

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

DIPLOMOVÁ PRÁCE



VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Kompetenční model jako nástroj profesionalizace sociální práce s vybranou cílovou skupinou

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

Červen/2022

JMÉNO A PŘÍJMENÍ STUDENTA / STUDIJNÍ SKUPINA

Jitka Tauchmannová/KEMMA01

JMÉNO VEDOUCÍHO DIPLOMOVÉ PRÁCE

Mgr. Ing. Marek Botek, Ph.D.

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Odevzdáním této práce prohlašuji, že jsem zadanou diplomovou práci na uvedené téma vypracoval/a samostatně a že jsem ke zpracování této diplomové práce použil/a pouze literární prameny v práci uvedené.

Jsem si vědom/a skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna, a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užil/a, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř., k jejichž následné publikaci v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo:

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu diplomové práce Mgr. Ing. Marku Botkovi, Ph.D. za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytl při zpracování mé diplomové práce.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SOUHRN

1. Cíl práce:

Hlavním cílem diplomové práce je vytvoření kompetenčního modelu sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením. Právě cílová skupina osob, se kterými sociální pracovník pracuje, je jedním z významných determinantů, ovlivňující nutné znalosti a dovednosti. Zmapování potřebných kompetencí povede k sestavení kompetenčního modelu jako jednoho z nástrojů profesionalizace sociální práce.

Sekundárním cílem diplomové práce je případné doporučení úpravy povinného vzdělávání tak, aby lépe podporovalo navržený kompetenční model a zjištění, zda u vybraného vzorku respondentů identifikované klíčové kompetence korespondují s náplní práce, popř. popisem pracovní pozice.

2. Výzkumné metody:

Teoretická část diplomové práce je zpracována na základě rešerše české a světové odborné literatury z oblasti řízení lidských zdrojů, sociální práce a problematiky osob s mentálním postižením. Dále se teoretická část opírá o recenzované články z odborných časopisů a o odborné příspěvky, které byly prezentovány v rámci různých, zejména akreditovaných konferencí. Při zpracování teoretické části byla v rámci jednotlivých kapitol prováděna komparace myšlenek a názorů jednotlivých autorů. Analytická/praktická část práce přináší zejména kvantitativní dotazníkové šetření zaměřené na sociální pracovníky zaměřující se na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním postižením. Dotazníkovému šetření předcházela legislativní analýza, při které byly zjišťovány kvalifikační požadavky pro výkon sociálního pracovníka a dále také analýza pracovních náplní sociálního pracovníka pracujícího s cílovou skupinou osob s mentálním a kombinovaným postižením. Vnitřní validita dotazníkového šetření byla ověřena prostřednictvím pilotáže.

3. Výsledky výzkumu/práce:

V rámci dotazníkového šetření se podařilo získat odpovědi od 10 % registrovaných sociálních pracovníků (dle údajů MPSV). Výzkumem bylo zjištěno, že 78 % oslovených sociálních pracovníků považuje své další profesní vzdělávání za absolutně důležité, zároveň však u respondentů převládá vnější motivace daná zákonnou povinností průběžného vzdělávání. V rámci testování hypotéz byla prokázána závislost, kdy s rostoucí délkou praxe roste důležitost, kterou pracovníci sociálních služeb přiřazují znalostem Standardů kvality sociálních služeb, a také byla prokázána závislost mezi pohlavím a identifikovanou dovedností „psaný projev“. Dle zvoleného klíče bylo identifikováno 13 kompetencí, které byly zařazeny do kompetenčního modelu sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením, z čehož 7 tvoří měkké kompetence (efektivní komunikace, kooperace, samostatnost, empatie, ochota učit se, zvládání zátěže a sebereflexe), 3 kompetence odborné obecné (počítačová způsobilost, právní způsobilost, jazyková způsobilost v českém jazyce) a 3 kompetence odborné specifické (povědomí o sociálním systému ČR a jeho legislativním vymezení, znalost a orientace v síti soc. služeb, znalost specifik cílové skupiny). Identifikované kompetence byly komparovány s požadavky zaměstnavatelů dle jednotlivých náplní práce. V rámci práce bylo zjištěno, že výše uvedené kompetence odpovídají i potřebám zaměstnavatelů. Pro každou dílčí kompetenci byla vypracována čtyřstupňová škála úrovní zvládnutí dané kompetence v souladu s Metodikou naplňování Národní soustavy kvalifikací. Byl vypracován Kompetenční model sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu osob s mentálním a kombinovaným postižením. Podoba výsledného kompetenčního modelu odpovídá kompetenčnímu modelu Národní soustavy povolání. V rámci práce bylo zjištěno, že rozvoj identifikovaných kompetencí nenachází dostatečnou podporu v systému akreditovaného průběžného vzdělávání sociálních pracovníků.

4. Závěry a doporučení:

Účelem navrženého kompetenčního modelu není určení minimálního standardu pro výkon sociálního pracovníka, jeho ambicí je pomoci systematickému rozvoji profesních a osobnostních kompetencí pracovníků a přispět tak k profesionalizaci sociální práce. Navržený model přináší široké využití. Pomáhá definovat požadavky na pracovní místo, může sloužit k rychlejší adaptaci nového sociálního pracovníka a přímo se podílí na dalším rozvoji sociálních pracovníků a vývoji jejich profese. Pro další rozvoj kompetencí sociálních pracovníků je nezbytně nutné revidovat současnou nabídku akreditovaných kurzů MPSV, které jsou v rámci povinného průběžného vzdělávání preferovány. Nutná je zejména větší nabídka kurzů a programů zaměřených na rozvoj měkkých kompetencí a také nabídka sociálním pracovníkům věnovat se rozvoji daného tématu v rámci vyšší úrovně (pokročilé kurzy akreditované MPSV).

KLÍČOVÁ SLOVA

kompetence, kompetenční model, sociální práce, osoby s mentálním postižením

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SUMMARY

1. Main objective:

The main goal of my diploma thesis is to create a competence model of a social worker focusing on a target group of adults with mental and combined disabilities. The target group of people, with whom a social worker works, is one of the significant determinants, which affect the necessary knowledge and skills. The mapping of the necessary competencies will lead to the development of a competence model as one of the tools for the professionalization of social work.

The secondary aim of my diploma thesis is the possible recommendation of a remedy of mandatory education so that it better supports the suggested competence model and finding out whether the key competencies identified in the selected sample of respondents correspond to the job description

2. Research methods:

The theoretical part of my diploma thesis is based on research of Czech and international literature in the field of human sources, social work, and issues of people mentally handicapped. Furthermore, the theoretical part is based on peer-reviewed articles from expert magazines and professional papers that have been presented at various, especially accredited conferences. During the elaboration of the theoretical part, a comparison of ideas and opinions of individual authors was performed within the individual chapters. The analytical/practical part of the work brings mainly a quantitative questionnaire survey aimed at social workers focusing on the target groups of adults with mental disabilities. The questionnaire survey was preceded by a legislative analysis, which identified the qualification requirements for the performance of a social worker, as well as an analysis of the workload of a social worker working with the target group of people with mental and combined disabilities. The survey was preceded by testing a small group of respondents. The results of the questionnaire survey served as a basis for compiling a competence model, which is also part of the practical part of the thesis.

3. Result of research:

The research found that 78% of the addressed social workers consider their further professional education to be absolutely important. At the same time, the external motivation given by the legal obligation of continuing education prevails among the respondents. In pursuance of testing hypotheses, the relationship has been demonstrated, with the increasing length of practice raising the importance that social workers assign to the knowledge of Social Service Quality Standards. Furthermore, a relationship was found between gender and the identified skill "written expression".

According to the chosen key, 13 competencies were identified, which were included in the competence model of a social worker focused on the target group of adults with mental and combined disabilities, of which 7 are soft competencies (effective communication, cooperation, independence, empathy, willingness to learn, handle a burden and self-reflection), 3 general professional competences (computer competence, legal competence, language competence in the Czech language) and 3 specific professional competences (awareness of the social system of the Czech Republic and its legislative definition, knowledge, and orientation in the social services network, knowledge of the specifics of the target group). All these competencies are in accordance with the needs of employers. A comparison was made between the needs of employers according to the job descriptions of social workers and the results of the questionnaires when the respondents were only social workers. For each competence, a four-level scale of mastery level was developed. The competency model of a social worker was developed and has focused on the target group of people with mental and combined disabilities. The form of the resulting competency model corresponds to the competency model of the National System of Occupations. It was found that the development of identified competencies does not find sufficient support in the system of accredited continuous education of social workers.

4. Conclusions and recommendation:

The purpose of the proposed competence model is not to determine a minimum standard for the performance of a social worker, its ambition is to help the systematic development of professional and personal competencies of workers and thus contribute to the professionalization of social work. The suggested model brings a broad range of uses. It helps to define the request for a working position, it can be used for faster adaptation of new social workers and directly contributes to the further development of social workers and the growth of their profession. For further development of competencies of social workers, it is crucial to revise the current offer of accredited courses MPSV / the Ministry of Labour and Social Affairs /, which in terms of mandatory continuing education

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

are preferred. It is necessary to offer wider possibilities of courses and programs focused on the development of soft competencies and offer social workers an opportunity to pursue the development of a given topic at a higher-level / advanced accredited courses MPSV.

KEYWORDS

competency, competence model, social work, people with mental disabilities

JEL CLASSIFICATION

J24 (Human Capital; Skills; Occupational Choice; Labor Productivity)
M12 (Personnel Management; Executives; Executive Compensation)

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Jitka Tauchmannová
Studijní program:	Ekonomika a management (Ing.)
Studijní skupina:	KEMMA01
Název DP:	Kompetenční model jako nástroj profesionalizace sociální práce s vybranou cílovou skupinou
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none">1 Úvod2 Teoretická část – kompetence, kompetenční model, sociální práce, metodika3 Analytická/praktická část – stanovení výzkumných předpokladů, sběr a vyhodnocení dat, formulace doporučení a sestavení kompetenčního modelu4 Závěr
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none">• ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. <i>Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy</i>. Praha: Grada, 2015. 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.• KOUBEK, Josef. <i>Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky</i>. Praha: Management Press, 2015. 400 s. ISBN 978-80-7261-288-8.• MATOUŠEK, O. <i>Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci</i>. Praha: Karolinum, 2021. 200 s. ISBN 978-80-246-4904-7.• VALENTA, M. et al. <i>Mentální postižení</i>. Praha: Grada, 2018. 392 s. ISBN 978-80-271-0378-2.
Harmonogram:	<ul style="list-style-type: none">• Zpracování cílů a metodiky do 30. 9. 2021• Zpracování teoretické části do 30. 11. 2021• Zpracování výsledků do 31. 1. 2022• Finální verze do 1. 3. 2022
Vedoucí práce:	Mgr. Ing. Marek Botek, Ph.D.

Prof. Ing.
Milan
Žák CSc.

Digitálně podepsal Prof. Ing.
Milan Žák CSc.
DN: cn=Prof. Ing. Milan Žák
CSc., c=CZ, o=Vysoká škola
ekonomie a managementu,
a.s., givenName=Milan,
sn=Žák, serialNumber=ICA-
10393535
Datum: 2021.08.20 09:51:39
+02'00'

prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

Obsah

1 Úvod	1
2 Teoretická část	3
2.1 Kompetence	3
2.1.1 Anatomie kompetencí	5
2.1.2 Dělení kompetencí	5
2.1.3 Kompetence v sociální práci	9
2.1.4 Identifikace a formování kompetencí	10
2.1.5 Měření kompetencí	12
2.2 Kompetenční model	15
2.2.1 Členění kompetenčních modelů	16
2.2.2 Tvorba kompetenčního modelu	16
2.3 Sociální práce	18
2.3.1 Stručná historie sociální práce	20
2.3.2 Metody sociální práce	21
2.3.3 Osoby s mentálním a kombinovaným postižením	21
2.3.4 Péče o osoby s mentálním a kombinovaným postižením	24
2.4 Metodika	25
3 Analytická část práce	27
3.1 Stanovení výzkumných předpokladů	27
3.1.1 Analýza podkladů	27
3.1.2 Sběr a vyhodnocení dat	28
3.1.3 Testování hypotéz	36
3.2 Formulace doporučení a sestavení kompetenčního modelu	44
4 Závěr	55
Literatura	57
Seznam příloh	61
Přílohy	I

Seznam zkratk

AC	Assessment Centrum
CDK	Centrální databáze kompetencí
DC	Development Centrum
ERR	Evropský referenční rámec
KM	Kompetenční model
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NNO	Nestátní neziskové organizace
NSK	Národní soustava kvalifikací
NSP	Národní soustava povolání
NÚV	Národní pedagogický institut, dříve Národní ústav pro vzdělávání
PAS	Porucha autistického spektra
RDK	Evropský rámec digitálních kompetencí (DigiComp 2.0)
SQSS	Standardy kvality sociálních služeb (Standards for Quality in Social Services)

Seznam tabulek

Tabulka 1 Rozdělení kompetencí	6
Tabulka 2: Klasifikace mentálního postižení podle ICDH-10 (Mezinárodní klasifikace nemocí, postižení a handicapů, MKN-10, WHO,2006).....	23
Tabulka 4 Působnost sociálního pracovníka	31
Tabulka 5 Spearmanův korelační koeficient a test nezávislosti - praxe, znalosti	42
Tabulka 6 Spearmanův korelační koeficient a test nezávislosti - praxe, dovednosti.....	43
Tabulka 7 Kompetenční model sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením	44

Seznam obrázků

Obrázek 1 Pojetí kompetence.....	4
Obrázek 2 Stupnicovitá struktura kompetence	5
Obrázek 3 Formování pracovních kompetencí člověka.	11
Obrázek 4 Ukázka používaných škál	14
Obrázek 5 Využití kompetenčního modelu.....	15

Seznam grafů

Graf 1 Délka praxe	30
Graf 2 Vnímání důležitosti kompetencí v oblasti znalosti	32
Graf 3 Vnímání důležitosti kompetencí v oblasti dovednosti	33
Graf 4 Vnímání důležitosti kompetencí v oblasti MĚKKÉ KOMPETENCE	34
Graf 5 Kompetenční model sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením- požadovaná úroveň.....	53

1 Úvod

Pojmy jako povolání, zaměstnání či profese jsou některými lidmi vnímány jako synonyma, jiní lidé je však rozlišují. I ve slovnících lze nalézt tato slova jako vzájemně zastupitelná, avšak je dobré uvědomit si určité rozdíly mezi nimi. Tyto rozdíly totiž mají přímý vliv na jejich význam.

Podle Svobodové (2015, s. 30–36) lze pojem povolání vnímat objektivně, jako specifickou pracovní činnost, schopnost a dovednost danou specifickou pracovní činností vykonávat a také jako příležitost pro získání zaměstnání. Subjektivně je povolání vnímáno jako smysl práce, který naplňuje základní životní potřeby, zatímco „zaměstnání“ představuje institucionalizované povolání, systém rolí v tržní ekonomice a legislativně vymezený pracovní úvazek, jehož cílem je především získat finanční výdělek. Zaměstnání může být bez vztahu k povolání, kdy není navázáno na získání příslušné kvalifikace. Slovo profese pak vychází z latinského slova *professio*, znamenajícího veřejné přiznání, osvědčení či projev. V českém jazyce je slovo profese vnímáno v širším významu, než povolání, zaměstnání. Profesi se obvykle označuje určitý typ odborné kvalifikace, která s sebou kromě nutné dávky znalostí a dovedností přináší, nebo by měla přinášet, i určitou společenskou prestiž.

Tato diplomová práce se zabývá profesionalizací sociální práce, tedy procesem, jehož výsledným stavem je získání a uznání statusu profese. Aby tento proces byl úspěšný, je třeba naplnit důležité atributy. Greenwood (1957) in Nečasová (2001, s. 62) uvádí pět atributů profese. Jedná se o existenci systematické teorie, autority uznávané klienty, autority uznávané komunitou, etického kodexu a profesní kultury. Banksová (2012, s. 104) uvádí, že sociální práce bývá nazývána poloprofesi, protože nenaplnuje všechna kritéria. Je nutné poznamenat, že tato problematika je stále předmětem diskuse. Zastánci názoru, že sociální práce nesplňuje všechny atributy, které k profesi patří, argumentují nejčastěji tím, že sociální práce nedisponuje pevným teoretickým základem, dále že sociální pracovníci si nemohou dělat nárok na monopolní speciální dovednosti a také že vztah společnosti obecně k formální i neformální autoritě sociálních pracovníků je ambivalentní.

Přestože Banksová (2012) popisuje problematiku sociální práce především na území Velké Británie, je situace v České republice obdobná. Sociální pracovník zde patří mezi zákonem regulovaná povolání dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o sociálních službách“). Stát prostřednictvím výše uvedené normy předpokládá kompetentnost k výkonu povolání sociálního pracovníka odbornou způsobilostí, svéprávností, bezúhonností a zdravotní způsobilostí. Tento výčet je však velmi obecný a nedostatečný a tak některé zmiňované atributy profesionalizace jsou předmětem rozsáhlé odborné diskuse, která nyní zažívá svůj vrchol. Zejména oblast potřebných znalostí a dovedností sociálního pracovníka.

Hlavním cílem diplomové práce je vytvoření kompetenčního modelu sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením. Právě cílová skupina osob, se kterými sociální pracovník pracuje, je tím, co výraznou měrou ovlivňuje nutné znalosti a dovednosti. Zmapování potřebných kompetencí povede k sestavení kompetenčního modelu jako jednoho z nástrojů profesionalizace. Explicitně vyjádřené požadavky a očekávání v jejich rozvoji za pomoci profesně specifického Kompetenčního modelu sociálního pracovníka mohou pomoci nastavit takový pracovní vztah, ve kterém lze průběh i výsledky kontrolovat a ověřovat, a to jak po stránce kvalitativní, tak výkonnostní. Stav zjištěný dotazníkovým šetřením je výchozím bodem. Jsou-li parametry spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem definovány na úrovni oboustranně rovnocenné dohody, srozumitelně komunikovány a s porozuměním přijaty, odrazí se to příznivě i v nastavování spolupráce sociálního pracovníka s klientem.

Dílčím cílem diplomové práce je zjistit, zda u vybraného vzorku respondentů identifikované klíčové kompetence korespondují s náplní práce, popř. popisem pracovní pozice, a také, zda nabídka akreditovaných vzdělávacích aktivit odpovídá potřebám sociálních pracovníků a rozvíjí potřebné klíčové kompetence.

Diplomová práce je dělena na teoreticko-metodologickou část a na část analytickou/praktickou. Teoreticko-metodologická část zejména shrnuje aktuální poznatky z oblasti řízení lidských zdrojů, primárně se zabývá pojmy kompetence a kompetenční model. Představuje jak samotné pojetí termínu kompetence, tak i možnosti měření a sledování kompetencí a pravidla pro sestavení kompetenčního modelu. Dále se práce zaměřuje na vymezení a vysvětlení sociální práce v kontextu cílové skupiny. Cílová skupina je významným determinantem, jenž ovlivňuje podobu sociální práce, proto je právě předposlední kapitola teoreticko-metodologické části věnována problematice dospělých osob s mentálním postižením. Obsah praktické části diplomové práce tvoří zejména kvantitativní výzkum realizovaný pomocí dotazníků, kdy respondenty výzkumného šetření jsou sociální pracovníci, pracující s cílovou skupinou dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením. Respondenti v rámci předloženého dotazníku hodnotí především míru důležitosti konkrétních kompetencí různého typu. Získaná data slouží jako podklad pro sestavení kompetenčního modelu, který je představen v závěru práce. Dále jsou navržena doporučení zejména pro obsah a formu povinného průběžného vzdělávání sociálních pracovníků v rámci akreditovaných programů MPSV.

2 Teoreticko-metodologická část

Teoreticko-metodologická část diplomové práce se zaměřuje na vysvětlení termínu kompetence, a to jak z hlediska lingvistického, tak z hlediska publikovaných prací z oblasti lidských zdrojů. V současné době se může zdát, že je tento termín nadužíván. Rozvoj kompetencí se stává důležitým tématem napříč obory, kdy hlavním motivátorem je vnímání, že lidský kapitál představuje nejcennější zdroj pro každou organizaci a je také podmiňujícím faktorem dalšího rozvoje organizace. Takto lze samozřejmě chápat i lidský kapitál v sociální práci, který výrazně posouvá a rozvíjí jak jednotlivé poskytovatele sociálních služeb, tak obor jako takový. Sociální práce a její charakteristika je blíže představena ve druhé kapitole teoreticko-metodologické části. Třetí, předposlední kapitola této části je věnována problematice dospělých osob s mentálním postižením jako jedné z možných cílových skupin sociální práce. Poslední kapitolou je metodika práce.

2.1 Kompetence

Odborná literatura přináší dvě možnosti interpretace termínu kompetence. Obě tyto interpretace jsou běžně používané, proto je důležité uvádět termín ve správném kontextu. První vymezení pojmu kompetence je z oblasti práva a pochází z germánského a frankofonního prostředí. Hendrych (2012, s. 109) definuje kompetenci jako pravomoc. Takto pojem vykládá i online slovník cizích slov, který pod heslem kompetence uvádí, rozsah působnosti n. činnosti, souhrn oprávnění a povinností svěřených právní normou urč. orgánu n. organizaci, příslušnost po odborné n. věcné stránce, funkční n. služební pravomoc (ABZ.CZ, 2022).

Diplomová práce se však zabývá oblastí řízení lidských zdrojů, proto je pro potřeby práce pojem kompetence vykládán dle anglosaského chápání, jako soubor znalostí, dovedností a postojů. Dle Kubeše et al. (2004, s. 15) by se rozdíl mezi obojím chápáním dal zjednodušeně popsat tak, že první význam zdůrazňuje cosi daného člověku zvenku, na základě konsenzu druhých (i když by k tomu měl být uzpůsobený i ve smyslu schopností). Druhý význam zdůrazňuje vnitřní kvalitu člověka, která je výsledkem jeho rozvoje v daném okamžiku, víceméně nezávislou na venkovním světě, jež mu umožňuje podat určitý výkon.

Hroník (2007, s. 61) vysvětluje pojem kompetence, jako vzorek chování, který vyrůstá z trsu znalostí, dovedností, zkušeností a vlastností a podporuje dosažení cíle. Tento vzorek chování, je definován časově a je logicky ohraničen. Dále autor uvádí, že ve vzorku chování lze identifikovat více kompetencí. Kompetence dle něj nejsou jen pouhými dovednostmi, jsou to pozorovatelné způsoby, pomocí kterých jedinec dosahuje efektivních výkonů. Kompetence je tak spíše aplikace znalostí, než znalost.

Jasnou spojitost kompetence s výkonem, který je možno nějakým způsobem kvantifikovat, popisuje více autorů. Armstrong (2017, s. 159) představuje pod pojmem kompetence specifickou náplň personálního řízení zaměřeného na schopnosti a výkon, kdy tvrdí, že právě osvojení si kompetencí je determinantem efektivního, popřípadě nejlepšího výkonu. Dle tohoto a dalších výkladů kompetence tak mohou v podstatě zastupovat výkonost. Lojda (2011, s. 20) charakterizuje kompetence jako vyjádření schopnosti, kdy nestačí pouze činnost kvalifikovaně vykonávat, ale také ji ve stanoveném čase a v odpovídající kvalitě dokončit. Kompetence dále podle něj představují schopnost flexibilního jednání v závislosti na měnících se okolních podmínkách. Na kompetentního člověka se lze spolehnout v nejrůznějších situacích a svěřit mu i náročné předem neurčitě definované úkoly. Pilařová (2016, s. 8) uvádí, že se jedná o soubor vědomostí, dovedností, schopností, vlastností a postojů, které umožňují jedinci dosahovat požadovaného výkonu. Kompetence v sobě zahrnuje předpoklady (vědomosti, dovednosti, schopnosti, vlastnosti, postoje) i výkon (dosahuje stanovených měřitelných výkonů).

Kompetentním zaměstnancem je pouze ten, kdo má nejen předpoklady pro výkon, ale současně požadované výkony.

Několik autorů, např. Armstrong či Palán, také naráží na problém, že i nadále je termín kompetence chápán a v praxi používán dvojím způsobem. Nejlépe to vystihují dva ekvivalenty používané v anglickém jazyce. Výraz „competence“, používaný v kontextu podávání kompetentního výkonu, jde tedy o způsobilost, kompetenčnost, neformální kvalifikaci. Ta bývá vyjádřena popisem jeho znalostí, schopností, povahových rysů, postojů, dovedností a zkušeností, a to je více otázkou vnitřní kvality člověka, než je daná jeho individuálním rozvojem, není tak striktně závislá na okolním světě a pomáhá jedinci podat určitý výkon. Oproti tomu stojí termín „competency“, který lze vnímat jako soubor lidských kvalit potřebných ke kompetentnímu výkonu (Veteška, 2016, s. 234).

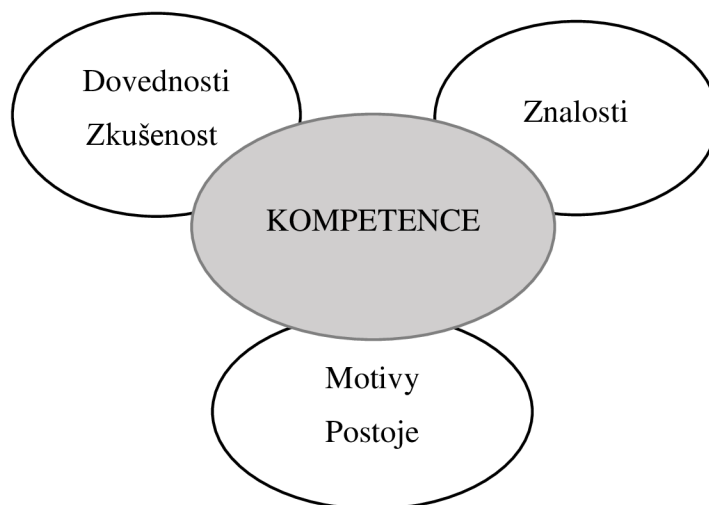
Kompetence obsáhle řeší projekt MPSV Národní soustava povolání (dále jen NSP). Jedná se o strategický dokument, jehož počátek sahá do roku 2006 a je neustále aktualizován. Projekt si klade za cíl jasně vymežit pojmy profesní a úplná profesní kvalifikace, kvalifikační standard a hodnotící standard. Na webových stránkách NSP (2017a) je pojem kompetence vysvětlován jako souhrn vědomostí, dovedností, schopností a postojů umožňujících pracovní uplatnění a osobní rozvoj jednotlivce. Vyjadřují předpoklady k výkonu určitého souboru činností.

NSP dále uvádí nutné vlastnosti kompetencí:

- musí být sledovatelné a kontrolovatelné;
- musí být měřitelné a hodnotitelné;
- musí být přístupné změně a rozvoji.

Za shrnující tuto práci pokládá dvě definice kompetencí. První publikoval slovenský profesor Andrej Mátel (2009, s. 29), který kompetence chápe a dále vykládá jako prokázanou schopnost použít znalosti, dovednosti a osobní, sociální a metodické schopnosti při studiu a práci, jak v odborném, tak osobním rozvoji. Druhou definici předkládají autoři Janišová, Křivánek (2014, s. 189), kteří kompetenci chápou jako klíčové chování nutné pro excelentní výkon v určité roli, do něhož se promítá znalost, dovednost a postoj či osobnost jedince. Toto pojetí je znázorněno na obrázku 1.

Obrázek 1 Pojetí kompetence

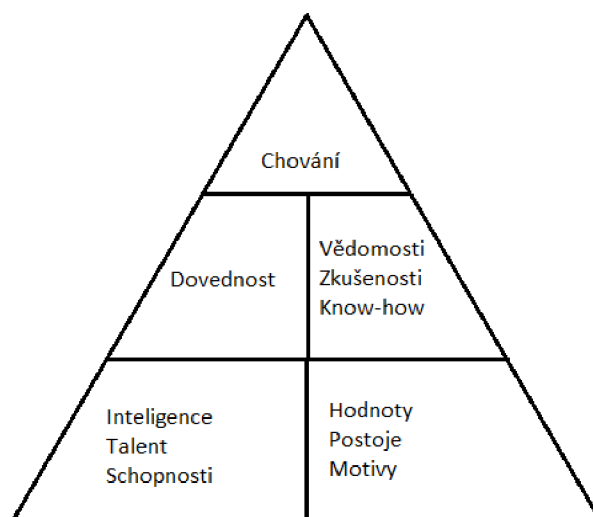


Zdroj: Janišová, Křivánek (2014, s. 189)

2.1.1 Anatomie kompetencí

Aby člověk jednal kompetentně, musí tedy disponovat potřebnými vlastními znalostmi a dovednostmi, zároveň však musí mít motivaci své vlastnosti a dovednosti použít a také vnější prostředí mu to musí umožnit. Tyto faktory vystihují tzv. anatomii kompetencí. Blíže popisuje anatomii kompetencí Bartoňková (2010, s. 87). První úroveň stavby kompetencí představují charakterové rysy a vlastnosti, tj. takové části kompetence, které nelze získat či dále rozvíjet v rámci firemního vzdělávání. Druhou úroveň struktury kompetencí tvoří inteligence, talent, hodnoty, motivy – tuto část lze pomocí specifického vzdělávání rozvíjet. Třetí úroveň představuje oblast, kterou lze pomocí firemního vzdělávání získat, jedná se o dovednosti, vědomosti a zkušenosti. Vrchol pak tvoří konkrétní jednání (chování) pracovníka. Kubeš, Kurnický, Spillerová (2004, s. 28) znázorňují kompetence pomocí pyramidového modelu, který vysvětluje stupnicovitou strukturu kompetence. Na vrcholu pyramidy se nachází pozorovatelné chování. Toto chování je výsledkem jednotlivých složek osobnosti, které se nacházejí na nižších úrovních pyramidy. Ve druhém patře pyramidy se nachází osobnostní charakteristiky, jakými jsou: dovednosti, vědomosti, zkušenosti a know-how. Ve spodním patře se nachází stabilní složky, které představuje: inteligence, talent, schopnost, hodnoty postoje a motivy. Strukturu kompetence zobrazuje následující obrázek.

Obrázek 2 Stupnicovitá struktura kompetence



Zdroj: Kubeš, Kurnický, Spillerová (2004, s. 28)

Kompetence jsou funkční, pokud jsou naplněny všechny složky struktury kompetence. Špinarová et al. (2018, s. 184–185) poukazuje na fakt, že člověk je zcela způsobilý k ovlivňování druhých, pokud má vědomě vystavěny všechny složky struktury kompetence – znalost, dovednost, hodnotu i postoj. Pokud je jedna ze složek nenaplněna, projeví se to v kvalitě odváděné práce v dané oblasti.

2.1.2 Dělení kompetencí

Zatímco v otázce základní definice se odborníci shodují, v otázce dělení či členění kompetencí je patrný rozdílný přístup s ohledem na fokus daného autora. Rozlišit druhy jednotlivých kompetencí je důležité z více hledisek. Dělení umožňuje sestavování a určování klíčových kompetencí pro danou pracovní pozici. Je nutné si však uvědomit, že kompetence nejsou zastupitelné a pro kvalitní výkon práce není možné deficit kompetence v jedné oblasti nahradit kompetencí z oblasti jiné. Zároveň je však možný jejich celoživotní rozvoj.

Armstrong (2017, s. 152) rozlišuje kompetence behaviorální (měkké) a technické (tvrdé). Mezi měkké schopnosti řadí typ chování, který je zapotřebí k odvádění výsledků v podobě týmové práce, komunikace, vedení lidí a rozhodování. Podobné členění, založené na stejném principu, popisuje i Koubek (2013, s. 21). Ten rozlišuje behaviorální kompetence týkající se chování a přístupu lidí, tzv. „měkkých“ faktorů (např. vedení lidí, řešení problémů, orientace na zákazníka) a funkční kompetence, které popisují odborné, resp. tzv. „tvrdé“ faktory (např. znalost produktů, IT gramotnost, jazykové znalosti apod.).

Obecné dělení kompetencí přináší i již zmiňovaná NSP (2017a), ta kompetence dělí na odborné dovednosti a znalosti, obecné dovednosti, digitální kompetence a měkké kompetence.

- Odborné dovednosti a znalosti představují soubor odborných požadavků potřebných pro výkon práce. Dají se změřit a ověřit.
- Obecné dovednosti jsou souborem požadavků potřebných pro výkon práce, které však zcela nesouvisí s určitou profesí. Mají průřezový charakter a jsou napříč obory přenositelné a uplatnitelné.
- Digitální kompetence představují sadu vědomostí, dovedností a postojů, včetně příslušných způsobilostí, strategií a hodnot. Pro vymezení digitální gramotnosti a digitálních kompetencí se vycházelo z evropského dokumentu Rámec digitálních kompetencí (dále jen RDK).
- Měkké kompetence představují množinu požadavků potřebných pro kvalitní výkon, nezávislých na jednotlivé odbornosti, ale na komplexních schopnostech člověka. Mají průřezový charakter a jsou napříč obory přenositelné a uplatnitelné.

Tomuto členění odpovídá následující tabulka.

Tabulka 1 Rozdělení kompetencí

Kompetence	Měkké kompetence		Obecné kompetence
	Tvrdé kompetence	Odborné kompetence obecné	
		Odborné kompetence specifické	Kompetence činnostní
			Znalosti

Zdroj: vlastní zpracování

Jednotlivé kompetence používané v rámci NSP jsou obsaženy v Centrální databázi kompetencí (CDK), správcem, garantem a administrátorem CDK je Ministerstvo práce a sociálních věcí. To uvádí, že CDK je prostředek, kterým jsou v Národní soustavě povolání popisovány požadavky na pracovníka. Uživatelům umožňuje formou veřejně dostupné internetové aplikace náhled a export dat z ucelené databáze více než 27 tisíc kompetencí (NSP, 2017a).

Autor Bělohlávek (2016, s. 17) uvádí členění kompetencí do třech skupin z hlediska požadavku organizací, a sice základní, průřezové a specifické.

- Základní – odvozeny ze strategie či hodnot firmy a platné pro všechny zaměstnance.
- Průřezové – představují určité znalosti, které se taktéž vztahují na všechny zaměstnance.
- Specifické – znalosti a dovednosti, které se týkají pouze určité skupiny zaměstnanců.

Národní pedagogický institut (NÚV, 2022) na svých webových stránkách dělí kompetence do dvou kategorií. První kategorii představují odborné kompetence. Ty určují, co by pracovník

měl umět po odborné stránce. Druhou kategorií představují kompetence obecné (průřezové, přenositelné). Obecné kompetence určují, co by pracovník měl zvládat nad svoji odbornost, tj. jde o způsobilost zvládat určité činnosti bez ohledu na jejich odborné zaměření (např. týmová práce, rozhodování, řešení problémů, řízení lidí). Každá odborná kompetence v sobě zahrnuje „činnostní“ dimenzi a „předmětnou“ (znalostní) dimenzi.

Podrobnější členění kompetencí představily v rámci konference Construction Macroeconomics Conference autorky Matoušková, Šafránková (CTU in Prague, 2022), které sestavily a popsaly šest skupin kompetencí, a sice intrapersonální, tj. osobní kompetence, interpersonální (vztahové) kompetence, kognitivní (metodické, koncepční) kompetence, manažerské (vůdcovské) kompetence, profesní (odborné) kompetence a klíčové (centrální, jádrové, interdisciplinární) kompetence.

Andragog Beneš (2014, s. 151) člení kompetence do tří skupin, a sice:

- Sociální (týmové) kompetence, které mají zaručit úspěšnost v rámci sociální interakce, při řešení konfliktů, volbě vhodné komunikační strategie, kooperace;
- Odborné, zaměřené na obsahy, předměty a prostředky práce;
- Metodické kompetence, kterými se rozumí například schopnost vyhledávat a třídit informace, vedení projektů, time management, deduktivní a induktivní myšlení aj.

V rámci zaměření práce je žádoucí blíže specifikovat právě výše uvedené sociální kompetence, ty jsou složitou strukturou, průnikem různých dovedností, návyků, vlastností, potřeb, postojů a různých předpokladů. Hroník (2007, s. 277), chápe sociální kompetenci jako složitou strukturu, kterou ovlivňuje více faktorů. Jsou jimi dovednosti, návyky, vlastnosti, potřeby, postoje a různé předpoklady. Déle ji autor vykládá jako obratnost a efektivitu v jednání s lidmi založenou na respektu k lidské důstojnosti a na vyspělé kultuře vlastní osobnosti. Jedná se o zběhlost, způsobilost, mistrovství člověka adekvátně a efektivně jednat s lidmi a řešit problémy svého začlenění do sociální skupiny i svého působení ve skupině, a to v souladu s cíli organizace a na základě reflektovaného respektování mravních principů. Sociální kompetence jsou nezbytnou součástí kompetencí různých funkcí a profesí, v nichž hraje práce s lidmi významnou roli. Autorka Kubešová (2013, s. 212) zmiňuje důležitost sociálních kompetencí. Odhaduje, že jsou to právě sociální dovednosti a sociální kompetence, které mají asi dvoutřetinový podíl na profesním úspěchu, a tak téma sociálních kompetencí patří v současné době k velmi aktuálním.

Blíže se mu věnují například autoři Hroník, Vedralová, Horvát (2008, s. 20–21), ti mezi hlavní složky sociálních kompetencí řadí:

- aktivitu ve smyslu činorodosti, kreativity, vnitřní energie zabývat se interpersonálními problémy;
- autoritu jakožto schopnost získat, vést, sjednocovat a přesvědčovat druhé;
- emocionální zralost, schopnost zachovat klid a chladnokrevnost i v náročných situacích a bez projevů urážlivosti či ješitnosti;
- empatii, tj. umění odhadnout pocity druhých, schopnost vžít se do vnitřního světa druhých lidí, být citlivý k jejich potřebám, pocitům a problémům, schopnost vnímání vztahu mezi jejich vnitřním světem a jejich chováním; je to ale také schopnost porozumění tomu, proč je člověk svým okolím vnímán a hodnocen právě tak, jak je;
- iniciativu;

- integritu, která představuje schopnost vyznat se sám v sobě, být předpověditelný pro druhé, mít zdravou sebedůvěru a schopnost začleňovat do své osobnosti nové zkušenosti;
- komunikační dovednosti znamenají jasné a srozumitelné sdělování informací, záměrů, přání a kritiky, dále dovednost vyjadřovat neverbálně své pocity a přání, dovednost naslouchat a zabývat se konstruktivně názory druhých;
- kooperativnost a participativnost, které představují smysl pro spolupráci a ochotu podílet se na týmové práci konstruktivním způsobem;
- charisma – kouzlo osobnosti, jedná se o schopnost druhé zaujmout, nadchnout, inspirovat je, získat si jejich sympatie a důvěru;
- organizační schopnosti, tj. umět plánovat, formulovat cíle, úkoly v časové posloupnosti a realizovat je;
- poznání lidí a vztahů mezi nimi, jakožto dovednost vyznat se v lidech a mít znalosti o tom, jaké vlastnosti a charakteristiky lidí jsou důležité v různých situacích a jak je identifikovat;
- reflexi pocitu druhých – blízká empatie, schopnost vyhodnocovat účinek svého působení na druhé,
- sebereflexi, ta představuje schopnost vyhodnocovat pocity, které v člověku vyvolávají druzí, a jeho vlastní motivy i jednání;
- sociální obratnost, tj. umění navazovat kontakt, přizpůsobení se druhému, vyladění se na něj, citlivost na sociální kontext.

Dle Bartoňkové (2010, s. 93) lze za klíčové komponenty sociální kompetence považovat komunikační dovednosti a reflexi se sebereflexí. Takto definované sociální kompetence představují zdroj pro formulaci tzv. behaviorálních kompetencí v kompetenčních modelech.

Velkou pozornost si také zaslouhuje koncept klíčových kompetencí. Ty se vyskytují v odborné literatuře i pod dalšími výrazy, například jádrové, kořenové, interdisciplinární, nadoborové či pod anglickým názvem „core“. Svobodová (2015, s. 54) je vysvětluje jako soubor kompetencí, které nejsou typické pro určitou profesi, ale naopak jejich použití je univerzální. V online andragogickém slovníku je pojem klíčová kompetence vysvětlován jako soubor znalostí a dovedností nutných k úspěšnému výkonu povolání, které bývají zřídka předmětem školského odborného vzdělávání a přípravy. Obsahem jsou rysy vhodné pro velký počet pozic a rolí – možnost alternativní volby a rysy příznivé pro úspěšný adaptační proces.

Tureckiová (2004, s. 37–38.) uvádí, že nejčastěji jsou jako klíčové kompetence uváděny:

- komunikativnost a kooperativnost;
- schopnost řešit problémy;
- kreativita;
- samostatnost a výkonnost;
- schopnost přijímat a nést zodpovědnost;
- schopnost zdůvodňovat a hodnotit;
- schopnost uvažovat a učit se.

Definice a obsah klíčových kompetencí je dlouhodobě řešen i na půdě Evropské unie. Ta prostřednictvím Evropské rady přijala doporučení o klíčových kompetencích v celoživotním vzdělání (Evropská komise, 2018), jedná se o Evropský referenční rámec (ERR). Doporučení určuje osm klíčových kompetencí potřebných pro osobní naplnění, zdravý a udržitelný životní styl, zaměstnatelnost, aktivní občanství a sociální začlenění. Všechny klíčové kompetence mají stejnou váhu a každá z nich přispívá k úspěšnému životu ve společnosti. Nedílnou součástí klíčových kompetencí jsou dovednosti jako kritické myšlení, řešení problémů, týmová práce, komunikační a vyjednávací dovednosti, analytické dovednosti, kreativita a interkulturní dovednosti. Budování a rozvoj těchto kompetencí by měl být realizován ve všech úrovních vzdělávání i v rámci celoživotního učení. ERR konkrétně zahrnuje tyto kompetence:

- gramotnost;
- mnohojazyčnost;
- matematické dovednosti a dovednosti v oblasti přírodních věd a inženýrství;
- digitální kompetence a kompetence v oblasti technologií;
- personální dovednosti a schopnost nabýt nové kompetence;
- aktivní občanství;
- podnikatelské myšlení;
- kulturní povědomí a vyjadřování.

Je zřejmé, že tato škála dovedností a kompetencí vychází z předpokladu, že občan státu, který je členem Evropské unie, bude chtít využívat volného pracovního trhu EU. Cílem takto definovaných kompetencí je snaha o udržení současné životní úrovně, podpora vysoké míry zaměstnanosti a pomoc prohlubovat sociální soudržnost. Podpora lidí v celé EU při získávání dovedností a kompetencí potřebných pro osobní naplnění, zdraví, zaměstnatelnost a sociální začlenění pomáhá také posílit konkurenceschopnost EU vůči ekonomikám velkých států a zvyšovat odolnost v době rychlých změn.

Při tvorbě kompetenčního modelu v rámci této diplomové práce bude použito rozdělení kompetencí dle metodiky NSP. Ta kompetence dělí na odborné dovednosti a znalosti, obecné dovednosti, měkké kompetence a digitální kompetence. Tento model byl zvolen z důvodu jeho snadné aktualizace či úpravy s využitím CDK.

2.1.3 Kompetence v sociální práci

Kompetencemi v sociální práci se dlouhodobě zabývala Havrdová (1990, in Matoušek 2021, s. 23), která se inspirovala dokumentem Britské rady pro vzdělávání a trénink v sociální práci a definovala šest základních kompetencí:

- schopnost rozvíjet účinnou komunikaci;
- schopnost orientovat se a plánovat postup;
- schopnost podporovat a pomáhat k soběstačnosti;
- schopnost zasahovat a poskytovat služby;
- schopnost přispívat k práci organizace;
- schopnost odborně růst.

Matoušek (2013, s. 51–53) definoval obecné předpoklady a dovednosti pracovníka působícího v pomáhající profesi, mezi které nepochybně sociální pracovníci patří. Je jím v první řadě zdatnost a inteligence. Pod pojmem zdatnost autor zde autor vysvětluje, že se jedná opravdu o zdatnost fyzickou, kdy vychází z teze, že pomáhat druhým je těžká a vysilující práce. Předpokládá, že člověk, který chce pomáhat druhým, musí respektovat své tělo, jeho možnosti a limity a proto pracuje v jeho prospěch. Pracovník dbá na svou fyzickou kondici cvičením a správnou stravou, protože tělo je prvotním zdrojem energie. Dále Matoušek předpokládá dobrou inteligenci s vůlí obohacovat své znalosti, seznamovat se s novými teoriemi a praktickými technikami a číst odbornou literaturu. Předpokládá také, že pracovník bude disponovat emoční a sociální inteligencí. Další důležitý předpoklad dle stejného autora je přitažlivost, která vyplývá nejen vnímání atraktivitu těla, i zahrnuje i určitou názorovou a myšlenkovou přibuznost. Pracovník se tedy klientovi může jevit jako přitažlivý nejen pro svůj fyzický vzhled, popř. styl oblékání a chování, ale klient může pozitivně nahlížet na odbornost pracovníka, jeho dobrou pověst, nebo na způsob, kterým jedná s lidmi. Jelikož se sociální práce často zasahuje do velmi osobních, někdy i bolestných či intimních témat, musí jakýkoliv pracovník v pomáhající profesi vystupovat a jednat svědomitě a spolehlivě. Takového pracovníka pak klient vnímá jako důvěryhodného. Autor se pokusil vymezit, které složky přispívají k důvěryhodnosti pracovníka:

- diskrétnost, mlčenlivost – sociální pracovník nesmí dál šířit a předávat informace o klientovi;
- spolehlivost – klient musí pociťovat jistotu, že sociální pracovník jedná v souladu s tím, co říká;
- využívání moci – když se klient pracovníkovi svěří, bude se jím zabývat;
- porozumění – sociální pracovník se musí snažit klienta pochopit.

Posledním popsáním předpokladem dle Matouška jsou komunikační dovednosti, ty jsou pro sociálního pracovníka nezbytné v každé etapě jeho práce. Ač tyto dovednosti samy o sobě neposkytují klientovi pomoc, jsou však základním prostředkem pro to, aby pracovník mohl navázat vztah s klientem (nebo jeho okolím) a začít s řešením jeho problému.

Kompetence sociálních pracovníků však do dnešní doby nemají v ČR žádnou jednotnou, odborníky akceptovanou klasifikaci. Podle Mlčáka (2005, s. 32) lze například profesní kompetence v sociální práci rozdělit podle praktického uplatnění sociálních pracovníků v konkrétních pracovních oblastech. Jde o kompetence ve vztahu ke klientům (jednotlivci, skupiny, komunity i společnost), o kompetence ve vztahu k pracovní organizaci a pracovnímu týmu a ve vztahu k systému sociálních služeb.

V případě porovnání výše definovaných sociálních kompetencí definovaných autory Hroník, Vedralová, Horvát a kompetencí potřebných v sociální práci, které popsala Havrdová, lze nalézt shodu, kdy sociální kompetence obsahují všechny komponenty kompetencí sociálního pracovníka. Avšak při porovnání s dalšími autory (Beneš, Bartoňková) je zřejmé jiné pojetí sociálních kompetencí a tato shoda již není pozorovatelná, proto nelze považovat sociální kompetence a kompetence v sociální práci za zaměnitelný termín.

2.1.4 Identifikace a formování kompetencí

Pokud se organizace rozhodne pro řízení podle kompetencí a chce je dále systematicky rozvíjet, je nezbytně nutné provést analýzu pracovních pozic a z ní vyplývající vymezení kompetencí.

Bělohlávek (2016, s. 21–22) představuje dva možné postupy, jak přistupovat ke stanovování kompetencí pro určité pracovní místo. První možnost vychází z hodnot podniku a týká se především základních kompetencí. Zde má autor na mysli především soulad pracovníka

s hodnotami organizace. Druhým postupem je popis specifík konkrétního pracovního místa. Cílem tohoto popisu je zjistit, čeho by měl pracovník v rámci daného pracovního místa dosáhnout, co vlastně pracovník na daném pracovním místě dělá, tj. rozsah činností, dále jak pracovníka a jeho nutné kompetence vnímají ostatní zainteresované osoby a také co daný pracovník může způsobit. Kubeš et al. (2004, s. 46–57) pokládá za nutné, aby v rámci popisu a vymezení byla vypracována charakteristika kompetence tak, aby co nejpřesněji vyjadřovala a zřetelně popisovala chování, které ji vystihuje. Dále je třeba kompetenci pojmenovat a vytvořit stupnici, hodnotící škálu. V praxi to znamená zaznamenat různé projevy kompetence podle úrovně jejího rozvoje.

S problematikou identifikace kompetencí je úzce spjat také proces jejich osvojování a formování. Koubek (2015, s. 255–257) rozlišuje tři oblasti v systému formování pracovních schopností, kompetencí jedince. První oblast je oblast všeobecného vzdělávání. To je převážně zajišťováno státem, popřípadě samosprávnými územními celky, a je také státem kontrolováno. Formují se zde všeobecné znalosti a dovednosti, které umožňují člověku žít a fungovat ve společnosti. Prostřednictvím získaných znalostí z této oblasti je dále umožněno rozvíjení specializovaných pracovních schopností. Druhá je oblast odborného vzdělávání. Procesy probíhající v této oblasti slouží jako příprava na budoucí povolání. Odborné vzdělávání připravuje lidi na zaměstnání, zároveň je doškoluje a prohlubuje se jejich kvalifikace. Třetí oblastí je oblast rozvoje, v ní dochází k dalšímu rozšiřování kvalifikace a vzdělávání pracovníka. Oblast je zaměřena především na pochopení a zvládnutí problémů, které mohou přesahovat rámec oboru. Formují se tu nejenom pracovní dovednosti a schopnosti, ale rozvíjí se zde i osobnost jedince. Rozvoj je tedy zaměřen na kariéru zaměstnance, jeho pracovní potenciál. V poslední době je zaznamenán rostoucí zájem o rozvojové činnosti, a to jak mezi zaměstnanci, tak mezi zaměstnavateli. Mezi tyto činnosti se řadí například vzdělávání v oblasti komunikace, vedení lidí a jazykového vzdělávání. Koubek dále uvádí, že relativně nedávno se v personální praxi objevil nový termín, „rozvoj lidských zdrojů“, který nelze zaměňovat s již zmíněným rozvojem pracovníků. Protože oproti orientaci na jednotlivé pracovníky a formování jejich pracovních schopností, je rozvoj lidských zdrojů orientovaný na rozvoj pracovních schopností organizace jako celku a na rozvoj pracovních schopností celých týmů. Náhorně je tento systém představen na následujícím obrázku 3, kde tučně jsou zvýrazněny oblasti, které lze formovat v rámci vzdělávání pracovníků v organizaci.

Obrázek 3 Formování pracovních kompetencí člověka.



Zdroj: Koubek (2015, s. 256)

2.1.5 Měření kompetencí

Hroník (2006, s. 54–77) poukazuje na fakt, že měření kompetencí je úzce spjato s hodnocením pracovníků, kdy hodnocení pracovníků a jejich výkonu je obvykle vázáno na odměňování, zatímco hodnocení kompetencí spíše cílí na vzdělávání a rozvoj pracovníka.

Tentýž autor jako metody měření uvádí:

Motivačně-hodnotící pohovor, který se skládá ze dvou částí. V první části se provádí sebehodnocení. Znění otázek by měl mít pracovník k dispozici předem, aby se mohl připravit. Druhá část je zaměřena na hodnocení, které provádí nadřízený. Motivačně-hodnotící pohovor je zaměřen na všechny oblasti hodnocení a celou časovou osu.

Management by Objektive (MBO) je metoda, která posuzuje výkonost na základě úspěchu v dosahování stanovených cílů. Cíle stanoví nadřízený společně s pracovníkem dle pravidla SMART (specifické, měřitelné, akceptovatelné, realistické a termínované). Zahrnuje plánování akcí a úkolů, sebeřízení a průběžnou pravidelnou kontrolu.

Metodika vyvážené soustavy ukazatelů (Balanced Scorecard) je metoda zaměřená na převedení strategií a vizí do cílů. Ty mají zřejmé hodnotitelné výstupy na všech úrovních a jsou děleny do čtyř hledisek: zákaznické hledisko, procesní hledisko, finanční hledisko a učení a růst.

Metoda klíčové události je dle Hroníka založena na pravidelném zaznamenávání jedné pozitivní a jedné negativní události během stanoveného časového intervalu. Tento interval obvykle bývá 14 dní až 1 měsíc. Autor uvádí, že touto metodou se hodnotí proces a jedná se z pohledu administrace o nenáročný způsob hodnocení.

360° zpětná vazba, jedná se o metodu tzv. vícezdrojového hodnocení, která spočívá v tom, že podle stejných kritérií je hodnocený hodnocen různými lidmi (nadřízený, podřízený, kolega, zákazník, dodavatel apod.). Systém je v praxi používán jak v anonymní, tak v adresné formě.

Hodnocení potenciálu, které je realizováno prostřednictvím výkonových testů. Skládá se z testování rozumové složky (kognitivních předpokladů), dále schopnosti se přizpůsobit (adekvátně reagovat) a z emocionální a motivační složky potenciálu.

Supervize a intervize – jedná se o proces interakce mezi dvěma nebo více jedinci za účelem sdílení určitých poznatků, oceňování profesionálních kompetencí a poskytování zpětné vazby s konečným cílem rozvoje nových kompetencí, které usnadňují poskytování efektivních služeb a rozvíjejí profesionální kompetence.

Assessment Centre (AC) a Development Centre (DC) – jedná se o skupinu metod, autoři Ballantyne a Povah (2016, s. 230) popisují rozdíl mezi těmito pojmy. Cílem AC je zhodnocení kapacity a abmíc jedince nebo výběr nejlepšího kandidáta. Naproti tomu DC mapuje jedince s cílem nalézt jeho rozvojové potřeby. Podle těch je pak dále nastaven individuální rozvojový program k růstu jeho potenciálu. DC nabízí větší prostor pro průběžnou zpětnou vazbu a sběr názorů a postřehů účastníků k jednotlivým tématům. Rozdíl vystihují i překlady anglických slov „assess“ hodnotit a „develop“ rozvíjet.

Wágnerová (2011, s. 18) uvádí, že postupy AC, DC jsou založeny na kombinaci různých metod, individuální i skupinové práce s hodnocenými tak, s cílem získat co nejlepší představu o jejich dovednostech, schopnostech a potenciálu. Metody AC a DC jsou považovány za nejspolehlivější metody ve své předpovědi, jejich nevýhodou je však finanční náročnost. Právě široké spektrum zdrojů hodnocení je hlavním benefitem této metody.

K hodnocení pracovníků je v současné době hojně využívána **metoda BARS** (Behaviorally Anchored Rating Scales), tu blíže představuje Depoo (2013, s. 65). Při použití této metody je

hodnoceno žádoucí pracovní chování, které je popsáno a odstupňováno. Stupně jsou od nedostatečného až po excelentní.

Kubeš et al. (2004) in Horváthová et al. (2016, s. 266–279) také popisují stejné metody měření kompetencí, kdy je slučují do skupin na metody: analogové, analytické a další metody. Analogové metody jsou založeny na principu analogie reálných i simulovaných situací, do této skupiny patří supervizní a intervizní setkání. Mezi analytické metody patří testy a dotazníky. Do skupiny dalších metod autoři řadí 360° zpětná vazba, Assessment Centre (AC), Development Centre (DC) a Motivačně-hodnotící pohovor.

V případě použití některých z výše uvedených metod (např. 360° zpětná vazba, AC, DC, Motivačně-hodnotící pohovor) je stěžejní definovat škálu, dle které bude kompetence hodnocena.

Hodnotící škály mohou mít několik podob, obvykle se jedná o:

- numerické škály;
- škály se slovním popisem;
- grafické škály.

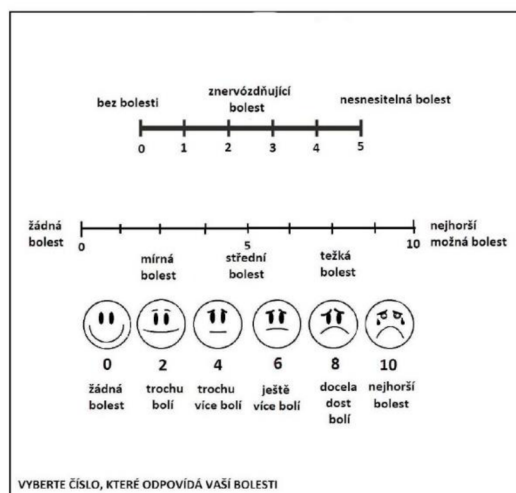
Pilařová (2008, s. 34–36) definuje jednotlivé škály a předkládá názorné ukázky použití. **Numerické škály** umožňují popsat sledovanou kompetenci pomocí číselných hodnot v dimenzi od nejlepší po nejhorší nebo vždy–nikdy. Význam jednotlivých číselných hodnot bývá slovně popsán a typickým zástupcem je školní klasifikace. Počet stupňů ve škále se nejčastěji pohybuje mezi 2–10. Vyšší počet stupňů vyžaduje vyšší nároky na schopnosti hodnotitelů. Při tvorbě škál je také nutné zvažovat, zda škála bude mít sudý, či lichý počet stupňů, kdy lichý počet představuje riziko, že hodnotitel bude inklinovat k neutrální, střední hodnotě. Sudý počet stupňů, kde je absence střední hodnoty, nutí hodnotitele jednoznačně vybrat mezi pozitivním a negativním hodnocením. Číselná hodnota 1 může představovat nejhorší nebo nejlepší stupeň, vždy je však nezbytné vybranou škálu dobře popsat a používat ji stejně v celém hodnocení, aby nebyla ohrožena vnitřní validita měření. Chrástka (2016, s. 154) doplňuje, že v případě numerické škály lze použít i škálu bipolární. Bipolární škála obsahuje střední, neutrální, nulovou hodnotu uprostřed. V otázce nulové hodnoty panuje mezi autory shoda.

Škály se slovním popisem

Dle Pilařové (2008, s. 36) má hodnotitel při použití těchto škál k dispozici podrobný popis jednotlivých stupňů a umožňují přesněji vymezit rozdíly mezi stupni. Použitelné jsou jak pro hodnocení výkonu, tak pro hodnocení kompetencí.

Grafické (vizuální) škály umožňují detailnější, jemnější hodnocení. Výhoda je znázornění hodnocení a z toho plynoucí snazší použití pro respondenty. Boháček (2020, s. 80) uvádí jejich použití zejména v anketách a samo-vyplňujících dotaznících. Používají se jak vertikální, tak svislé formy, viz obrázek 4.

Obrázek 4 Ukázka používaných škál



Zdroj: VOŠZ (2022)

Hroník (2006, s. 46–49) rozlišuje neverbální hodnotící stupnice, verbální hodnotící stupnice, kombinované stupnice a dále uvádí možnosti komparativního měření a hodnocení kompetencí. Dle Hroníka neverbální hodnotící stupnice představují rozbor charakteristických rysů pracovníka a jeho práce. Za každou položkou následuje stupnice, na které hodnotitel označí (oznámkuje) výkon pracovníka v dané položce. Spojením označených hodnot vzniká grafické znázornění. Dále autor uvádí, že ve verbální hodnotící stupnici je určitý výkon či projev pojmenován. Kombinované stupnice představují možnost grafického, numerického a verbálního vyjádření ke každé hodnocené kompetenci. Další možností hodnocení jsou komparativní metody, které jsou založeny na srovnávání pracovníků mezi sebou dle jednotlivých předem daných kritérií. Obvykle nacházejí uplatnění tam, kde lze určit jednoznačně měřitelná kritéria.

V praxi je často pro svou jednoduchost a přehlednost používána popisná škála BARS. Dvořáková et al. (2012, s. 268) přináší příklad čtyřstupňové škály BARS, kdy stupeň 1 představuje nevyhovující plnění – nepřijatelná úroveň plnění hodnotícího kritéria, zaměstnanec nevykazuje způsobilost k výkonu funkce. Stupeň 2 – dobré plnění s dílčími výhradami, uspokojivá, přijatelná úroveň plnění hodnotícího kritéria (nutné dílčí zlepšení). Úroveň plnění hodnotícího kritéria, a tím i zvládnutí nároků pracovní činnosti ve většině základních charakteristik, odpovídá základním požadavkům pracovního místa. Některé dílčí charakteristiky plnění kritéria však vyžadují zlepšení. Stupeň 3 – velmi dobré plnění kritérií, nadprůměrná, nadstandardní úroveň plnění hodnotícího kritéria (plnění bez výhrad). V plnění požadavků dílčích kritérií a zvládnutí nároků pracovní činnosti je úroveň i kvalita velmi dobrá a plně odpovídá požadavkům pracovního místa. Stupeň 4 – vynikající plnění, mimořádná, excelentní úroveň plnění kritéria. Úroveň plnění kritérií je na mimořádné, vynikající úrovni, bez chyb a ve vysoké kvalitě.

Z dostupné literatury vyplývá, že definování stupňů měřené kompetence je nevyhnutelné. Škála má zohlednit, zda hodnocený dosahuje, či nedosahuje požadovaných kompetencí nebo zda je svým chováním převyšuje. Dále je z literatury zřejmé, že proces hodnocení kompetencí předpokládá aktivní zapojení hodnoceného i hodnotitele. Vzhledem k tomu, že důkladné posouzení hodnoceného pro každou kompetenci s sebou přináší požadavky na zdroje, je vhodné zabývat se v procesu hodnocení pouze těmi kompetencemi, které byly identifikovány jako klíčové nebo u kterých je třeba změna. Potřeba změny může být vyvolána nejen nedostatečným

výkonem ve stávajících úlohách, potřebou rozvinout kompetence pro úlohy budoucí, ale i například zájmem hodnoceného nebo možným směřováním kariérového rozvoje. Kompetence pro hodnocení by tedy měl vybírat jak hodnotitel, tak i hodnocený.

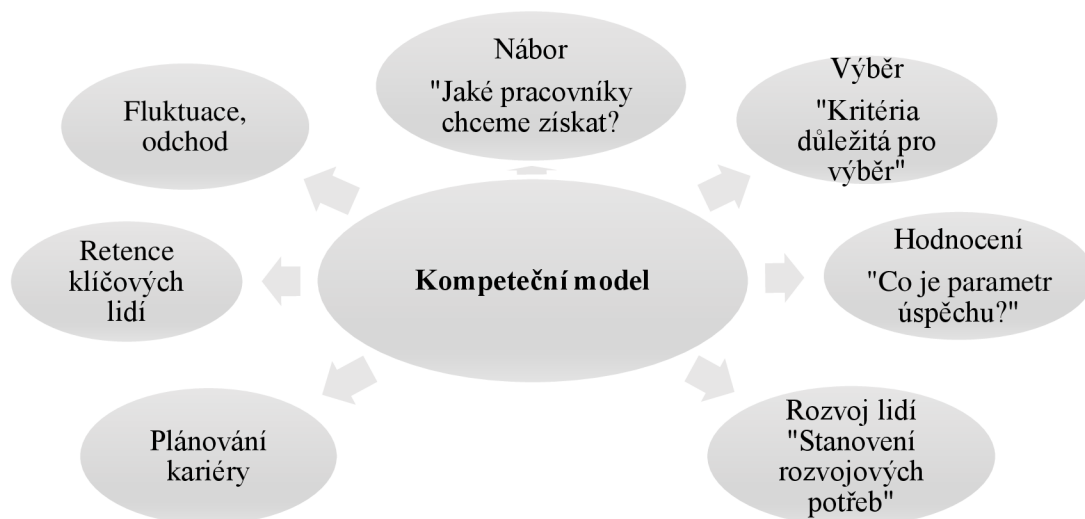
2.2 Kompetenční model

Kompetenční přístup či řízení podle kompetencí je v současnosti hojně používaný přístup v mnoha organizacích. Kubeš et al. (2004, s. 19) uvádí, že jeho původ je v USA. Dle autora se lze zde již od šedesátých let setkat s odbornou literaturou zabývající se konceptem kompetencí. Další směr lze nalézt v 80. letech na území Velké Británie, kde byl kompetenční přístup podpořen vládní reformou vzdělávacího systému.

Vzhledem k politickému směřování tehdejší Československé socialistické republiky se u nás dostává kompetenční přístup do povědomí až později, s příchodem mezinárodních korporátních společností. Hroník (2008) in Horváthová et al. (2016, s. 274) poukazuje na výhody řízení podle kompetencí a využívání kompetenčních modelů, které lze nalézt zejména při definování pracovních míst, obsazování pracovních pozic, stanovování rozvojových potřeb, hodnocení a odměňování jednotlivých pracovníků.

Návaznost kompetenčního modelu na jednotlivé procesy zobrazuje obrázek 5.

Obrázek 5 Využití kompetenčního modelu



Zdroj: Hroník (2008) in Horváthová et al. (2016, s. 274)

Kompetenční model (dále jen KM) dle Depoo et al. (2020, s. 24) představuje popis všech předpokladů, kterými lze popsat pracovní pozici. Jedná se o souhrn kvalifikace, zkušeností, znalostí, schopností, dovedností a osobnostních charakteristik, které jsou potřebné k efektivnímu plnění úkolů a celkovému úspěchu na příslušné pracovní pozici. Je to soubor zásadních kompetencí, které jsou uspořádány podle určité zákonitosti. KM si klade za cíl odhalit rozdíly mezi tím, co organizace deklaruje, že od svých zaměstnanců očekává, a mezi tím, co od nich požaduje ve skutečnosti. Dále sjednocuje pohled na to, co je potřebné v budoucnosti, jaké chování a jednání by mělo být podporováno, odměňováno a rozvíjeno.

Hroník (2007, s. 68–69) poukazuje na důležitou funkci kompetenčního modelu, kdy ho vnímá jako most mezi business strategií a personální strategií. Návaznost na business strategii se nazývá vertikální integrace, návaznost na jednotlivé personální činnosti je pak integrace horizontální. Bartoňková (2010, s. 96) dále doplňuje, že kompetenční model představuje také

most mezi hodnotami společnosti a popisem práce, kdy popis práce uvádí co má pracovník dělat, zatímco principy představují vnitřní vodítka jak se zachovat v situacích, které nejsou uvedeny v popisu práce.

2.2.1 Členění kompetenčních modelů

Kompetenční model není pouze jeden a je v zájmu organizace předem stanovit, jaký typ KM bude použit. Kubeš et al. (2004) in Horváthová et al. (2016, s. 244–245) uvádí tři skupiny KM:

- Model ústředních kompetencí – kompetence jsou důležité na všech úrovních a jsou stejné pro všechny zaměstnance, obvykle je zde definováno 5–10 klíčových kompetencí.
- Model specifických kompetencí – identifikuje kompetence, které rozhodují o úspěšnosti na konkrétní pracovní pozici v konkrétní organizaci.
- Model generický (všeobecný) – představuje osvědčený seznam kompetencí obvykle pro konkrétní pracovní pozici např. mzdová účetní, referent, personalista, postrádá však zohlednění specifík organizace. Byl vytvořen na základě rozsáhlých výzkumů.

Jiný pohled na typologii KM přináší Hroník (2006, s. 33–40), ten komparoval využívané KM v organizacích a zkoumal jejich zaměření a charakteristiky. Následně charakteristiky rozdělil do třech skupin, ze kterých lze vytvořit maximálně 8 typů KM:

Měkké faktory	↔	Kombinace měkkých a tvrdých faktorů
Pozorovatelné chování	↔	Pozorovatelné chování a potenciál
Plošný model	↔	Hierarchický model

Stejný autor vysvětluje, že v praxi se tak lze nejčastěji setkat s kompetenčními modely, které kombinují měkké a tvrdé faktory a zaměřují se na pozorovatelné chování.

Zajímavým kompetenčním modelem je kompetenční pyramida. Tu blíže popisuje zpracovaná metodika mapování budoucích kompetencí trhu práce, dostupná na stránkách MPSV (2021). Stránky uvádí, že jde o graficky znázorněný model v pyramidové struktuře pater, tvořených specifickými bloky. Tvar pyramidy ilustruje, jak profesní a sektorové kompetence staví na základech osobní efektivity, teoretických znalostí a praktických kompetencí. Každé patro pyramidy se skládá z bloků představujících specifické skupiny kompetencí, nezbytných pro úspěšný výkon práce v sektoru nebo povolání. Nižší patra představují kompetenční základ pro vyšší patra a jejich koncepce umožňuje přenositelnost tak, že vyhovují vyšším patřům kompetenčních pyramid příbuzných oborů. Kompetence ze základny modelu se vztahují k více odvětvím a mnoha profesím. Při posunu v modelu směrem vzhůru se kompetence stávají specifickými pro konkrétní odvětví a povolání. Účelem pyramidálního řešení kompetenčního modelu sektoru však není určovat časový horizont osvojování kompetencí ani naznačovat, že určité kompetence mají větší hodnotu, než jiné.

2.2.2 Tvorba kompetenčního modelu

Pokud se organizace rozhodne pro tvorbu kompetenčního modelu, je třeba si ověřit, zda lze vytvořit KM, které budou funkční. Takový model musí být srozumitelný, uživatelsky přátelský, propojující, široce využitelný a jednotný.

K samotné tvorbě KM existuje několik přístupů. Kubeš et al. (2004) in Horváthová (2016, s. 248–249) uvádí tři možné přístupy:

Preskriptivní přístup znamená, že se organizace nevytváří, nové, vlastní KM, popřípadě nevyužije nechat si zpracovat KM od externího dodavatele. KM pak neodráží firemní strategii, struktury, kulturu a tržní podmínky, ale využije již hotový model, jakousi „šablonu“. Tento postup přináší výhody z pohledu úspory času a financí. Hotové modely s sebou nesou riziko, kdy nemohou reflektovat specifické podmínky organizace, nemusí být v souladu s jazykovými a stylistickými zvyklostmi v rámci interních dokumentů organizace. Dále je s nimi obtížnější určit budoucí požadavky organizace v oblasti kompetencí.

Kombinovaný přístup k vytváření KM kombinuje již dříve vytvořený KM požadavkům organizace, ve které bude implementován. Úprava „šablonového“ KM se obvykle provádí prostřednictvím méně časově náročných metod tak, s cílem identifikovat rozdíly mezi šablonovým KM a potřebami společnosti, ve které bude implementován.

Přístup šitý na míru je časově i finančně nejnáročnější, na rozdíl od výše uvedených přístupů nepoužívá předem známé a již identifikované a popsané kompetence. Při tomto přístupu je nutné, sledovat pracovníky, v různých situacích, s cílem nalézt a popsat takové projevy chování, které jsou předpokladem pro požadovaný výkon. Přístup šitý na míru klade vysoké nároky kvalitu a množství informací o zkoumaných pozicích a celé společnosti, včetně jejího okolí. Z literatury vyplývá, že se jedná o metodicky velmi náročný přístup, pokud je KM takto vytvořen, je využitelný při řadě činností v rámci řízení lidských zdrojů.

To, pro který přístup se firma rozhodne, závisí především na její strategii, cílech a záměrech. Vedlejším faktorem je také samozřejmě čas a finance. Dále pak existují různé přístupy k samotnému sestavování a rozvoji KM. Depoo et al. (2020, s. 67) upozorňuje, že se jedná hlavně o kombinaci následujícího:

- sběr dat založený na pozorování, dotazníky, rozhovory;
- skupiny zaměřené na odborníky;
- metody strukturovaného brainstormingu;
- teoretické vyhledávání a konstrukty;
- analýza dokumentů;
- statistické analýzy dat.

Mimo zmíněné přístupy mohou být využity také služby externího odborníka či poradenské firmy. Je zřejmé, že tvorba a implementace kompetenčního modelu bývá složitým a na zdroje nákladným projektem. Celý proces lze shrnout do pěti dílčích etap, podle Kubeš et al. (2004) in Horváthová (2016, s. 257) je třeba při tvorbě kompetenčního modelu projít těmito fázemi:

- přípravná fáze;
- fáze získávání dat;
- fáze analýzy a klasifikace informací;
- popis a tvorba kompetencí a kompetenčního modelu;
- ověření a validace vzniklého modelu.

Před a při tvorbě KM je vždy důležité zamyslet se pro jakou konkrétní pozici je model vytvářen, a to s ohledem jak na současnou podobu pozice, tak i na budoucí vývoj dané pracovní pozice, dále je důležité zvážit důvod a účel KM, zda je primárně určen pro výběr vhodného pracovníka, a tak by měla být dobře popsána minimální úroveň kompetencí, nebo je zaměřen na rozvoj, a tím pádem musí být definovaný stav optimální, aby bylo zřejmé, kam může pracovník

směřovat. Důležité je také definovat, kolik kompetencí bude model obsahovat, autoři se shodují, že vhodné je uvádět 5–10 kompetencí.

Hlavním úkolem praktické části této diplomové práce je vytvoření šablonového (generického) kompetenčního modelu sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením. Tento typ modelu se jeví jako nejvhodnější vzhledem k zachování specifických potřeb, které vymezuje cílová skupina klientů. Oproti specifickému kompetenčnímu modelu nebude vytvořený model navázán na žádnou konkrétní organizaci, tudíž do něj nelze zapracovat strategii konkrétní organizace. Cílem praktické části práce je pouze tvorba KM, která bude používat metody sběru dat založených na dotazníkovém šetření a analýzy dokumentů. Z tohoto důvodu nebude možné hodnotit fázi ověření a validace, pro kterou je nezbytná implementace KM a jistý časový odstup.

2.3 Sociální práce

Diplomová práce je zaměřena na KM sociálního pracovníka, je tedy nezbytné objasnit, co je sociální práce, kdo je oprávněn ji vykonávat, jaké používá metody a jakým způsobem cílová skupina, na kterou je sociální práce zaměřena, ovlivňuje sociálního pracovníka a jeho kompetence. Vymezení sociální práce nemusí být vždy zcela patrné, Janebová (2014, s. 7) poukazuje na to, že sociální práce nemá na rozdíl od jiných pomáhajících profesí (např. psychologie, speciální pedagogika), mezi které se také řadí, jasně zaměřenou specializaci. Autorka dodává, že s výše zmíněnými disciplínami má společné zaměření na pomoc v obtížných životních situacích, avšak sociální práce působí komplexně a reaguje především na interakci klienta a prostředí. Dle Mátela (2019, s. 88) sociální práce představuje vysoce specializovanou pomáhající činnost, jejímž cílem je zvyšovat nebo stabilizovat kvalitu života lidí, u kterých je tato kvalita ohrožena nebo omezena. Je vykonávána kvalifikovanými sociálními pracovníky, a jako taková přináší zlepšování situace ohrožených osob a přispívá k jejich optimálnímu fungování ve společnosti. Její principy jsou založeny na koncepci lidských práv a sociální spravedlnosti jako základních hodnotách. Burianová (2018) dodává, že mezi hlavní úkoly sociálního pracovníka patří především podpora klienta v jeho přirozeném sociálním prostředí, pomoc při obnově či osvojování takových dovedeností a informací, které klientovi umožní zvládat požadavky prostředí, nebo naopak působení na nároky prostředí, které jsou pro klienta nepřiměřené či jinak problematické. Sociální práci vykonává pouze sociální pracovník, jeho činnost (pracovní náplň) je stanovena v § 109 zákona č. 108/2006 Sb.: *„Sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb.“*

Tatáž norma v ustanovení § 110 stanovuje kvalifikační požadavky, kdy sociální práci může na území České republiky vykonávat pouze takový pracovník, který je splnil. V praxi se jedná zejména o trestní bezúhonnost, svéprávnost a především absolvování příslušného odborného vzdělání sociálních pracovníků, kdy termín sociální pracovník se spojuje s absolventem vyššího odborného vzdělání 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 a vysokoškolského vzdělání zaměřeného na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči nebo speciální pedagogiku. Zaměstnanci s nižším vzděláním sociálního směru jsou bráni jako sociální asistenti a nemohou samostatně vykonávat sociální práci. Obsah samotného studijního oboru sociální práce pak není upraven legislativně,

ale prostřednictvím tzv. Minimálního standardu vzdělávání v sociální práci (Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2021), který byl poprvé formulován již v roce 1993 a od té doby je průběžně aktualizován, naposledy v květnu 2021. Garantem tohoto standardu je Asociace vzdělavatelů v sociální práci, která školám rovněž nabízí konzultace k převádění tohoto standardu do praxe. Minimální standard obsahuje minimální soubor studijních disciplín (obsah studia) a zásad studia sociální práce.

Globální definice sociální práce byla schválena Valným shromážděním IFSW (Mezinárodní federace sociálních pracovníků) v červenci roku 2014 v Melbourne ve znění: „*Sociální práce je na praxi založená profese a akademická disciplína, která podporuje sociální změnu a rozvoj, sociální soudržnost a posílení a osvobození lidí. Pro sociální práci jsou zásadní principy sociální spravedlnosti, lidských práv, kolektivní zodpovědnosti a respektu k rozmanitosti podpořeno teoriemi sociální práce, sociálních a humanitních věd a domorodých znalostí. Sociální práce zapojuje lidi a struktury do řešení problémů a zlepšování životní pohody.*“ (Vláda ČR, 2017).

V praxi existují různá pojetí, jak konkrétní pracovník přistupuje k výkonu sociální práce. Dle Matouška et al. (2013, s. 46) by sociální pracovník měl být v první řadě odborníkem schopným reflexe a z této pozice by měl posuzovat i své další povinnosti. V každé situaci by měl schopný veřejně obhájit své jednání. Banksová (1995, 1998) in Matoušek et al. (2013, s. 46–47) určila typologii s ohledem na způsob přístupu k praxi. Jednotlivé přístupy k praxi sociální práce nejsou dle autorky striktně ohraničeny a mohou se vzájemně prolínat.

Angažovaný sociální pracovník – vnímá svou práci jako možnost, jak prosadit vlastní morální hodnoty. S klienty jedná jako s rovnocennými partnery. Jedná empaticky a s respektem. Sebe primárně chápe jako lidskou bytost a až posléze jako sociálního pracovníka. Při práci používá stejné etické principy na situace v osobním životě i na ty, které vzniknou v rámci sociální práce. V kontextu současné praxe může být tento přístup problematický. Autorka upozorňuje, že existuje značné riziko protěžování určitých klientů, protože je při tomto přístupu velmi obtížné poskytnout stejnou péči všem, a také může dojít k porušení hranice sociální pracovník - klient. Z výše uvedených důvodů je tedy zásadní, aby sociální pracovník dodržoval institucionálně vymezený rámec práv a povinností.

Radikální sociální pracovník – společně s předchozím modelem sociálního pracovníka vkládá osobní hodnoty do praxe. Důvodem však není poskytnutí bezpodmínečné péče klientovi, ale snaha prosadit změny v oblasti legislativy, sociální politiky a dosavadní praxe.

Byrokratický sociální pracovník – v tomto přístupu je pozorováno jednoznačné oddělení osobních hodnot, profesních hodnot a hodnot zaměstnavatele.

Profesionální pracovník – sociální pracovník je nezávislým profesionálem, který je vzdělaný v oboru, řídí se etickým kodexem a vnímá svou identitu v profesi. Prioritou pro něj jsou práva a zájmy klientů. Svého klienta vnímá jako partnera, snaží se ho aktivizovat a respektovat jeho individualitu. Banksová dále upozorňuje, že profesionální přístup je založený na vyvážené moci mezi sociálním pracovníkem a klientem, kdy jako primární úkol pro sociálního pracovníka představuje nastavení hranic vztahu a důsledné vyžadování tyto hranice oboustraně dodržovat.

Elichová (2017, s. 28) také nabízí typologii sociální práce z pohledu praxe. Rozlišuje profesionální pojetí sociální práce, které je charakterizováno situačním a komplexním rozhodováním a které zahrnuje složité komunikativní, rozhodovací, koncepční, koordinační a podpůrné činnosti. Dále administrativní pojetí, kdy je od sociálních pracovníků a pracovníků očekáváno, že budou vykonávat především úřednickou práci, což znamená, že „*předem danými postupy vyřizují ustálený soubor žádostí a rozhodnutí, jejichž existence a obsah je předepsán příslušnými normativními akty – nejčastěji sociálními zákony.*“ Filantropické pojetí, kdy mají

být sociální pracovníce a pracovníci především lidmi, kteří potřebnému poskytují právě to, co podle nich potřebuje, a činí tak na základě praktické lásky k bližnímu, a aktivistické pojetí, které se vyznačuje důrazem na iniciaci změn v prostředí klientů.

Z odborné literatury je tedy zřejmé, že v rámci profese je snaha usilovat o profesionální pojetí sociální práce. Velký posun nastal spolu se zavedení Standardů kvality sociálních služeb (SQSS) v roce 2008. Jedná se o soubor kritérií, kterými je definována úroveň poskytování sociálních služeb v oblasti personálního a provozního zabezpečení sociálních služeb, ale také v oblasti vztahů mezi poskytovatelem sociální služby a uživateli.

2.3.1 Stručná historie sociální práce

Počátky sociální práce lze nalézt zejména v přímé podpoře nejchudších. Tyto činnosti byly dlouhou dobu vykonávány osobami, které měly jinou profesi, nebo žily zasvěceným životem. Woods (2008, s. 146) přibližuje, že některé církevní řády měly pomoc a podporu nemocných nebo chudých přímo ve svém zaměření. Byli jimi Řád sv. Lazara – „Vojenský a špitální řád rytířů sv. Lazara Jeruzalémského“, Johanité – rytíři sv. Jana Jeruzalémského, Křížovníci s červenou hvězdou, Klarisky, Řád milosrdných bratří, Alžbětinky – řád sv. Alžběty Duryňské, Boromejky – řád sv. Karla Boromejského, Kongregace Šedých sester III. řádu sv. Františka, Diakonky, Voršilky a Vincentky – Milosrdné sestry sv. Vincence z Pauly. Rozvoj těchto řádů nastává v 9. století po výnosu papeže Řehoře Velikého, který péči o chudé a nemocné přímo nařídil. V 10. století tak začínají vznikat špitály, církevní školy pro chudé a sirotčince. Všechny tyto instituce byly součástí klášterů. Za počátek systematické sociální práce, která je navázána na obec, je dle Matouška (2021, s. 12) považován tzv. Elberfeldský systém z poloviny 19. století. Ten reagoval na nedostatečnou podporu nejchudších rychle rostoucího průmyslového města. Místní samospráva rozhodla o rozdělení území na malé jednotky, které měl na starosti vybraný dobrovolník. Ten v pravidelných intervalech mapoval své území, vyhledával a kontaktoval nejchudší a navrhoval vhodnou podporu, zejména příspěvek z městské kasy. Tento systém pak zavedla i jiná města na území Rakouska-Uherska. Na stránkách Společnosti sociální pracovníků ČR (2021) je zmíněno, že profese sociálního pracovníka patří k relativně mladým povoláním, které reagovalo zejména na potřeby a změny ve společnosti (stěhování z venkovských oblastí do měst), rozvoj průmyslu a aktuální hospodářskou situaci. Dále stránky popisují vznik tohoto povolání, který se datuje do konce 19. a počátku 20. století, kdy docházelo k prvním pokusům o výcvik sociálních pracovníků. Historické počátky sociální práce vycházely z činnosti filantropických a charitativních organizací a zanícených jedinců minulého století. Povolání sociálního pracovníka formálně existuje v naší republice od r. 1920. Tehdy nastupovali na pracovní místa první absolventi Vyšší školy sociální péče v Praze založené v r. 1918. Kodymová (2013, s. 78) datuje počátky vzniku profesního sdružení sociálních pracovníků k roku 1921. V tento rok byla ustavena první Společnost sociálních pracovníků na našem území. Jeho činnost však byla silně poznamenána 2. světovou válkou a nástupem komunismu v roce 1948. Kratochvílová (2013, s. 7) dále popisuje vývoj sociální práce po roce 1989, kdy se prioritou stala obnova vzdělávání v oblasti sociální práce na vysokoškolské úrovni a reforma dosavadního vzdělávání na středoškolské úrovni. Mezi první sociální problémy, které přinesla nová společenská situace, patřila prostituce, potřeba začlenění tisíců amnestovaných vězňů a s tím spojené bezdomovectví. Ve druhé polovině 90. let začala prudce růst nezaměstnanost. Hlavním inovačním trendem v devadesátých letech byla snaha o deinstitucionalizaci pobytových sociálních služeb, která není stále ukončena a masivní nástup nestátních neziskových organizací (NNO). Formování sociální práce jako oboru je nekončící proces, během kterého disciplína reaguje na změny ve společnosti, na objevující nové problémy. Tyto problémy je třeba nejen evidovat, zkoumat, ale hledat i nové metody a možnosti jejich řešení.

2.3.2 Metody sociální práce

Řada autorů jak v zahraničí (Walsh, 2009, Haely, 2012) i České republice (Matoušek, 2003, Charvátová, 1990) in Špiláčková (2013, s. 10) uvádí jako metody sociální práce tři základní – metody individuální sociální práce, skupinové sociální práce a komunitní práce. Nejznámější a nejrozšířenější byla individuální sociální práce, později nastoupila sociální práce se skupinou a ve třicátých letech přibyla sociální práce s komunitou.

Individuální sociální práce je založena na vztahu sociálního pracovníka a klienta. Základem individuální sociální práce je případová práce. K základním fázím procesu případové práce patří:

- Neustálé mapování a vyhodnocování potřeb a očekávání klienta;
- Plánování a stanovení cílů;
- Realizace plánu;
- Vyhodnocení výsledků.

Nutným předpokladem u případové práce je pochopení jedince, ale také porozumění rodině, komunitě, společnosti, kultuře a znalost těch sociálně-zdravotnických služeb, které nabízejí možnost zbavit se nedůstojných životních podmínek.

Skupinová sociální práce využívá dynamiky skupiny, kdy změna jedné jednotky může ovlivnit celý systém. Je to metoda sociální práce, kdy se setkává malá skupina klientů, kteří sdílí podobné zájmy či problémy a jsou zapojeni do aktivit, které směřují k dosažení jejich cílů. Jako techniky při skupinové sociální práci jsou nejčastěji využívány rozhovor, diskuze, přednášky, brainstorming.

Sociální práce s komunitou dle Matouška (2003) in Kappl (2014, s. 10–12) je metoda směřující k vyvolání a podporování změny v rámci místního společenství. Vztahuje problémy jedinců a skupin ke zdrojům a možnostem místní komunity, kdy zapojuje do řešení problému a do rozhodování a života komunity její občany, stejně tak jako místní organizace a instituce, vede k přerozdělení a sdílení zdrojů, odpovědnosti a kompetence, rozšiřuje možnosti lidí ovlivnit to, co se s nimi děje. Pod pojmem komunitní práce se rozumí přístup k lidem, proces, jak je aktivizovat, aby se sami postarali o řešení problému.

Jádro sociální práce s cílovou skupinou osob s mentálním postižením tvoří individuální sociální práce. Jedním z hlavních úkolů sociálních pracovníků je tvorba individuálních plánů. Individuální plán je povinným dokumentem, který mapuje celý proces plánování poskytování sociální služby každému klientovi. Nedílnou součástí je i jeho pravidelné vyhodnocování, zda klient dosahuje stanovených cílů a zda daná sociální služba umožňuje cíle klienta naplnit. Úkolem sociálního pracovníka je motivovat klienta ke spolupráci a podat mu informace v takové formě a rozsahu, aby jim klient mohl porozumět.

2.3.3 Osoby s mentálním a kombinovaným postižením

Cílová skupina je jedním z nejvýznamnějších faktorů, které určují podobu sociální práce. V následující podkapitole je tedy žádoucí vymezit právě osoby se zdravotním postižením, konkrétně osoby s mentálním a kombinovaným postižením včetně osob s poruchou autistického spektra (dále jen PAS).

Vymezení pojmu osoby se zdravotním postižením

Lidé se zdravotním postižením tvoří nepřehlédnutelnou část občanů České republiky. Podle údajů Českého statistického úřadu je mezi obyvateli Česka zhruba 13 % osob se zdravotním

postižením. Konkrétně se jedná o 1 mil. 152 tis. osob, kterým jejich dlouhodobé zdravotní problémy přinášejí omezení v běžných činnostech. Dále se jedná o osoby, u kterých zdravotní stav jako dlouhodobě nepříznivý posoudil lékař. Lidé se zdravotním postižením mají potíže při zvládnání každodenních aktivit. Tito lidé často nedokáží cestovat, zajistit si nákup, popř. postarat se o vlastní domácnost. Devět procent z nich nedokáže bez pomoci zvládnout péči o vlastní osobu (ČSÚ, 2019).

Mezinárodní klasifikace funkčnosti, postižení a zdraví revidována v roce 2001, vydána Světovou zdravotnickou organizací, chápe zdravotní postižení jako zastřešující pojem zahrnující: funkční či orgánovou poruchu lidského těla nebo psychickou poruchu lidské osobnosti, ale také nemožnost vykonávat z těchto důvodů určité aktivity či se aktivně účastnit běžných životních situací, a to i v důsledku existence bariér, jež vytváří prostředí, ve kterém zdravotně postižení lidé žijí (WHO, 2022).

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, vymezuje zdravotní postižení jako tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby (MPSV, 2021). Pro potřeby práce bude blíže specifikováno mentální a kombinované postižení, jelikož se jedná o specifiku cílové skupiny sociálních pracovníků, kteří jsou předmětem této diplomové práce.

Vymezení pojmu osoby s mentálním a kombinovaným postižením

Světová zdravotnická organizace popisuje mentální postižení jako: „*Stav zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, který je charakterizován zvláště porušením dovedností, projevujícím se během vývojového období, postihujícím všechny složky inteligence, to je poznávací, řečové, motorické a sociální schopnosti. Postižení se může vyskytnout bez, nebo současně s jinými somatickými nebo duševními poruchami*“ (WHO 2006, MKN-10).

Poruchu intelektu (dříve označovanou jako mentální retardaci) lze dle Valenty et al. (2018, s. 36) definovat jako stav zastaveného nebo neúplného vývoje, který ovlivnil celkovou úroveň inteligence. Jedná se především o poznávací, řečové, motorické a sociální dovednosti. Porucha intelektu se může vyskytnout s jakoukoliv jinou duševní, tělesnou či smyslovou poruchou, pak hovoříme o kombinovaném postižení. Závažnější postižení, poruchy a vady se velmi často sdružují, mají tendenci vyskytovat se společně, a tak jejich nositel může být postižený více vadami. Setkat se lze i s jinými označeními, jako kombinované vady, vícenásobné postižení (vady), multihandicap, hluboké postižení. Míra mentálního postižení je v současné době klasifikována do několika stupňů. Kritériem je posouzení struktury inteligence a posouzení tzv. adaptačního chování. Nejčastěji se používá mezinárodní klasifikace podle ICDH-10, která rozlišuje mezi lehkou mentální retardací, středně těžkou mentální retardací, těžkou mentální retardací, hlubokou mentální retardací, jinou mentální retardací a neurčenou mentální retardací viz tabulka 2, kde je hlavním kritériem pro posouzení hodnota inteligenčního kvocientu (IQ), ale zároveň je nutné zdůraznit, že se jedná pouze o orientační klasifikaci, protože jasné hranice oddělující klasifikační stupně neexistují. V průběhu času může díky rehabilitaci a vhodným podpurným procesům docházet ke zlepšování stavu, nebo naopak vlivem stárnutí, či některých specifických onemocnění ke zhoršení stavu. Diagnóza by proto měla být průběžně revidována, aby odpovídala současnému stavu.

Tabulka 2 Klasifikace mentálního postižení podle ICDH-10 (Mezinárodní klasifikace nemocí, postižení a handicapů, MKN-10, WHO, 2006)

Lehká mentální retardace (F70), IQ 50-69	Projevuje se obtížemi v učení; většina takto postižených osob nachází v dospělosti uplatnění na trhu práce, dokáží navazovat a udržovat dobré sociální vztahy a být prospěšnými členy společnosti.
Středně těžká mentální retardace (F71) IQ 35-49	Již v dětství je patrný značně opožděný vývoj a zaostávání oproti zdravým jedincům; většina takto postižených osob je ale schopna dosáhnout určitého stupně nezávislosti a samostatnosti v oblasti sebeobsluhy, získat funkční komunikační dovednosti a přiměřené vzdělání; v dospělosti potřebují tyto jedinci různou míru podpory pro zvládnutí samostatného života a práce.
Těžká mentální retardace (F72) IQ 20-34	IQ se pohybuje v pásmu 20 až 34 (u dospělých odpovídá mentálnímu věku 3 až 6 let). Projevuje se potřebou soustavné pomoci a podpory.
Hluboká mentální retardace (F73) IQ je nižší než 20	Projevuje se vážnými omezeními v sebeobsluze, kognitivních funkcích a mobilitě.
Jiná mentální retardace (F78)	Tato kategorie by měla být použita pouze tehdy, když stanovení stupně intelektové retardace pomocí obvyklých metod je zvláště nesnadné nebo nemožné, a to pro přidružené sensorické nebo somatické poškození, například u nevidomých, neslyšících, nemluvicích, u jedinců s těžkými poruchami chování, osob s autismem či u těžce tělesně postižených osob.
Nespecifikovaná mentální retardace (F79)	Tato kategorie se používá při diagnostice případů, kdy je prokázána mentální retardace, ale není dostatek informací, aby bylo možno zařadit pacienta do jedné z výše uvedených kategorií.

Zdroj: Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR (2022)

Lidé s mentálním postižením jsou zvláštní skupinou, která se velmi specificky odlišuje od běžné populace. Autor Slowík (2016, s. 80) uvádí, že mentální postižení nelze dost dobře simulovat, lze si zavázat oči a vžít se do osoby nevidomého člověka, lze si zacpat uši a zkusit komunikovat pouze neverbálně jako neslyšící, je možné si vyzkoušet jízdu na invalidním vozíku a simulovat tak tělesné postižení, ale vžít se do mentálně postiženého člověka není dost dobře možné.

Kudláček et al. (2013, s. 61) poukazuje na fakt, že osoba s mentálním postižením je vzhledem ke svým intelektovým schopnostem a úrovni dalších předpokladů limitována v běžném životě především v oblasti sociální, neboť v této oblasti se sumují jistá specifika z oblasti ontogeneze psychomotoriky, komunikačních schopností, projevů chování a emocí, apod., a to právě na základě limitů v rozhodovacích procesech. Právě nefunkční komunikační kanál patří mezi největší limity. Problém však nemusí být pouze na straně člověka s postižením, ale třeba ve specifických komunikačních prostředcích, které osoba s postižením používá, avšak neznají je druzí lidé v okolí. Proto jedním ze specifíků sociální práce s cílovou skupinou osob s mentálním a kombinovaným postižením je používání Alternativní a augmentativní komunikace (AAK).

Malíková (2020, s. 251–252) AAK definuje jako obecný pojem znamenající určitý přístup práce k osobám s těžkým tělesným, mentálním či kombinovaným zdravotním postižením, ve kterém se přechodně, či trvale snažíme kompenzovat projevy a poruchy závažného postižení řeči. Tyto způsoby komunikace buď doplňují, anebo nahrazují dosavadní způsob komunikace (respektive komunikační schopnosti), které nelze pro běžné dorozumívání považovat za dostatečné. Účelem užití systémů AAK je zejména zajistit zvýšení kvality porozumění řeči, usnadnit a podpořit vyjadřovací schopnosti jedince s výrazně narušenou komunikační schopností. AAK tak představuje určitou nabídku a šanci především pro ty, kdo nemohou dostatečně komunikovat běžnou mluvenou řečí. AAK systémy jsou buď užívány jako úplná náhrada mluvené řeči = přístup alternativní, anebo jako podpora a rozšíření již stávajících komunikačních schopností, které jsou však pro běžnou komunikaci nedostatečné = přístup augmentativní za účelem dosavadní komunikační schopnosti zvýšit.

Malíková dále uvádí, že pokud klient sociálních služeb nemá funkční komunikační kanál, je nezbytné, aby sociální pracovník znal a dovedl využívat AAK. Zde může volit systémy bez pomůcek, kam lze zahrnout cílené pohledy očí, mimiku, gesta, gestikulaci a manuální znaky nebo systémy s pomůckami jako jsou obrázky, fotografie, piktogramy, popř. speciální software a hardware. Oba systémy se mohou kombinovat.

Osoby s PAS

Autismus (PAS) se řadí mezi neurovývojové poruchy. Žampachová et al. (2015, s. 14–16) popisuje, že při vývoji mozku dochází ke změnám jeho struktury a některých jeho funkcí, což se projevuje u jedince s autismem odlišným myšlením, vnímáním, chováním a specifickými oslabenými zejména v sociálních dovednostech. Vznik autismu se váže k velmi raným fázím vývoje, s velkou pravděpodobností ještě k době před narozením. Autismport (2022) na specializovaném webovém portálu upozorňuje na fakt, že PAS není jednou konkrétní poruchou, jde spíše o skupinu poruch, souhrnně nazývanou poruchy autistického spektra. Jak už termín spektrum napovídá, projevy jsou za prvé velmi různorodé a za druhé nesterjné závažné. Valenta et al. (2018, s. 50) doplňuje, že existují lidé na spektru, kteří potřebují vysokou míru podpory při naplňování i těch nejzákladnějších potřeb. Tyto osoby mají těžkou poruchu komunikace, nemluví, negestikulují, nerozumí řeči. Potřebují často intenzivní podporu při péči o vlastní osobu, mohou se na veřejnosti pohybovat pouze s doprovodem. Přitom všem mohou a nemusí mít poruchu intelektu. Často oni sami i jejich okolí trpí důsledky závažných odchylek v chování. Na autistickém spektru rovněž najdeme osoby, které fungují zcela nezávisle, studují, mají dobrou práci, děti, přátele a žijí spokojený život.

V rámci služeb sociální péče se lze setkat zejména s tzv. nízkofunkčními autisty, ti trpí i přidruženým mentálním postižením a potřebují nepřetržitou celodenní péči. Protože se často jedná o klienty s projevy chování náročných na péči (výbuchy vzteku, agrese, sebepoškozování, nevhodné chování na veřejnosti) je velmi těžké najít pro tyto lidi vhodnou sociální službu, která by alespoň částečně odlehčila neformálním pečovateltům.

2.3.4 Péče o osoby s mentálním a kombinovaným postižením

Pečovat, či poskytovat pomoc a podporu osobám s mentálním a kombinovaným postižením lze prostřednictvím neformální a formální péče. Chmelová (2019) neformální péči definuje jako pomoc a podporu poskytovanou rodinným příslušníkem, osobou blízkou nebo jinou osobou mimo rámec formalizovaných sociálních či zdravotnických zařízení, a to osobě se sníženou soběstačností, která je závislá na pomoci jiné fyzické osoby. Taková péče je poskytována v přirozeném prostředí. Malíková (2020, s. 40) vysvětluje přirozené sociální prostředí jako prostředí, které silně souvisí se sociálním začleněním. Jedná se o takové prostředí, které člověk považuje za vlastní, které mu dává pocit bezpečí. V tomto prostředí má jedinec vytvořeny

společensky přijatelné podmínky, které mu umožňují sociální začlenění. Normativně je pojem přirozené sociální prostředí vymezeno v § 2 zákona č. 108/2006 Sb jako: „rodina a sociální vazby k osobám blízkým, domácnost osoby a sociální vazby k dalším osobám, se kterými sdílí domácnost, a místa, kde osoby pracují, vzdělávají se a realizují běžné sociální aktivity.“

Formální dlouhodobá péče je garantovaná státem a je vymezena prostřednictvím zákona č. 108/2006 Sb. Pro tuto péči je vhodná celá řada sociálních služeb. Dle uvedené normy jsou poskytovateli formální péče příspěvkové organizace, církevní organizace a nestátní neziskové organizace. V České republice musí každý, kdo poskytuje sociální službu, být registrovaným poskytovatelem a musí se řídit platnou legislativou v sociálních službách. Služby sociální péče jsou spoluhrazeny klientem, tj. jedná se o služby placené. Maximální výši úhrad za jednotlivé služby upravuje vyhláška č. 505/2006 Sb., v aktuálním znění. Sociální služby se dle formy poskytování dělí na:

- Ambulantní služby – tyto služby neposkytují ubytování, za službou klient dochází. Jsou to např. denní stacionáře, centra denních služeb.
- Pobytové služby – jedná se o služby spojené s ubytováním. Jsou to například domovy pro osoby se zdravotním postižením, domovy se zvláštním režimem, chráněné bydlení apod. V těchto zařízeních je služba poskytována nepřetržitě. Velkou pomoc přinášejí i odlehčovací pobytové služby, ty jsou vždy poskytovány po omezenou dobu.
- Terénní služby – služba přichází za klientem do jeho domácího prostředí (osobní asistence, pečovatelská služba).

Pojem sdílená péče popisuje kombinaci formální a neformální péče. Jedná se poskytování péče v domácím prostředí prostřednictvím registrované sociální služby a tzv. neformálně pečujícího. Cílem je, aby lidé mohli zůstat co nejdéle doma ve svém přirozeném prostředí. Tento druh péče je nyní preferován jak ze strany MPSV (2020) i tak ze strany odborníků. Vojtíšek (2018, s. 101) považuje neformální, laickou péči, propojenou s péčí odbornou se jako optimální model pečování a podpory – péče se vzájemně podporuje, prolíná, doplňuje. Zároveň poukazuje, že je tento model dlouhodobě ekonomicky udržitelný i s přihlédnutím na demografický vývoj populace.

2.4 Metodika

Předkládaná diplomová práce je složena z teoretické a praktické části. V rámci teoretické části byla na začátku vymezena řešená problematika. Téma práce je „Kompetenční model jako nástroj profesionalizace sociální práce s vybranou cílovou skupinou“, jako klíčové byly definovány pojmy: kompetence, kompetenční model, sociální práce, osoby s mentálním postižením. Dále byly vyhledány dostupné zdroje s cílem nalézt pro řešené téma teoretická východiska. Pro vyhledání zdrojů sloužil vyhledávač Google ebook, katalog Městské knihovny v Praze a souhrnný katalog České republiky, provozovaný Národní knihovnou ČR. Dalším krokem bylo zpracování literární rešerše s cílem vytvořit aktuální přehled o výše uvedeném tématu a seznámit se se současným pohledem odborníků.

Pro potřeby praktické/analytické části diplomové práce bylo využito odpovídající nastavení metodologie výzkumu, jedná se o smíšený design, tzn. začlenění kvalitativních i kvantitativních výzkumných technik. Pro podklady pro výběr a definici obecných i specifických kompetencí použitých v dotazníkovém šetření byly provedeny analýzy potřebných dokumentů. Zjišťovány byly platné legislativní požadavky a byl proveden rozbor pracovní náplně pozice sociální pracovník, které poskytly dvě NNO. Dále byl zkoumán již existující kompetenční model sociálního pracovníka v NSP, který však zohledňuje jinou cílovou skupinu klientů. Na základě zpracování těchto podkladů byl sestaven dotazník vlastní konstrukce. Dotazník tvořilo celkem

14 otázek, z čehož 11 otázek bylo uzavřených. V rámci uzavřených otázek byly použity jak trichotomické otázky (pohlaví, dosažené vzdělání, aj.) tak otázky polytomické. Ve třech otázkách byla použita hodnotící škála. Zvolena byla sudá škála. Respondent mohl zvolit hodnocení škále 1–4, kdy 1 = absolutně důležité, 2 = spíše důležité, 3 = spíše nedůležité, 4 = absolutně nedůležité. Dvě otázky byly otevřené. V rámci připravovaného dotazníkového šetření byla zkoumána vnitřní, tj. obsahová validita použitého dotazníku. Jako metoda pro zjištění obsahové validity byla zvolena pilotáž. V rámci pilotáže byl dotazník vyplněn 5 respondenty. Na základě této pilotáže bylo zjištěno, že předložený dotazník je obsahově validní. Pouze byly drobně stylisticky upraveny otázky. Pilotáží však byla identifikována oblast, která v dotazníku nebyla řešena a zároveň mohla výrazně ovlivnit hodnocení u použitých škálových otázek. Dotazník byl tedy doplněn o jednu otázku, které se týkala formy poskytované služby, ve které sociální pracovník působí. Dotazník byl zaslán prostřednictvím odkazu na formulář Google 300 vybraným sociálním pracovníkům z celé České republiky, kteří profilem odpovídají cílové skupině sestavovaného KM. Dotazníkové šetření probíhalo v období od října do prosince 2021. Kontakty na sociální pracovníky byly získány prostřednictvím veřejného registru sociálních služeb, který spravuje MPSV. Z poslední statistické ročenky MPSV (2020, s. 66) vyplývá, že počet sociálních pracovníků, kteří odpovídají zaměření cílové skupiny, se pohybuje kolem 1200 osob. Odpovědělo 104 respondentů. Jedná se tedy o přibližně 10 % všech cílových respondentů. Návratnost dotazníků byla 35 %.

V rámci praktické části práce byly stanoveny nulové a alternativní hypotézy:

1. H_0 Mezi dosaženým stupněm vzdělání a identifikovanými potřebnými znalostmi neexistuje závislost.
 H_a Mezi dosaženým stupněm vzdělání a identifikovanými potřebnými znalostmi existuje závislost.
2. H_0 Mezi dosaženým stupněm vzdělání a identifikovanými potřebnými dovednostmi neexistuje závislost.
 H_a Mezi dosaženým stupněm vzdělání a identifikovanými potřebnými dovednostmi existuje závislost.
3. H_0 Mezi pohlavím a identifikovanými potřebnými znalostmi neexistuje závislost.
 H_a Mezi pohlavím a identifikovanými potřebnými znalostmi existuje závislost.
4. H_0 Mezi pohlavím a potřebnými dovednostmi neexistuje závislost.
 H_a Mezi pohlavím a potřebnými dovednostmi existuje závislost.
5. H_0 Mezi délkou praxe a identifikovanými potřebnými znalostmi neexistuje závislost.
 H_a Mezi délkou praxe a identifikovanými potřebnými znalostmi existuje závislost.
6. H_0 Mezi délkou praxe a identifikovanými potřebnými dovednostmi neexistuje závislost.
 H_a Mezi délkou praxe a identifikovanými potřebnými dovednostmi existuje závislost.

Ověření hypotéz bylo provedeno pomocí Mann-Whitneyho U testu. Jedná se o neparametrický test, který porovnává dva na sobě nezávislé testované soubory. Při tomto testu se nejprve seřadí jednotlivé hodnoty z obou souborů vzestupně do jedné řady a hodnotám jsou pak přidělena pořadová čísla od 1 do n . Pro oba testované soubory je proveden součet pořadí a následně se vyhodnocuje součet těchto pořadí. Dále byla testována závislost důležitosti kompetencí na délce praxe pomocí testu nezávislosti založeném na Spearmanově korelačním koeficientu.

3 Analytická část práce

Na začátku analytické části práce jsou stanoveny výzkumné předpoklady práce. Všechny údaje použité v analytické části jsou podloženy vlastním dotazníkovým šetřením, nebo získány na základě analýzy dokumentů z veřejně přístupných zdrojů. Hlavní cíl práce, tj. vytvoření kompetenčního modelu sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením. Model je sestaven dle teoretických předpokladů, tak jak byly definovány v teoretické části práce. V závěru práce je zhodnocena řešená problematika a navrženo doporučení v oblasti profesního rozvoje sociálních pracovníků.

3.1 Stanovení výzkumných předpokladů

Hlavní cíl diplomové práce je vytvoření kompetenčního modelu sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením. Aby bylo možné cíl naplnit, bylo nutné v rámci praktické části práce jako první provést analýzu dokumentů, která odráží stávající požadavky na kvalifikaci, odborné znalosti a dovednosti, obecné dovednosti, osobnostní schopnosti sociálního pracovníka pracujícího s cílovou skupinou osob s mentálním a kombinovaným postižením. Výsledkem této analýzy je identifikace konkrétních oblastí znalostí, dovedností a měkkých dovedností. Tyto oblasti pak byly spolu s dalšími důležitými faktory, které je mohou ovlivnit, předmětem kvantitativního dotazníkového šetření a sloužily pro tvorbu výzkumných otázek. Dále byly stanoveny hypotézy, zda neexistuje závislost mezi některými faktory a identifikovanými kompetencemi.

3.1.1 Analýza podkladů

V rámci práce proběhla legislativní analýza, která se zaměřila zejména na vymezení podmínek pro odborný výkon sociální práce v sociálních službách, které jsou zakotvené v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Hlavním cílem legislativní analýzy bylo objasnění přístupu k právnímu zakotvení kvalifikačních požadavků na sociální pracovníky a další vzdělávání v platné legislativě.

Výsledkem legislativní analýzy bylo zjištění, že zákon vymezuje základní předpoklady k výkonu povolání sociálního pracovníka. Jsou jimi plná svéprávnost, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost. Požadované je vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, 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, akreditované podle zvláštního právního předpisu. Pro poskytovatele sociálních služeb jsou rovněž závazné standardy kvality poskytování sociálních služeb, které se ve standardu č. 9 a 10 zabývají personálním a organizačním zajištěním sociální služby. Zásadní kritérium SQSS č. 9 ukládá zaměstnavateli povinnost mít v písemné formě definovanou strukturu a počet pracovních míst, pracovní profily, kvalifikační požadavky a osobnostní předpoklady zaměstnanců, působících na pozici sociálního pracovníka. SQSS se věnuje dalšímu profesnímu rozvoji, neobsahuje však žádné významné kritérium (MPSV, 2020). Podle výše uvedených standardů tedy mít poskytovatel sociálních služeb písemně zpracována vnitřní pravidla pro přijímání a zaškolování nových zaměstnanců a podle těchto pravidel postupovat. Poskytovatel sociálních služeb musí tedy předem uvažovat o tom, jaké jsou vstupní požadavky pro kvalitní výkon profese sociálního pracovníka v jeho konkrétní sociální službě, podle toho vybírat vhodné pracovníky a nastavit

pro ně systém zaškolování. Další profesní rozvoj, tedy povinné průběžné vzdělávání sociálních pracovníků je zakotveno v § 111 zákona o sociálních službách, který určuje rozsah vzdělávání na nejméně 24 hodin za kalendářní rok. Cílem dalšího vzdělávání je obnova, upevňování a doplňování kvalifikace. Forma dalšího vzdělávání může být následující:

- a) specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka;
- b) účast v kurzech s akreditovaným programem MPSV;
- c) odborné stáže u jiných poskytovatelů sociální služeb;
- d) účast na interně pořádaných školicích akcích;
- e) účast na konferencích s akreditovaným programem MPSV.

Žádná z uvedených forem není stanovena jako povinná, je však omezena účast na vzdělávacích akcích organizovaných zaměstnavatelem, a to rozsahem maximálně 8 hodin ročně.

Dalšími použitými dokumenty byly náplně práce sociálních pracovníků ve třech významných nestátních neziskových organizacích (Příloha č. 1, 2, 3). Tyto dokumenty jsou součástí SSQ, Standard č. 9 – personální a organizační zajištění služby. Analýzou dokumentů bylo zjištěno, jaké jsou současné požadavky organizací na pozici sociálního pracovníka orientujícího se na osoby s mentálním postižením.

Požadavky lze rozdělit do tří oblastí, a sice **úkoly sociálního pracovníka na pracovišti ve vztahu k organizaci, úkoly sociálního pracovníka na pracovišti ve vztahu k uživatelům služby a úkoly sociálního pracovníka ve vztahu k okolí**. Pro zvládnutí úkolů stanovených ve všech oblastech jsou nutné odborné znalosti, měkké dovednosti a také zvládnutí některých dalších požadavků. Identifikována byla, následují kritéria: znalost SQSS, především individuálního plánování, dále znalost práce s danou cílovou skupinou, umění komunikovat s danou cílovou skupinou, znalost zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách, znalost zákonů z oblasti sociálního zabezpečení. V rámci dalších požadavků je nutné především zvládnutí práce na PC (jedná se o obecné dovednosti práce s PC a se základním softwarovým vybavením potřebným pro běžnou administrativní práci, především balíček MS Office, elektronická pošta, webový prohlížeč. Dále je požadována dovednost pracovat s hardwarovým vybavením, tj. tiskárna, skener.). Zaměstnavatelé také kladou velký důraz na měkké dovednosti jako je efektivní komunikace (komunikativnost), samostatnost, spolupráce. Dále se od sociálních pracovníků očekává flexibilita (včetně časové), ochota dále se vzdělávat a dovednost zvládat psychickou zátěž. Tyto požadavky především na odborné kompetence se objevují i v rámci publikovaného kompetenčního modelu v NSP (2017a), kde v katalogu prací lze nalézt zpracovaný kompetenční model sociálního pracovníka ve vězeňství (příloha č. 4). Ač tento model byl vypracován s velmi odlišnou cílovou skupinou klientů sociální práce, je v rámci NSP předkládán jako model obecný. Tento fakt lze odvodit ze skutečnosti, že na webových stránkách tohoto modelu jsou publikovány aktuální nabídky práce na pozici sociálního pracovníka i s jinými cílovými skupinami.

3.1.2 Sběr a vyhodnocení dat

Tato část diplomové práce je věnována především interpretaci výsledků výzkumného šetření. Sběr dat byl uskutečněn v průběhu října až prosince 2021, a to on-line formou s využitím softwaru Google Forms. Dotazník je vložen jako Příloha č. 5. Dotazníkové šetření trvalo 10 týdnů. Respondenti byli vybráni v rámci celé České republiky. Byl proveden stratifikovaný výběr organizací z různých podskupin (2 kritéria – typ poskytované sociální služby a cílová skupina) a následně byli osloveni konkrétní pracovníci. Klíčem k výběru respondentů byl volně

dostupný registr sociálních služeb, přístupný na stránkách MPSV. V rámci registru byly vyfiltrovány sociální služby pro cílovou skupinu osob s mentálním a kombinovaným postižením. Z celkového počtu 1340 výsledků bylo vybráno 300 unikátních poskytovatelů sociálních služeb, kteří měli uvedenou webovou adresu a na ní zveřejněn přímý e-mailový kontakt na sociálního pracovníka. Sociálním pracovníkům byl následně odeslán e-mail s průvodní žádostí o vyplnění dotazníku a odkazem na dotazník. Dotazník byl nastaven jako anonymní, kdy formulář zaznamenával pouze datum a čas vyplnění. Dotazník ve stanoveném čase vyplnilo 104 respondentů. V rámci vyhodnocení dat byly pro všechny uzavřené otázky dotazníku vytvořeny sloupcové grafy s absolutními a relativními četnostmi. Porovnání důležitosti kompetencí na čtyřbodové ordinální stupnici bylo provedeno pomocí Mann-Whitneyho U testu, přičemž velikost efektu byla vyhodnocena dle statistiky f (common language effect size). Závislost důležitosti kompetencí na délce praxe byla testována pomocí testu nezávislosti založeném na Spearmanově korelačním koeficientu. Výpočty byly provedeny v programu TIBCO STATISTICA 13, který je v časově omezené verzi volně ke stažení. Hladina významnosti byla zvolena 5 %.

Popisná statistika

Popisná statistika představuje stručnou interpretaci podstatných informací získaných v rámci dotazníkového šetření. V tabulkách jsou vždy uváděny konkrétní počty odpovědí (tzv. absolutní četnost). Řádek tabulky obsahující procenta udává četnost relativní, tj. četnost stahující se k celku. Není-li v popisu konkrétního grafu nebo tabulky uvedeno jinak, za 100 % se považuje počet respondentů, kteří v průzkumu na otázku odpověděli. Odpovědi získané v rámci otevřených otázek byly sumarizovány do souhrnných celků. Úvodních šest otázek tvořily otázky identifikační.

Otázka č. 1: Uved'te prosím pohlaví

V rámci dotazníku odpovědělo 87 žen a 17 mužů. Muži tedy tvoří 16 procent celkového počtu odpovědí. V roce 2018 proběhl v rámci EU výzkum, zabývající se podílem mužů v rámci pracovních míst v sociálních službách. Výsledky výzkumu byly publikovány v časopise Sociální služby (2/2020, s. 25), dle tohoto výzkumu tvoří muži, sociální pracovníci, 18 procent. Vzhledem k předem neurčenému poměru výběru respondentů podle pohlaví nebylo osloveno více mužů. Přibližně stejné zastoupení obou pohlaví v poměru, který odpovídá publikovanému výzkumu, je náhodným, avšak zajímavým výsledkem.

Otázka č. 2: Uved'te prosím, do jaké věkové kategorie spadáte:

Tabulka 3 Věkové složení respondentů

	21–25 let	26–35 let	36–45 let	46–55 let	56–65let	66 let a více
Počet	6	31	38	21	7	1
%	6 %	30 %	37 %	20 %	7 %	1 %

Zdroj: vlastní zpracování

V rámci věkového zastoupení největší skupinu sociálních pracovníků tvořili lidé mezi 36 a 45 lety. Druhou významnou skupinou pak jsou sociální pracovníci ve věku 26–35 let. Menší zastoupení starších pracovníků v kategorii nad 46 let je částečně ovlivněno nutností plnění požadavku regulátora povolání (MPSV), který definoval formu povinného kvalifikačního

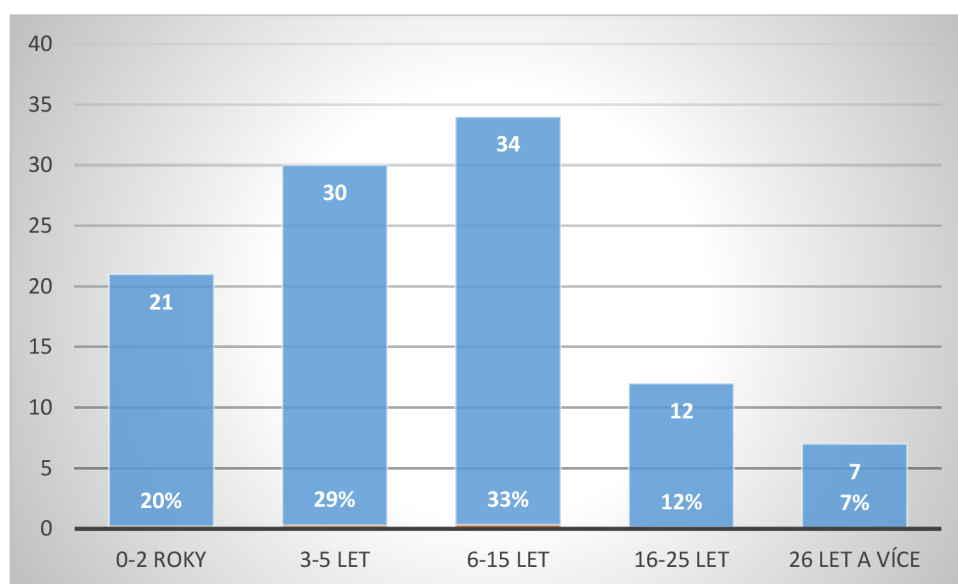
vzdělání, kterou splňují pouze některé obory na vyšší odborné škole, popř. vysoké škole (zákon č. 108/2006 Sb.), kdy tyto obory začaly vznikat až po roce 1990.

Otázka č. 3: Prosím uveďte nejvyšší dosažené vzdělání

Sociální pracovník patří mezi tzv. regulovaná povolání, kdy musí splňovat odbornou způsobilost k výkonu svého povolání. Podle ust. § 110 odst. 4 zákona o sociálních službách je u sociálních pracovníků vyžadováno vyšší odborné vzdělání v oborech zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální péči, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost nebo vysokoškolské vzdělání získané v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku. Z pohledu regulátora profese jsou si tedy absolventi vyšší odborné školy a vysoké školy rovni. Z hlediska vzdělání byla významně početnější skupina vysokoškolsky vzdělaných osob. Tyto osoby tvořily 82 procent respondentů, celkem šlo o 85 osob. Dle výše uvedené zákonné povinnosti na stupeň vzdělání bylo v rámci dotazníku předpokládáno, že zbylí respondenti budou patřit do skupiny s vyšším odborným vzděláním. V tomto případě se jednalo o 15 osob, což tvořilo 14 procent respondentů. Zbylá 4 procenta respondentů (4 osoby) se tedy neměla dotazníkové šetření účastnit, jelikož se podle platných předpisů nemůže jednat o sociální pracovníky. Po důsledném prostudování zákona č. 108/ 2006 Sb., zákon o sociálních službách, však nelze tyto respondenty automaticky pokládat za osoby odborně nezpůsobilé, jelikož v roce 2007 platilo přechodné ustanovení zákona, které umožňovalo absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 10 let, za podmínky středního vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním, ukončeného nejpozději 31. 12. 1998. Tito respondenti zároveň ve třech případech uvedli, že spadají do věkové kategorie 56–65 let a v jednom případě do věkové kategorie 36–45 let, proto lze předpokládat, že všichni splnili výše citované přechodné ustanovení a lze je tedy považovat za sociální pracovníky.

Otázka č. 4: Jakou máte délku praxe na pozici sociálního pracovníka s cílovou skupinou osob s mentálním a kombinovaným postižením?

Graf 1 Délka praxe



Zdroj: vlastní zpracování

Asociace vzdělavatelů v sociální práci (2021) uvádí, že sociální práce je ze své povahy oborem jak teoretickým, tak praktickým. Již výše uváděná odborná způsobilost pokládá základy sociální práce, ale není zárukou profesionality a úspěchu v praxi sociální práce, velmi důležité je také postupné nabývání pracovních zkušeností. Více než třetina dotazovaných měla praxi na pozici sociální pracovníka se skupinou lidí s mentálním a kombinovaným postižením v rozmezí 6–15 let. Druhou nejpočetnější skupinou, zastoupenou téměř 30 %, byli pracovníci s praxí v rozmezí 3–5 let. Dále byli 20 procenty zastoupeni pracovníci, kteří v sociální práci s uvedenou cílovou skupinou pracují méně než 2 roky a teprve tak získávají praktické zkušenosti z oboru. V této skupině na otázku odpověděly pouze ženy. Na druhé straně spektra pracovních zkušeností se nachází početná skupina 12 osob, tj. 12 procent respondentů, kteří v oboru pracují již 16 až 25 let. Více než 26 let pracuje v oboru 7 procent respondentů, kdy se jedná o 4 ženy a 3 muže.

Otázka č. 5: V jaké oblasti sociální péče působíte?

Tabulka 3 Působnost sociálního pracovníka

	v ambulantní sociální službě	v pobytové sociální službě	v terénní sociální službě	na obci
Počet	51	63	19	3
%	49 %	61 %	18 %	3 %

Zdroj: vlastní zpracování

V otázce na oblast působnosti sociálního pracovníka bylo nutné zohlednit, že sociální pracovník může v rámci svého úvazku působit ve více oblastech, popřípadě může mít pracovní smlouvu na zkrácený pracovní poměr u více zaměstnavatelů. Tato skutečnost se v rámci dotazníkového šetření potvrdila, protože z celkových 104 respondentů 6 označilo, že působí zároveň v ambulantní sociální službě, v pobytové sociální službě i terénní sociální službě, 10 označilo v ambulantní sociální službě a v pobytové sociální službě, 8 osob pracovalo zároveň v ambulantní sociální službě a v terénní sociální službě a 2 pracovníci měli úvazek jak v pobytové sociální službě, tak v terénní sociální službě. Z tabulky 4 je patrné nerovnoměrné zastoupení sociálních pracovníků. Zatímco nejvíce jsou zastoupeny sociální služby (101 respondenty), sociální práce na obci s rozšířenou působností je zastoupena pouze třemi sociálními pracovníky. Důvodem nízké účasti sociálních pracovníků působících na obci může být jejich zákonem daná nevyhraněnost, co se cílové skupiny týče. Jak uvádí Drijáková (2015), krom sociálních pracovníků, kteří v rámci své kompetence vykonávají sociálně-právní ochranu dětí. Nemají sociální pracovníci obecních úřadů obcí s rozšířenou působností vymezenou cílovou skupinu. Mezi jejich klienty patří např. osoby, které pobírají sociální dávky, jsou v evidenci úřadu práce a mohou to být také osoby, které jsou hmotně zajištěny, nemají zdravotní postižení, ale nacházejí se v nepříznivé životní situaci, kterou nedokáží řešit vlastními silami.

Otázka č. 6: Pokud jste alespoň dva roky pracoval/a i na jiné pozici, v jakém oboru to bylo?

Tabulka 5 Předchozí pracovní zkušenost mimo obor

	sociální služby	zdravotnictví	veřejná správa	obchod/služby	jiné
Počet	47	8	10	18	8
%	56 %	10 %	12 %	21 %	10 %

Zdroj: vlastní zpracování

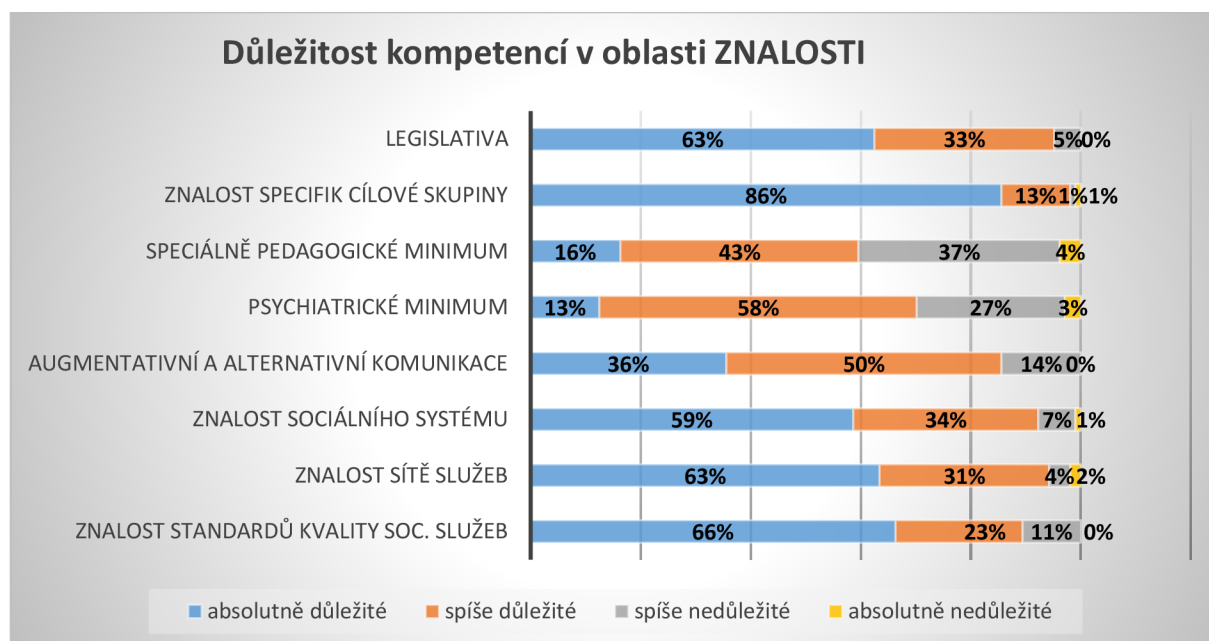
Otázka na předchozí pracovní zkušenost byla v rámci dotazníkové šetření nastavena jako nepovinná, kdy 20 respondentů této možnosti využilo a na otázku neodpovědělo. V minulosti pracovalo 84 respondentů dlouhodobě i na jiné pozici, než je pozice sociálního pracovníka. V nadpoloviční většině případů (56 %) se však stále jednalo o pozici v oblasti sociálních služeb. Pětina respondentů pak působila zcela mimo obor v obchodě, popř. ve službách. V rámci odpovědi jiné bylo v 6 případech zastoupeno školství a 1 respondent pracoval v textilním průmyslu.

Otázka č. 7: Považujete své další profesní vzdělávání za důležité?

Více jak tři čtvrtiny sociálních pracovníků (78 %) rozhodně souhlasí s tím, že pro to, aby dobře zvládali nároky své práce, si musí po celou dobu své praxe neustále obnovovat, prohlubovat či zvyšovat svou profesní kvalifikaci. Necelá pětina dotázaných (18 %) s tímto tvrzením spíše souhlasí. V rámci výzkumu se nenašel žádný respondent, který s tvrzením rozhodně nesouhlasí, 4 % s ním spíše nesouhlasí. Další vzdělávání sociálních pracovníků souvisí zejména s požadavky na výkon povolání. Sociální pracovníci pokládají kromě zákonné povinnosti další vzdělávání za nezbytnou součást své praxe. Především z toho důvodu, že sociální práce jako taková je velmi dynamický obor obsahující značné množství témat, které sociální pracovníci musejí znát, aby udrželi kvalitu své práce a dokázali reagovat na neustále se proměňující skutečnosti, nové jevy či specifické požadavky cílové skupiny, se kterou pracují.

Otázka č. 8: Posuďte, prosím, míru důležitosti uvedených klíčových kompetencí v oblasti „ZNALOSTI“ pro práci sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením.

Graf 2 Vnímání důležitosti kompetencí v oblasti znalosti



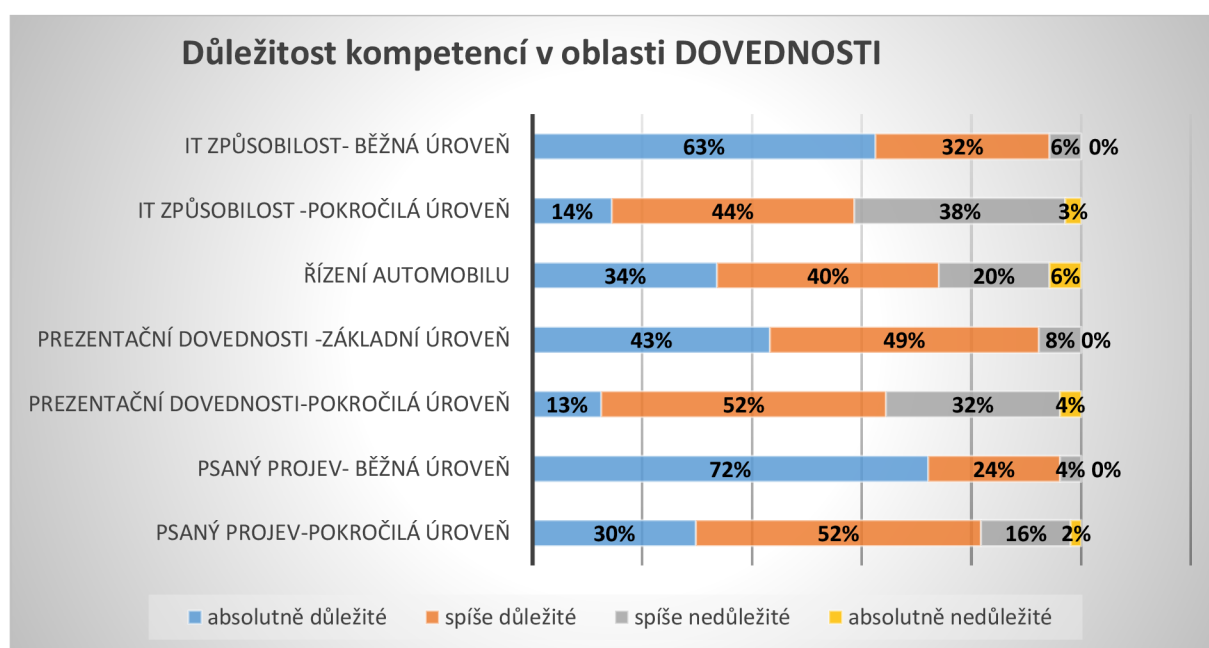
Zdroj: vlastní zpracování

V další otázce měli respondenti vybírat nejdůležitější odborné znalosti. Byla zde stanovena čtyřbodová hodnotící škála a bylo uvedeno 8 odborných znalostí, které byly stanoveny především z dostupné odborné literatury (především Havrdová 1999, Matoušek 2021) a dále dle NSP. Nejdůležitější odbornou znalostí sociálního pracovníka dle 86 % respondentů je znalost specifik cílové skupiny, kdy se zde potvrdila teze, že právě cílová skupina je významným determinantem podoby sociální práce. Jako další nezbytné znalosti byly

identifikovány znalost Standardů kvality sociálních služeb, legislativy, sítě sociálních služeb a také znalosti sociálního systému, kdy tyto oblasti považovala za absolutně důležité více jak polovina respondentů. Významný podíl důležitosti získala znalost augmentativní a alternativní komunikace, kdy 36 % dotazovaných ji označilo jako absolutně důležitou a 50 % jako důležitou. Toto zjištění je zajímavé, jelikož definuje zcela specifickou dovednost nutnou pro kvalitní výkon sociální práce. Naopak jako spíše nedůležité se ukázaly v rámci výzkumu znalosti z oblasti speciálně-pedagogického a psychiatrického minima.

Otázka č. 9: Posuďte, prosím, míru důležitosti uvedených klíčových kompetencí v oblasti „DOVEDNOSTI“ pro práci sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením.

Graf 3 Vnímání důležitosti kompetencí v oblasti dovednosti

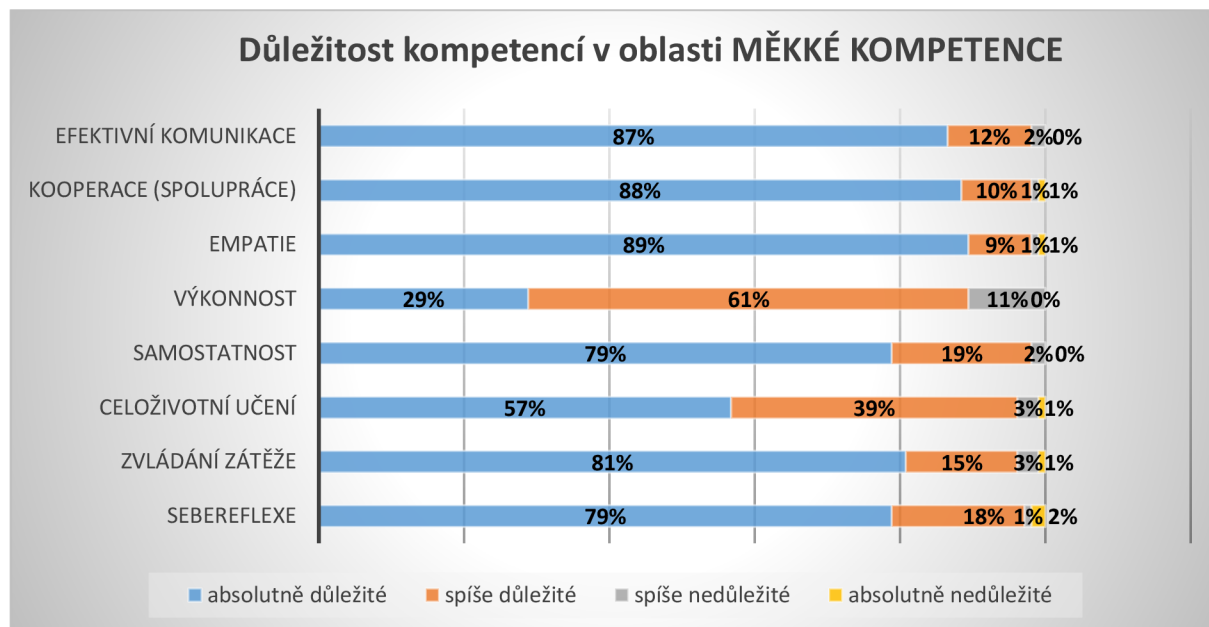


Zdroj: vlastní zpracování

V oblasti vnímání důležitosti konkrétních dovedností byly u respondentů nalezeny největší rozdíly. Tyto rozdíly mohou být způsobeny tím, v jaké sociální službě sociální pracovník působí a jak má nastaven charakter své práce, např. zda dojíždí za klienty. Z výsledků dotazníků vyplývá, že jako nutná dovednost pro výkon práce sociálního pracovníka byl nejvyšší četností absolutní důležitosti označen psaný projev zahrnující sestavování kratších písemných textů a písemné formulování stanoviska. Dále jako velmi důležitá byla označena IT způsobilost – běžná úroveň, která zahrnuje: ovládání programů pro běžné kancelářské práce – zejména texty, tabulky, elektronická pošta, internet. Tu hodnotilo jako absolutně důležitou 63 % respondentů. Dle respondentů je žádoucí, aby sociální pracovník měl i prezentační dovednosti v základní úrovni. Dovednost řízení automobilu byla respondenty označována s nejvyšší variabilitou vnímání důležitosti. 35 procent respondentů vnímá řízení automobilu jako absolutně důležitou dovednost pro výkon své profese, 6 procent respondentů ji naopak identifikovalo jako absolutně nedůležitou. Tito respondenti v otázce č. 5 uvedli jako formu poskytování sociální služby, ve které působí, pobytovou a ambulantní sociální službu, kdy z povahy těchto služeb je zřejmé, že klienti docházejí za pracovníky, popřípadě žijí ve stejném místě jako je místo výkonu práce sociálního pracovníka.

Otázka č. 10: Posuďte, prosím, míru důležitosti uvedených klíčových kompetencí v oblasti „MĚKKÉ KOMPETENCE“ pro práci sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením.

Graf 4 Vnímání důležitosti kompetencí v oblasti MĚKKÉ KOMPETENCE



Zdroj: vlastní zpracování

Při analýze sekundárních zdrojů již bylo zjištěno, že v rámci sociální práce jsou právě tzv. měkké kompetence zcela zásadní. Například z projektu „Odborné vzdělávání sociálních pracovníků ÚSC s důrazem na sociální šetření“ jako jednoho z výstupů workshopu Podpora sociálním pracovníkům vyplynulo, že sociální pracovníci při své činnosti musí být samostatní, mít dobré organizační schopnosti, umět pracovat koncepčně, současně zůstat flexibilní a kreativní, umět se podívat na každý řešený případ bez rutiny a stereotypů, stejně jako být schopní rozhodovat se za nejistoty a v situacích tzv. morálních dilemat a umět své rozhodnutí „unést“ (VCVS, 2012). Toto zjištění podporuje i představovaný výzkum, kdy zde oproti kategoriím znalosti a dovednosti respondenti vyjadřovali souhlasná stanoviska. Potřebnost některých z výše uváděných měkkých kompetencí byla zjištěna v rámci tohoto šetření, konkrétně samostatnost byla téměř z 80 % identifikována s absolutní důležitostí a 19 % respondentů ji ohodnotilo jako spíše důležitou. Triádu měkkých kompetencí, které byly respondenty vnímány jako nedůležitější, tvoří empatie, schopnost spolupráce a efektivní komunikace. V rámci porovnávání dílčí odvědi lze vysledovat, že například výkonost jako absolutně důležitou vnímá 26 dotázaných žen a pouze 4 muži. Jako spíše nedůležitou ji označilo 11 % respondentů, kdy žádný z nich nebyl zástupce nejstarší věkové kategorie, tj. 56 a více let.

Otázka č. 11: Je zapotřebí mít i jinou kompetenci, která nebyla zmíněna? Uveďte kterou.

Po výše uvedeném výčtu znalostí, dovedností a měkkých kompetencí obsahoval dotazník také otevřenou otázku, zda je zapotřebí mít i jinou kompetenci, která nebyla zmíněna. Otázka byla pro respondenty nastavena jako povinná. Na tuto otázku 10 respondentů odpovědělo, že výčet kompetencí uvedených v dotazníku vnímají jako úplný a nemají co doplnit. Čtyři respondenti na otázku odpověděli, že neví. Tvořivost, kreativitu zejména ve smyslu přístupu řešení problémů uvedlo shodně 6 respondentů, 5 respondentů poukázalo na potřebu být časově flexibilní. Asertivitu jako potřebnou kompetenci doplnili 4 respondenti. Další odpovědi byly

unikátní, případně se na nich shodli méně než 3 respondenti. Více než 80 procent respondentů uvedlo pouze jednu kompetenci. Jejich úplný výpis je vložen jako Příloha č. 6.

Otázka č. 12, Kterou kompetenci považujete za důležitou, ale myslíte si, že je možné ji získat až během praxe?

Další otázka se zabývala důležitými kompetencemi, které lze získat dle respondentů až v průběhu profesní praxe. Přestože se jednalo o otevřenou otázku, bylo možné nalézt shodu zejména v oblasti, ve které se identifikované kompetence nachází. Jedná se především o oblast sociálních kompetencí s důrazem na potřebu sociální a osobní zralosti. Z konkrétních kompetencí byla vícekrát zmíněna schopnost zvládat zátěž (11 odpovědí), schopnost sebereflexe (5 odpovědí), efektivní komunikace (3 odpovědi). Jako specifickou kompetenci, která byla označena, lze uvést pokoru. NSP (2017a) pokoru uvádí jako složku kompetence „Kompetence k uspokojování klientských potřeb“ a vysvětluje ji jako přístup ke klientovi zaměřený na respekt a úctu. Ostatní odpovědi byly již unikátní. Úplný výpis odpovědí je vložen jako Příloha č. 7. Dle výsledků výzkumného šetření publikovaného v časopisu Sociální práce je velmi důležité postupné nabývání pracovních zkušeností. Respondenti výzkumu jako důležitou kompetenci získanou až během praxe uváděli práci s informací, jejich analýza a porovnání, formování a uplatňování intuice, empatii a asertivitu (Kredátus, 2007).

Otázka č. 13 Domníváte se, že nabídka akreditovaných vzdělávacích akcí dle povinného průběžného vzdělávání sociálních pracovníků dostatečně podporuje rozvoj klíčových kompetencí?

Sociální pracovník jako registrované povolání má ze zákona stanovenou povinnost průběžně se vzdělávat. Pro naplnění této povinnosti jsou využívány nejčastěji kurzy, a to z více jak 90 procent (MPSV, 2021). V současné době je pro sociální pracovníky pracující s cílovou skupinou osob s mentálním a kombinovaným postižením akreditováno 1313 kurzů v rámci celé České republiky (Akris, 2022). Dalo by se tedy předpokládat, že nabídka je dostačující a odpovídá potřebám. Pouze 21 procent respondentů uvedlo, že nabídka akreditovaných vzdělávacích akcí plně odpovídá jejich potřebám. Téměř tři čtvrtiny (74 %) respondentů uvedly, že nabídka akreditovaných akcí podporuje rozvoj klíčových kompetencí pouze částečně. Zbýlých 5 procent respondentů uvedlo, že nabídka neodpovídá jejich potřebám vůbec. Takto odpovídající respondenti měli ve všech případech vysokoškolské vzdělání a praxi v oboru delší než 6 let. Tento problém bude blíže popsán v závěrečné podkapitole práce.

Otázka č. 14 Rozvoj a zvyšování kompetencí považujete za:

Poslední otázka v rámci dotazníkového šetření zjišťovala postoj sociálních pracovníků k tomu, zda je nutné zvyšovat své kompetence i poté, co dosáhli odborné způsobilosti k výkonu svého povolání. S dalším vzděláváním a rozvojem kompetencí úzce souvisí tzv. motiv výkonu či výkonová motivace. Pro každou práci je zapotřebí určitý výkon a stejně tak je tomu i v sociální práci. Aby sociální pracovníci odváděli práci kvalitně, musí vynaložit určité úsilí zaměřené na další profesní vzdělávání. Prostřednictvím dalšího vzdělávání sociální pracovníci zlepšují své znalosti a dovednosti. Nikdo z respondentů nevnímá rozvoj a zvyšování kompetencí jako zbytečnost, avšak téměř 40 procent ji vnímá jako nevyhnutelnou povinnost. Tato nevyhnutelnost je dána normativním vymezením povinnosti celoživotního průběžného vzdělávání. Lze předpokládat, že u těchto respondentů tedy převažuje spíše vnější motivace, zatímco 60 procent respondentů považují rozvoj a zvyšování kompetencí za důležité. Při hledání souvislostí mezi proměnnými lze nalézt vztah mezi délkou výkonu práce sociálního pracovníka a vnímáním potřeby rozvoje a zvyšování kompetencí. Z tohoto vztahu vyplývá, že s délkou pracovní kariéry stoupá i vědomí nutnosti stále rozvíjet své kompetence.

3.1.3 Testování hypotéz

Pro oblast znalostí byla stanovena následující nulová a alternativní hypotéza:

H₀: Mezi dosaženým stupněm vzdělání a identifikovanými potřebnými znalostmi neexistuje závislost.

H_A: Mezi dosaženým stupněm vzdělání a identifikovanými potřebnými znalostmi existuje závislost.

Do testování hypotéz týkajících se vzdělání byli zahrnuti respondenti s VOŠ a VŠ. Hypotézy byly stanoveny souhrnně pro všech 8 předem definovaných znalostí. Při samotném testování byla každá znalost zvlášť testována.

V žádné z dílčích znalostí nebyla nulová hypotéza zamítnuta.

Legislativa

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla po zaokrouhlení na 3 desetinná místa 0,745, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují sociální pracovníci s VOŠ a sociální pracovníci s VŠ. Dle tzv. common language effect size, statistiky f , bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VOŠ, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VŠ, je rovna 0,477.

Znalost specifík cílové skupiny

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,326, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují sociální pracovníci s VOŠ a sociální pracovníci s VŠ. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VŠ, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VOŠ, je rovna 0,450.

Speciálně pedagogické minimum

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,114, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují sociální pracovníci s VOŠ a sociální pracovníci s VŠ. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VOŠ, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VŠ, je rovna 0,380. Respondenti s VOŠ přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než respondenti s VŠ.

Psychiatrické minimum

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,456, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují sociální pracovníci s VOŠ a sociální pracovníci s VŠ. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VOŠ, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VŠ, je rovna 0,446. Respondenti s VOŠ přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než respondenti s VŠ.

Augmentativní a alternativní komunikace

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,424, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují sociální pracovníci s VOŠ a sociální pracovníci s VŠ. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VŠ, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VOŠ, je rovna 0,440. Respondenti s VŠ přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než respondenti s VOŠ.

Znalost sociálního systému

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,393, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují sociální pracovníci s VOŠ a sociální pracovníci s VŠ. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VŠ, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VOŠ, je rovna 0,439. Respondenti s VŠ přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než respondenti s VOŠ.

Znalost sítě služeb

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,863, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují sociální pracovníci s VOŠ a sociální pracovníci s VŠ. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VŠ, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VOŠ, je rovna 0,488.

Znalost Standardů kvality soc. služeb a dalších metodik

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,506, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují sociální pracovníci s VOŠ a sociální pracovníci s VŠ. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VŠ, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VOŠ, je rovna 0,455.

Pro oblast dovedností byla stanovena následující nulová a alternativní hypotéza:

H₀: Mezi dosaženým stupněm vzdělání a identifikovanými potřebnými dovednostmi neexistuje závislost.

H_A: Mezi dosaženým stupněm vzdělání a identifikovanými potřebnými dovednostmi existuje závislost.

Hypotézy byly stanoveny souhrnně pro všech 8 předem definovaných dovedností. Při samotném testování byla každá dovednost zvlášť testována.

V žádné z dílčích dovedností nebyla nulová hypotéza zamítnuta.

IT způsobilost – běžná úroveň

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,789, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl

v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují sociální pracovníci s VOŠ a sociální pracovníci s VŠ. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VŠ, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VOŠ, je rovna 0,481. Respondenti s VŠ přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než respondenti s VOŠ.

IT způsobilost – pokročilá úroveň

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,782, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují sociální pracovníci s VOŠ a sociální pracovníci s VŠ. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VŠ, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VOŠ, je rovna 0,479. Respondenti s VŠ přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než respondenti s VOŠ.

Řízení automobilu

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,814, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují sociální pracovníci s VOŠ a sociální pracovníci s VŠ. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VŠ, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VOŠ, je rovna 0,482. Respondenti s VŠ přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než respondenti s VOŠ.

Prezentační dovednosti – základní úroveň

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,742, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují sociální pracovníci s VOŠ a sociální pracovníci s VŠ. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VŠ, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VOŠ, je rovna 0,476. Respondenti s VŠ přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než respondenti s VOŠ.

Prezentační dovednosti – pokročilá úroveň

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,823, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují sociální pracovníci s VOŠ a sociální pracovníci s VŠ. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VOŠ, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VŠ, je rovna 0,483. Respondenti s VOŠ přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než respondenti s VŠ.

Psaný projev – běžná úroveň

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,829, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují sociální pracovníci s VOŠ a sociální pracovníci

s VŠ. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VŠ, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VOŠ, je rovna 0,486. Respondenti s VŠ přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než respondenti s VOŠ.

Psaný projev – pokročilá úroveň

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,966, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují sociální pracovníci s VOŠ a sociální pracovníci s VŠ. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VOŠ, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí respondent s VŠ, je rovna 0,496. Respondenti s VOŠ přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než respondenti s VŠ.

Pro oblast znalostí byla stanovena následující nulová a alternativní hypotéza:

H₀: Mezi pohlavím a identifikovanými potřebnými znalostmi neexistuje závislost.

H_A: Mezi pohlavím a identifikovanými potřebnými znalostmi existuje závislost.

V žádné z dílčích znalostí nebyla nulová hypotéza zamítnuta.

Legislativa

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,169, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují ženy a muži. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí muž, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí žena, je rovna 0,410. Muži přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než ženy.

Znalost specifík cílové skupiny

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,795, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují ženy a muži. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí žena, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí muž, je rovna 0,487. Ženy přiřadily této kompetenci celkově nižší důležitost, než muži.

Speciálně pedagogické minimum

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,667, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují ženy a muži. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí žena, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí muž, je rovna 0,469. Ženy přiřadily této kompetenci celkově nižší důležitost, než muži.

Psychiatrické minimum

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,929, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl

v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují ženy a muži. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí muž, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí žena, je rovna 0,494. Muži přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než ženy.

Augmentativní a alternativní komunikace

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,605, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují ženy a muži. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí muž, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí žena, je rovna 0,463. Muži přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než ženy.

Znalost sociálního systému

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,085, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují ženy a muži. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí muž, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí žena, je rovna 0,384. Muži přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než ženy.

Znalost sítě služeb

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,104, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují ženy a muži. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí muž, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí žena, je rovna 0,394. Muži přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než ženy.

Znalost Standardů kvality soc. služeb a dalších metodik

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,182, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují ženy a muži. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí muž, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí žena, je rovna 0,414. Muži přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než ženy.

Pro oblast dovedností byla stanovena následující nulová a alternativní hypotéza:

H₀: Mezi pohlavím a potřebnými dovednostmi neexistuje závislost.

H_A: Mezi pohlavím a potřebnými dovednostmi existuje závislost.

V rámci dílčích dovedností byla nulová hypotéza zamítnuta ve prospěch alternativní u dovedností „Psaný projev“.

IT způsobilost – běžná úroveň

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,084, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl

v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují ženy a muži. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí muž, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí žena, je rovna 0,386. Muži přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než ženy.

IT způsobilost – pokročilá úroveň

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,405, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují ženy a muži. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí muž, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí žena, je rovna 0,441. Muži přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než ženy.

Řízení automobilu

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,944, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují ženy a muži. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí muž, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí žena, je rovna 0,495. Muži přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než ženy.

Prezentační dovednosti – základní úroveň

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,309, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují ženy a muži. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí muž, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí žena, je rovna 0,430. Muži přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než ženy.

Prezentační dovednosti-pokročilá úroveň

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,333, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují ženy a muži. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí muž, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí žena, je rovna 0,432. Muži přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než ženy.

Psaný projev – běžná úroveň

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,027, tj. nižší, než 0,05. Nulová hypotéza byla zamítnuta ve prospěch alternativní hypotézy. Na hladině významnosti 0,05 byl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují ženy a muži. Důležitost, kterou této kompetenci přiřazují ženy, byla statisticky významně vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřazují muži. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí muž, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí žena, je rovna 0,367. Muži přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než ženy.

Psaný projev-pokročilá úroveň

P-hodnota Mann-Whitneyho testu vyšla s ohledem na 3 desetinná místa 0,082, tj. vyšší, než 0,05. Nulová hypotéza nebyla zamítnuta. Na hladině významnosti 0,05 nebyl prokázán rozdíl v důležitosti, kterou této kompetenci přiřazují ženy a muži. Dle statistiky f bylo v rámci výzkumného vzorku zjištěno, že pravděpodobnost, že důležitost, kterou této kompetenci přiřadí muž, bude vyšší, než důležitost, kterou této kompetenci přiřadí žena, rovna 0,378. Muži přiřadili této kompetenci celkově nižší důležitost, než ženy.

Pro oblast znalostí byla stanovena následující nulová a alternativní hypotéza:

H₀: Mezi délkou praxe a identifikovanými potřebnými znalostmi neexistuje závislost.

H_A: Mezi délkou praxe a identifikovanými potřebnými znalostmi existuje závislost.

Tabulka 4 Spearmanův korelační koeficient a test nezávislosti – praxe, znalosti

Kompetence	hodnota R	p-hodnota	rozhodnutí o H ₀	závislost prokázána
Legislativa	-0,11	0,288	nezamítá se	ne
Znalost specifík cílové skupiny	-0,14	0,148	nezamítá se	ne
Speciálně pedagogické minimum	0,11	0,269	nezamítá se	ne
Psychiatrické minimum	-0,18	0,061	nezamítá se	ne
Augmentativní a alternativní komunikace	0,05	0,598	nezamítá se	ne
Znalost sociálního systému	-0,02	0,825	nezamítá se	ne
Znalost sítě služeb	-0,05	0,648	nezamítá se	ne
Znalost standardů kvality soc. služeb	-0,22	0,022	zamítá se	ano

Zdroj: vlastní zpracování

Délka praxe byla kódována 0–2 roky = 1 až 26 a více let = 5. Důležitost kompetence byla kódována absolutně důležité = 1 až absolutně nedůležité = 4. Z toho plyne, že záporná hodnota korelačního koeficientu znamenala přímou závislost a kladná nepřímou. Závislost na délce praxe byla dle testu nezávislosti založeném na Spearmanově korelačním koeficientu na hladině významnosti 0,05 prokázána pro znalost standardů kvality soc. služeb. Vzhledem k záporné hodnotě korelačního koeficientu lze interpretovat, že s rostoucí délkou praxe roste důležitost, kterou pracovníci sociálních služeb přiřazují znalostem standardů kvality. Pro ostatní kompetence nebyla závislost důležitosti na délce praxe prokázána ($p > 0,05$).

H₀: Mezi délkou praxe a identifikovanými potřebnými dovednostmi neexistuje závislost.

H_A: Mezi délkou praxe a identifikovanými potřebnými dovednostmi existuje závislost.

Tabulka 5 Spearmanův korelační koeficient a test nezávislosti – praxe, dovednosti

Kompetence	hodnota R	p-hodnota	rozhodnutí o H ₀	závislost prokázána
IT způsobilost – běžná úroveň	0,04	0,706	nezamítá se	ne
IT způsobilost – pokročilá úroveň	-0,10	0,313	nezamítá se	ne
Řízení automobilu	0,01	0,903	nezamítá se	ne
Prezentační dovednosti – základní úroveň	-0,14	0,153	nezamítá se	ne
Prezentační dovednosti – pokročilá úroveň	-0,07	0,495	nezamítá se	ne
Psaný projev – běžná úroveň	-0,01	0,893	nezamítá se	ne
Psaný projev – pokročilá úroveň	-0,06	0,529	nezamítá se	ne

Zdroj: vlastní zpracování

Závislost na délce praxe nebyla dle testu nezávislosti založeném na Spearmanově korelačním koeficientu na hladině významnosti 0,05 prokázána pro žádnou z kompetencí ($p > 0,05$).

Shrnutí výzkumného šetření

V rámci analýzy pracovních dokumentů byly identifikovány jako potřebné kompetence: znalost SQSS, dále znalost práce s danou cílovou skupinou, umění komunikovat s danou cílovou skupinou, znalost zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách, znalost zákonů z oblasti sociálního zabezpečení, zvládnutí práce na PC. Zaměstnavatelé také kladou velký důraz na měkké dovednosti jako je efektivní komunikace (komunikativnost), samostatnost, spolupráce. Dále se od sociálních pracovníků očekává flexibilita (zejména časová), ochota dále se vzdělávat a dovednost zvládat psychickou zátěž. Výsledky realizovaného dotazníkového šetření pak přinesly hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí pohledem sociálního pracovníka. Pro sestavení kompetenčního modelu byly vybrány pouze ty kompetence, které ohodnotilo alespoň 50 % dotázaných respondentů číslem 1, tedy jako absolutně důležité. Celkem bylo identifikováno 13 kompetencí, které budou zařazeny do vytvářeného kompetenčního modelu sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením. Z kategorie soft skills se jedná o kompetence: efektivní komunikace, kooperace, samostatnost, empatie, ochota učit se, zvládnutí zátěže a sebereflexe. Z odborných obecných kompetencí je nutná počítačová způsobilost, právní způsobilost, jazyková způsobilost v českém jazyce a v rámci odborných specifických kompetencí se jedná o znalost a orientaci v síti soc. služeb, povědomí o sociálním systému ČR a jeho legislativním vymezení, znalost specifik cílové skupiny. Pokud se kompetence zjištěné v rámci předloženého dotazníkového šetření komparují s kompetencemi identifikovanými v rámci analýzy dokumentů zaměstnavatele, tj. pracovní náplně sociálního pracovníka, lze tvrdit, že jak samotní sociální pracovníci, tak zástupci zaměstnavatelů jsou ve shodě.

3.2 Formulace doporučení a sestavení kompetenčního modelu

V předchozích kapitolách byl představen kompetenční přístup jako jeden z možných způsobů identifikace vzdělávacích potřeb v rámci profesního vzdělávání. Došlo k objasnění pojmu kompetence, byly uvedeny její základní znaky, druhy a některé způsoby členění kompetencí. Bylo vysvětleno, co je to kompetenční model a jaké jsou možné přístupy k jeho tvorbě. Na základě těchto informací v této kapitole bude naplněn hlavní cíl diplomové práce – tj. vytvoření kompetenčního modelu sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením. Předkládaný kompetenční model si neklade za cíl sjednocení a standardizaci kompetencí, které by měly předurčovat kvalitní výkon sociální práce. Navrhovaný kompetenční model sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením je uveden v Tabulce 7. Kompetenční model není cestou vytvoření standardu, ale cestou k řízení různorodého pojetí práce a výkonu. Předkládaný kompetenční model není ušit na míru žádné organizaci, lze ho tedy považovat za generický.

Model je inspirovaný kompetenčním modelem NSP, popis dílčích kompetencí vychází z platné metodiky naplňování Národní soustavy kvalifikací (NÚV, 2015) a obsahuje následující části:

1) Odborné kompetence (hard skills): Jako obecné odborné kompetence byly vybrány počítačová způsobilost, která popisuje požadavky na uživatelské dovednosti pro práci s PC, právní způsobilost, jež popisuje orientaci v právním systému a přehled o právech a povinnostech a možnostech, a dále jazyková způsobilost v českém jazyce.

Jako specifické odborné kompetence byly identifikovány povědomí o sociálním systému ČR a jeho legislativním vymezení a znalost specifík cílové skupiny, a dále znalost a orientace v síti soc. služeb.

2) Měkké kompetence (soft skills): Jako nezbytné měkké kompetence, kterými musí sociální pracovník disponovat, byly dle výzkumného šetření identifikovány efektivní komunikace, kooperace, samostatnost, empatie, ochota učit se, zvládání zátěže a sebereflexe.

Tabulka 7 Kompetenční model sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením

Kompetence	Měkké kompetence – efektivní komunikace, kooperace, samostatnost, empatie, ochota učit se, zvládání zátěže a sebereflexe	
	Tvrdé kompetence	Odborné kompetence obecné počítačová způsobilost, právní způsobilost, jazyková způsobilost v českém jazyce
		Odborné kompetence specifické povědomí o sociálním systému ČR a jeho legislativním vymezení, znalost a orientace v síti soc. služeb, znalost specifík cílové skupiny

Zdroj: vlastní zpracování

Tento typ KM byl zvolen z důvodu uživatelské přívětivosti další práce s ním. Kdy mohou být při jeho aktualizaci, či doplnění využíváno CDK. Popřípadě, aby dílčí kompetence, které nejsou v současné chvíli v CDK obsaženy byly zpracovány dle jednotné metodiky a mohl tak být podán návrh na jejich registraci v rámci CDK.

V dalším kroku byly definovány úrovně kompetencí sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením. Ty popisují čtyři kategorie zohledňující úroveň zvládnutí příslušné kompetence.

Popis úrovně – kompetence

Pro hodnocení zvládnutí výše uvedených kompetencí byl vytvořen popis úrovní. Ty definují čtyři kategorie zohledňující úroveň zvládnutí příslušné kompetence. Pro potřeby KM byly úrovně připraveny dle vzoru a platné metodiky Národní soustavy povolání (NÚV, 2015), kdy byla vypuštěna úroveň 0, jelikož se předpokládá, že sociální pracovník kompetencí disponuje alespoň v minimální úrovni. V případě, že konkrétní kompetence a její úrovně nebyly popsány v CDK, byly úrovně popsány dle Kompetenčního modelu sociálního pracovníka doprovázení pěstounských rodin organizace Rozum a cit, z. s. , který vznikl jako výstup z projektu Nadace Sirius (2019).

1 MINIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník má povědomí o dané kompetenci, avšak není schopen uplatnit ji v praxi. Pro kompetenci je nutný systematický rozvoj, a to od základů. Zájemce o pozici sociálního pracovníka již přichází s povědomím o tom, že by tuto kompetenci měl mít a umět ji používat. Pro stávajícího pracovníka je tato minimální úroveň nedostatečná. V této kompetenci je nutné se dále výrazně rozvíjet.

2 ZÁKLADNÍ ÚROVEŇ

Sociální pracovník má o dané kompetenci základní znalosti a má v ní potřebné základní dovednosti, na nichž je možno dále stavět a tyto znalosti/dovednosti zlepšovat, tedy dále tuto kompetenci rozvíjet a ještě více upevňovat. Lze formulovat klíčové oblasti ke zlepšení. Rozvoj se zaměřuje na posílení dané kompetence. Na této úrovni je možná samostatná práce pod dohledem.

3 OPTIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Odpovídá ve většině projevů kompetenčnímu modelu. V dané kompetenci se dají formulovat dílčí oblasti ke zlepšení. Rozvoj se zaměřuje na prohlubování a doplnění dílčích dovedností. Úroveň dané kompetence je optimální, postačující plně pro potřeby sociálního pracovníka. Pokud jsou přítomny oblasti k dalšímu rozvoji, jsou přítomny pouze v dílčích částech kompetence, tyto je pak možné dále prohlubovat.

4 EXCELENTNÍ (EXPERTNÍ) ÚROVEŇ

Projev kompetence je na vzorové úrovni, nelze formulovat žádnou dílčí oblast ke zlepšení. Daná kompetence se u sociálního pracovníka vyskytuje v takové kvalitě, že je možné ji považovat za plně rozvinutou. Sociální pracovník s takto vyvinutou kompetencí může působit např. jako zaučující pracovník či školitel.

Tento referenční rámec představuje obecné zhodnocení úrovně zvládnutí kompetence. Pro každou dílčí kompetenci byl dle výše uvedených metodik zpracován vlastní referenční rámec.

3.2.1 Kompetenční model sociálního pracovníka sestavený dle NSP

Měkké kompetence

Efektivní komunikace

NSP (2017a) vysvětluje, že komunikovat efektivně znamená být schopen jasně a srozumitelně sdělovat, vědomě ostatním naslouchat, umět rozlišovat podstatné od nepodstatného a být vstřícný k potřebám druhých.

V rámci kompetence efektivní komunikace NSP (2017a) dále definuje referenční rámec ve stupních:

1 MINIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník má problémy formulovat své myšlenky, zejména v písemné podobě. Má problémy s nasloucháním, informace předává ostatním pouze na vyžádání.

2 ZÁKLADNÍ ÚROVEŇ

Pracovník v běžných situacích jasně a srozumitelně formuluje své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě; naslouchá ostatním bez větších obtíží, sdílí informace, reaguje přiměřeně na vzniklou situaci. V některých situacích nedokáže adekvátně přizpůsobit styl komunikace.

3 OPTIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník jasně a srozumitelně formuluje své myšlenky jak v mluvené, tak písemné podobě. Aktivně naslouchá ostatním, reaguje asertivně na vzniklou situaci, dokáže svým projevem zaujmout ostatní, toleruje názory ostatních. Informace dál vhodně sdílí.

4 EXCELENTNÍ (EXPERTNÍ) ÚROVEŇ

Formulování myšlenek v písemné i ústní podobě je na velmi dobré úrovni. Pracovník aktivně naslouchá ostatním. Má zdravé a přiměřené sebeprosazování. Dokáže poutavě prezentovat před skupinou, dokáže komunikaci otevřít. Snaží se vytvářet takovou atmosféru prostředí, aby komunikovali i druzí.

Kooperace

Kompetenci ke spolupráci lze vnímat jako připravenost a schopnost jedince podílet se aktivně a zodpovědně na skupinové práci (NSP, 2017a). Referenční byl v rámci citované databáze stanoven:

1 MINIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník je spíše aktivní, než pasivní. Snaží se být součástí skupiny, přizpůsobuje se požadovanému chování, respektuje skupinové cíle, informace sdílí, avšak sám je aktivně nenabízí.

2 ZÁKLADNÍ ÚROVEŇ

Pracovník aktivně spolupracuje. Do činností skupiny se ochotně zapojuje a sehrává v ní pozitivní roli, směřuje své aktivity ke skupinovému cíli, sdílí a nabízí informace, respektuje druhé a výsledky jejich úsilí.

3 OPTIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník aktivně působí na atmosféru a potřeby skupiny. Významně přispívá k dosahování skupinových cílů je schopen přebírat zodpovědnost za výsledky skupinové činnosti, sdílí, aktivně vyhledává a nabízí relevantní informace

4 EXCELENTNÍ (EXPERTNÍ) ÚROVEŇ

Pracovník ve skupině zaujímá roli nenuceného leadera, má přirozenou autoritu je schopen spolupráce v mezinárodních, multikulturních týmech.

Samostatnost

Kompetence k samostatnosti dle NSP (2017a) představuje schopnost pracovníka určovat si samostatně cíle, způsoby a postupy své práce. Samostatný pracovník dokáže vyhodnotit, jaké úkoly zvládne sám a kdy je žádoucí využít pomoc nebo rady ostatních. Samostatnost má dle NSP (2017a) následující referenční rámec:

1 MINIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník je nesamostatný. Sám dokáže plnit jen lehké úkoly nebo často se opakující úkoly. Samotnou práci nevyhledává a neinicuje. Má problém přijmout odpovědnost za svá rozhodnutí.

2 ZÁKLADNÍ ÚROVEŇ

Pracovník ve většině případů samostatně a pečlivě plní své běžné, popř. rutinní úkoly. Samostatnou práci přijímá či vyhledává jen v oblastech, kde si je jistý svými schopnostmi nebo je-li k tomu přímo vyzván. Dokáže být spolehlivý a samostatně se rozhodovat i v nových nebo náročnějších úkolech a pracovních situacích, pokud jsou k nim dány a vysvětleny instrukce, směrnice, předpisy, popř. postupy práce. Při přijímání či realizaci úkolů je zpravidla schopný odhadnout vlastní kapacity.

3 OPTIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník dokáže adekvátně zhodnotit své síly, při plnění úkolů nejraději řídí sám sebe, vyhledává samostatnou práci. I obsahově či rozsahově náročné úkoly dokáže plnit soustředěně a samostatně. Nebojí se odpovědnosti a přijímá přiměřenou míru osobního rizika za výsledky své práce. V případě potřeby umí vyhledat pomoc.

4 EXCELENTNÍ (EXPERTNÍ) ÚROVEŇ

Pracovník si samostatně definuje své úkoly i způsoby, jak je naplnit. Při samostatné práci je mimořádně vytrvalý a dokáže se na ni dlouhodobě koncentrovat. Cíleně a systematicky vytváří motivující prostředí pro samostatnou práci a rozhodování svých kolegů a podřízených.

Empatie

Empatie není dle NSP (2017a) brána jako samostatná měkká kompetence, avšak je definována jako dílčí kompetence „Uspokojování zákaznických potřeb“, kdy je popsána jako schopnost vcítit se do druhých a porozumět jejich emocím na základě jejich verbálního a neverbálního projevu. Referenční rámec byl přijat dle výše jmenované kompetence, která je v rámci NSP (2017a) brána jako nadřazená a má tedy stanoven referenční rámec.

1 MINIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník se nedokáže vcítit do druhých, nerespakuje jiné lidi. Nedokáže porozumět postojům, chování, motivaci a pocitům druhých a nechápe, jakou negativní roli to v jeho komunikaci a interakci s druhými hraje.

2 ZÁKLADNÍ ÚROVEŇ

Pracovník se v interakci s druhými jen výjimečně chová empaticky, jde o situace, které sám zažil a ví, jak se v nich cítil on. Často bývá překvapen reakcí a chováním druhých, protože nechápe jejich postoje, motivy, emoce a jednání.

3 OPTIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník má pochopení pro druhé, jejich motivy, city a postoje. Pozorně si všímá neverbálních projevů druhých lidí a vyhodnocuje jejich význam v interakci – tj. umí „číst motivaci a city druhých“.

4 EXCELENTNÍ (EXPERTNÍ) ÚROVEŇ

Pracovník se umí empaticky či diplomaticky vyjádřit s respektem k druhým. Empatii chápe jako nezbytnou pro motivaci prosociálního chování vůči ostatním, včetně dodržování sociálních pravidel a zapojení do altruistického chování. Usnadňuje rozvoj sociálních kompetencí a zvyšuje kvalitu smysluplných vztahů.

Ochota učit se – kompetence k celoživotnímu učení

Celoživotní učení lze v NSP (2017a) nalézt pod kódem a10 a je vysvětleno jako schopnost a ochota přijímat nové informace, rozšiřovat své znalosti a vědomosti, osvojovat si nové dovednosti formou samostudia nebo v krátkodobých a dlouhodobých vzdělávacích programech. Kompetence k celoživotnímu učení má dle NSP (2017a) následující referenční rámec:

1 MINIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník je ochoten učit se něco nového, pouze pokud je to nezbytně nutné. Rozsah a forma jeho vzdělávání jsou určovány a řízeny vnější autoritou. Pro svůj rozvoj a vzdělávání využívá pouze čas v zaměstnání. Naučené informace a nové postupy vůbec, nebo s velkými obtížemi aplikuje v praxi.

2 ZÁKLADNÍ ÚROVEŇ

Pracovník v rámci vzdělávání jasně preferuje to, co jej zajímá, a podle toho je schopen do svého rozvoje investovat energii. Jako dostatečně vnímá vzdělávání praxí. Preferuje krátkodobé cíle. Zná své slabé stránky, ale nerozvíjí je. Preferuje informace, o kterých se domnívá, že je brzo využije v praxi.

3 OPTIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník je přirozeně zvědavý a otevřený novým zkušenostem i znalostem. Dokáže identifikovat své slabé stránky a snaží se je cíleně rozvíjet. Aktivně vyhledává možnosti samostudia. Je ochoten věnovat studiu a rozvoji svůj volný čas. Poznatky se snaží aplikovat v praxi.

4 EXCELENTNÍ (EXPERTNÍ) ÚROVEŇ

Pracovník je silně vnitřně motivován se osobnostně rozvíjet a celoživotně vzdělávat. Cílí na všestranný rozvoj osobnosti a v souladu s ním se dlouhodobě vzdělává a rozvíjí. Má hluboký přehled o oblasti vzdělávání a aktuálních trendech osobnostního rozvoje, své znalosti a dovednosti zprostředkovává i kolegům a zajišťuje, aby byly dále předávány.

Zvládnání zátěže

Kompetenci ke zvládnání stresu a zátěže si lze dle NSP (2017a) představit jako připravenost a schopnost zvládat stresové situace, zátěž, překážky, neúspěchy a frustrace. V rámci této kompetence NSP (2017a) stanovila následující úrovně zvládnutí kompetence.

1 MINIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník v krizových situacích využívá především negativní strategie zvládnání stresu. Zátěžové situace snižují jeho pracovní potenciál a schopnost soustředit se. Velmi těžce nese neúspěch.

2 ZÁKLADNÍ ÚROVEŇ

Pracovník v běžných zátěžových situacích je schopen soustředění. Podává požadovaný výkon. Zvládá běžný stres i opakované překážky a snaží se hledat řešení. Dokáže si říci o pomoc. Ovládá své emoce a reaguje přiměřeně. Stále převládá spíše skepse. Neúspěch nese pracovník nelibě.

3 OPTIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník v zátěžových situacích využívá spíše pozitivní strategie zvládnání stresu. Dokáže adekvátně vyhodnotit situaci, hledá řešení, jak překážky překonat. Při neúspěchu se nevzdává a nepodléhá skeptickému myšlení. Ovládá své emoce v náročnějších zátěžových situacích a zpravidla reaguje přiměřeně. Dokáže o neúspěchu otevřeně hovořit.

4 EXCELENTNÍ (EXPERTNÍ) ÚROVEŇ

Pracovník používá konstruktivní strategie zvládnání stresu. Případný neúspěch vnímá jako příležitost, nenechá se jím odradit. Zná své limity a možnosti a důvěřuje svým schopnostem. I ve velmi náročných situacích se dokáže soustředit a učinit rozhodnutí.

Sebereflexe

Sebereflexi nelze nalézt v NSP (2017a) jako samostatnou měkkou kompetenci. Sebereflexe je jako složka obsažena v kompetenci „Kompetence k efektivní komunikaci“, kde je popsána jako schopnost přemýšlet o vlastním jednání a následně ho i ohodnotit. Referenční rámec je také stanoven pouze pro nadřazenou kompetenci, avšak lze ho pro dílčí kompetenci sebereflexe odvodit.

1 MINIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník není schopen sebepoznání, nedokáže se realisticky ohodnotit, neví, jaký je, jaké úkoly zvládne. Zpětnou vazbu od ostatních vnímá nelibě a nedokáže s ní pracovat.

2 ZÁKLADNÍ ÚROVEŇ

Pracovník je schopen realisticky posoudit své jednání pouze v určitých situacích. Zpětnou vazbu přijímá, pokud je pozitivní a potvrzuje jeho hodnotu. Kritickou zpětnou vazbu zdůvodňuje vnějšími vlivy.

3 OPTIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník je schopen na sebe nahlížet realisticky. Je si vědom toho, co dokáže, co umí, zná však i své limity. Přijímá zpětnou vazbu ke svému chování a dokáže s ní dále pracovat.

4 EXCELENTNÍ (EXPERTNÍ) ÚROVEŇ

Pracovník disponuje zdravou sebedůvěrou. Se svými emocemi se cítí bezpečně, a proto je dokáže vyjadřovat s ohledem a s respektem k druhým. Je otevřený v rámci zpětné vazby.

Odborné kompetence obecné

Počítačová způsobilost

Počítačová způsobilost je jednou z obecných odborných kompetencí, které definuje NSP (2017a). Jedná se o obecné dovednosti práce s PC a se základním SW vybavením potřebným pro běžnou práci. Úrovně zvládnutí této kompetence jsou dle NSP (2017a) popsány následujícími stupni.

1 MINIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník má povědomí o možnostech počítače. Umí využít základní funkce textového editoru. Využívá elektronickou poštu a běžné internetové služby.

2 ZÁKLADNÍ ÚROVEŇ

Pracovník ovládá PC a běžné programy (Word, Excel, PowerPoint). Aktivně používá běžné vyhledávače, dokáže vyhodnotit nalezené informace z různých úhlů pohledu. Dokáže informace dále zpracovávat a předat. Komunikuje prostřednictvím mobilních sítí a internetu.

3 OPTIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník umí pracovat v MS Office (Word, Excel, PowerPoint, Outlook) i iOS, umí obsluhovat sociální sítě a profily (FB, IG), pracuje s datovou schránkou. Snadno se učí nové počítačové programy. Ovládá i složitější funkce.

4 EXCELENTNÍ (EXPERTNÍ) ÚROVEŇ

Pracovník umí pracovat v MS Office (Word, Excel, PowerPoint, Outlook), umí používat i pokročilé funkce. Má schopnost používat komerčně dostupné firemní informační systémy pro sociální služby (Equip, Cygnus, aj.), má schopnost spravovat obsah webových stránek prostřednictvím redakčních systémů. Umí používat agendové systémy státní správy (Kissos, OK systém). Pracovník je schopný a ochotný sdílet své IT dovednosti.

Jazyková způsobilost v českém jazyce

NSP (2017a) předpokládá, že kompetence jazyková způsobilost v čj bude požadována zejména u pracovníků s jiným mateřským jazykem. Avšak zároveň nevylučuje zařazení této kompetence do kompetenčního modelu dle NSP. Kompetence popisuje průřezově požadovanou znalost češtiny.

1 MINIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník má problémy s porozuměním textu. V psaném projevu nevolí vhodný styl, často se u něj objevují gramatické chyby. Má nízkou kulturu mluveného projevu.

2 ZÁKLADNÍ ÚROVEŇ

Pracovník rozumí hlavnímu smyslu písemných informací souvisejících s výkonem práce, umí vyhledat specifické informace v nenáročném textu. Bez obtíží zvládne běžnou komunikaci v jednoduchých a standartních situacích (např. vyřizování telefonních hovorů, komunikace

v rámci elektronické pošty, obvyklá sociální komunikace). Porozumí hlavním bodům krátkého slyšeného projevu o záležitostech relevantních pro danou pracovní oblast, sestavení a zaznamenání krátkých vzkazů a poznámek v oblastech relevantních pro danou pracovní oblast.

3 OPTIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník rozumí písemný textům, které jsou naměřeny na obecná i odborná témata. Dokáže danou problematiku dále interpretovat. Dokáže se orientovat v obsáhlejších materiálech. Dokáže písemně sestavit rozsáhlejší texty na obecná témata a písemně formulovat stanovisko. Umí přizpůsobit komunikační styl.

4 EXCELENTNÍ (EXPERTNÍ) ÚROVEŇ

Pracovník se důkladně orientuje a dokáže porozumět i obsáhlým odborným textům, které se dané pracovní oblasti přímo nedotýkají. Má vynikající schopnost volby vhodného komunikačního stylu, a to jak v mluveném, tak psaném projevu. Pracovník umí přesně formulovat své názory a vyjadřovat se i ke složitějším tématům. Dokáže sestavit dobře strukturované podrobné písemné texty i na složitá témata.

Právní způsobilost

Popis úrovní byl převzat z NSP (2017a), které uvádí následující stupně.

1 MINIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník má orientaci v právním systému, přehled o právech a povinnostech a možnostech, kam se obrátit s žádostí o pomoc.

2 ZÁKLADNÍ ÚROVEŇ

Pracovník má právní povědomí. Dokáže aplikovat znalosti zákonů a legislativy běžně ve své obvyklé pracovní praxi (občanský zákoník, zákoník práce).

3 OPTIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Představuje úroveň, která obnáší „čtení a psaní v rámci práva“ (například porozumění textu zákona nebo tvorbu stanovisek či podání).

4 EXCELENTNÍ (EXPERTNÍ) ÚROVEŇ

Pracovník má nejvyšší úroveň, která navíc obnáší také „čtení a psaní o právu“, tzn. dokáže formulovat odborné texty či návrhy nových norem.

Odborné kompetence specifické

Ačkoli NSP (2017a) nabízí pod kódem k2 specifické kompetence pro oblast sociální péče a služby zaměstnanosti, nelze zde nalézt kompetence, které byly definovány pracovníky a zaměstnavateli jako absolutně důležité. V rámci specifických odborných kompetencí byl tak využit již existující referenční rámec použitý v kompetenčního modelu sociálního pracovníka doprovázení pěstounských rodin organizace Rozum a cit, z. s. (2019).

Povědomí o sociálním systému ČR a jeho legislativním vymezení, znalost a orientace v síti soc. služeb

Jednotlivé odborné znalosti jsou úzce provázány, proto byly v rámci popisu úrovně spojeny logicky do většího celku

1 MINIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník má povědomí o legislativním vymezení oblasti sociálních služeb (Listina základních práv a svobod, zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb., Standardy kvality v sociálních službách). Prokazatelně se však v nich neorientuje a nedokáže samostatně aplikovat jejich ustanovení v praxi.

2 ZÁKLADNÍ ÚROVEŇ

Pracovník prokazuje základní znalost legislativy v oblasti sociálních služeb (Listina základních práv a svobod, zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb., Standardy kvality v sociálních službách). Dokáže aplikovat jejich ustanovení v praxi.

3 OPTIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník prokazuje znalost legislativy oblasti sociálních služeb (Listina základních práv a svobod, zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb., v aktuálním znění, vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, Standardy kvality v sociálních službách). Dokáže aplikovat jejich ustanovení v praxi. Průběžně sleduje novinky v legislativní oblasti. Standardy kvality chápe jako živý dokument a aktivně přináší podněty ke zkvalitnění služby v rámci SQSS. Má znalost regionální dostupnosti sociálních služeb pro danou cílovou skupinu.

4 EXCELENTNÍ (EXPERTNÍ) ÚROVEŇ

Pracovník prokazuje úplnou znalost legislativy v oblasti sociálních služeb. Dokáže formulovat odborné texty, podávat připomínky. Je aktivní v rámci odborné diskuze. Aktivně se podílí na tvorbě a aktualizaci metodik v rámci SQSS. Má znalost regionální i republikové dostupnosti sociálních služeb pro danou cílovou skupinu.

Znalost specifík cílové skupiny

Kompetence si neklade za cíl jakkoliv hodnotit či standardizovat klienta sociální práce. Naopak má pracovníkovi umožnit vidět potřeby klienta jeho pohledem.

1 MINIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník má povědomí o existenci specifík osob s mentálním postižením a dokáže je respektovat. Má povědomí o tom, jakých oblastí a prostředí se tato specifika týkají.

2 ZÁKLADNÍ ÚROVEŇ

Pracovník prokazuje znalost základních témat a termínů v oblasti specifík osob s mentálním postižením, zejm. vývojové potřeby, psychické potřeby, projevy v chování a prožívání, problémy s komunikací a porozuměním.

3 OPTIMÁLNÍ ÚROVEŇ

Pracovník prokazuje znalost témat a termínů v oblasti specifík osob s mentálním postižením. Dokáže zvolit vhodnou formu a míru pomoci a podpory tak, aby pomohl klientovi překonat překážky dané jeho odlišností (např. zná systémy a využívá AAK, je trpělivý, nenaléhá).

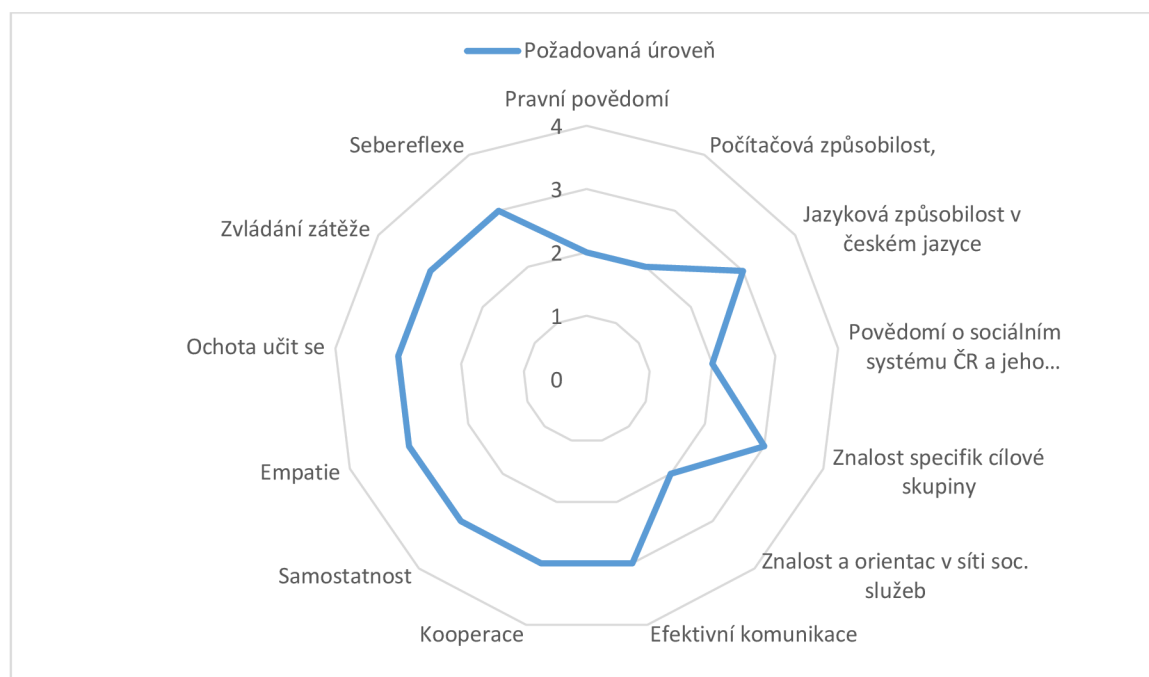
4 EXCELENTNÍ (EXPERTNÍ) ÚROVEŇ

Pracovník má výbornou znalost specifik osob s mentálním postižením a schopnost plasticky reagovat a rozpoznat potřeby klienta z jeho projevů. Dále disponuje výbornou znalostí návazných postupů a metod, možné je i specifické vzdělání v určitém přístupu.

Definování požadované úrovně v rámci sestaveného kompetenčního modelu sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých

Výše uvedená kapitola představila KM sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením. Matoušek (2021, s. 167–169) shrnul jako výstup z projektu „Profesionalizace sociální práce v České republice“ přehled konkrétních požadavků na sociální pracovníky dle cílové skupiny. V rámci měkkých kompetencí uvedl autor požadavky v oblasti efektivní komunikace, empatie, týmové spolupráce. Z odborných kompetencí definovat autor míru nutných jazykových znalostí a znalostí legislativy, a to jak obecné, tak relevantní dle zaměření soc. pracovníka. V rámci diplomové práce byly tedy porovnány definované úrovně kompetencí v oblastech, kde Matoušek identifikoval míru nutných znalostí a dovedností a byla zvolena průniková úroveň. V oblastech, které nebylo možné porovnat, bylo přihlédnuto v rámci úrovně k již zpracovanému kompetenčnímu modelu sociálního pracovníka ve vězeňské službě, který je zařazen v NSP (2017b). Tyto průniky jsou graficky znázorněny v grafu 5.

Graf 5 Kompetenční model sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením – požadovaná úroveň



Zdroj: vlastní zpracování

Využití předkládaného kompetenčního modelu

Již v teoretické části práce je uvedeno, že kompetenční modely jsou využívány v rámci jednotlivých personálních činností. Horváthová et al. (2016, s. 275) poukazuje na výsledky dotazníkového šetření realizovaného společností Trexima (HR Monitor 2014), prostřednictvím kterého byly identifikovány oblasti využití kompetenčních modelů. Mezi tyto oblasti

patří: definování požadavků na nové pracovní místo, nábor a výběr nových pracovníků, vzdělávání a rozvoj pracovníků. Pokud tedy budou aplikovány výsledky tohoto výzkumu na kompetenční model sociálního pracovníka, lze identifikovat tři základních okruhy osob, které mohou kompetenční model využívat a pracovat s ním. Jedná se o poskytovatele sociální služby v roli zaměstnavatele, uchazeče o zaměstnání na pozici sociálního pracovníka a také aktivního sociálního pracovníka. Na výběr kompetencí z kompetenčního modelu pro potvrzení či výběr nového pracovníka má vliv způsob doložení požadované úrovně kompetence. Obecně platí, že snadněji doložitelné budou odborné kompetence, ať již obecné, nebo specifické (možnost doložení strukturovaným životopisem, výsledkem testu znalostí, příslušným certifikátem, zkouškou, aj.). Doložení úrovně měkkých kompetencí vyžaduje jiné metody, jako je například praktické předvedení, psychodiagnostické testy, výsledek assessment centra, hodnocení 180 nebo 360 zpětné vazby apod.

Kompetenční model by měl také přispět k profesionalizaci sociální práce, kdy je zřejmé, že i když se jedná o regulovanou profesi, která má normativně stanovené kvalifikační požadavky, lze na pozici sociálního pracovníka nalézt pracovníky s velmi odlišnou profesní i osobní historií. Tito mohou být svým vzděláním (např. VŠ právního směru) anebo dosavadní praxí výrazně vzdáleni Kompetenčnímu modelu pro tuto pozici s vymezenou cílovou skupinou. Kompetenční model tak může být využit pro potřeby systematického rozvoje profesních a osobnostních kompetencí pracovníků.

Podpora rozvoje kompetencí v systému průběžného vzdělávání akreditovaného MPSV

Nabídku akreditovaných kurzů pro rok 2022 lze nalézt prostřednictvím portálu AKRIS (2022), který je dostupný na webových stránkách MPSV. AKRIS je přehledný vyhledávač vzdělávacích akcí s platnou akreditací, ve kterém lze filtrovat výběr dle pracovního zařazení, dle cílové skupiny klientů a dle zaměření kurzu. V případě pracovního zařazení sociální pracovník je vyhledáno 1313 kurzů. Na stránkách chybí informace, zda jsou vypsány ke kurzům termíny, zda se může přihlásit jako zájemce jednotlivec, či se jedná o kurz na objednání. Pouze 247 kurzů má vyšší časovou dotaci, než 9 hodin, z toho u 164 kurzů jsou tématem měkké dovednosti. Lze tedy předpokládat, že nabídku tvoří především kurzy koncipované jako základní. V případě specifických odborných dovedností, např. v oblasti legislativy, je akreditováno jako kurz s vyšší časovou dotací pouze 64 kurzů. V rámci obecných odborných kompetencí není akreditován žádný kurz. Z výše uvedeného je tedy zřejmé, že ačkoliv je účast na akreditovaných kurzech preferována, a to jak z řad zaměstnavatelů, tak z řad sociálních pracovníků, kurzy v současné době nenabízí dostatečnou oporu pro rozvoj kompetencí, které byly zařazeny do kompetenčního modelu sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením. Podporována není oblast obecných odborných kompetencí a v rámci ostatních kompetencí není možnost rozvíjet vyšší úroveň.

4 Závěr

Hlavní cílem této diplomové práce bylo sestavení kompetenčního modelu sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením jako nástroje profesionalizace sociální práce. V procesu profesionalizace sociální práce se v posledních letech realizovala řada velkých odborných projektů, např. TAČR *Profesionalizace sociální práce, Buďme profi!*, aj., které podrobně analyzovaly proces profesionalizace a přinesly mnohá doporučení pro oblast terciálního vzdělávání, avšak velký posun v oblasti kompetencí nepřinesly.

Jako kompetentní člověk je vnímán ten, jenž oplývá potřebnými schopnostmi, dovednostmi a znalostmi a také je dokáže využít ve své odborné činnosti. V České republice je prozatím diskuse o kompetencích na úrovni jejich vymezování pro všechny sociální pracovníky a pracovnice. V národní soustavě povolání je vypracován kompetenční model sociálního pracovníka ve vězeňství a sociálně-zdravotního pracovníka. Oba tyto kompetenční modely však nelze považovat za generické, které by se mohly dále přizpůsobit na míru konkrétnímu zaměstnavateli. Proto je zaměření diplomové práce velmi aktuální a její výsledky mohou být dále využívány.

V teoreticko-metodologické části jsou popsána zásadní teoretická a metodická východiska z oblasti rozvoje lidských zdrojů, především se jedná o objasnění pojmu kompetence. Jsou představeny různé přístupy k jejich identifikaci, dělení a klasifikaci. Kompetenční model je představen jako efektivní nástroj pro rozvoj pracovního potenciálu. Dále se teoretická část zabývá sociální prací, kdy jsou popsány základní metody a přístupy v sociální práci. Jedním z hlavních faktorů, který ovlivňuje sociální práci, je cílová skupina, tj. kdo je hlavním klientem sociálního pracovníka. Proto je poslední kapitola teoretické části věnována osobám s mentálním a kombinovaným postižením, včetně osob s poruchou autistického spektra.

V praktické části diplomové práce byly získané teoretické poznatky aplikovány. Jelikož byl zvolen kombinovaný přístup, došlo v první fázi k analýze dokumentů, které odrážejí stávající požadavky na kvalifikaci, odborné znalosti a dovednosti, obecné dovednosti, osobnostní schopnosti sociálního pracovníka pracujícího s cílovou skupinou osob s mentálním a kombinovaným postižením. Jednalo se zejména o ustanovení § 109 a § 110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, dále o náplni práce sociálního pracovníka v denním stacionáři a chráněné dílně a také kompetenční model NSP. Výsledkem této analýzy byla identifikace konkrétních oblastí znalostí, dovednostní a měkkých dovedností. Tyto informace se staly podkladem pro sestavení dotazníku pro vlastní výzkumné šetření. Hlavním smyslem dotazníkového šetření bylo zjistit, zda identifikované kompetence opravdu odpovídají náplni práce sociálních pracovníků a jaká důležitost je jim samotnými sociálními pracovníky přikládána. Výsledky dotazníkového šetření byly dále zpracovány jak pro potřeby popisné statistiky, tak pro potřeby statistického testování hypotéz, které byly pro potřeby DP stanoveny. Pro samotné vytvoření kompetenčního modelu bylo dle zvolené metodiky identifikováno 13 kompetencí. Dále byl vytvořen referenční rámec pro každou kompetenci tak, aby bylo možné na základě projevů chování zjistit dosaženou úroveň kompetence u pracovníka. V rámci kombinovaného přístupu byly v nedávno publikované odborné literatuře nalezeny požadavky na úroveň, které jsou žádoucí na pozici sociálního pracovníka zaměřeného na práci s osobami s mentálním postižením a jsou nutné pro úspěšné vykonávání jeho povolání. Výsledkem praktické části je pak generický kompetenční model, který může být dále přizpůsoben jednotlivým organizacím na základě jejich poslání, cílů a dílčích specifíků, popřípadě může být dle potřeby revidován a doplněn o kompetence z CDK.

V poslední části diplomové práce bylo zkoumáno, zda rozvoj vybraných kompetencí nachází podporu v rámci akreditovaných kurzů MPSV a zda je možné zvyšovat úroveň jednotlivých kompetencí, a to až do nejvyšší expertní úrovně. Bylo zjištěno, že současná nabídka akreditovaných vzdělávacích programů toto nenabízí. Kdy poptávce neodpovídá především nabídka v oblasti prohlubujících vzdělávacích aktivit.

Literatura

Monografie

ARMSTRONG, M. a S. TAYLOR. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 14th edition. London: KoganPage, 2017. ISBN 978-0-7494-7411-9.

BALLANTYNE, I., POVAH, N. *Assessment and Development Centres*, 2nd ed.; Taylor & Francis: London, 2016. ISBN 978-1-3152-6202-4 BANKS, S. *Ethics and Values in Social Work*. 4th ed. Hampshire: Palgrave Macmillan, 2012. ISBN 978-0-230-30017-0.

BARTOŇKOVÁ, H. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 2010. Vedení lidí v praxi. ISBN 9788024729145.

BĚLOHLÁVEK, F. *Jak vybrat správného člověka na správné místo: úspěšný personální výběr*. Praha: Grada, 2016. Manažer. ISBN 978-80-247-5768-1.

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

BOHÁČEK, J. *Sociologie řízení*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. ISBN 978-80-88330-09-7.

DEPOO, L., H. URBANCOVÁ a M. ŠNÝDROVÁ. *Kariérní management*. [Praha]: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. ISBN 978-80-88330-06-6.

DEPOO, L. *Fluktuace a retence zaměstnanců*. 2., upr. vyd. Praha: Adart, 2013. Jak (Adart). ISBN 978-80-87829-02-8.

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

ELICHOVÁ, M. *Sociální práce: aktuální otázky*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0080-4.

HENDRYCH, D. *Správní právo: obecná část*. 8. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7179-254-3.

HORVÁTHOVÁ, P., J. BLÁHA a A. ČOPIKOVÁ. *Řízení lidských zdrojů: nové trendy*. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.

HRONÍK, F., J. VEDRALOVÁ a L. HORVÁTH. *Kompetenční modely: projekt ESF Učit se praxi*. Brno: Motiv Press, 2008. ISBN 978-80-904133-2-0.

HRONÍK, F. *Hodnocení pracovníků*. Praha: Grada, 2006. Vedení lidí v praxi. ISBN 80-247-1458-2.

HRONÍK, F. *Jak se nespálit podruhé: strategie a praxe výběrového řízení*. V Brně: MotivPress, 2007. MBA study. ISBN 978-80-254-0698-4.

HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.

CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5326-3.

JANEBOVÁ, R. *Teorie a metody sociální práce – reflexivní přístup*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. ISBN 978-80-7435-374-1.

JANIŠOVÁ, D. a M. KŘIVÁNEK. *Velká kniha o řízení firmy: [praktické postupy pro úspěšný rozvoj]*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4337-0.

- KODYMOVÁ, P. *Historie české sociální práce v letech 1918-1948*. Praha: Karolinum, 2013. ISBN 978-80-246-2256-9.
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 9788072612888.
- KOUBEK, L. *Psychologie v řízení lidských zdrojů*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6384-6.
- KUBEŠ, M., R. KURNICKÝ a D. SPILLEROVÁ. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. Praha: Grada, 2004. Manažer. ISBN 80-247-0698-9.
- KUDLÁČEK, M. *Základy aplikovaných pohybových aktivit*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3954-9.
- LOJDA, J. *Manažerské dovednosti*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3902-1.
- MALÍKOVÁ, E. *Péče o seniory v pobytových zařízeních sociálních služeb*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-2030-7.
- MÁTEL, A. *Teorie sociální práce I: sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor*. Praha: Grada Publishing, 2019. ISBN 978-80-271-2220-2.
- MATOUŠEK, O. *Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2021. ISBN 978-80-246-4904-7.
- MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0213-4.
- MLČÁK, Z. *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2005. ISBN 80-7368-129-3
- NEČASOVÁ, M. *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*. Brno: Masarykova univerzita, 2001. ISBN 80-210-2673-1.
- PALAN, Dato' R. *Competency Management - A Practitioner's Guide*. Kuala Lumpur: SMR Publishing, 2020, ISBN 978-96-752-2312-9.
- PILAŘOVÁ, I. *Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost*. Praha: Grada, 2008. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2042-5.
- PILAŘOVÁ, I. *Leadership & management development: role, úlohy a kompetence managerů a lídrů*. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5721-6.
- SLOWÍK, J. *Speciální pedagogika*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0095-8.
- SVOBODOVÁ, D. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. Praha: Grada, 2015. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5092-7.
- ŠPILÁČKOVÁ, M. *Metody sociální práce s jednotlivcem*. Ostravská univerzita v Ostravě, 2013. ISBN 978-80-7464-434-4
- TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. Psyché (Grada). ISBN 80-247-0405-6.
- VALENTA, M., J. MICHALÍK a M. LEČBYCH. *Mentální postižení*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2018. Psyché (Grada). ISBN 978-80-271-0378-2.
- VETEŠKA, J. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9.

VOJTÍŠEK, P. *Princip solidarity ve financování služeb sociální péče*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2018. ISBN 978-80-246-3709-9.

WAGNEROVÁ, I. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.

WOODS, T. E. *Jak katolická církev budovala západní civilizaci*. Praha: Res Claritatis, 2008. ISBN 8090414303.

ZIZIENOVÁ, M. a M. KRAUSE. *Metodika zpracování bibliografických citací a pravidla pro psaní citací*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, Fakulta zdravotnických studií, 2017. ISBN 978-80-7494-364-5.

ŽAMPACHOVÁ, Z. a V. ČADILOVÁ. *Katalog podpůrných opatření pro žáky s potřebou podpory ve vzdělávání z důvodu poruchy autistického spektra nebo vybraných psychických onemocnění: dílčí část*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. ISBN 978-80-244-4669-1.

Odborné články a časopisy

KRATOCHVÍLOVÁ, I. *Sociální práce*. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem. 2013, ISBN 978-80-7414-506-3.

KREDÁTUS, J., 2007. *Široká verejnost stále vníma sociálnych pracovníkov ako úradníkov*. Sociální práce/Sociálna práca. 7(1), s. 12-13. ISSN 1213-6204.

SOCIÁLNÍ SLUŽBY, Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, ISSN 1803-7348

ŠPINAROVÁ, T., J. KOŘÍNKOVÁ, K.KOVÁČOVÁ, M. JEŘÁBKOVÁ a Z. BENEŠOVÁ. *Nástroje Tvůrce*, In: Učitel v roli Tvůrce. Metodická příručka ke kurzu pro pedagogy, ACADEMIA IREAS, o. p. s., 2018.

Internetové zdroje

ABZ.CZ. *Slovník cizích slov*. In: *ABZ.cz: slovník cizích slov - online hledání* [online]. 2022 [cit. 19. 01. 2022]. Dostupné z: <https://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/kompetence>

ALFABET. *Co je neformální péče - Informační portál pro pečující*. In: *alfabet.cz* [online]. 2010 [cit. 10.04.2022]. Dostupné z: <https://www.alfabet.cz/babicka-po-mrtvici/rodina-sdilena-pecce-po-mrtvici/co-je-neformalni-pecce/>

ANDROMEDIA. *Sdílením informací ke konkurenční výhodě*. In: *Andromedia.cz* [online]. 2022 [cit. 14.01.2022]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/klicove-kvalifikace>

ASOCIACE VZDĚLAVATELŮ V SOCIÁLNÍ PRÁCI. *Minimální standard vzdělávání v sociální práci*. In: *asvsp.org* [online]. 2021 [cit. 10.02.2022]. Dostupné z: <https://www.asvsp.org/standardy/>

AUTISMPORT. *Vše o autismu*. In: *AutismPort.cz* [online]. 2022 [cit. 10.02.2022]. Dostupné z: <https://autismport.cz/o-autistickem-spektru>

CTU IN PRAGUE. *Conference-CM*. In: *Conference-CM.cz* [online]. 2022 [cit. 18.04.2022]. Dostupné z: <http://www.conference-cm.com/>

CSÚ. *Lidem se zdravotním postižením nejvíc chybí peníze a dostupná zdravotní péče* [online] 2019 [cit. 14.01.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/lidem-se-zdravotnim-postizenim-nejvic-chybi-penize-a-dostupna-zdravotni-pece>

CHARITA OPAVA. *Metodika*. In: *Charita - nestátní, nezisková, katolická organizace* [online]. 2018 [cit. 14.01.2022]. Dostupné z: <https://www.charitaopava.cz/equal/metodika/cd/cz/text5a.htm>

EVROPSKÁ KOMISE. *Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning*. In: *European Education Area* [online]. 2018 [cit. 14.01.2022]. Dostupné z: <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/improving-quality-equity/key-competences-lifelong-learning>

KUBEŠOVÁ, A. *K problematice sociálních a spirituálních kompetencí sociálních profesí*. In: *is.jabok.cz* [online]. 2022 [cit. 14.01.2022]. Dostupné z: https://is.jabok.cz/el/jabok/leto2016/V113/um/KUBICOVA_A_socialni_a_spiritualni_kompetence15.pdf

MPSV. *Metodika mapování budoucích kompetencí trhu práce*. In: *mpsv.cz* [online]. 2021 [cit. 10.04.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/372813/Metodika+mapov%C3%A1n%C3%AD+budouc%C3%ADch+kompetenc%C3%AD+trhu+pr%C3%A1ce.pdf/b5d113ba-5dc9-117d-5fb3-0147c761b5b3>

MPSV. *Podpora využívání sdílené péče a neformálních pečujících prostřednictvím pečovatelských služeb*. In: *mpsv.cz* [online]. 2020 [cit. 10.04.2022]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset_publisher/ODuZumtPTtTa/content/podpora-vyuzivani-sdilene-pece-a-neformalnich-pecujicich-prostrednictvim-pecovatelskych-sluzeb?inheritRedirect=false

NADACE SIRIUS. *Kompetenční model pracovníka doprovázení*. In: *nadacesirius.cz* [online] 2019 [cit. 02.04.2022]. Dostupné z: <https://www.nadacesirius.cz/o-nas/27-podporene-projekty/132-kompetencni-model-pracovnika-doprovazeni>

NPU. *Kvalifikační požadavky*. In: *nuv.cz* [online]. 2022 [cit. 14.01.2022]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/nsk2/kvalifikacni-pozadavky>

NSP. *Centrální databáze kompetencí*. In: *cdk.nsp.cz* [online]. 2017a [cit. 09.01.2022]. Dostupné z: <https://cdk.nsp.cz/napoveda#klasifikace>

NSP. *Sociální pracovník ve vězeňské službě*. In: *nsp.cz* [online]. 2017b [cit. 10.02.2022]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/socialni-pracovnik-ve-vez>

NÚV. *Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací*. In: *nuv.cz* [online]. 2015 [cit. 02.04.2022]. Dostupné z: https://www.nuv.cz/uploads/NSK/metodika/Metodika_NSK_III.pdf

SPOLEČNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČR. *Kontakty*. In: *socialnipracovnici.cz* [online]. 2021 [cit. 10.02.2022]. Dostupné z: <http://socialnipracovnici.cz/sekce-socialnich-pracovniku/article/kontakt>.

SOCIÁLNÍ PRÁCE. *Oficiální stránky časopisu *Kompetence a nástroje sociálních pracovníků nejsou dostatečné**. In: *socialniprace.cz* [online]. 2020 [cit. 10.04.2022]. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/online-clanky/kompetence-a-nastroje-socialnich-pracovniku-nejsou-dostatecne/>

ÚZIS. *F70-F79 - Mentální retardace* [online]. 2022 [cit. 10.02.2022]. Dostupné z: <https://mkn10.uzis.cz/prohlizec/F70-F79>

VCVS. *Podpora sociálním pracovníkům výstupy z workshopu (25. 9. 2012)*. In: *vcvscr.cz*. 2012 [cit. 10.02.2022]. Dostupné z: <http://www.vcvscr.cz/img/soubory/projekty/380podpora-socialni-pracovnikum-vystupy-workshopu.pdf>.

VLÁDA ČR. *Novela zákona o sociálních službách*. In: *vlada.cz* [online]. 2022 [cit. 10.02.2022]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/protidrogovapolitika/koordinace/Prezentace_Novela_zakon_a_o_socialnich_sluzbach.pdf

VOŠZ. *Hodnotící škály*. In: *ose.zshk.cz* [online]. 2022 [cit. 18.01.2022] Dostupné z: <https://ose.zshk.cz/vyuka/hodnotici-skaly.aspx>

WHO. *Disability*. In: *WHO | World Health Organization* [online]. 2022 [cit. 01.02.2022]. Dostupné z: https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1

Právní předpisy

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách v aktuálním znění

Seznam příloh

Příloha 1 Pracovní náplň a úkoly sociálního pracovníka v chráněné dílně.....	I
Příloha 2 Pracovní náplň a úkoly sociálního pracovníka v denním stacionáři.....	II
Příloha 3 Náplň práce sociální pracovnice.....	III
Příloha 4 Sociální pracovník ve vězeňské službě	V
Příloha 5 Dotazník.....	VIII
Příloha 6 Výpisy otevřených odpovědí ot. 11	XIV
Příloha 7 Výpisy otevřených odpovědí ot. 12	XVI
Příloha 8 Mann-Whitneyho test: p-hodnoty a tabulky četností v oblasti „Stupeň vzdělání - Znalosti“	XIX
Příloha 9 Mann-Whitneyho test: p-hodnoty a tabulky četností v oblasti „Stupeň vzdělání - Dovednosti“	XXI
Příloha 10 Mann-Whitneyho test: p-hodnoty a tabulky četností v oblasti „Pohlaví -Znalosti“	XXIII
Příloha 11 Mann-Whitneyho test: p-hodnoty a tabulky četností v oblasti „Pohlaví-Dovednosti“	XXV

Přílohy

Příloha 1 Pracovní náplň a úkoly sociálního pracovníka v chráněné dílně

- předávání informací ve srozumitelné formě zájemcům o zaměstnání na chráněném pracovišti
- výběr nových pracovníků z řad uchazečů o zaměstnání na chráněném pracovišti
- pomoc a podpora členům cílové skupiny v průběhu zaměstnání a poskytování služeb – podpora a pomoc v adaptaci nových pracovníků, podpora v oblasti posilování práv, podpora v oblasti komunikace v rámci pracovního týmu, podpora s uplatněním na volném trhu práce
- základní sociálně-právní poradenství
- vedení dokumentace dle SQSS, zejména vedení individuálních plánů (tvorba, revize a zhodnocení v úzké spolupráci s pracovníky na chráněném pracovišti)
- rozvíjení znalostí, dovedností a návyků v oblasti uplatnění na trhu práce (rozvoj tvrdých i měkkých kompetencí dle cílů sjednaných v rámci individuálních plánů)
- vedení pracovníků v sociálních službách (pracovních asistentů) na chráněném pracovišti v oblastech souvisejících se zdravotním postižením (např. nastavení systému alternativní komunikace, práce s kompenzačními pomůckami atd.).
- spolupráce s úřady (úřad práce, sociální odbor, probační a mediační služba)
- spolupráce s dalšími organizacemi (např. školská zařízení, poskytovatelé sociálních služeb)
- komunikace v rámci organizace
- komunikace s dalšími odborníky (odborný lékař – psychiatr, neurolog aj., ergoterapeut, speciální pedagog)
- komunikace s opatrovníky, zákonnými zástupci, popř. osobami blízkými o průběhu zaměstnání
- účast na celoživotním vzdělávání, aktivní snaha zvyšovat kvalifikace prostřednictvím získávání nových a rozvíjení dosavadních znalostí, dovedností a zkušeností, sledování trendů v oboru

Zdroj: spol. ABC, nestátní nezisková organizace, 2021

Příloha 2 Pracovní náplň a úkoly sociálního pracovníka v denním stacionáři

- Poskytuje základní sociální poradenství
- Koordinuje pracovníky v sociálních službách
 - Metodicky vede individuální plánování, často bývá klíčovým pracovníkem klienta
 - Provádí kontrolní činnost individuálního plánování
 - Zjišťuje potřeby klientů a iniciuje změny
 - Má na starosti jednání se zájemcem o službu
 - Připravuje smlouvy
 - Spolupracuje s pečujícími (rodiči, opatrovníky a dalšími blízkými)
 - Komunikuje s veřejností, s institucemi, s odborníky ad. v zájmu uživatelů
 - Zajišťuje administrativu – např. zpracovává a aktualizuje metodiky, zpracovává a aktualizuje pracovní postupy
 - Zajišťuje administraci účtování služeb, finanční vyrovnání
 - Zpracovává statistiky
 - Zajišťuje odborné činnosti (aplikuje speciální metody při práci s klienty, např. Snoezelen, bazální stimulace aj.)
 - Vzdělává se

Při tomto vymezení by se měl sociální pracovník zapojit do přímé práce cca 18 – 25 hodin týdně, tj. v poměru cca 60:40 přímé práce:nepřímé práce.

- Činnosti sociálního pracovníka by neměly být totožné s činnostmi pracovníky v přímé péči, kompetence musí být jasně vymezené i s ohledem na odlišné role a pozice těchto pracovníků.

Sociálního pracovníka považujeme za odborného pracovníka, jehož prioritním posláním v denním stacionáři není zajišťování administrativní a papírové práce související s provozem služby (tj. projektová činnost, zajišťování financování, zpracování směrnic apod.), ale odborná práce s klienty, vedení pracovníků v přímé péči, spolupodílení se na tvorbě metodik a vnitřních pravidel a orientace v ekonomické a administrativní oblasti denního stacionáře.

Zdroj: spol. ABC, nestátní nezisková organizace, 2021

Příloha 3 Náplň práce sociální pracovníce

Místo v hierarchii organizace

Pracovník zodpovídá za svoji práci přímo ředitelce organizace.

Pracovník je metodicky veden vedoucí sociálních služeb.

Dle potřeby spolupracuje s metodikem, vedoucí sociálních služeb, vedoucím programů a dalšími pracovníky dle aktuálních požadavků organizace.

Zodpovědnost v oblastech:

Vedení dokumentace uživatelů sociálních služeb dle požadavků organizace včetně individuálního plánování.

Přípravu podkladů pro závěrečné zprávy a hodnocení projektů dle požadavků organizace.

Správnost údajů v kartách případů ve webové aplikaci eEquip.

Kompetence:

Má přístup k dokumentaci uživatelů týkající se přímé práce s nimi.

Vede jednání se zájemcem o službu a s budoucím uživatelem, a to vždy ve spolupráci s pracovníkem pověřeným vedením, případně vedoucí sociálních služeb.

Spolupracuje s dalšími organizacemi tak, jak to vyžaduje situace a zájem organizace.

Spolupodílí se na vytváření koncepce provozu sociálních služeb, navrhuje inovaci stávajících projektů.

Předává informace o službě.

Komunikuje s opatrovníky a osobami blízkými.

Náplň práce

Poskytuje základní sociální poradenství.

Podává informace o službě zájemcům o službu.

Vede pohovory s budoucím uživatelem, připravuje podklady k sepsání smlouvy, vyjednává výkony v denně nasmlouvaných výkonech, a to vždy ve spolupráci s pracovníkem pověřeným vedením dané služby, případně s vedoucí sociálních služeb.

Podporuje uživatele v zachování přirozené sítě, v kontaktu s rodinou.

Zakládá složky nových uživatelů a předává je klíčovými pracovníkům.

Vede archiv dokumentů o průběhu poskytování sociální služby stávajících uživatelů.

Aktivně spolupracuje na individuálním plánování všech uživatelů dané služby.

Na vyžádání vypracovává hlášení o fungování programů a předává je ředitelce organizace / vedoucí sociálních služeb.

Na základě individuálních požadavků uživatelů a jejich blízkých poskytuje sociální poradenství, zejména v otázkách řešení krizových situací.

Aktivně vyhledává organizace pro spolupráci v rámci návaznosti služeb.

Vypracovává podklady pro grantové žádosti a další materiály potřebné k vypracování projektů pro získání financí na fungování programů organizace, a to dle požadavků organizace.

Samostatně vede jednání se zájemcem o službu včetně jednání s budoucím uživatelem.

Na vyžádání organizace spolupracuje s odbory sociální péče.

Zdroj: spol. ABC, nestátní nezisková organizace, 2021

Příloha 4 Sociální pracovník ve vězeňské službě

Dle NSP (2017b) je náplní práce sociálního pracovníka ve vězeňské službě poskytování sociální a sociálně-právní pomoci ve styku s vězněnými osobami, sociálně-právního poradenství. Dále aktivní spolupráce mezi dalšími zainteresovanými stranami (intervenčními centry, poskytovateli sociálních služeb, orgány sociálně-právní ochrany dětí, obcemi, Policií České republiky a obecní policií, orgány veřejné správy apod.) .

Kompetenční požadavky

Odborné dovednosti

Kód	Název	Úroveň 1-8	Vhodnost
k22.C.6423	Posilování sociálních a společenských kontaktů klienta	6	Nutné
k22.C.1124	Poskytování sociálně právního poradenství	6	Nutné
k22.C.2010	Zajišťování odborné pomoci pro klienta	6	Nutné
k22.C.2015	Vyřizování záležitostí a problémů klientů v oblasti sociálně právní a sociálně zdravotní včetně jejich projednávání se státními institucemi	5	Nutné
l21.C.8315	Plnění ohlašovací povinnosti o změnách během výkonu vazby nebo trestu odnětí svobody příslušným orgánům	6	Nutné
k22.C.2901	Zprostředkovávání pomoci v otázkách sociálně právních	6	Nutné
k22.C.6417	Vedení specializovaných výcvikových a dalších preventivních programů	6	Nutné

osobního rozvoje a
prevence

k22.C.6421	Vedení klientů při provádění praktických činností	6	Nutné
------------	---	---	-------

Odborné znalosti

Kód	Název	Úroveň 1-8	Vhodnost
121._.0022	činnost vězeňské stráže	6	Nutné
k22._.0001	sociální práce	6	Nutné
k22._.0002	metody sociální práce	6	Nutné
k22._.0023	poradenství pro občany obviněné, odsouzené, ve výkonu a po výkonu trestu	6	Nutné
i42._.0012	sociálně právní postupy	6	Nutné
j31._.0001	základy psychologie	6	Nutné
j31._.0022	sociální psychologie	6	Nutné

Popisy úrovní naleznete zde: https://nsp.cz/downloads/Priloha_c2_manualu.pdf

Obecné dovednosti

Kód	Název	Úroveň 0-3
b01	Počítačová způsobilost	3
b02	Způsobilost k řízení osobního automobilu	1
b03	Numerická způsobilost	2
b04	Ekonomické povědomí	2
b05	Právní povědomí	2

b06	Jazyková způsobilost v češtině	3
b07	Jazyková způsobilost v angličtině	1
b08	Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce	0

Měkké kompetence

Kód	Název	Úroveň 0-5
2.1	Kompetence k efektivní komunikaci	4
2.6	Kompetence k vedení lidí	0
3.3	Kompetence k objevování a orientaci v informacích	3
1.4	Kompetence ke zvládnutí stresu a zátěže	4
4.1	Kompetence k aktivnímu přístupu	5
1.1	Kompetence k celoživotnímu vzdělávání	4
4.2	Kompetence k plánování a organizování práce	4
4.4	Kompetence k řešení problémů	5
4.5	Kompetence k samostatnosti	5
4.6	Kompetence k výkonnosti	4
2.3	Kompetence k orientaci na zákazníka a uspokojování zákaznických potřeb	4
1.2	Kompetence k flexibilitě	4
1.3	Kompetence ke kreativitě	4
2.2	Kompetence ke kooperaci	4
2.4	Kompetence k ovlivňování a rozvíjení ostatních	4

Příloha 5 Dotazník

Diplomová práce - Kompetenční model jako nástroj profesionalizace sociální práce s vybranou cílovou skupinou

Vážení,

obracím se na Vás v rámci svého anonymního dotazníkového šetření, které bude sloužit pro potřeby mé diplomové práce, jejíž cílem je vytvoření kompetenčního modelu sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením.

Vyplnění dotazníku obvykle trvá 10 - 15 minut, děkuji za váš čas.

V případě zájmu je možné mne kontaktovat na jitka.tauchmannova@rukaprozivot.cz

Jitka Tauchmannová sociální pracovník, metodik

*Povinné pole

1. Uved'te prosím pohlaví: *

Označte jen jednu elipsu.

- žena
- muž
- nechci uvádět

2. Uved'te prosím do jaké věkové kategorie spadáte: *

Označte jen jednu elipsu.

- 21-25 let
- 26-35 let
- 36-45 let
- 46-55 let
- 56-65 let
- 66 a více let

3. Prosím uved'te nejvyšší dosažené vzdělání *

Označte jen jednu elipsu.

- Vyšší odborné
- Vysokoškolské
- Jiné: _____

4. Jakou máte délku praxe na pozici sociálního pracovníka s výše uvedenou cílovou skupinou? *

Označte jen jednu elipsu.

- 0-2 roky
 3 -5 let
 6-15 let
 16-25 let
 26 a více let

5. V jaké oblasti sociální péče působíte?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- v ambulantní sociální službě
 v pobytové sociální službě
 v terénní sociální službě
 na obci

Jiné: _____

6. Pokud jste alespoň dva roky pracoval/a i na jiné pozici, v jakém oboru to bylo?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- sociální služby
 zdravotnictví
 veřejná správa
 obchod/služby

Jiné: _____

7. Považujete své další profesní vzdělávání za důležité? *

Označte jen jednu elipsu.

- rozhodně ano
 spíše ano
 spíše ne
 rozhodně ne

8. Posuďte, prosím, míru důležitosti uvedených klíčových kompetencí v oblasti „ZNALOSTI“ pro práci sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením. Posuzujte na škále 1 - 4, kdy 1 = absolutně důležité, 2 = spíše důležité, 3 = spíše nedůležité, 4 = absolutně nedůležité. *

Označte jen jednu elipsu na každém řádku.

	1	2	3	4
Legislativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Znalost specifík cílové skupiny	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Speciálně pedagogické minimum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Psychiatrické minimum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Augmentativní a alternativní komunikace (AAK)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Znalost sociálního systému	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Znalost sítě služeb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Znalost Standardů kvality soc. služeb a dalších metodik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Posud'te, prosím, míru důležitosti uvedených klíčových kompetencí v oblasti „DOVEDNOSTI“ pro práci sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením. Posuzujte na škále 1 - 4, kdy 1 = absolutně důležité, 2 = spíše důležité, 3 = spíše nedůležité, 4 = absolutně nedůležité. *

Označte jen jednu elipsu na každém řádku.

	1	2	3	4
IT způsobilost- běžná úroveň (ovládání programů pro běžné kancelářské práce- zejména texty, tabulky, elektronická pošta, internet)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
IT způsobilost -pokročilá úroveň (databáze, převody mezi kancelářskými aplikacemi, využívání funkcí, řešení problémů)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Řízení automobilu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prezentační dovednosti -základní úroveň	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prezentační dovednosti-pokročilá úroveň (vlastní tvorba prezentací, používání IT nástrojů, interakce s publikem)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Psaný projev- běžná úroveň (sestavování kratších písemných textů , písemné formulování stanoviska)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Psaný projev-pokročilá úroveň (rozsáhlejší strukturované texty i na složitá témata, schopnost formálně a stylisticky přizpůsobit styl)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Posud'te, prosím, míru důležitosti uvedených klíčových kompetencí v oblasti „MĚKKÉ KOMPETENCE“ pro práci sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením. Posuzujte na škále 1 - 4, kdy 1 = absolutně důležité, 2 = spíše důležité, 3 = spíše nedůležité, 4 = absolutně nedůležité. *

Označte jen jednu elipsu na každém řádku.

	1	2	3	4
Efektivní komunikace	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperace (spolupráce)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Výkonnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samostatnost (iniciativa, sebedisciplína, nezávislé rozhodování)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Celoživotní učení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zvládání zátěže	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sebereflexe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Je zapotřebí mít i jinou kompetenci, která nebyla zmíněna? Uveďte kterou: *

12. Kterou kompetenci považujete za důležitou, ale myslíte si, že je možné ji získat až během praxe? * prosím uveďte jednu, či více konkrétních kompetencí *

13. Domníváte se, že nabídka akreditovaných vzdělávacích akcí dle povinného průběžného vzdělávání sociálních pracovníků dostatečně podporuje rozvoj klíčových kompetencí? *

Označte jen jednu elipsu.

- ano, plně podporuje
 částečně podporuje
 ne, nepodporuje

14. Rozvoj a zvyšování kompetencí považujete za: *

Označte jen jednu elipsu.

- nevyhnutelnou povinnost
 důležité
 zbytečné

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem.

Google Formuláře

Příloha 6 Výpisy otevřených odpovědí ot. 11

důvěryhodnost, flexibilita 1

možnost pracovat v přímé péči dané cílové skupiny 1

Vztah k lidem, moudrost srdce 1

schopnost vyjednávat, schopnost jednat v krizových situacích 1

Ne 11

Flexibilita 1

Kreativita 4

... 2

kreativita, houževnatost 1

organizace pracovního času 1

Sociální kompetence 1

vše bylo zmíněno 1

nevím 4

Ne. 1

řízení lidí, efektivní řešení konfliktů 1

Pohotovému rozhodování 1

komunikativní dovednosti 1

základní manažerské schopnosti a znalosti 1

Kompetenci - spíše schopnost improvizace 1

znalost shromažďování informací a jejich využití 1

flexibilita 2

zdravá míra asertivity 1

Schopnost řešit záležitosti operativně. Flexibilita. 1

porozumět uživatelům a jejich potřebám 1

Citlivost 1

umět odhadnout co s kým probírat - znalost organizační struktury 1

metodické vedení, zodpovědnost za vlastní rozhodnutí 1

právní minimum - sepisování smluv a dodatků ke smlouvám, dědická řízení, opatrovnictví 1

nenapadá mě 3

Nic mne nenapadá. 1

Týmová práce, spolupráce 1

Mediace - řešení konfliktů 1

Nadhled 3

TRPĚLIVOST 2

? 1

vedení týmu, motivování pracovníků 1

Možná se tato kompetence "schovává" v odrážce "Zvládání zátěže", ale myslím, že velmi důležité je umět pečovat o své psychické zdraví a aktivně bojovat proti syndromu vyhoření. 1

asertivitu 1

Odpovědnost 1

- 2

časová flexibilita 1

přizpůsobení se aktuální situaci 1

transparentnost 1

Nic mě nenapadá 1

kreativita/nápaditost v hledání možných řešení 1

schopnost vidět problém v kontextu, v souvislostech 1
 Tyto jsou dostačující. 1
 Asertivní jednání 1
 asertivita 2
 Asi ne. 1
 Nastavení hranic 1
 Pevné nervy 1
 vedení lidí, rozhodnost, schopnost naslouchat, diplomatický, zralý, 1
 žádná další mě nenapadá 1
 efektivní time-management, kreativita v řešení problematických situací 1
 tolerance 2
 vytrvalost 1
 Ochota,... aby práce bavila 1
 napaditost 1
 spíše asi charakterovou vlastnost: férovost, týmovost, upřímnost, pracovitost, schopnost
 vytvářet dobré vztahy, loajalitu, apod. 1
 Umění rychle improvizovat 1
 statečnost :-)) 1
 Všechny potřebné kompetence byly zmíněny. 1
 Pokora 1
 Orientace na klienta 1
 selský rozum 1
 praxe v oboru 1
 partnerský přístup, nadhled 1
 vedení, organizace týmu 1
 antiústavní myšlení 1
 Větší výběr tzv. alternativních témat v socPráci, praxi... 1) Sociální Trojčlennost a Rozměr
 žité spirituality a její role v duševní stabilitě a v mezilidských vztazích v sociální službě.
 Vazba na proh 1
 udržet si odstup a mít nadhled, nestrannost 1
 zodpovědnost za své rozhodování, umět uznat chybu a říct ji klientovi , nevím , jestli jsou to
 kompetence 1
 asi ne 1
 . 1
 Dobré vystupování, loajalita 1
 Domnívám se, že důležité bylo uvedeno 1
 rozhodnost, smysl pro humor 1

Příloha 7 Výpisy otevřených odpovědí ot. 12

znalost standardů kvality 1

celkový obraz o sociální práci v dané situaci s danou cílovou skupinou, provázanost služeb, komunikace s rodinou, zažít přímou péči sám na sobě, chodit do terénu 1

Schopnost nadhledu, vidět věci v souvislostech, vědomí, že nemohu spácit svět, pokora 1

AAK, speciálně pedagogické minimum, psychiatrické minimum 1

Znalost cílové skupiny, sebereflexe 1

Znalost specifík cílové skupiny 3

Efektivní komunikace (týmová, s klienty...), efektivní řešení specifických problémů při práci s cílovou skupinou, individuální přístup ke klientovi se specifickými potřebami 1

efektivní komunikace, zvládání zátěže, samostatnost 1

Efektivní komunikace, kooperace, zvládání zátěže 2

Dodržování hranic, asertivita 1

praktické věci... 1

pokročilé IT dovednosti, v případě nutnosti komunikace v cizím jazyce, celoživotní vzdělávání v rámci cílové skupiny a v oblasti orientace v právním a ekonomickém rámci profese 1

bez vyjádření 1

efektivní komunikace 6

nevím 2

Sebereflexe. 1

prezentační dovednosti 1

schopnost pracovat s emocemi, udržení profesionálních hranic v kontaktu s klientem, práce s mocí a autoritou 1

Nastavení hranic ve vztahu s klienty a opatrovníky 1

Zvládání zátěže, Kooperace, komunikace 1

schopnost řešit problémy a problémové situace 1

celoživotní vzdělávání 1

Průběžné mapování psychosociálních sítí, síťování 1

umět objektivně posuzovat situaci klienta a nastavovat individuální podporu ve všech oblastech života 1

řešení problémů 1

efektivní komunikaci, kooperaci 1

Samostatnost. Zvládání zátěže. Kooperace. 1

znalost standardů a metodik 1

Kooperace, sebereflexe 1

kooperace, efektivní komunikace, znalost specifík cílové skupiny, IT způsobilost - pokročilá úroveň 1

oblast Znalostí 1

Znalost standardů a metodik práce konkrétního zařízení (služby) 1

zvládání zátěže 9

Člověk se stále učí novým věcem a vždy vás může něco zaskočit, s čím si nebudete vědět rady. proto je důležitá spolupráce nejen s kolegy, ale i úřady. 1

- 2

Trpělivost 1

Empatie, odolnost vůči stressu 1

? 1

tvorba individuálních plánů, vedení týmu pracovníků přímé péče 1

Veškerá část ze ZNALISTI, stejně tak i IT kompetence, zásadní je odhodlání tyto kompetence získat. Stejně tak řízení automobilu (pokud je vůbec nutné) a prezentační dovednosti na pokročilejší úrovni. 1

jednání s lidmi a vedení kolektivu 1

Porozumění psaných předpisů a legislativy, techniky a metody sociální práce s klienty 1

Time managment 1

samostatnost 2

kooperace 2

sebereflexe 3

oblast Měkkých kompetencí považuju za nejvíce se rozvíjející během praxe. 1

schopnost pracovat s emocemi 1

kreativita/nápaditost v hledání možných řešení 1

specifická a efektivní komunikace, samostatnost 1

zvládání stresu 1

Empatie, trpělivost 1

Sebereflexe, Efektivní komunikace, Celoživotní vzdělávání, zvládání zátěže, 1

Individualita v přístup ke klientům 1

vedení lidí, diplomacii, 1

samostatnost ve své práci, zvládání zátěže 1

výkonnost 1

Všechny kompetence se projeví a zlepšují s praxí 1

ne 1

Jak zacházet s určitou skupinou klientů 1

timemanagment 1

Komunikační dovednosti, vytyčování hranic... 1

Zvládání zátěže, sebereflexe 2

Kooperace a efektivní komunikace 1
schopnost řešit krizové situace 1
Pokora 1
Schopnost dávat klientovi prostor pro vyjasnění jeho cílů a názorů, schopnost orientovat se v potřebách a možnostech klientů,
realistický pohled na uživatele a jeho potřeby. 1
Umění vystupovat jako samostatný pracovník 1
moudrost 1
naučit se komunikovat s opatrovníky, naučit se říkat NE, být nestranný 1
mluvený a psaný projev, sebereflexe 1
rozlišovat důležité od méně důležitého 1
IT 1
EMPATICKÁ komunikace. 1) Sociální Trojčlennost a Rozměr žité spirituality a její role v duševní stabilitě a v mezilidských vztazích v sociální službě. Vazba na prohlubující téma Sociální Trojčlennost 1
kooperace a sebereflexe 1
lásku k lidem, nevím, zda je to kompetence 1
praktické zkušenosti z jednotlivých příběhů, hledat souvislosti v celém životě klienta 1
Schopnost se efektivně rozhodnout 1
Kooperace, efektivní komunikace 1
zvládání zátěže a znalost specifik cílové skupiny 1
orientace v sociálním systému, legislativě 1

Příloha 8 Mann-Whitneyho test: p-hodnoty a tabulky četností v oblasti „Stupeň vzdělání - Znalosti“

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Znalost legislativy

Důležitost kompetence → ↓ Vzdělání	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
VOŠ (n1=15)	9	60	5	33	1	7	0	0
VŠ (n2=85)	54	64	28	33	3	4	0	0
M-W test:	U=608,5		f=U/(n1*n2)=0,477		p=0,745			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Znalost specifik cílové skupiny

Důležitost kompetence → ↓ Vzdělání	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
VOŠ (n1=15)	14	93	1	7	0	0	0	0
VŠ (n2=85)	71	84	12	14	1	1	1	1
M-W test:	U=574		f=U/(n1*n2)=0,450		p=0,326			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Speciálně-pedagogické minimum

Důležitost kompetence → ↓ Vzdělání	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
VOŠ (n1=15)	1	7	5	33	9	60	0	0
VŠ (n2=85)	16	19	38	45	27	32	4	5
M-W test:	U=484,5		f=U/(n1*n2)=0,380		p=0,114			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Psychiatrické minimum

Důležitost kompetence → ↓ Vzdělání	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
VOŠ (n1=15)	1	7	9	60	4	27	1	7
VŠ (n2=85)	12	14	49	58	22	26	2	2
M-W test:	U=568,5		f=U/(n1*n2)=0,446		p=0,456			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Augmentativní a alternativní komunikace

Důležitost kompetence → ↓ Vzdělání	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
VOŠ (n1=15)	7	47	6	40	2	13	0	0	
VŠ (n2=85)	29	34	43	51	13	15	0	0	
M-W test:	U=561,5		f=U/(n1*n2)=0,440			p=0,424			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Znalost sociálního systému

Důležitost kompetence → ↓ Vzdělání	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
VOŠ (n1=15)	10	67	5	33	0	0	0	0	
VŠ (n2=85)	49	58	28	33	7	8	1	1	
M-W test:	U=560		f=U/(n1*n2)=0,439			p=0,393			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Znalost sítě služeb

Důležitost kompetence → ↓ Vzdělání	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
VOŠ (n1=15)	10	67	4	27	1	7	0	0	
VŠ (n2=85)	54	64	27	32	2	2	2	2	
M-W test:	U=622		f=U/(n1*n2)=0,488			p=0,863			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Znalost Standardů kvality soc. služeb a dalších metodik

Důležitost kompetence → ↓ Vzdělání	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
VOŠ (n1=15)	11	73	3	20	1	7	0	0	
VŠ (n2=85)	55	65	21	25	9	11	0	0	
M-W test:	U=579,5		f=U/(n1*n2)=0,455			p=0,506			

Příloha 9 Mann-Whitneyho test: p-hodnoty a tabulky četností v oblasti „Stupeň vzdělání - Dovednosti“

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností – IT dovednosti, běžná úroveň

Důležitost kompetence → ↓ Vzdělání	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
VOŠ (n1=15)	10	67	4	27	1	7	0	0
VŠ (n2=85)	53	62	27	32	5	6	0	0
M-W test:	U=613,5		f=U/(n1*n2)=0,481		p=0,789			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností – IT dovednosti, pokročilá úroveň

Důležitost kompetence → ↓ Vzdělání	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
VOŠ (n1=15)	3	20	6	40	5	33	1	7
VŠ (n2=85)	11	13	38	45	34	40	2	2
M-W test:	U=610,5		f=U/(n1*n2)=0,479		p=0,782			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Řízení automobilu

Důležitost kompetence → ↓ Vzdělání	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
VOŠ (n1=15)	7	47	2	13	6	40	0	0
VŠ (n2=85)	26	31	39	46	14	16	6	7
M-W test:	U=614		f=U/(n1*n2)=0,482		p=0,814			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Prezentační dovednosti, základní úroveň

Důležitost kompetence → ↓ Vzdělání	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
VOŠ (n1=15)	7	47	7	47	1	7	0	0
VŠ (n2=85)	36	42	42	49	7	8	0	0
M-W test:	U=606,5		f=U/(n1*n2)=0,476		p=0,742			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Prezentační dovednosti, pokročilá úroveň

Důležitost kompetence → ↓ Vzdělání	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
VOŠ (n1=15)	2	13	7	47	5	33	1	7
VŠ (n2=85)	9	11	46	54	27	32	3	4
M-W test:	U=616		f=U/(n1*n2)=0,483		p=0,823			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Psaný projev, běžná úroveň

Důležitost kompetence → ↓ Vzdělání	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
VOŠ (n1=15)	11	73	4	27	0	0	0	0
VŠ (n2=85)	61	72	20	24	4	5	0	0
M-W test:	U=619,5		f=U/(n1*n2)=0,486		p=0,829			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností – Psaný projev, pokročilá úroveň

Důležitost kompetence → ↓ Vzdělání	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
VOŠ (n1=15)	6	40	4	27	5	33	0	0
VŠ (n2=85)	23	27	48	56	12	14	2	2
M-W test:	U=633		f=U/(n1*n2)=0,496		p=0,966			

Příloha 10 Mann-Whitneyho test: p-hodnoty a tabulky četností v oblasti „Pohlaví -Znalosti“

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností - Legislativa

Důležitost kompetence → ↓ Pohlaví	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Žena (n1=87)	57	66	26	30	4	5	0	0
Muž (n2=17)	8	47	8	47	1	6	0	0
M-W test:	U=606		f=U/(n1*n2)=0,410			p=0,169		

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Znalost specifík cílové skupiny

Důležitost kompetence → ↓ Pohlaví	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Žena (n1=87)	74	85	12	14	0	0	1	1
Muž (n2=17)	15	88	1	6	1	6	0	0
M-W test:	U=721		f=U/(n1*n2)=0,487			p=0,795		

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Speciálně pedagogické minimum

Důležitost kompetence → ↓ Pohlaví	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Žena (n1=87)	13	15	39	45	31	36	4	5
Muž (n2=17)	4	24	6	35	7	41	0	0
M-W test:	U=693,5		f=U/(n1*n2)=0,469			p=0,667		

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Psychiatrické minimum

Důležitost kompetence → ↓ Pohlaví	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Žena (n1=87)	11	13	50	57	24	28	2	2
Muž (n2=17)	2	12	10	59	4	24	1	6
M-W test:	U=730		f=U/(n1*n2)=0,494			p=0,929		

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Augmentativní a alternativní komunikace

Důležitost kompetence → ↓ Pohlaví	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Žena (n1=87)	31	36	45	52	11	13	0	0
Muž (n2=17)	6	35	7	41	4	24	0	0
M-W test:	U=685,5		f=U/(n1*n2)=0,463		p=0,605			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Znalost sociálního systému

Důležitost kompetence → ↓ Pohlaví	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Žena (n1=87)	53	61	31	36	2	2	1	1
Muž (n2=17)	8	47	4	24	5	29	0	0
M-W test:	U=568		f=U/(n1*n2)=0,384		p=0,085			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností – Znalost sítě služeb

Důležitost kompetence → ↓ Pohlaví	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Žena (n1=87)	58	67	25	29	3	3	1	1
Muž (n2=17)	8	47	7	41	1	6	1	6
M-W test:	U=582,5		f=U/(n1*n2)=0,394		p=0,104			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Znalost Standardů kvality soc. služeb a dalších metodik

Důležitost kompetence → ↓ Pohlaví	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Žena (n1=87)	60	69	19	22	8	9	0	0
Muž (n2=17)	9	53	5	29	3	18	0	0
M-W test:	U=612,5		f=U/(n1*n2)=0,414		p=0,182			

Příloha 11 Mann-Whitneyho test: p-hodnoty a tabulky četností v oblasti „Pohlaví-Dovednosti“

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- IT dovednosti, běžná úroveň

Důležitost kompetence → ↓ Pohlaví	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Žena (n1=87)	57	66	27	31	3	3	0	0
Muž (n2=17)	8	47	6	35	3	18	0	0
M-W test:	U=571,5		f=U/(n1*n2)=0,386		p=0,084			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- IT dovednosti, pokročilá úroveň

Důležitost kompetence → ↓ Pohlaví	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Žena (n1=87)	13	15	40	46	31	36	3	3
Muž (n2=17)	2	12	6	35	9	53	0	0
M-W test:	U=651,5		f=U/(n1*n2)=0,441		p=0,405			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Řízení automobilu

Důležitost kompetence → ↓ Pohlaví	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Žena (n1=87)	29	33	36	41	17	20	5	6
Muž (n2=17)	6	35	6	35	4	24	1	6
M-W test:	U=731,5		f=U/(n1*n2)=0,495		p=0,944			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Prezentační dovednosti, základní úroveň

Důležitost kompetence → ↓ Pohlaví	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Žena (n1=87)	40	46	40	46	7	8	0	0
Muž (n2=17)	5	29	11	65	1	6	0	0
M-W test:	U=635,5		f=U/(n1*n2)=0,430		p=0,309			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Prezentační dovednosti, pokročilá úroveň

Důležitost kompetence → ↓ Pohlaví	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Žena (n1=87)	13	15	44	51	26	30	4	5	
Muž (n2=17)	0	0	10	59	7	41	0	0	
M-W test:	U=639		f=U/(n1*n2)=0,432			p=0,333			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Psaný projev, běžná úroveň

Důležitost kompetence → ↓ Pohlaví	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Žena (n1=87)	66	76	20	23	1	1	0	0	
Muž (n2=17)	9	53	5	29	3	18	0	0	
M-W test:	U=542,5		f=U/(n1*n2)=0,367			p=0,027			

Mann-Whitneyho test: p-hodnota a tabulka četností- Psaný projev, pokročilá úroveň

Důležitost kompetence → ↓ Pohlaví	absolutně důležité		spíše důležité		spíše nedůležité		absolutně nedůležité		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Žena (n1=87)	27	31	48	55	10	11	2	2	
Muž (n2=17)	4	24	6	35	7	41	0	0	
M-W test:	U=559		f=U/(n1*n2)=0,378			p=0,082			



Kompetenční model jako nástroj profesionalizace sociální práce s vybranou cílovou skupinou

Jitka Tauchmannová, KEMMA01

Řešená problematika

úvod

Tato prezentace představuje výsledky diplomové práce na téma: „*Kompetenční model jako nástroj profesionalizace sociální práce s vybranou cílovou skupinou*“.

problém

Kompetence sociálního pracovníka jsou předmětem aktuální odborné diskuse, která se zaměřuje na proces profesionalizace sociální práce.

přístup

Praktická část práce je podpořena aktuální odbornou literaturou, která přinesla dostatečnou oporu pro vlastní výzkumné řešení zvolené problematiky.

Postup řešení

zdroj

Poznatky z odborné literatury a smíšený design výzkumu. Provedena legislativní analýza, analýza náplní práce a dále kvantitativní výzkumné šetření.

získávání

Dotazník vyplnilo 104 respondentů z řad sociálních pracovníků pracujících s cílovou skupinou osob s mentálním a kombinovaným postižením. Jedná se 10% vzorek možných respondentů dle údajů MPSV.

zpracování

V rámci DP byly otestovány hypotézy pomocí Mann-Whitneyho U testu. Dále byla zpracována popisná statistika. Výsledky výzkumu byly doplněny o poznatky z literatury a analýzy jako zdroj pro kompetenční model dle NSP.

Výsledky práce

Testováno bylo 6 nulových hypotéz.

→ **V rámci testování hypotéz byla prokázána závislost, kdy s rostoucí délkou praxe roste důležitost, kterou pracovníci sociálních služeb přiřazují znalostem Standardů kvality sociálních služeb, a také byla prokázána závislost mezi pohlavím a identifikovanou dovedností „psaný projev“.**

Výsledky práce

Výsledky práce přinesly potřebné zdroje pro sestavení kompetenčního modelu sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením.

→ Bylo identifikováno 13 kompetencí.

→ **Z dat lze vyčíst fakta:**

→ Převládají měkké kompetence.

→ Do budoucna je možné model rozšířit a přizpůsobit potřebám konkrétní organizace.

Výsledky práce

Kompetenční model sociálního pracovníka zaměřeného na cílovou skupinu dospělých osob s mentálním a kombinovaným postižením - sestavený dle metodiky naplňování Národní soustavy kvalifikací

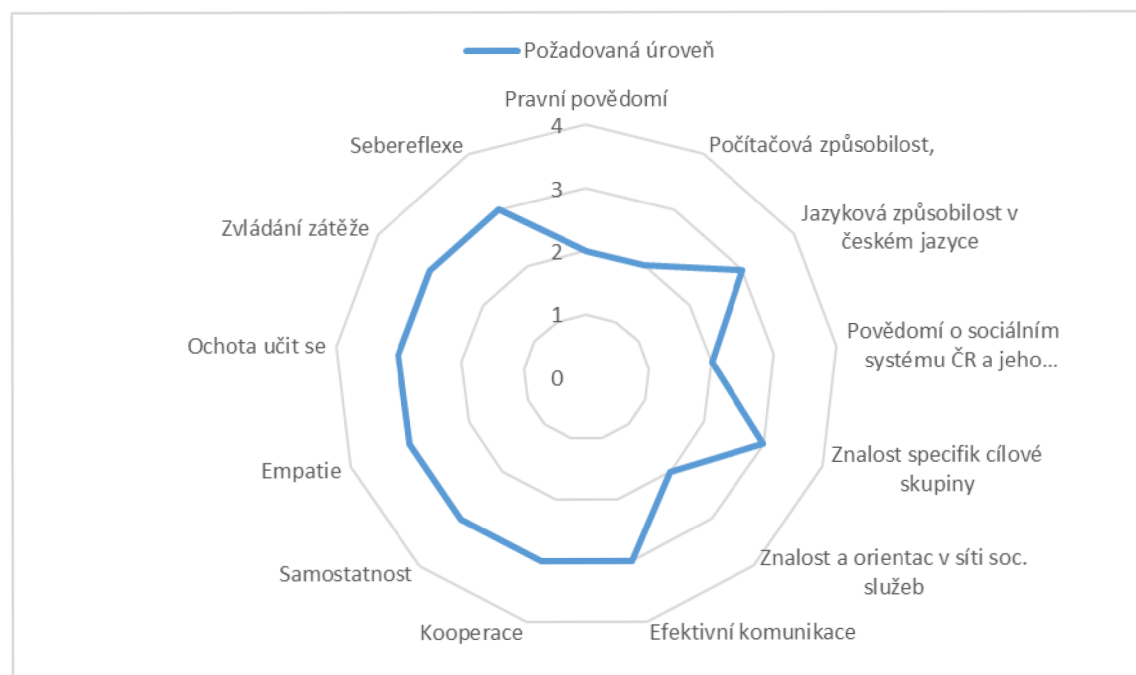
<i>Kompetence</i>	Měkké kompetence – efektivní komunikace, kooperace, samostatnost, empatie, ochota učit se, zvládání zátěže a sebereflexe	
	Tvrdé kompetence	Odborné kompetence obecné počítačová způsobilost, právní způsobilost, jazyková způsobilost v českém jazyce
		Odborné kompetence specifické povědomí o sociálním systému ČR a jeho legislativním vymezení, znalost a orientace v síti soc. služeb, znalost specifik cílové skupiny

Zdroj: vlastní výzkum

Výsledky práce – grafické znázornění

Požadované úrovně – průniky referenčních rámců dle NSP, Matouška (2021) a kompetenčního modelu sociálního pracovníka ve vězenství (NSP, 2017).

1. Minimální úroveň
2. Základní úroveň
3. Optimální úroveň
4. Excelentní (expertní) úroveň



Zdroj: vlastní výzkum

Kompetenční model jako nástroj profesionalizace sociální práce s vybranou cílovou skupinou

Doporučení



1. Předkládaný KM lze použít při definování požadavků na pracovní místo, může sloužit k rychlejší adaptaci nového sociálního pracovníka a přímo se podílí na dalším rozvoji sociálních pracovníků a na vývoji jejich profese.



2. Pro další rozvoj kompetencí sociálních pracovníků je nezbytně nutné revidovat současnou nabídku akreditovaných kurzů MPSV.

Závěr



Práce přinesla příležitost přispět k probíhající odborné debatě na téma: „Profesionalizace sociální práce“.



Novým řešením je vytvořený generický KM určený pro sociální pracovníky zaměřené na osoby s mentálním a kombinovaným postižením.



Problematika byla posunuta díky smíšenému designu výzkumného šetření a dostatečné opory v podobě odborné literatury.

VŠEM VYSOKÁ
ŠKOLA
EKONOMIE
A MANAGEMENTU

**DĚKUJI ZA
POZORNOST**