive na vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, nahlíží sami tito pracovníci organizace a jejich vedoucí pracovník. Metodou získávání kvalitativních dat bylo zvoleno kvalitativní dotazování, konkrétně rozhovor pomocí návodu.

Vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, byly identifikovány

metodou sebehodnocení vzdělávacích potřeb samotnými sociálními pracovníky SPOD (tj. subjektivně identifikované vzdělávací potřeby) a metodou hodnocení vzdělávacích potřeb těchto sociálních pracovníků SPOD jejich vedoucím pracovníkem (tj. objektivně identifikované vzdělávací potřeby).

Výčet identifikovaných vzdělávacích potřeb jednotlivých sociálních pracovníků SPOD je uveden v podkapitole 5.7. Lze konstatovat, že identifikované vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků SPOD do značné míry korespondují s výstupy výzkumných studií uvedených v kapitole 4 této práce. V rámci identifikovaných vzdělávacích potřeb jednotlivých sociálních pracovníků SPOD se však objevuje i konkrétní specifická problematika (např. identita dítěte v náhradní rodinné péči), některé problematika naopak schází (např. problematika mezioborové a meziresortní spolupráce).

V rámci výzkumného šetření bylo zjištěno, že vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků SPOD se liší. Vzdělávací potřeby sociálního pracovníka SPOD ovlivňuje typ agendy, kterou sociální pracovník SPOD v rámci výkonu SPOD zajišťuje, dosažená kvalifikací pro výkon povolání sociálního pracovníka v rámci formálního vzdělávání, také jeho praxe výkonu SPOD.

V podkapitole 3.5 této práce bylo uvedeno, že vzdělávání sociálních pracovníků SPOD by mělo být také zaměřeno na konkrétní postupy umožňující a usnadňující multidisciplinární spolupráci (Pemová & Ptáček, 2012, s. 32). Z realizovaného výzkumného šetření však vyplynulo, že identifikované vzdělávací potřeby sociálních pracovníků SPOD se převážně zaměřují na přímou sociální práci s klientem (dětský klient, dospělý klient) a rodinou. U jednotlivých sociálních pracovníků SPOD

nebyly identifikovány žádné vzdělávací potřeby, které by se vztahovaly k multidisciplinární spolupráci ohledně řešení situace ohroženého dítěte a rodiny.

V podkapitole 3.3 této práce bylo objasněno, že povolání sociálního pracovníka SPOD mohou vykonávat osoby s různou odborností – sociální pracovník, sociální pedagog, speciální pedagog aj. Odlišné vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků SPOD by pak měly být řešeny v rámci jejich dalšího profesního vzdělávání. V podkapitole 3.5 této práce bylo dále uvedeno, že vzhledem ke značné obecnosti počátečního formálního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD lze jejich další profesní vzdělávání chápat jako užitečný nástroj, jak se v rámci výkonu svého povolání specializovat (FDV, 2017, s. 47). V rámci výzkumného šetření bylo zjištěno, že jednotliví sociální pracovníci SPOD pokládají své formální vzdělávání za všeobecné, převážně teoretické, pro výkon SPOD málo specializované. Další profesní vzdělávání skutečně vnímají jako nástroj, jak se v rámci výkonu SPOD specializovat, eventuálně jak řešit odlišné vzdělávací potřeby související s dosaženou kvalifikací pro výkon povolání sociálního pracovníka v rámci formálního vzdělávání.

V rámci výzkumného šetření bylo zjištěno, že u sociálních pracovníků SPOD s praxí výkonu SPOD do jednoho roku bylo preferováno základní seznámení s problematikou SPOD. U sociálních pracovníků SPOD, jejichž praxe výkonu SPOD trvá již několik let, byla zjištěna potřeba hlubšího vzdělání v daném tématu (specializace) prostřednictvím účasti na dlouhodobých a pokročilých kurzech. Lze konstatovat, že toto zjištění koresponduje s jedním z řady doporučení vyplývajících ze závěrů výzkumu realizovaného Fondem dalšího vzdělávání ohledně problematiky vzdělávání sociálních pracovníků SPOD. Jak bylo uvedeno v kapitole 4 této práce, tímto doporučením je absolvování specializačního kurzu, který by obecné vzdělání sociálních pracovníků SPOD

v sociální práci zaměřil na konkrétní znalosti a dovednosti potřebné pro oblast výkonu SPOD. Tento kurz by musel absolvovat každý sociální pracovník SPOD v průběhu jednoho roku od nástupu do zaměstnání (FDV, 2017, s. 100).

Hlavním vyústěním práce pak byl návrh plánu vzdělávání, který byl vytvořen v souladu se standardy kvality SPOD (Česko, 2012a), které jsou klíčovým dokumentem pro rozvoj dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD. Pro každého sociálního pracovníka Městského úřadu XY, který zajišťuje výkon sociálně-právní ochrany dětí, byl vytvořen návrh individuálního plánu vzdělávání (podkapitola 5.7.1), který vychází z identifikovaných vzdělávacích potřeb a je zaměřen na rozšíření kvalifikace v oblasti SPOD. Podrobně o problematice týkajících se individuálních plánů dalšího vzdělávání sociálních pracovníků SPOD pojednávala podkapitola 3.4 této práce.

V podkapitole 3.5 této práce bylo uvedeno, že výkon SPOD klade na sociální pracovníky SPOD vysoké nároky nejen v oblasti odborné přípravy a osobnostních předpokladů, ale také v oblasti nutnosti celoživotního vzdělávání a osobnostního rozvoje (Pemová & Ptáček, 2012, s. 126). Dále bylo v podkapitole 3.5 této práce uvedeno, že má-li být systém SPOD efektivní a flexibilní, je jeho nezbytnou součástí pravidelné a systematické vzdělávání sociálních pracovníků SPOD (Pemová & Ptáček, 2012, s. 32). Vzhledem k realizovanému výzkumnému šetření a jeho dosaženým výsledkům lze konstatovat, že tyto výroky jsou relevantní a vystihují důležitost dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD pro kvalitní výkon sociální práce v oblasti SPOD.

Závěr

Tématem této práce bylo vzdělávání dospělých, konkrétně další profesní vzdělávání sociálních pracovníků, kteří zajišťují výkon SPOD na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností, v návaznosti na jejich vzdělávací potřeby.

Cílem této práce bylo identifikovat vzdělávací potřeby sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, a navrhnout plán vzdělávání, vypracovaný na základě identifikovaných potřeb vzdělávání těchto sociálních pracovníků.

Teoretická část této práce byla v souladu s jejím cílem zaměřena na terminologické, teoretické a legislativní ukotvení tématu práce. Tato část práce byla orientována na poznatky z oblasti vzdělávání dospělých včetně dalšího profesního vzdělávání, celoživotního vzdělávání, vzdělávacích potřeb. Zaměřena byla dále na vzdělávání pracovníků v organizaci, na systém firemního vzdělávání, konkrétně na charakteristiku jeho jednotlivých fází, kdy důraz byl kladen především na teoretické poznatky týkající se analýzy a identifikace vzdělávacích potřeb a plánování vzdělávání. V rámci teoretické části byla podána charakteristika SPOD v České republice, charakterizován byl orgán SPOD na úrovni obecního úřadu obce s rozšířenou působností včetně vymezení předpokladů pro výkon povolání sociálního pracovníka SPOD a legislativního ukotvení dalšího profesního vzdělávání těchto sociálních pracovníků. V závěru teoretické části byly představeny poznatky z výzkumů týkajících se oblasti vzdělávacích potřeb sociálních pracovníků SPOD.

V rámci empirické části práce byl charakterizován výzkumný soubor pro výzkumné šetření. Výzkumný soubor reprezentovalo šest sociálních pracovníků Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní

ochrany dětí. Definovány byly dílčí výzkumné otázky, pomocí kterých byla získána odpověď na hlavní výzkumnou otázku: Jaké vzdělávací potřeby mají sociální pracovníci Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí? V rámci empirické části práce byla realizována kvalitativní výzkumná strategie. Metodou získávání kvalitativních dat bylo kvalitativní dotazování, konkrétně rozhovor pomocí návodu. Výzkumné šetření bylo realizováno aplikací dvou metod – sebehodnocení vzdělávacích potřeb samotnými sociálními pracovníky SPOD (subjektivně identifikované vzdělávací potřeby) a hodnocení vzdělávacích potřeb těchto sociálních pracovníků SPOD jejich vedoucím pracovníkem (objektivně identifikované vzdělávací potřeby). V rámci výzkumného šetření bylo zjištěno, že identifikované vzdělávací potřeby jednotlivých sociálních pracovníků SPOD se různí, jsou ovlivněny typem agendy v rámci výkonu SPOD, dosaženou kvalifikací pro výkon povolání sociálního pracovníka v rámci formálního vzdělávání a praxí výkonu SPOD.

Hlavním vyústěním práce pak byl návrh plánu vzdělávání, který byl vytvořen v souladu se standardy kvality SPOD (Česko, 2012a). Pro každého sociálního pracovníka Městského úřadu XY, který zajišťuje výkon sociálně-právní ochrany dětí, byl vytvořen návrh individuálního plánu vzdělávání (podkapitola 5.7.1), který vychází z identifikovaných vzdělávacích potřeb a je zaměřen na rozšíření kvalifikace v oblasti SPOD. Tímto bylo dosaženo cíle práce, který byl stanoven v jejím úvodu. Závěr empirické části práce byl věnován diskusi vztahující výsledky výzkumného šetření k teoretickému ukotvení práce.

V rámci výzkumné šetření bylo shledáno, že sociální pracovníci SPOD si uvědomují potřebnost, důležitost a nepostradatelnost jejich dalšího profesního vzdělávání pro poskytování kvalitního výkonu sociální práce v oblasti SPOD. Zaznamenána byla motivace těchto sociálních pracovníků

SPOD k dalšímu profesnímu vzdělávání, dále také vzdělávání nakloněná atmosféra na jejich pracovišti. Sociální pracovníci SPOD uváděli, že mají především zájem o kvalitní vzdělávání, jehož poznatky budou aplikovatelné a přínosné pro praktický výkon SPOD. Zjištěno bylo, že vzdělávací potřeby identifikované metodou sebehodnocení vzdělávacích potřeb samotnými sociálními pracovníky SPOD i metodou hodnocení vzdělávacích potřeb těchto sociálních pracovníků SPOD jejich vedoucím pracovníkem jsou v souladu.

Výsledky empirického šetření této práce jsou platné pouze pro konkrétní soubor respondentů zahrnutých do výzkumného šetření. Tato práce, jejímž hlavním výstupem je návrh plánu vzdělávání pro sociální pracovníky Městského úřadu XY, kteří zajišťují výkon sociálně-právní ochrany dětí, by mohla být v praxi využita jako nástroj pro podporu jejich efektivního profesního vzdělávání v závislosti na existující vzdělávací potřeby a současně tak podporou kvalitního výkonu sociální práce v oblasti SPOD. Otázkou však je, zda nabídka dosažitelných akreditovaných vzdělávacích kurzů odpovídá individuálním plánům dalšího vzdělávání sociálních pracovníků SPOD, potažmo jejich vzdělávacím potřebám. Sociální pracovníci SPOD by pak byli nuceni absolvovat za účelem naplnění individuálního plánu vzdělávání i méně relevantní kurzy.

Literatura a zdroje

Armstrong, M. (2002). Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada.

Armstrong, M. (2007). Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy (10. vyd.). Praha: Grada.

Bartoňková, H. (2010). Firemní vzdělávání. Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků. Praha: Grada.

Barvíková, J., Svobodová, K. & Šťastná, A. (2010). Podmínky výkonu sociálně-právní ochrany dětí na úrovni obecního úřadu obcí z rozšířenou působností. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Citováno 14. listopadu 2018. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_326.pdf.

Bednář, M. (2013). Kvalita sociální práce. In O. Matoušek a kol. (Eds.), Encyklopedie sociální práce (s. 518-520). Praha: Portál.

Belcourt, M. & Wright, P. C. (1998). Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu. Praha: Grada.

Bělohlávek, F., Košťan, P., & Šuleř, O. (2001). Management. Olomouc: Rubico.

Buckley, R., & Caple, J. (2004). Trénink a školení. Brno: Computer Press.

Česko. (2012a). Vyhláška č. 473/2012 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí. Sbírka zákonů České republiky, částka 177, 6236-6250.

Česko. (2012b). Vyhláška č. 304/2012 Sb., o uznání rovnocennosti vzdělávání úředníků územních samosprávných celků. Sbírka zákonů České republiky, částka 107, 3922-3934.

Česko. (2002a). Vyhláška č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků. Sbírka zákonů České republiky, částka 177, 10094-10115.

Česko. (1999). Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí. Sbírka zákonů České republiky, částka 111, 7662-7681.

Česko. (2006a). Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Sbírka zákonů České republiky, částka 37, 1257-1289.

Česko. (2006b). Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Sbírka zákonů České republiky, částka 84, 3146-3241.

Česko. (2002b). Zákon č. 312/2002 Sb., zákon o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. Sbírka zákonů České republiky, částka 114, 6598-6612.

Český institut pro supervizi (ČIS). (2006). Co je supervize. Citováno 18. prosince 2018. Dostupné z: <https://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize/>

Disman, M. (2002). Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele. Praha: Karolinum.

Dvořáková, M., & Šerák, M. (2016). Andragogika a vzdělávání dospělých. Vybrané kapitoly. Praha: UK FF.

Elichová, M. (2017). Sociální práce. Aktuální otázky. Praha: Grada.

Fond dalšího vzdělávání (FDV). (2017). Analýza dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD v České republice. Praha: FDV. Citováno 14. listopadu 2018. Dostupné z: http://www.pravonadetstvi.cz/files/files/OSPOD_final.pdf.

Hanuš, P. (2007). Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný. *Sociální práce: časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci*, 2007(1), 5-6.

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

Hendl, J. (2016). *Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace* (4. vyd.). Praha: Portál.

Holda, D., Matoušek, O., & Chmelař, T. (2006). Vzdělávací potřeby pracovníků oddělení sociálně-právní ochrany dětí. *Sociální práce: časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci*, (1), 52-63.

Hroník, F. (2007). *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada.

International Federation of Social Workers (IFSW). (2014). *Global Definition of Social Work*. Citováno 20. prosince 2018. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>.

Kaplánek, M. (2013). Sociální pedagogika a sociální práce. In O. Matoušek a kol. (Eds.), *Encyklopedie sociální práce* (s. 503-506). Praha: Portál.

Koubek, J. (2009). *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky* (4. vyd.). Praha: Management Press.

Kubeš, M., Spillerová, D., & Kurnický, R. (2004). *Manažerské kompetence. Způsobnosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada.

Matoušek, O. a kol. (2008). *Metody a řízení sociální práce* (2. vyd.). Praha: Portál.

Matoušek, O., & Pazlarová, H. (2016). *Státní orgány sociálněprávní ochrany dětí: Dobrá praxe z pohledu rodin a pracovníků*. Praha: Karolinum.

Matoušek, O., & Pazlarová, H. a kol. (2014). Podpora rodiny: manuál pro pomáhající profese. Praha: Portál.

Městský úřad XY (MěÚ XY). (2017). Organizační řád. Náplně činností odborů. Citováno 15. ledna 2019. Dostupné z: Městský úřad XY, odbor sociálních věcí a zdravotnictví.

Městský úřad (MěÚ XY). (2015). Standardy kvality sociálně-právní ochrany dětí. Citováno 10. ledna 2019. Dostupné z: Městský úřad XY, odbor sociálních věcí a zdravotnictví.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR). (2013). Legislativa a systém sociálně-právní ochrany. Praha: MPSV. Citováno 9. prosince 2018. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/14304>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR). (2014). Manuál implementace standardů kvality sociálně-právní ochrany pro orgány sociálně-právní ochrany. Praha: MPSV. Citováno 22. října 2018. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/18313/manual_OSPOD.pdf.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR). (2003). Návrh koncepce celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a výchovy k lidským právům. Praha: MPSV. Citováno 10. prosince 2018. Dostupné z: http://www.epolis.cz/download/pdf/materials_45_1.pdf.

Miovský, M. (2006). Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Praha: Grada.

Mlčák, Z. (2005). Profesionální kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty. Ostrava: Ostravská univerzita.

Mužík, J. (2012). Profesionální vzdělávání dospělých. Praha: Wolters Kluwer ČR.

Novotná, V. (2015). Sociálně-právní ochrana dětí v praxi – výkon opatrovnictví a poručenství. Textový materiál vzdělávacího semináře – Olomouc, dne 26. 2. 2015. Citováno 9. prosince 2018. Dostupné z: Městský úřadu Ústí nad Orlicí, oddělení sociálně-právní ochrany dětí.

Palán, Z. (2002). Lidské zdroje: výkladový slovník. Praha: Academia.

Pavlík, M. a kol. (2014). Jak úspěšně řídit obec a region. Praha: Grada.

Pemová, T., & Ptáček, R. (2012). Sociálně-právní ochrana dětí pro praxi. Praha: Grada.

Prášilová, M. (2006). Tvorba vzdělávacího programu. Praha: Triton.

Průcha, J. (2014). Andragogický výzkum. Praha: Grada.

Průcha, J., & Veteška, J. (2014). Andragogický slovník. Praha: Grada.

SocioFactor (SF). (2014). Analýza sítě služeb pro práci s rodinami a dětmi. Ostrava: SocioFactor. Citováno 14. listopadu 2018. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/17905/analyza.pdf>.

Společnost sociálních pracovníků České republiky (SSP ČR). (2006). Etický kodex sociálních pracovníků České republiky. Citováno 22. října 2018. Dostupné z: <http://sspcr.xf.cz/code.html>.

Strauss, A., & Corbinová, J. (1999). Základy kvalitativního výzkumu. Boskovice: Albert.

Šedová, K., & Novotný, P. (2006). Vzdělávací potřeby ve vztahu k účasti na vzdělávání dospělých. *Pedagogika: časopis pro vědy o vzdělávání a výchově*, 56(2), 140-151.

Švaříček, R., & Šedová, K. a kol. (2007). Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Praha: Portál.

Švec, Š. (2002). Základné pojmy v pedagogike a andragogike (2. vyd.). Bratislava: IRIS.

Tomeš, I. a kol. (2009). Sociální správa (2. vyd.). Praha: Portál.

Tureckiová, M. (2004). Řízení a rozvoj lidí ve firmách. Praha: Grada.

Veteška, J. (2016). Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých. Praha: Portál.

Vodák, J. & Kucharčíková, A. (2011). Efektivní vzdělávání zaměstnanců (2. vyd.). Praha: Grada.

Seznam zkratek

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

IFSW – International Federation of Social Workers (Mezinárodní federace sociálních pracovníků)

IPOD – individuální plán ochrany dítěte

kurátor – sociální kuratela pro děti a mládež

MěÚ XY – Městský úřad XY

MPSV ČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

NRP – náhradní rodinná péče

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj)

OSVZ – odbor sociálních věcí a zdravotnictví

OTZD – ochrana týraných a zneužívaných dětí

POD – péče o dítě

R – respondent

SPOD – sociálně-právní ochrana dětí

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organizace OSN pro vzdělávání, vědu a kulturu)

vyhodnocení – vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny

Seznam schémat

Schéma č. 1: Vztah učení, rozvoje a vzdělávání

Schéma č. 2: Etapy celoživotního vzdělávání

Schéma č. 3: Potřeba vzdělávání

Schéma č. 4: Systém formování pracovních schopností člověka

Schéma č. 5: Schéma komponentů systému podnikového vzdělávání

Schéma č. 6: Fáze systému vzdělávání

Schéma č. 7: Analýza problémů výkonnosti

Schéma č. 8: Proces plánovaného vzdělávání

Schéma č. 9: Organizační struktura SPOD

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Témata, v nichž si respondenti přejí být vzděláváni

Tabulka č. 2: Návrh obsahu specializačního vzdělávání (příloha č. 5)

Tabulka č. 3: Výzkumný soubor

Seznam příloh

Příloha č. 1: Standardy kvality sociálně-právní ochrany při poskytování sociálně-právní ochrany orgány sociálně-právní ochrany

Příloha č. 2: Hlavní principy SPOD

Příloha č. 3: Náročné situace, se kterými se setkávají sociální pracovníci SPOD při výkonu SPOD

Příloha č. 4: Kompetence sociálních pracovníků SPOD

Příloha č. 5: Návrh obsahu specializačního vzdělávání

Příloha č. 6: Návod k rozhovoru

Příloha č. 7: Pracovní profily sociálních pracovníků SPOD Městského úřadu XY, úkoly odboru sociálních věcí a zdravotnictví Městského úřadu XY na úseku SPOD

Příloha č. 8: Informovaný souhlas

Příloha č. 9: Rozhovor s respondentem

Přílohy

Příloha č. 1

Standardy kvality sociálně-právní ochrany při poskytování sociálně-právní ochrany orgány sociálně-právní ochrany

Příloha č. 1 k vyhlášce č. 473/2012 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí

Standardy kvality sociálně-právní ochrany při poskytování sociálně-právní ochrany orgány sociálně-právní ochrany

1. Místní a časová dostupnost	
Kritérium	
1a	Orgán sociálně-právní ochrany zajišťuje účinné poskytování sociálně-právní ochrany v potřebném rozsahu na celém území svého správního obvodu.
1b	Doba výkonu sociálně-právní ochrany je přizpůsobena potřebám osob, jimž je nebo může být v budoucnu sociálně-právní ochrana poskytována nebo na něž se zaměřuje, zejména dětem (dále jen „cílová skupina“). Osobní výkon sociálně-právní ochrany je zajištěn každý pracovní den; mimo pracovní dobu a ve dnech pracovního klidu je zajištěna nepřetržitá pracovní pohotovost.
Kritéria 1a a 1b se nehodnotí u orgánu sociálně-právní ochrany, je-li jím obecní úřad, krajský úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.	
2. Prostředí a podmínky	
Kritérium	
2a	Výkon sociálně-právní ochrany je zajištěn v prostorách vhodných pro komunikaci s ohroženými dětmi a rodinami. Orgán sociálně-právní

	ochrany zajistí takové prostory pro výkon sociálně-právní ochrany, které představují odpovídající zázemí pro výkon sociálně-právní ochrany a jejichž kapacita odpovídá množství konzultací spojených s poskytováním sociálně-právní ochrany.
2b	Orgán sociálně-právní ochrany má vhodné materiální vybavení s ohledem na výkon sociálně-právní ochrany na pracovišti i mimo něj. K dispozici je zejména potřebný počet automobilů, mobilních telefonů, notebooků, fotoaparátů a dalších prostředků záznamové techniky pro práci v terénu.
2c	Orgán sociálně-právní ochrany má k dispozici vhodné materiální vybavení pro práci s osobami z cílové skupiny, jimž je poskytována sociálně-právní ochrana (dále jen „klient“), zejména s ohledem na potřeby dětí.
2d	Orgán sociálně-právní ochrany má k dispozici potřebné hygienické zázemí a osobní ochranné pracovní prostředky pro zaměstnance zařazené v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany.
3. Informovanost o výkonu sociálně-právní ochrany dětí	
Kritérium	
3a	Orgán sociálně-právní ochrany zveřejní způsobem umožňujícím dálkový přístup či jiným vhodným způsobem pravidla a postupy jím vytvořené za účelem naplnění těchto standardů kvality sociálně-právní ochrany při poskytování sociálně-právní ochrany.
3b	Orgán sociálně-právní ochrany má zpracovány informace o rozsahu a podmínkách poskytování sociálně-právní ochrany, a to ve formě srozumitelné cílové skupině. Tyto informace jsou veřejně dostupné.
4. Personální zabezpečení výkonu sociálně-právní ochrany dětí	
Kritérium	

4a	Orgán sociálně-právní ochrany má v rámci stanovené organizační struktury určen počet pracovních míst a zpracované pracovní profily jednotlivých zaměstnanců zařazených v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany.
4b	Počet zaměstnanců je přiměřený správnímu obvodu orgánu sociálně-právní ochrany. Při výpočtu přiměřeného počtu zaměstnanců orgánu sociálně-právní ochrany je zohledněno kritérium ovlivňující náročnost výkonu sociálně-právní ochrany ve správním obvodu orgánu sociálně-právní ochrany. Základním výchozím kritériem je nejméně 1 zaměstnanec na 800 dětí (osob do 18 let věku), které jsou hlášeny k trvalému pobytu ve správním obvodu orgánu sociálně-právní ochrany. Do počtu pracovníků se započítává vedoucí pracovník adekvátně svému zapojení do práce s klienty.
4c	Orgán sociálně-právní ochrany má v rámci organizační struktury vnitřním předpisem písemně zpracována oprávnění a povinnosti k jednotlivým pracovním pozicím vztahujícím se k výkonu sociálně-právní ochrany, uplatněním specializace zejména pro oblast náhradní rodinné péče, sociální kurately pro děti a mládež a ochrany týraných a zneužívaných dětí a důsledně dbá na to, aby konkrétní pracovní pozice byla vyhrazena výlučně výkonu sociálně-právní ochrany.
Kritérium 4b se nehodnotí u orgánu sociálně-právní ochrany, je-li jím obecní úřad, krajský úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.	
5. Přijímání a zaškolování	
Kritérium	
5a	Každý zaměstnanec zařazený v orgánu sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany splňuje kvalifikační předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka podle zákona o sociálních

	službách a disponuje zvláštní odbornou způsobilostí na úseku sociálně-právní ochrany.
5b	Orgán sociálně-právní ochrany má písemně zpracována pravidla pro přijímání nových zaměstnanců zařazených v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany.
5c	Orgán sociálně-právní ochrany přihlásí nového zaměstnance zařazeného v orgánu sociálně-právní ochrany a vykonávajícího sociálně-právní ochranu v právních předpisy stanovených lhůtách ke zkoušce zvláštní odborné způsobilosti.
5d	Orgán sociálně-právní ochrany má písemně zpracována pravidla pro zaškolování nových zaměstnanců vykonávajících sociálně-právní ochranu.
5e	Orgán sociálně-právní ochrany určuje, zda umožní studentům a jiným fyzickým osobám stát se stážisty nebo dobrovolníky na svém pracovišti. Orgán sociálně-právní ochrany umožňuje studentům nebo jiným fyzickým osobám působit jako stážisté nebo dobrovolníci, a to na základě smlouvy a po náležitém proškolení.
Kritérium 5a a 5c se nehodnotí u orgánu sociálně-právní ochrany, je-li jím Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.	
6. Profesní rozvoj zaměstnanců	
Kritérium	
6a	Vedoucí zaměstnanec orgánu sociálně-právní ochrany zařazený k výkonu sociálně-právní ochrany pravidelně hodnotí podřízené zaměstnance, kteří se podílejí na výkonu sociálně-právní ochrany. Vedoucí zaměstnanec orgánu sociálně-právní ochrany je hodnocen svým přímým nadřízeným minimálně jednou ročně. Hodnocení je zaměřeno

	zejména na stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů a potřeb další odborné kvalifikace.
6b	Orgán sociálně-právní ochrany má písemně zpracovány individuální plány dalšího vzdělávání jednotlivých zaměstnanců zařazených v orgánu sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany.
6c	Orgán sociálně-právní ochrany zajišťuje průběžné vzdělávání zaměstnanců zařazených v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany v rozsahu minimálně 6 pracovních dnů za kalendářní rok, a to formou účasti zaměstnanců zařazených v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany na vzdělávacích kurzech akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí. Vzdělávání zaměstnanců zařazených v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany vychází z individuálních plánů dalšího vzdělávání a je zaměřeno na rozšíření odborné kvalifikace.
6d	Orgán sociálně-právní ochrany zajišťuje pro zaměstnance zařazené v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany, kteří vykonávají přímou práci s klienty, podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka.
7. Prevence	
Kritérium	
7a	Orgán sociálně-právní ochrany aktivně vyhledává a monitoruje ohrožené děti. Prokazatelně koordinuje, případně vytváří podmínky pro preventivní aktivity ve svém správním obvodu.
7b	Orgán sociálně-právní ochrany v rámci preventivních aktivit spolupracuje s dalšími fyzickými osobami, právnickými osobami a orgány veřejné moci, zejména s orgány územní samosprávy, pověřenými osobami, poskytovateli sociálních služeb, zástupci škol

	a školských zařízení, Policií České republiky, Probační a mediační službou, soudem, státním zastupitelstvím, poskytovateli zdravotních služeb, případně dalšími fyzickými osobami, právníckými osobami a orgány veřejné moci zúčastněnými na péči o ohrožené děti podle místních potřeb a podmínek. Všechny uvedené subjekty mohou jako formu spolupráce v rámci výše uvedeného zvolit tým pro děti a mládež.
8. Přijetí oznámení, posouzení naléhavosti a přidělení případu	
Kritérium	
8a	Orgán sociálně-právní ochrany jednotně postupuje při přijetí oznámení případu a jeho evidenci.
8b	Každý případ orgánu sociálně-právní ochrany je posouzen s ohledem na jeho naléhavost.
8c	Každý případ je přidělen konkrétnímu koordinátorovi případu. Koordinátor řídí průběh výkonu sociálně-právní ochrany u daného případu.
8d	Každý zaměstnanec zařazený v orgánu sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany pracuje maximálně s 80 rodinami, v případě kurátora pro děti a mládež se 40 rodinami. V případě práce s osobami pečujícími a osobami v evidenci pracuje maximálně se 40 rodinami.
Kritérium 8d se nehodnotí u orgánu sociálně-právní ochrany, je-li jím obecní úřad, krajský úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.	
9. Jednání, vyhodnocování a individuální plán ochrany dítěte	
Kritérium	
9a	Při jednání s klientem dodržuje orgán sociálně-právní ochrany základní principy výkonu sociálně-právní ochrany, zejména respektuje

	<p>individuální přístup ke všem klientům, vychází z individuálních potřeb každého klienta, podporuje samostatnost klientů, uplatňuje individuální přístup k potřebám každého klienta, motivuje k péči o děti, posiluje sociální začleňování klientů, důsledně dodržuje lidská práva a základních svobody, podporuje kontakt s přirozeným sociálním prostředím, informuje klienta o postupech používaných při výkonu sociálně-právní ochrany.</p>
9b	<p>Orgán sociálně-právní ochrany zajišťuje služby potřebné pro jednání s osobami se specifickými potřebami, nebo má dojednanou spolupráci s fyzickými osobami a právníckými osobami, které tyto služby zajistí externě.</p>
9c	<p>Orgán sociálně-právní ochrany provádí u všech případů, zejména v okamžiku zavedení dítěte do evidence dětí uvedených v § 54 zákona, základní vyhodnocování potřeb dítěte a situace rodiny (dále jen „vyhodnocování“), zaměřené na skutečnost, zda se jedná o dítě uvedené v § 6 a § 54 písm. a) zákona, o dítě uvedené v § 54 písm. b) zákona, nebo o dítě zařazené do evidence dětí z jiného důvodu. Jestliže ze závěru vyhodnocování vyplývá, že se jedná o dítě uvedené v § 6 zákona, provádí orgán sociálně-právní ochrany podrobné vyhodnocování.</p>
9d	<p>Orgán sociálně-právní ochrany zpracovává v případě, kdy provedl podrobné vyhodnocování se závěrem, že se jedná o dítě uvedené v § 6 zákona, individuální plán ochrany dítěte, podle potřeby jej přehodnocuje a následně jej uzavírá.</p>
<p>Kritéria 9c a 9d se nehodnotí u orgánu sociálně-právní ochrany, je-li jím obecní úřad, krajský úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.</p>	
<p>10. Kontrola případu</p>	

Kritérium	
10a	Orgán sociálně-právní ochrany zajišťuje pravidelnou kontrolu případů.
11. Rizikové a nouzové situace	
Kritérium	
11a	Zaměstnanci zařazení v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany jsou připraveni na výskyt rizikových a nouzových situací a jsou prokazatelně seznámeni se situacemi, které mohou nastat v souvislosti s výkonem sociálně-právní ochrany včetně postupů při jejich řešení.
12. Dokumentace o výkonu sociálně-právní ochrany dětí	
Kritérium	
12a	Orgán sociálně-právní ochrany uplatňuje systém zpracování, vedení, evidence a archivace dokumentace, včetně vedení elektronické dokumentace v informačním systému sociálně-právní ochrany dětí o klientech a dalších osobách.
12b	Záznamy orgánu sociálně-právní ochrany jsou vedeny takovým způsobem, aby byly srozumitelné pro klienta.
13. Vyřizování a podávání stížností	
Kritérium	
13a	Orgán sociálně-právní ochrany má zpracována pravidla pro podávání, vyřizování a evidenci stížností v podobě srozumitelné pro všechny klienty.
13b	Orgán sociálně-právní ochrany informuje klienty a další osoby o možnosti podat stížnost, a to způsobem srozumitelným klientům a dalším osobám.
14. Návaznost výkonu sociálně-právní ochrany dětí na další fyzické osoby a právnické osoby	
Kritérium	
14a	Orgán sociálně-právní ochrany zprostředkovává a doporučuje klientům

	služby fyzických a právnických osob podle jejich potřeb, a to v souladu s cíli podpory stanovenými v individuálním plánu ochrany dítěte.
14b	Orgán sociálně-právní ochrany se intenzivně věnuje oblasti přípravy na samostatný život u dětí starších 16 let, které se nacházejí v ústavní výchově, v náhradní rodinné péči nebo v péči kurátorů.
Kritérium 14b se nehodnotí u orgánu sociálně-právní ochrany, je-li jím obecní úřad, krajský úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.	

Příloha č. 2

Hlavní principy SPOD

Hlavními principy SPOD jsou (MPSV ČR, 2013):

- Nejlepší zájem, prospěch a blaho dětí, ochrana rodičovství a rodiny a vzájemné právo rodičů a dětí na rodičovskou výchovu a péči je předním hlediskem poskytování SPOD. Přitom se přihlíží i k širšímu sociálnímu prostředí dítěte.
- SPOD se poskytuje všem dětem bez rozdílu, jakýkoliv projev diskriminace je nepřipustný.
- SPOD je poskytována bezplatně.
- SPOD se zaměřuje na nezletilé děti mladší 18 let, pokud zletilosti nenabýly dříve.
- Stát je odpovědný za ochranu dětí před tělesným nebo duševním násilím, za ochranu jejich zdravého vývoje (fyzického, psychického, mravního) a ostatních aspektů integrity dítěte jako nositele práv daných Ústavou České republiky, Listinou základních práv a svobod a práv vyplývajících z mezinárodních závazků ČR. Stát však nenahrazuje plnění povinností a odpovědnost rodičů, ani nezasahuje do jejich postavení jako nositelů rodičovské odpovědnosti, nejsou-li práva nebo vývoj dítěte ohroženy.
- Orgány s obecnou působností na úseku ochrany dítěte jsou soudy a orgány určené zákonem o sociálně-právní ochraně dětí.
- Zásadním pravidlem pro činnost orgánů SPOD je princip preventivního působení na rodinné vztahy, pokud jsou zasaženy tak, že přichází v úvahu působení veřejné moci. Opatření SPOD jsou hierarchicky uspořádána v provázaný celek umožňující volbu nástrojů podle konkrétní situace dítěte a podle intenzity jeho ohrožení.
- Důraz je kladen na ochranu dětí před sociálně patologickými jevy.

- Děti dočasně nebo trvale umístěné mimo svou rodinu nebo děti, které nemohou být ponechány ve svém rodinném prostředí, mají právo na zvláštní ochranu a pomoc poskytovanou státem v podobě péče v náhradním rodinném prostředí.
- Při výběru vhodného řešení situace dítěte je brán ohled na žádoucí kontinuitu ve výchově dítěte, dále na jeho etnický, náboženský, kulturní a jazykový původ.
- V případě osvojení dítěte do ciziny je nezbytné respektovat princip subsidiarity.
- Orgánům SPOD se ukládá povinnost sledovat výkon ústavní nebo ochranné výchovy. Cílem sledování je dodržování práv dětí, rozvoj jejich duševních a fyzických schopností, zda trvají důvody pro pobyt dítěte v zařízení a jak se vyvíjejí vztahy mezi rodiči a dětmi.
- Jedním z cílů SPOD je sanace rodiny.
- Na výkonu SPOD v zákonem vymezených činnostech se mohou podílet i fyzické nebo právnické osoby, které však k takovému působení musí mít pověření. Konkrétní činnosti, které představují zásadní zásah do postavení dítěte nebo osob za ně odpovědných jsou však vyhrazené státním orgánům nebo orgánům veřejné správy v přenesené působnosti.

Příloha č. 3

Náročné situace, se kterými se setkávají sociální pracovníci SPOD při výkonu SPOD

Sociální pracovníci SPOD se při výkonu SPOD setkávají s řadou pro ně náročných situací. Těmito náročnými situacemi jsou zejména (Matoušek & Pazlarová, 2016, s. 51):

- *„prověřování podezření na nevhodné zacházení s dítětem v rodině, včetně oznámení o nevhodném zacházení s dítětem orgánům činným v trestním řízení,*
- *zahájení a průběh procesu odebrání dítěte z rodiny, včetně asistence při výkonu rozhodnutí,*
- *řešení situace dětí, které jsou na útěku z ústavního zařízení,*
- *posuzování situace dětí v destruktivně probíhajícím rozvodu rodičů a jednání s těmito rodiči,*
- *řešení situace dětí, jejichž rodiče jsou závislí na alkoholu nebo jiných návykových látkách, jsou duševně nemocní, propadli patologickému hráčství, chovají se násilně,*
- *zásahy v době, kdy pracovník slouží týdenní pohotovost, zejména v noci,*
- *absence nebo faktická nedosažitelnost služby, kterou rodina potřebuje,*
- *bezmoc tváří tvář životnímu stylu sociálně vyloučených lidí, kteří již po několik generací žijí „na dávkách“ a přenášejí tento styl života i na své děti,*
- *vyřizování administrativních povinností“.*

Při výkonu SPOD jsou jako náročné vnímány pracovníky SPOD i další situace, např. (Matoušek & Pazlarová in FDV, 2017, s. 48-49):

- *zjišťování názoru a postojů dětí, které se ocitly v náročných situacích,*

- zacházení s případy domácího násilí, kdy někteří pracovníci SPOD se cítí nejistě při komunikaci s pachateli i oběťmi domácího násilí,
- zacházení s případy, kdy dospělý utrpěl v nedávné době masivní trauma,
- zajišťování podpory a péče traumatizovaným dětem,
- řešení situace, kdy dospělí klienti nechtějí spolupracovat, případně se k pracovníkovi chovají agresivně,
- řešení situace dětí, jejichž rodiče jsou ve výkonu trestu,
- práce s rodinami žijícími v sociálně vyloučených lokalitách,
- nutnost adaptovat se na časté změny legislativy,
- komunikace s jinými organizacemi, sdílení informací s těmito organizacemi, konfrontace s bariérami, které vytváří ochrana osobních údajů a povinná mlčenlivost,
- komunikace s médii.

Příloha č. 4

Kompetence sociálních pracovníků SPOD

Matoušek a Pazlarová (2016, s. 45-46) uvádějí, že sociální pracovník SPOD „musí mít kompetence, které mají mít všichni sociální pracovníci. Stručně je lze charakterizovat jako způsobilost:

- *určit vlivy vyvolávající sociální problémy jednotlivých lidí a dalších subjektů (skupin, rodin, komunit) i formy těchto problémů*
- *komunikovat s uživatelem (jazykem pro něj srozumitelným, s přiměřenou mírou angažovanosti), spolupracovat s ním na definici jeho potřeb a na plánu intervence/péče*
- *přímo poskytovat služby, jejichž cílem je často řešení náročné životní situace uživatele/jeho rodiny*
- *kooperovat s jinými pracovníky ve vlastní organizaci, případně být partnerem v týmu pro jiné specialisty a umět vůči nim definovat svou roli (např. vůči lékařům, pedagogům, psychologům, soudcům, policistům)*
- *orientovat se v organizačních a komunitních vazbách, umět je posilovat a využívat pro svou práci*
- *orientovat se v právním a ekonomickém rámci profese*
- *hodnotit průběh a výsledky programů*
- *řešit etická a další dilemata, do kterých pracovníka jeho práce přivádí“.*

Dále Matoušek a Pazlarová (2016, s. 46) výše uvedené ještě doplňují. S ohledem na skutečnost, že sociální pracovník SPOD „pracuje s ohroženými dětmi a rodinami, potřebuje mít navíc způsobilost:

- *hodnotit míru ohrožení dítěte a hodnotit vlivy, které toto ohrožení způsobují*

- *hodnotit fungování rodiny vůči dítěti – do toho patří zhodnocení materiálních podmínek života rodiny, výchovných metod rodičů i kvality vztahů jak „uvnitř“ rodiny, tak navenek*
- *rozpoznat, kdy rodič nemá zájem o dítě*
- *podpořit jednoho rodiče v oprávněných nárocích kladených na druhého rodiče (včetně nároku na výživné)*
- *hodnotit vliv výchovného prostředí na dítě umístěné v ústavním zařízení*
- *intervenovat v rodině takovým způsobem, aby intervence míru existujícího ohrožení dítěte snížila nebo toto ohrožení eliminovala*
- *zprostředkovat dítěti optimální náhradní péči v případě, kdy dosavadní péče dítě ohrožuje a není možné dosáhnout jejího zlepšení*
- *ovlivnit průběh rozvodu rodičů tak, aby minimalizoval nepříznivý dopad rozvodu na dítě*
- *rozpoznat pokusy klientů o zneužívání systému dávek a služeb*
- *při práci s mnohoproblémovými rodinami pomoci těmto rodinám stanovit priority v jejich potřebách, podpořit vlastní zdroje rodiny při řešení těchto potřeb, případně zprostředkovat využití jiných zdrojů“.*

Příloha č. 5

Návrh obsahu specializačního vzdělávání

Tabulka č. 2: Návrh obsahu specializačního vzdělávání (Matoušek & Pazlarová in FDV, 2017, s. 101-102)

Téma	Povinné/ volitelné	Těžiště ve znanostech	Těžiště v dovednostech a způsobilostech	Časová dotace
Rodinné právo	P	+		12
Trestní právo	P	+		6
Správní právo	P	+		6
Právo týkající se školských a zdravotnických zařízení pro děti a mládež	P	+		3
Komunikace s dospělým klientem	P		+	12
Komunikace s dětským klientem	P		+	12
Tvorba zpráv pro soud, jednání před soudem	P		+	6
Psychiatrické minimum	P	+		6
Minimum z vývojové psychologie	P	+		9
Adiktologické minimum	P	+		6
Hodnocení situace dítěte žijícího v rodině	P		+	9
Prověrování situace dítěte žijícího v ústavní péči, včetně ZDVOP	P		+	6
Hodnocení rodiny	P		+	9
Intervence pracovníka během rozvodové situace	P		+	6
Principy mediace, uzavírání dohod mezi rodiči	P		+	8
Supervize	V	+		3
Syndrom vyhoření a jeho prevence	V		+	3
Vytváření plánu osobního profesního rozvoje	P		+	3
Pomoc dítěti traumatizovanému nevhodným zacházením	P		+	6
Práce s rodinu v materiální nouzi, oddlužování rodiny	P		+	6
Práce s etnicky odlišnými rodinami	P		+	9
Podpora dítěte, jehož rodič je ve výkonu trestu odnětí svobody/v dlouhodobé léčbě	V		+	3
Intervence do rodiny s domácím násilím	P		+	6
Intervence u dítěte s poruchami chování	P		+	6

Tvorba individuálního plánu ochrany dítěte	P		+	6
Organizace případové konference	P		+	6
Spolupráce s organizacemi a specialisty	P		+	6
Rodinné skupinové konference	V	+		3
Zvládání administrativních povinností, organizace práce	P		+	6
Komunikace s médii	V		+	3
Jednání se zájemcem o pěstounství	V		+	6
Celkem				200

Příloha č. 6

Návod k rozhovoru

Návod k rozhovoru se sociálními pracovníky SPOD (seznam témat, možné otázky):

1. téma: Agenda v rámci výkonu SPOD

- Agenda, která je v rámci výkonu SPOD zajišťována.
- Možná kumulace agend.

2. téma: Odborná způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka

- Dosažená kvalifikace pro výkon povolání sociálního pracovníka.
- Zvláštní odborná způsobilost na úseku SPOD.

3. téma: Praxe výkonu SPOD

- Výkon povolání sociálního pracovníka SPOD – období.

4. téma: Problémy a náročné situace v oblasti výkonu SPOD

- Problémy spojené s výkonem povolání sociálního pracovníka SPOD.
- Náročné situace při výkonu SPOD.

5. téma: Vzdělávací potřeby

- V jaké oblasti výkonu SPOD má sociální pracovník SPOD potřebu doplnit informace/vědomosti/znalosti/dovednosti, případně posílit osobnostní předpoklady?
- Co by sociálnímu pracovníkovi SPOD výkon SPOD usnadnilo (z pohledu vzdělávání)?
- Co by sociálnímu pracovníkovi SPOD pomohlo při zvládnutí náročných situací při výkonu SPOD (z pohledu vzdělávání)?

- Byl sociální pracovník SPOD v příslušné oblasti výkonu SPOD již vzděláván?

6. téma: Další profesní vzdělávání sociálních pracovníků SPOD, individuální plán dalšího vzdělávání sociálních pracovníků SPOD

- Specifické požadavky sociálního pracovníka SPOD ohledně dalšího profesního vzdělávání (oblast: téma vzdělávání, cílová skupina účastníků vzdělávání, metody a techniky, kterými má být vzdělávání realizováno, volba vzdělávací instituce, časový plán vzdělávání, místo realizace vzdělávání, hodnocení vzdělávacích aktivit a celého vzdělávacího plánu, náklady vzdělávání).

Návod k rozhovoru s vedoucím pracovníkem sociálních pracovníků SPOD (téma, možné otázky):

1. Téma: Profesní vzdělávání sociálních pracovníků SPOD

- Mají pracovníci SPOD písemně zpracovány individuální plány dalšího vzdělávání?
- Z čeho vychází tyto individuální plány vzdělávání (např. z hodnocení pracovníka SPOD vedoucím pracovníkem)?
- Podílejí se pracovníci SPOD na tvorbě svého individuálního plánu vzdělávání?
- Jsou tyto individuální plány vzdělávání zaměřeny na rozšíření kvalifikace v oblasti SPOD?
- Na jaké časové období se individuální plán vzdělávání zpracovává?
- Probíhá vyhodnocení naplnění individuálního plánu dalšího vzdělávání sociálního pracovníka SPOD?
- Máte nějaké specifické požadavky ohledně dalšího profesního vzdělávání sociálních pracovníků SPOD? (oblast: téma vzdělávání, cílová skupina účastníků vzdělávání, metody a techniky, kterými má být vzdělávání

realizováno, volba vzdělávací instituce, časový plán vzdělávání, místo realizace vzdělávání, hodnocení vzdělávacích aktivit a celého vzdělávacího plánu, náklady vzdělávání)

2. Téma: Vzdělávací potřeby

- V jaké oblasti výkonu SPOD potřebuje konkrétní sociální pracovník SPOD doplnit informace/vědomosti/znalosti/dovednosti, případně posílit osobnostní předpoklady?
- V jaké oblasti výkonu SPOD potřebuje konkrétní sociální pracovník SPOD rozšířit (prohloubit/doplnit/obnovit) kvalifikaci?

Příloha č. 7

Pracovní profily sociálních pracovníků SPOD Městského úřadu XY, úkoly odboru sociálních věcí a zdravotnictví Městského úřadu XY na úseku SPOD

Pracovní profily sociálních pracovníků SPOD Městského úřadu XY (MěÚ XY, 2015, standard 4):

Péče o dítě (opatrovník)

Splňuje vyšší odborné či vysokoškolské vzdělání v oboru se zaměřením na sociální práci, sociální pedagogiku, sociálně-právní činnost, sociální politiku, sociální patologii a další dle § 110 odst. 4 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Dále disponuje zvláštní odbornou způsobilostí na úseku sociálně-právní ochrany dětí.

Orientuje se v zákonech z oblasti sociálně-právní ochrany dětí - zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, zejména v části, kde je řešena rodinná problematika (poměry mezi rodiči a dítětem, rodičovská odpovědnost, vyživovací povinnost, určování rodičovství, zánik manželství), zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních a zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.

Zajišťuje pomoc v situacích spojených s rozpadem rodiny, úpravou práv a povinností rodičů k nezl. dětem a další.

Účastní se řešení sporů o děti v pozici:

a) opatrovníka a poručníka (dle § 17 zák. č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí), může být ustanoven opatrovníkem i v případě zastupování dítěte ve vztahu k cizině, včetně kolizního opatrovnictví,

b) veřejného poručníka do doby, kdy soud jmenuje dítěti poručníka nebo dokud se poručník neujme funkce.

Úkolem opatrovníka je hájit zájmy nezletilého dítěte a vyjadřovat se při soudních jednáních v jeho prospěch. Kolizní opatrovník není v pozici, která by předpokládala obhajobu zájmů otce či matky dětí. Úkolem pracovníků orgánu SPOD není určovat, který z rodičů má ve sporu o děti pravdu či kdo je vinen. Je v první řadě na rodičích, aby se v otázkách péče a výchovy v zájmu svých dětí dohodli. Schopnost rodičů spolu komunikovat, kooperovat ve věcech týkajících se dětí a respektovat jeden druhého jako rodiče je nedílnou součástí rodičovské odpovědnosti.

Pracovník pomáhá zejména při řešení životních situací spojených s rozpadem rodiny a úpravou práv a povinností rodičů k nezletilým dětem, při řešení situací dětí narozených mimo manželství včetně pomoci jejich matkám, při řešení situací souvisejících s určením vyživovací povinnosti, při řešení situací nedostatečné péče o děti. Pracovník také pomáhá při řešení konfliktních vztahů mezi rodiči včetně domácího násilí, které nepříznivě působí na vývoj dětí. V případě potřeby pomáhá zprostředkovat sociálně aktivizační služby nestátních subjektů. Jde o pomáhající činnost a přístup usilující nejdříve o posílení možností rodiny včetně posilování rodičovských kompetencí v zájmu dětí a až při případném neúspěchu hledání náhradních řešení pro děti, např. formou umístění do pěstounské péče se zachováním kontaktů s biologickou rodinou a pokud možno i s perspektivou návratu dítěte do biologické rodiny.

Zastupuje děti v případech, kdy je nemohou zastoupit jejich rodiče (kolizní opatrovnictví), především v případech určení péče a výživy nezletilých dětí, úpravy poměrů nezletilých dětí před a po rozvodu rodičů, změny výchovného prostředí a další opatření dle občanského zákoníku.

Řeší situaci dětí narozených mimo manželství a pomoc jejich matkám, nedostatečnou péči o nezl. děti. Podává návrhy soudu na omezení, zbavení nebo pozastavení výkonu rodičovské odpovědnosti. Podává podněty na zahájení trestního stíhání rodičů či jiných osob odpovědných za výchovu dítěte, je-li podezření ze spáchání trestného činu proti dítěti.

Podává návrh na předběžné opatření na svěřeni dítěte do pěstounské péče na přechodnou dobu. Vykonává funkci poručníka nezletilých dětí.

Podává podněty soudu na uložení výchovného opatření, na nařízení ústavní výchovy nezl. dětí, vede správní řízení ve věci uložení výchovného opatření. Sleduje vývoj ústavní a ochranné výchovy, spolupracuje se zařízeními vykonávajícími tuto výchovu, navštěvuje rodiče dětí v průběhu ústavní a ochranné výchovy a uděluje souhlas s pobytem dítěte mimo ústav. Činí neodkladné úkony v případě, ocitne-li se nezl. dítě bez jakékoliv péče nebo jsou-li jeho život nebo příznivý vývoj vážně ohroženy.

Dle plánu dosažitelnosti zajišťuje pracovní pohotovost.

Pracovník specializovaný na péči o dítě prohlubuje své znalosti a dovednosti v komunikaci s dětmi, rodiči, dále se vzdělává v oblasti komunikace s problémovými klienty, v oblasti mediace atd.

Ochrana týraných a zneužívaných dětí

Pracovník splňuje stejné požadavky na vzdělání a vykonává stejné činnosti jako sociální pracovník – opatrovník.

Sociální pracovník se zaměřuje na situace, ve kterých je péče rodičů či jiných osob odpovědných za výchovu dítěte nevyhovující či ohrožující na životě, zdraví nebo příznivém vývoji. Jedná se o situace, kdy jsou děti nadměrně trestané, ponižované, opakovaně bité. Dále pak může jít o jakékoliv formy zneužívání (k pracovní činnosti, k trestné činnosti, sexuální zneužívání).

Pozornost je věnována situacím, kdy je péče o děti zásadně nedostatečná (zanedbávání péče) a děti jsou tak vystaveny různým nebezpečím, např. děti jsou ponechány bez náležitého dozoru s ohledem na jejich věk (sleduje se i doba ponechání bez dozoru, noční hodiny apod.), děti jsou nedostatečně vyživovány, je zanedbávána jejich zdravotní péče, jsou omezovány v pohybu a rozvojových aktivitách apod.

Každý, kdo se o takových situacích dítěte dozví, je nejen oprávněn, ale zejména POVINEN upozornit pracovníky sociálně-právní ochrany dětí na tyto skutečnosti příp. orgány činné v trestním řízení. Upozornění lze učinit jakoukoliv formou, tj. telefonicky, písemně, osobně nebo elektronickou poštou. Oznamovateli je na jeho žádost zaručeno zachování anonymity.

Dítě má právo na ochranu před jakýmkoli tělesným či duševním násilím, urážením nebo zneužíváním, včetně sexuálního zneužívání.

Dítě má právo na ochranu před zanedbáváním nebo nedbalým zacházením, trýzněním nebo vykořisťováním během doby, kdy je v péči jednoho nebo obou rodičů. Dítě se vždy považuje za zvlášť zranitelnou oběť.

Pracovník specializovaný na ochranu týraných a zneužívaných dětí prohlubuje své znalosti a dovednosti v komunikaci s dětmi, rodiči, dále se vzdělává v oblasti syndromu CAN.

Sociální kurátor pro děti a mládež

Splňuje vyšší odborné či vysokoškolské vzdělání v oboru se zaměřením na sociální práci, sociální pedagogiku, sociálně-právní činnost, sociální politiku, sociální patologii a další dle § 110 odst. 4 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Dále disponuje zvláštní odbornou způsobilostí na úseku sociálně-právní ochrany dětí.

Orientuje se v zákonech z oblasti sociálně-právní ochrany a související – zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní a ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních, zákon č. 218/2003 Sb., o soudnictví ve věcech mládeže, zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, zejména v části věnované problematice ústavní výchovy a výchovných opatření, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních a zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.

Činnost kurátora pro mládež spočívá zejména v poskytování pomoci dětem při překonávání nepříznivých sociálních podmínek a výchovných vlivů, s cílem umožnit jim začlenění do společnosti.

Kurátor pro mládež dále provádí opatření směřující k odstranění, zmírnění nebo zamezení prohlubování anebo opakování poruch psychického, fyzického a sociálního vývoje dítěte.

Kurátor pro mládež pomáhá a dohlíží zejména na děti:

- které vedou zahálčivý nebo nemravný život spočívající zejména v tom, že zanedbávají školní docházku, požívají alkohol nebo návykové látky, živí se prostitucí, spáchaly trestný čin nebo, jde-li o děti mladší než patnáct let, spáchaly čin, který by jinak byl trestným činem, opakovaně nebo soustavně páchají přestupky nebo jinak ohrožují občanské soužití,
- které se opakovaně dopouští útěků od rodičů nebo jiných fyzických nebo právnických osob odpovědných za výchovu dítěte.

Kurátor dále:

- zaměřuje svoji pozornost na využívání volného času těchto dětí,

- zaměřuje svoji pozornost na děti vyhledávající styky s fyzickými osobami nebo skupinami těchto osob požívajícími alkoholické nápoje nebo návykové látky nebo páchajícími trestnou činností,
- sleduje u dětí projevy nesnášenlivosti a násilí,
- věnuje pozornost dětem z rodin s nízkou sociální úrovní,
- zabraňuje pronikání nepříznivých sociálních a výchovných vlivů mezi ostatní skupiny dětí,
- spolupracuje se školami, pověřenými osobami, zájmovými sdruženími a dalšími subjekty,
- působí proti opakovaným poruchám v chování a jednání dětí se zvláštní pozorností věnovanou pachatelům trestné činnosti,
- spolupracuje s krajskými pobočkami Úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání pro tyto děti,
- pomáhá dětem překonat problémy, které mohou vést k negativním projevům v jejich chování,
- je v osobním styku s dítětem, jeho rodiči nebo osobami odpovědnými za jeho výchovu, přičemž provádí výchovné pohovory,
- volí prostředky působení na děti tak, aby účinně působily na děti podle druhu a povahy poruchy v chování dítěte a jeho sociálního postavení,
- v případě potřeby pomáhá zprostředkovat sociálně aktivizační služby nestátních subjektů,
- řeší problémy dítěte, je-li to účelné, v prostředí, kde se dítě zpravidla zdržuje,

- analyzuje situace v oblasti sociálně patologických jevů u dětí a mládeže a navrhuje preventivní opatření,
- v rámci trestního řízení ve věcech nezletilých a mladistvých pachatelů trestné činnosti spolupracuje s orgány činnými v trestním řízení (policie, státní zastupitelství, soudy pro mládež) zejména při poskytování součinnosti při jednotlivých úkonech a dále při zjišťování poměrů mladistvé či nezletilé osoby,
- podává návrhy a podněty soudu na uložení výchovného opatření nebo nařízení ústavní výchovy,
- vede správní řízení ve věci uložení výchovného opatření,
- účastní se přestupkových řízení vedených proti mladistvému v souladu se zákonem o přestupcích, trestních řízení vedených proti mladistvému a řízení o činech jinak trestných u dětí mladších 15 let podle zvláštního právního předpisu,
- navštěvuje děti s nařízenou ústavní výchovou z důvodu závažných výchovných problémů, děti s uloženou ochrannou výchovou, děti vzaté do vazby a ve výkonu trestního opatření odnětí svobody a rovněž rodiče těchto dětí,
- spolupracuje s příslušným střediskem Probační a mediační služby, a to zejména při zjišťování poměrů mladistvého pro účely trestního řízení a u dětí mladších 15 let pro účely řízení o činech jinak trestných, a při výkonu opatření uložených dítěti či mladistvému podle zvláštního právního předpisu,
- pomáhá dětem po propuštění z ochranné nebo ústavní výchovy a po propuštění z výkonu trestního opatření odnětí svobody s cílem působit k obnovení jejich narušených sociálních vztahů, jejich začlenění

do rodinného a sociálního prostředí a k zamezení opakování protiprávní činnosti, v případě potřeby zprostředkovává návaznou péči sociálního kurátora,

- činí neodkladné úkony v případě, ocitne-li se nezl. dítě bez jakékoliv péče nebo jsou-li jeho život nebo příznivý vývoj vážně ohroženy.

Dle plánu dosažitelnosti zajišťuje pracovní pohotovost.

Kurátor pro mládež se vzdělává v oblasti novelizací zákonů týkající se soudnictví ve věcech mládeže, ústavní výchovy. Prohlubuje své znalosti a dovednosti v oblasti komunikace s dětmi a mladistvými i jejich rodiči.

Náhradní rodinná péče

Splňuje vyšší odborné či vysokoškolské vzdělání v oboru se zaměřením na sociální práci, sociální pedagogiku, sociálně-právní činnost, sociální politiku, sociální patologii a další dle § 110 odst. 4 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Dále disponuje zvláštní odbornou způsobilostí na úseku sociálně-právní ochrany dětí.

Orientuje se v zákonech z oblasti sociálně-právní ochrany dětí a související – zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, zejména v části, kde je řešena problematika náhradní rodinné péče (pěstounství, osvojení, svěřením do péče jiné osoby, poručenství, opatrovnictví), zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních a zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.

Pracovník NRP pomáhá vytvořit příznivé rodinné prostředí dětem, jímž se takové péče nedostává ve vlastní biologické rodině.

Pracovník zejména ve věcech zprostředkování osvojení a pěstounské péče:

- vyhledává děti, kterým je třeba zajistit péči v náhradním rodinném prostředí formou osvojení nebo pěstounské péče včetně pěstounské péče na přechodnou dobu,
- vyhledává fyzické osoby vhodné stát se osvojiteli nebo pěstouny včetně pěstounů na přechodnou dobu,
- vede evidenci osob vhodných stát se pěstouny a osvojiteli a dětí vhodných pro NRP ve spolupráci se zařízeními pro výkon ústavní výchovy,
- přijímá a následně zpracovává žádosti od osob, které mají zájem stát se osvojiteli, pěstouny a pěstouny na přechodnou dobu,
- přijímá oznámení soudu o udělení souhlasu rodiče s osvojením jejich dětí,
- přijímá oznámení osob, které se souhlasem rodiče nebo jiné osoby odpovědné za výchovu dítěte a bez rozhodnutí příslušného orgánu převzali dítě do své péče s úmyslem přijmout dítě do své trvalé péče.

Podává návrh soudu na rozhodnutí, zda je třeba souhlasu rodiče k osvojení. Podává návrhy k soudu na omezení, zbavení nebo pozastavení výkonu rodičovské odpovědnosti. Zajišťuje uzavírání dohod o výkonu pěstounské péče a sleduje jejich dodržování. Poskytuje poradenskou pomoc. Pravidelně sleduje vývoj dětí, které byly svěřeny do výchovy jiných fyzických osob než rodičů. Zastupuje děti v případech, kdy je nemohou zastoupit jejich rodiče (kolizní opatrovnictví). Podává podněty soudu na uložení výchovného opatření, na nařízení ústavní výchovy nezpl. dětí. V případě potřeby pomáhá zprostředkovat sociálně aktivizační služby nestátních subjektů. Vede správní řízení ve věci uložení výchovného opatření. Sleduje vývoj ústavní a ochranné výchovy, spolupracuje se zařízeními vykonávajícími tuto výchovu, navštěvuje rodiče dětí v průběhu ústavní a ochranné výchovy a uděluje

souhlas s pobytem dítěte mimo ústav. Činí neodkladné úkony v případě, ocitne-li se nezl. dítě bez jakékoliv péče nebo jsou-li jeho život nebo příznivý vývoj vážně ohroženy.

Dle plánu dosažitelnosti zajišťuje pracovní pohotovost.

Pracovník náhradní rodinné péče se vzdělává v nových trendech náhradní rodinné péče, prohlubuje své znalosti a orientaci ve službách určených pro pěstouny.

Obecné předpoklady

Sociální pracovník sociálně-právní ochrany dětí je komunikativní, zvládá stresové situace u dětí a dospělých klientů, je samostatný, zodpovědný, má smysl pro týmovou práci.

Sociální pracovník sociálně-právní ochrany dětí má uživatelskou znalost práce na PC (MS Office, Internet)

Sociální pracovník sociálně-právní ochrany dětí je podřízen přímo vedoucímu pracovníkovi odboru sociálních věcí a zdravotnictví.

Úkoly odboru sociálních věcí a zdravotnictví Městského úřadu XY na úseku SPOD (MěÚ XY, 2017, s. 23-24):

Odbor sociálních věcí a zdravotnictví:

- chrání práva dítěte na příznivý vývoj a řádnou výchovu, chrání jeho zájmy, včetně ochrany jeho jmění;
- činností směřuje k obnovení narušených funkcí rodiny;
- zabezpečuje náhradní rodinnou péči pro dítě, které nemůže být trvale nebo dočasně vychováváno ve vlastní rodině;
- poskytuje poradenskou činnost v oblasti sociálně-právní ochrany dětí;

- podává návrhy k soudu;
- sleduje nepříznivé vlivy působící na děti, zjišťuje příčinu jejich vzniku a činí opatření k zamezení jejich působení na děti;
- pravidelně vyhodnocuje situaci dítěte a jeho rodiny, pořádá případové konference;
- sleduje dodržování výchovných opatření učiněných soudem;
- zajišťuje dosažitelnost sociálních pracovníků mimo pracovní dobu.

Odbor sociálních věcí a zdravotnictví v oblasti samostatné působnosti provádí sociální šetření a podává zprávy na základě vyžádání orgánů města, soudů, Policie ČR, aj.

Příloha č. 8

Informovaný souhlas

Informovaný souhlas s účastí ve výzkumu

Vyslovuji souhlas s účastí na výzkumu, který je součástí diplomové práce na téma „Návrh plánu vzdělávání pro sociální pracovníky“. Dále souhlasím s poskytnutím informací pro uvedené výzkumné šetření ve formě audionahrávky rozhovoru na diktafon a mobilní telefon.

Současně prohlašuji, že:

- mám informace o účelu výzkumu, rozsahu a formě spolupráce a nakládání se získanými informacemi,
- mám informace o možnosti odmítnutí účasti na výzkumném šetření, dále o možnosti odstoupení v počátku, průběhu či po skončení výzkumu, včetně stanovení rozsahu spolupráce,
- mám informace o možnosti získat výstupy výzkumného šetření,
- mám informace o zachování anonymity respondenta výzkumu.

V dne: Podpis:

(respondent)

Příloha č. 9

Rozhovor s respondentem

Rozhovor s respondentem R1 (R1, osobní rozhovor, 4. 12. 2018):

Jakou agendu v rámci výkonu SPOD zajišťujete?

Zajišťuji agendu kurátor pro děti a mládež (kurátor).

Jak dlouho vykonáváte povolání sociálního pracovníka SPOD?

Na pozici kurátora jsem již 15 let.

Jaká je Vaše dosažená kvalifikace pro výkon povolání sociálního pracovníka?

Mám vysokoškolské vzdělání, bakalářské, vystudovala jsem obor sociální práce.

Disponujete zvláštní odbornou způsobilostí na úseku SPOD?

Ano, disponuji.

Jaké vnímáte v současnosti největší problémy spojené s výkonem povolání sociálního pracovníka SPOD?

Problémy jsou někdy s množstvím administrativy, to je ale různé, nárazové, někdy je období klidnější, někdy hektické. Práce kurátora je nejen časově, ale i psychicky náročná. Ten objem administrativy, který se musí zvládnout, je velký.

Co by Vám tento problém usnadnilo (z pohledu vzdělávání)?

Asi nic... Muselo by dojít ke změně zákona, administrativní záležitosti ohledně vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny (vyhodnocení) a individuálního plánu na ochranu dítěte (IPOD) jsou náročné.

A ta psychická náročnost? Snažím se ve volném čase relaxovat, odpočívat, „nenosit“ si práci domů. Ač tuto práci dělám již spoustu let, stále mě baví, ráda bych byla i do budoucna přínosem pro své klienty. Jsem ráda, potěší mě, když se bývalí klienti ke mně hlásí.

V souvislosti s psychickou náročností, o které jste hovořila, mě napadá, zda využíváte možnosti individuální supervize?

Tu možnost na pracovišti mám, v případě potřeby ji využívám.

Jaké vnímáte v současnosti další problémy spojené s výkonem povolání sociálního pracovníka SPOD?

Kurátoři nemají v současné době ze strany MPSV vytvořenou metodiku, o kterou by se dalo „opřít“, kterou by se dalo při jejich činnosti řídit. Chybí metodika.

Jaké vnímáte v současnosti další problémy spojené s výkonem povolání sociálního pracovníka SPOD?

Je to spíš osobní problém. Takovým úskalím je pro mě to, že jsem na pracovišti jediná, která má agendu kurátora, nemohu tedy své problémy s kolegy konzultovat. Pokud potřebuji konzultovat, obracím se na kolegy z jiných úřadů, se kterými mám dobré vztahy a vím, že jsou schopni mi poradit. Tím, že jsem tady na pracovišti na tuto problematiku sama, nemám se pak s kým radit. Když o tom tak přemýšlím, tak to asi taky trochu souvisí s tou chybějící metodikou.

Využíváte za tímto účelem supervizi?

Jen někdy, většinou potřebuji řešit případ hned, supervize je jednou za měsíc. V těchto situacích mi spíše vyhovuje konzultace s kolegy z jiných úřadů.

S jakými pro Vás náročnými situacemi se v současnosti setkáváte při výkonu SPOD?

V současné době řeším klienta s psychiatrickou diagnózou, který vstupuje do puberty, má dlouhodobé výchovné problémy, rodina spolupracuje na řešení situace. Teď často řeším, jak pracovat s tímto typem klientů. Dříve se klienti s psychiatrickou diagnózou vyskytovali v agendě kurátora jen výjimečně, spíše jsem se nimi vůbec neseťkávala. Celkově v dnešní době přibývá dětí s psychickými a psychiatrickými problémy. Často není možné najít instituci nebo službu, která by s tímto klientem pracovala, pomohla s řešením jeho situace. Chystám se svolat případovou konferenci a případ řešit.

Co by Vám pomohlo při zvládnání těchto pro Vás náročných situací při výkonu SPOD (z pohledu vzdělávání)?

Snad více se dovědět o duševních poruchách v dětském věku, jaká péče se těmto dětem doporučuje či nabízí, jak může přispět OSPOD k řešení situace dítěte, jaká je jeho role v těchto případech.

Pořádáte tedy případové konference pro řešení konkrétních situací ohrožených dětí a jejich rodiny?

Pokud to situace vyžaduje, svolávám případovou konferenci.

Případovou konferenci sama facilitujete?

Ne, na případové konference využíváme služeb nezávislého facilitátora. Já domlouvám termín s tím facilitátorem a účastníky případové konference.

S jakými dalšími pro Vás náročnými situacemi se v současnosti setkáváte při výkonu SPOD?

Přibývá děti se závislostmi. Zaznamenávám, že se klienti mění, dnes řeším i děti na prvním stupni základních škol s výchovnými problémy. Je to složité, myslím, že vše vychází z rodiny, z rodinného zázemí dítěte.

Co by Vám pomohlo při zvládnání těchto pro Vás náročných situací při výkonu SPOD (z pohledu vzdělávání)?

Asi více se dovědět o této problematice, ohledně dětí se závislostmi, získat informace o typech závislostí, jejich příznacích, možnostech terapie nebo léčby.

V jaké oblasti výkonu SPOD máte potřebu doplnit informace/vědomosti/znalosti/dovednosti, případně posílit osobnostní předpoklady?

Největší úskalí v současné době vidím ve vytváření IPOD pro své klienty. Od doby, kdy se musí dělat vyhodnocení a zpracovávat IPOD, je to pro mě velký oříšek, např. jak zpracovávat IPOD pro děti, které se dopustí trestné činnosti, zde vnímám ten největší problém. Většinou je vyhodnocení v pohodě, ale co se týká IPOD, nevím, jak ho vytvářet, co stanovovat za cíle. Vytvářet IPOD pro dítě s výchovnými problémy mi nečiní potíže, ale u trestných činů, mám problém, co dát do IPOD za cíle. Je to vleklý problém. Metodika z MPSV, která byla určena pro kuratelu, byla stažena, na jednom z posledních školení pro kurátory bylo hovořeno o tom, že metodice je nadřazen samozřejmě zákon, kterým se musíme řídit. Zákon o sociálně-právní ochraně dětí uvádí v paragrafu 6 děti, na které je třeba se zaměřovat, se kterými je třeba pracovat. Pro mě je to dlouhodobý problém, necítím se v tom dobře. Mám obavu z toho, zda to, jak IPOD dělám, je v pořádku. Vůbec problematika té oblasti, kdy se páchaní protiprávní činnosti dopouštějí děti, je náročná. Je to složité, jak dál s nimi pracovat, jak na ně působit, zastupovat v soudním řízení, dohlížet.

Co by Vám výkon SPOD v této oblasti usnadnilo (z pohledu vzdělávání)?

Asi by mi pomohlo, pokud by mi někdo poradil s procesem ohledně tvorby IPOD, především se stanovením jednotlivých cílů a opatření v konkrétních případech, především u dětí, které páchají trestnou činností.

V jakých dalších oblastech výkonu SPOD máte potřebu doplnit informace/vědomosti/znalosti/dovednosti, případně posílit osobnostní předpoklady?

Důležitá je také pro mě komunikace s mými klienty, její zkvalitnění, umět se naladit na vlnu těch teenagerů, abych nebyla pro ně jen ten kurátor, ale i někdo, kdo jim rozumí, takový jejich spojenec. Nikdy jsem ještě neabsolvovala školení, které by bylo zaměřeno na komunikaci s teenagerem. Toto školení jsem zatím nezaznamenala.

V jakých dalších oblastech výkonu SPOD máte potřebu doplnit informace/vědomosti/znalosti/dovednosti, případně posílit osobnostní předpoklady?

Oblast spolupráce se soudy je také důležitá. Potřebuji například znát, jak podat návrh soudu, zvládnout řádně zastupovat dítě u soudního jednání. Tato oblast je dost složitá, každý případ je v této agendě individuální.

Vnímáte souvislost mezi potřebou doplnit informace/vědomosti/znalosti/dovednosti v některé z oblastí výkonu SPOD a Vaší dosaženou kvalifikací pro výkon povolání sociálního pracovníka v rámci formálního vzdělávání?

To vzdělávání ve škole bylo spíše o té teorii, základech sociální práce. Spíše mě obohatily jednotlivé vzdělávací kurzy zaměřené na problematiku, kterou potřebuji pro výkon SPOD.

Vyžaduje agenda, kterou v rámci SPOD zajišťujete, specifické informace/vědomosti/znalosti/dovednosti či osobnostní předpoklady oproti dalším agendám na pracovišti?

Určitě. Pracuji s dětmi, které mají výchovné problémy, jak jsem již zmiňovala i s dětmi se závislosti, s psychiatrickými a psychickými problémy. Také s dětmi, kteří se dopouští trestné činnosti, přestupků. Například ta trestná činnost u dětí – to je oblast, kterou řeší jen kurátor.

Byla jste v některé oblasti výkonu SPOD, o které jste dnes hovořila, již vzdělávána?

Určitě. Stále mám však potřebu se vzdělávat. A to i v tématech, ohledně kterých jsem se již vzdělávala. Pokud je dobré školení, tak vždy přinese něco nového pro praxi. Pořád je čemu se učit, reagovat na změny. Už moc nevyhledávám školení, které nabízí jen základní seznámení s problematikou. Mám zájem o hlubší vzdělání v nějaké problematice, které by bylo přínosné pro praxi výkonu SPOD.

Máte nějaké specifické požadavky ohledně Vašeho dalšího profesního vzdělávání? (oblast: téma vzdělávání, cílová skupina účastníků vzdělávání, metody a techniky, kterými má být vzdělávání realizováno, volba vzdělávací instituce, časový plán vzdělávání, místo realizace vzdělávání, hodnocení vzdělávacích aktivit a celého vzdělávacího plánu, náklady vzdělávání)

Vyhledávám školení, kde jsou uváděny konkrétní poznatky z praxe, to je pro mě velký přínos. Důležitá je pro mě především osoba lektora – jak přednáší, jak upoutá moji pozornost výkladem apod. Ale hlavně důležité jsou pro mě ty příklady z praxe. Mám již osvědčené lektory, kdy vím, že se jedná o výborného lektora. Vždy mi při výběru kurzu záleží na tom, kdo lektoruje. Roli při volbě kurzu hraje i místo, kde se kurz koná,

kam se musím případně za školením dopravit. Jet přes celou republiku je pro mě náročné, složité. Při výběru preferuji především dvoudenní školení, protože v neformální části dochází k navazování kontaktů s jinými kolegy (kurátory), předávání zkušeností z praxe. Na tyto kolegy se pak mohu obracet ohledně konzultace případů. Už jsem o tom hovořila, tím, že jsem na pracovišti sama, velmi vítám sdílení zkušeností z praxe s ostatními kolegy (kurátory). Mám se pak na koho obrátit v případě, že potřebuji případ zkonzultovat.