

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2019–2021

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Dagmar Tomanová

Další vzdělávání sociálních pracovníků Úřadu práce ČR

Praha 2021

Vedoucí diplomové práce:

doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME)

2019–2021

DIPLOMA THESIS

Dagmar Tomanová

**Further education of social workers of the Labor Office
of the Czech Republic**

Prague 2021

Diploma Thesis Work Supervisor:

doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 20. 2. 2021

.....

Dagmar Tomanová

Poděkování

Ráda bych tímto způsobem poděkovala všem, kteří mě podporovali při zpracování této diplomové práce. Především děkuji vedoucímu práce doc. PaedDr. Slavomíru Lacovi, Ph.D. za jeho cenné připomínky a odbornou pomoc a čas.

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá dalším vzděláváním sociálních pracovníků na Úřadu práce ČR. Hlavním cílem je zmapovat nabídky dalšího vzdělávání sociálním pracovníkům, kvantitu, ale také kvalitu nabízeného vzdělávání. Zda je tento systém systematický, efektivní a zda přispívá k rozvoji sociálních pracovníků. Dalším cílem je zjištění případných nedostatků ve vzdělávání sociálních pracovníků, které by byly řešeny s pracovníky vzdělávacích středisek potažmo jejich nadřízenými.

Práce obsahuje část teoretickou a praktickou. V teoretické části seznamuji čtenáře se základními pojmy ve vzdělávání obecně a také se vzděláváním sociálních pracovníků na ÚP ČR. V praktické části byla použita metoda dotazníkového šetření, která nám pomůže získat informace potřebné k zodpovězení cílů práce. Výsledky práce jsou zde zpracovány a vyhodnoceny, tak, abychom je mohli předat k nahlédnutí příslušným pracovníkům oddělení vzdělávání.

Klíčová slova

Další vzdělávání, sociální pracovník, sociální šetření, systém vzdělávání, vzdělávání dospělých, vzdělávání sociálních pracovníků ÚP ČR, vzdělávací střediska, Úřad práce ČR, úřednická zkouška.

Annotation

This thesis deals with the next education of social workers in Labor office of Czech Republic. The main target is to map the offers of the next education to social workers, the quantity, but the quality offered education. Whether is this system systematic, effective and whether contributes to development of social workers. The next target is finding possible shortcomings in the education of social workers, which would be solved with workers in the educational centers therefore with their superiors.

The thesis contains the theoretical part and the empirical part. I'm getting acquainted, the readers in the theoretical part with the basic concepts in the education in general and with the education of social workers in Labor office of Czech Republic too. In the practical part it was used the quantitative methodology of the electronic questionnaire, which to help us to get the informations necessary to answering of targets of thesis. The results of thesis are processed and evaluated so we could to passed on to insight to relevant workers in department of education.

Keywords

Education of adults, education of social workers of Labor Office of the Czech Republic, education system, Labor office of the Czech Republic official examination, next education social worker, social investigation, training centers.

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH VE SPOLEČNOSTI.....	11
1.1 Charakteristika andragogiky	11
1.2 Celoživotní vzdělávání, učení.....	14
1.3 Formy, metody, typy vzdělávání dospělých	18
1.4 Další vzdělávání dospělých	21
1.4.1 Profesní vzdělávání.....	21
1.4.2 Občanské vzdělávání	22
1.4.3 Zájmové vzdělávání.....	22
2 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY.....	24
2.1 Historie úřadu práce ČR	24
2.2 Generální ředitelství Úřadu práce	25
2.3 Krajské pobočky Úřadu práce ČR	27
2.4 Kontaktní pracoviště ÚP ČR.....	27
2.5 Zákon o státní službě, státní zaměstnanec	28
3 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK.....	30
3.1 Charakteristika sociálního pracovníka.....	30
3.2 Role sociálního pracovníka.....	33
3.3 Sociální šetření na ÚP ČR	35
3.4 Kompetence sociálního pracovníka	35
3.5 Etický kodex sociálních pracovníků České republiky	36
4 DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ NA ÚP ČR.....	38
4.1 Vzdělávací střediska ÚP ČR.....	38
4.2 Systém vzdělávání zaměstnanců ÚP ČR	38
4.2.1 Vstupní vzdělávání úvodní, vstupní vzdělávání následné	40
4.2.2 Odborné profesní a manažerské vzdělávání	40
4.2.3 Další vzdělávání sociálního pracovníka	41

EMPIRICKÁ ČÁST	43
5 CÍLE EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ	43
5.1 Stanovení a formulace hypotéz	43
5.2 Metoda sběru informací	45
5.3 Charakteristika respondentů	46
5.4 Sběr dat	47
6 PREZENTACE VÝSLEDKŮ	48
6.1 Analýza výsledků empirického šetření	48
6.2 Ověření platnosti stanovených hypotéz	67
ZÁVĚR	79
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	83
SEZNAM ZKRATEK	87
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	88
SEZNAM PŘÍLOH.....	90

ÚVOD

Téma této diplomové práce zní: „Další vzdělávání sociálních pracovníků na Úřadu práce České republiky.“ O významu a nutnosti vzdělávání dospělých již pochybuje málokdo. V současné době si sociální pracovníci ÚP ČR nemůžou dovolit ustrnout ve své kvalifikaci na stejném bodě. Předpokládá se za nutnost aktualizovat své znalosti a dovednosti. Neustálý posun ve vzdělávání je způsoben dynamicky měnícím se prostředím v důsledku globalizačních, modernizačních a inovačních trendů. Proto hovoříme o naprosté nezbytnosti permanentního vzdělávání po celý život jedince.

Téma jsem si zvolila z důvodu, protože sama působím na Úřadu práce, momentálně jako metodik nepojistných sociálních dávek u agendy dávek pomoci v hmotné nouzi. V předešlých letech jsem byla na pozici sociálního pracovníka ÚP ČR. Vzhledem k momentální situaci, kdy metodicky vedu 11 pracovišť nepojistných sociálních dávek v rámci Krajské pobočky pro hlavní město Prahu, denně jsem v kontaktu se sociálními pracovníky. Zajímá mě jejich zpětná vazba, celkový názor na tuto práci, ale také spokojenost se vzděláváním na ÚP ČR. Sociální pracovník má důležitou roli na úřadu práce, neboť se musí neustále vzdělávat a reagovat na legislativní změny. Sociální práce se neustále vyvíjí, je nutné seznámit se s novými metodami sociální práce. Úřad práce ČR zabezpečuje vzdělávání sociálních pracovníků, které musí být především efektivní a na příslušné úrovni. Sociální pracovníci zajišťují na ÚP ČR dávkové agendy a provádějí sociální šetření.

Cílem této práce je zmapovat další vzdělávání sociálních pracovníků na ÚP ČR, což představuje spokojenost se současným systémem vzdělávání. Zda jsou sociální pracovníci spokojeni s kvantitou a kvalitou vzdělávání, zda je systém efektivní a přispívá k rozvoji sociálních pracovníků. Dalším cílem je zjištění případných nedostatků ve vzdělávání.

Diplomová práce je členěna na teoretickou a praktickou část. Teoretická část pojednává o oboru andragogika, dále se zmiňuje o vzdělávání dospělých, celoživotním vzdělávání, také o dalším vzdělávání a jeho členění. Přestavuje nám Úřad práce České republiky jeho strukturu a zákon o státní službě. Také je nastíněna specifikace

sociálního pracovníka jeho role na ÚP ČR a v neposlední řadě zmíním systém vzdělávání zaměstnanců ÚP ČR včetně sociálních pracovníků.

Praktická část práce obsahuje popis kvantitativního výzkumu, který byl proveden metodou dotazníkového šetření a jehož respondenti byli sociální pracovníci Úřadu práce České republiky. Výsledky z výzkumu povedou k potvrzení nebo vyvrácení hypotéz, které jsem si stanovila. Výsledky dotazníkového šetření byly v této části popsány a pro názornost zpracovány do přehledných grafů a tabulek.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH VE SPOLEČNOSTI

1.1 Charakteristika andragogiky

Andragogika bývá někdy nesprávně chápána jako synonymum pojmu vzdělávání dospělých. Pojem andragogika nelze nahradit pojmem vzdělávání dospělých. V pojetí andragogiky, jako vědy o výchově a vzdělávání dospělých je nejpřesnějším vymezením, že andragogika jako vědní disciplína je teorií o vzdělávání dospělých, vzdělávání dospělých je pojem pro praxi. Dále je vědou o výchově dospělých, vzdělávání dospělých a péči o dospělé respektující všestranné zvláštnosti dospělé populace a zabývající se její personalizací, socializací a enkulturací (Mühlpachr, 2010, s. 4).

Palán se ve svých základech andragogiky zabývá zvláštnostmi působení pedagogických zákonitostí na dospělou populaci, definuje osobnost dospělého ve výchovném a vzdělávacím procesu, definuje systém výchovy a vzdělání dospělé populace. Proti ostatním humanitním vědám, které jsou vědami o člověku je andragogika vědou pro člověka, má člověku pomáhat a sloužit při řešení životních situací. Otázkami zůstanou začlenění personální práce, personální péče, pracovního poradenství, sociální péče do andragogiky jako obecné vědy péče o člověka. Realizací andragogiky v praxi je vše, co se dělá pro člověka, utváříme člověka pomocí výchovy a vzdělávání. Andragogika pomáhá člověku zasahovat tvůrčím způsobem do praxe a současně člověku pomáhá, aby se změnami, které sám inicioval, se vyrovnal (Palán, 2002, s. 15–21).

Andragogika je studijní obor zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých. Existují rozdílné koncepce andragogiky. V našem pojetí je andragogika specifická součást věd o výchově, vzdělávání a vyučování. Použití termínu andragogika je v našem prostředí již poměrně rozšířeno. V jiných zemích se tento termín moc neprosadil, používá se výraz vzdělávání dospělých nebo další vzdělávání.

Andragogika je dle Palána (2008):

- věda o vzdělávání dospělých, výchově a péči o dospělé, respektující všestranné zvláštnosti dospělé populace a zabývající se jejím rozvojem ve všech fázích jeho životní dráhy,
- studijní obor na vysokých školách, který se zaměřuje na rozvoj odborníků v této široké oblasti, jejichž hlavní činnost je koncepční, realizační a řídicí práce,
- pole praxe, tedy konkrétní činnosti, jimiž se andragogika realizuje v praxi.

V neposlední řadě je Andragogika také odborný časopis zaměřující se na praxi, ale i teorii vzdělávání dospělých. Vychází od roku 1996 jako čtvrtletník a vydavatelem je Agentura Daha ve spolupráci s Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR (Palán, 2008, s. 37).

Dále Milan Beneš hovoří o andragogice jako o „*doprovázení člověka při jeho cestě za vzděláním, poznáním a pochopením světa*“ (Beneš, 2003, s. 13).

Krebs ve své knize uvádí, že vzdělání plní ve společnosti důležité poslání, významné místo proto přísluší vzdělávací politice. Vzdělávání je výsledkem dvou vzájemně souvisejících procesů. Výchovy, která je chápána jako formativní proces, v němž jsou záměrným způsobem utvářeny vlastnosti osobnosti jedince, jeho morální, charakterové vlastnosti a v němž si současně sám jedinec osvojuje určité způsoby normy a chování ve společnosti. Výchova je významná pro rozvoj a kultivaci lidských a občanských kvalit každého člověka, předurčuje také lidské a morální kvality celé populace. Vzdělávání je proces, v němž převažuje informativní aspekt, v němž se jedinec získává a osvojuje soustavu poznatků a dovedností i metodu jejich nabývání. Vzdělání je klasickým příkladem netržního zboží (Krebs, 2007, s. 417).

Výchova a vzdělávání představují proces směřující k rozvíjení poznání a k upevnění či změně postojů, chování a jednání člověka při uplatňování poznaného v sociálních a pracovních vztazích a při výkonu praktické činnosti. Pro vzdělávaného mají významnou hodnotu profesní a sociální. Z míry uvědomění si a sdílení těchto hodnot vyplývá i úroveň motivace vzdělávaného ochoty a snahy být nejen objektem ale

postupně stále významněji i subjektem vzdělávacího procesu aktivně se podílejícím na dosahování žádoucích výchovných a vzdělávacích cílů (Barták, 2015, s. 7).

Vzdělávání je podle současných pojetí chápáno jako celoživotní proces, ve kterém se člověk stále přizpůsobuje změnám ekonomického, kulturního, společenského a politického života. Procesy enkulturace, socializace a resocializace i proces personalizace se stávají procesy neustálými, celoživotními a permanentními. Proto je vzdělávání dospělých pouze subsystemem celoživotního učení (Palán, 2008, s. 94).

Vzdělávání ve školách se děje u dětí i mládeže, tak také u dospělých. Zájem o studium na vysoké škole v kombinované formě není nic neobvyklého. V tomto případě se jedná o náhradní školní vzdělávání neboli druhou vzdělávací šanci.

V současné době hodnota a prestiž vzdělání roste. Stále více lidí má potřebu dalšího vzdělávání, dostupnost nabídky, ale není pro všechny stejná. Vzdělávání dospělých vedle všeobecného, odborného a vysokého školství nevytvořilo čtvrtý subsystem vzdělávací soustavy a součástí personální politiky v organizacích se stalo právě vzdělávání dospělých. Těžiště vzdělávání dospělých se přesunulo od zájmového a všeobecného ke vzdělávání zaměřenému na získání profesních kvalifikací a kompetencí. Také podíl nestátní nabídky vzdělávání dospělých prudce roste, jelikož již neplatí představa, že vzdělávání dospělých je zabezpečeno politikou státu. Vzdělávání se stává potřebou lidí a zbožím, které může vydělávat peníze, má svůj trh, není pouze spotřebou veřejných statků. Trh vzdělávacích komerčních nabídek stále roste. Učení se stává součástí konzumního způsobu života a kultivace vlastního životního stylu. Tradice vzdělávání dospělých jako svépomocného sociálního hnutí nabývají jiného rozsahu. Princip zaměřený na účastníky znamená stále více vzdělávání v rámci nových sociálních hnutí nahrazujících dřívější spolky a svazy. Rozmáhají se formy zaměřené na vnitřní svět osobnosti týkající se emocí a duchovního světa, které našly cestu i do dalšího odborného vzdělávání. Vzdělávání dospělých probíhá v rostoucí míře vně andragogických institucí, při práci a trávení volného času. Tyto změny jsou nejenom důsledkem společenského vývoje, ale i změn ve vzdělanostní úrovni a hodnotovém zaměření současného člověka. Vzdělávání dospělých musí tedy reagovat nejenom na společenské změny, mění se i potencionální účastník. Je náročnější, kritičtější, vzdělanější a vybíravější (Beneš, 2014, s. 35).

1.2 Celoživotní vzdělávání, učení

Vzdělávání dospělých zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity realizované dospělými jedinci v rámci formálního a neformálního vzdělávání, je součástí vzdělávacího systému, spolu se vzděláváním dětí a mládeže tvoří součást celoživotního učení. Vzdělávání dospělých se týká nejdelšího období v životě člověka, důležitou roli hraje zjištěný rozpor mezi aktuálními znalostmi dospělého a tím co by umět a vědět měl a potřeboval. To vede k uspokojování vzdělávacích potřeb, které se mění v průběhu života s ohledem na vnější prostředí (Průcha, Veteška, 2012, s. 275).

Vzdělávání dospělých v praxi je charakterizováno rozšiřováním forem vzdělávání, tlakem trhu, kdy vzdělávat se může každý, ovšem vzdělání je orientováno především na potřeby kvalifikační a ekonomické. Dospělí jsou nejčastěji motivováni ke vzdělání z důvodu profesního růstu, ekonomického a společenského prospěchu, uspokojování potřeb a zájmů (Průcha, Veteška, 2012, s. 275).

Názor Saka na význam vzdělávání pro českou populaci a proč se Češi vzdělávají lze zařadit do skupin podle charakteru motivace:

- vzdělávání není prostředkem k něčemu, ale je cílem, uspokojuje samo o sobě
- vzdělání není cíl, ale prostředkem k odlišným cílům,
- cíl je směřován k vlastní osobnosti, rozvoji a udržení rozumových schopností, k poznání sebe sama, chtění být vzdělaný,
- cíl je směřován k společenskému atributu ideového zaměření (pro orientaci ve vědě a kultuře, vstup do EU klade požadavky na vzdělávání),
- vzdělávání je zaměřeno k pragmatickému cíli (diplom o vzdělání, možnosti vykonávat profesi, uplatnění na trhu práce) (Sak, 2007, s. 130).

Celoživotní vzdělávání je cílevědomá a institucionalizovaná aktivita, při které se realizuje to, co společnost považuje za důležité (Veteška, 2016, s. 97). Celoživotní učení je „efektivním učením v celém čase života“ učíme se na základě celku našeho života a učení je téměř synonymem vědomí. Jeho součástí jsou také procesy učení označované jako *life-wide* a *lifetime*, které znamenají, že učení je životem v jeho čase a šíří (Thelenová, 2014, s. 143). Šerák uvádí, že celoživotní učení považuje za proces,

který začíná narozením člověka a končí skoro až jeho smrtí (Šerák, 2009, s. 72). Učení je psychický proces a dále je základním faktorem vývoje člověka i společnosti. Rozdělujeme učení na záměrné a bezděčné (Průcha, Veteška, 2012, s. 29). Dvořáková s Šerákem dělí celoživotní učení na formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální učení, s tímto členěním je v souladu Strategie celoživotního učení ČR (Šerák, Dvořáková, 2007, s. 8). Rabušicová s Rabušicem rozlišují celoživotní učení na formální učení, neformální učení a informální učení.

System celoživotního učení zahrnuje:

- formální vzdělávání,
- neformální vzdělávání,
- informální učení (Rabušicová, 2009, s. 26–27).

Formální vzdělávání

Dle Palána je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Jeho funkce a cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně vymezeny. Po úspěšném absolvování získáte vysvědčení nebo diplom (Palán, 2008, s. 101).

Dvořáková a Šerák se vyjadřují, že monopol vzdělávání byl nahrazován konceptem celoživotního učení. Formální vzdělávání se dělí na preprimární, primární, sekundární, terciální vzdělávání (Dvořáková, Šerák, 2007, s. 11).

Barták dále uvádí, že jde o proces řízeného učení a vyučování. Vyznačuje se jasnou cílovou orientací, dlouhodobým, řízeným, přímým bezprostředním, soustavným, systematickým a plánovitým pedagogickým působením opírajícím se o curriculum, a realizovaným ve školské vzdělávací soustavě (Barták, 2018, s. 15).

Neformální vzdělávání

Dle Bartáka neformální vzdělávání představuje řízený proces zabezpečovaný nejrůznějšími mimoškolními vzdělávacími institucemi, organizacemi, umožňující

účastníkům osvojit si jistý okruh parciálních znalostí a dovedností. Dochází při něm obvykle k přímému působení učitele, lektora a dále také naopak účastník reaguje, aktivně vstupuje do kontaktu, dává lektorovi zpětnou vazbu. Neformální vzdělávání se může uskutečňovat i nepřímou formou, bez přímé účasti lektora, což ovšem klade vyšší nároky na aktivitu účastníka (Barták, 2018, s. 7).

Palán dále uvádí, že neformální vzdělávání se většinou uskutečňuje v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, nestátních neziskových organizacích, ve školských zařízeních. Nevede k získání formálního stupně vzdělání (Palán, 2008, s. 101).

Palán rozšiřuje neformální vzdělávání, tím, že se podrobněji zabývá dalším, zájmovým a občanským vzděláváním dospělých (Palán, 2006, s. 84).

Informální učení

Dle Palána chápeme jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a postojů z každodenních činností v pracovním prostředí, v rodině a ve volném čase. Na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání je neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované (Palán, 2006, s. 86).

Barták se vyjadřuje k informálnímu učení takto: není primárně orientováno na systematické dosahování výchovných cílů. Je spoluurčováno prostředím, v němž jedinec vyrůstá a úrovní realizace jeho zájmů a potřeb formou volnočasových aktivit. Vyznačuje se spontánností, živelností, samovolností aktivit, jimž se jedinec věnuje (Barták, 2018, s. 11).

Beneš ve své knize uvádí, že tento způsob vzdělávání není institucionalizovaný a není tudíž předmětem zájmu andragogiky (Beneš, 2014, s. 75).

Celoživotní učení v České republice

Palán popisuje, že celoživotní učení nemůžeme chápat jako uzavřený komplexní celek, ale naopak jako otevřený systém, který se mění na základ požadavků trhů, mezi

nimi též trhu práce a prostřednictvím společenského vývoje v ČR a ve světě (Palán, 2006, s. 94).

Dokument nazvaný „Národní program rozvoje vzdělávání v ČR“ více známém jako „Bílá kniha“ z roku 1999, resp. 2001, kdy byl schválen vládou ČR. Tento dokument se stal jakýmsi rámcem, od něhož se dále odvíjejí střednědobé a dlouhodobé cíle vzdělávací politiky.

Z hlediska hlavních strategických linií vzdělávací politiky ČR hovoří Bílá kniha o:

- realizaci celoživotního učení pro všechny
- přizpůsobování vzdělávacích programů potřebám života ve společnosti znalostí
- monitorování a hodnocení kvalit a efektivity vzdělávání,
- podpoře vnitřní proměny a otevřenosti vzdělávacích institucí,
- přeměně role a profesních perspektiv pedagogických akademických pracovníků,
- přechodu od centralizovaného řízení k odpovědnému spolurozhodování.

Cíle, které si Bílá kniha vytyčila v rámci celoživotního učení:

- zajistit dostupnost vzdělávání a prostupnost vzdělávací soustavy na všech stupních,
- podporovat individualizaci a diferenciaci vzdělávacího procesu na všech stupních vzdělávací soustavy,
- podporovat vzdělávání znevýhodněných jedinců
- podporovat distanční vzdělávání,
- vypracovat a zavést soustavu finančních a nefinančních pobídek pro rozvoj vzdělávání dospělých.

Palán uvádí, že pojem dospělý je základní andragogický pojem, přístupy k jeho interpretaci nejsou jednoznačné. Můžeme pohlížet těmito způsoby:

- legislativně je v ČR dospělým jedinec, který dosáhl věku 18 let, dále můžeme rozlišit pasivní dospělost – možnost volit a aktivní dospělost – možnost být volen,

- z pohledu psychologie je dospělost stavem, jehož každý živočich dosahuje, když doroste do konečné velikosti a síly, již potřebuje k vykonávání samostatných činností v životním přizpůsobení,
- ekonomizujícím pojetím je pohled na dospělost jako situaci, kdy člověk ukončil školskou přípravu a vstoupil na trh práce (Palán, 2008, s. 105).

Ve shrnutí je dospělý ten, který je vyspělý a zralý sociálně, psychicky, biologicky a ekonomicky a absolvoval minimálně základní vzdělání (Palán 2008, s. 38).

1.3 Formy, metody, typy vzdělávání dospělých

V této podkapitole se seznámíme s metodami, formami a typy vzdělávání dospělých.

Palán (2008) ve své knize píše, že veškeré vzdělávání se odehrává v určitých formách. Je nutné poznamenat, že formy a metody vzdělávání procházejí stále bouřlivým vývojem, obměňují se, transformují, vytvářejí se nové, některé zanikají.

Formu vzdělávání dospělých můžeme definovat jako určitý rámec výuky, vnější organizační uspořádání vzdělávacího procesu, jeho stavbu, a to z mnoha hledisek:

- délka trvání
 - základní časová jednotka je vyučovací hodina, nebo vyučovací celek oddělený mezi sebou přestávkami
 - základní jednotkou je delší časový úsek (týden, den)
- prostřední výuky – na pracovišti, mimo pracoviště, v přírodě, v místnosti, v laboratoři, doma
- organizační uspořádání vzdělávaných
 - přímá interakce
 - individuální či skupinové
 - kooperativní, participativní či individualizované
 - nepřímá interakce, pomocí internetu

- zaměření vzdělávacího procesu: kvalifikační či rekvalifikační kurzy, zájmové vzdělávání, občanské vzdělávání (Palán, 2008, s. 151).

Jiným dělením může být diferenciací forem podle představitelky české andragogiky Věry Bočkové:

- z hlediska množství účastníků
 - individuální
 - párové
 - skupinové
- z hlediska organizace vzdělávací akce:
 - trvalé složení účastníků
 - nestálé složení účastníků
- z hlediska délky trvání:
 - jednorázové
 - cyklické
- podle specifika subsystémů vzdělávání:
 - školská výuka dospělých
 - mimoškolská výuka dospělých
 - firemní vzdělávání (Bočková, 2018, s. 152).

Metoda je tím, co rozhoduje o úspěšnosti vzdělávacího procesu. Metodu můžeme definovat jako způsob záměrného uspořádání činností a opatření pro realizaci vzdělávacího procesu a jeho účinnosti tak, ab se co nejefektivněji dosáhlo vzdělávacího cíle. Jednodušeji řečeno jde o nástroje, které vzdělavatel užívá ve výuce k tomu, aby co nejefektivněji předal znalosti, dovednosti a postoje vzdělávaným.

Dělení metod podle Jaroslava Mužíka je:

- teoretické metody: vhodné k předávání teoretických poznatků, informací, znalostí, působí především na rozumovou stránku osobnosti jedince, můžeme zde zařadit přednáška, přednáška s diskusí, seminář,
- teoreticko-praktické metody: zaměřují se na analýzu problémů a jejich řešení, řadíme sem diskusní, problémové, projektové, programovaná výuka,

- praktické metody: směřují k získávání či rozvoji praktických dovedností a zkušeností, řadíme sem instruktáž, koučing, mentoring, rotace práce, stáž, exkurze (Mužík, 2012, s. 61).

Nejvíce užívané metody vzdělávání dospělých dle Skalkové:

- přednáška,
- seminář,
- diskusní metody,
- workshop,
- exkurze,
- případová studie,
- brainstorming, brainwriting,
- hraní rolí,
- koučování,
- mentorování,
- development centre,
- outdoor training,
- e-learning (Skalková, 2007, s. 158).

Typy vzdělávání rozlišujeme:

- prezenční studium, podstata denní docházka studujících do vzdělávacího zařízení,
- distanční studium, studium je založeno na sebe řízeném vzdělávání, tedy na vlastní aktivitě studujícího formou samostudia,
- kombinované studium, kombinace prezenční a distanční výuky,
- dálkové studium, doplňování počátečního vzdělání na středních či vyšších odborných školách, shoduje se s distančním typem,
- večerní studium, doplňování počátečního vzdělání na základních a středních školách při zaměstnání, zpravidla ve večerních hodinách,
- externí studium, které je realizováno na základě individuálních studijních plánů (Skalková, 2007, s. 162).

1.4 Další vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých se uskutečňuje jako náhradní školní vzdělávání (příležitost získat stupeň vzdělání), které se běžně nabývá v průběhu počátečního vzdělávání v mládí, proto se nazývá druhou vzdělávací cestou, vzděláním druhé šance a další vzdělávání (Palán, 2002, s. 22).

Tabulka 1: Další vzdělávání dospělých

Další vzdělávání		
Další profesní vzdělávání	Zájmové vzdělávání	Občanské vzdělávání
Kvalifikační		
Rekvalifikační		
Normativní		

Zdroj: Palán, 2002, s. 95

1.4.1 Profesní vzdělávání

Další profesní vzdělávání se poskytuje osobám, které ukončily své vzdělávání v systému počátečního vzdělávání. Označuje všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému. Jeho posláním je rozvíjení znalostí a dovedností, postojů a návyků, vyžadovaných pro výkon určitého povolání. Podstatou je vytváření a udržování optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní a kvalifikací objektivní, tedy stálé přizpůsobování kvalifikace pracovníka kvalifikovanosti práce.

Další profesní vzdělávání můžeme strukturovat na:

- kvalifikační vzdělávání: slouží k prohloubení či rozšíření stávající kvalifikace, můžeme se představit jakékoliv kurzy a další vzdělávací aktivity směřující k rozvoji v rámci stávající kvalifikace, je spojováno s pojmy:
 - prohlubování kvalifikace
 - zvyšování kvalifikace
 - zaškolení zaučení

- rekvalifikační vzdělávání: směřuje ke změně původní kvalifikace za kvalifikaci jinou, zpravidla vlivem změn na trhu práce nebo ze zdravotních důvodů, je spojováno s pojmy:
 - specifická rekvalifikace
 - nspecifická rekvalifikace
 - motivační programy (kurzy)
 - poradenské programy
- normativní vzdělávání: zvláštní druh kvalifikačního a rekvalifikačního vzdělávání, zásadním rozdílem však je, že jejich absolvování je vyžadováno normou, zpravidla normou zákonnou – například svářečské kurzy (Palán, 2002, s. 96).

1.4.2 Občanské vzdělávání

Jedná se o vzdělávání zaměřené na formování vědomí práv a povinností osob v jejich rolích občanských, politických, společenských i rodinných a způsobů, jak tyto role zodpovědně a účinně naplňovat. Zahrnuje vzdělávání ve veřejných otázkách, orientované na uspokojování společenských potřeb a zájmů občanů, na zdokonalování života jejich společenství a na vytváření skupinové integrity. Obsahuje problematiku etickou, estetickou, právní, ekologickou, všeobecně vzdělávací, zdravotnickou, tělovýchovnou, filozofickou, náboženskou, politickou, občanskou a sociální. Typickým reprezentantem občanského vzdělávání je oblast vzdělávání k právnímu vědomí sloužící jako nástroj regulace chování a jednání občanů státu i jeho institucí.

Občanské vzdělávání by mělo být jednoznačně v zájmu státu a státem podporováno. Vytváří širší předpoklady pro kultivaci člověka jako občana, pro jeho adaptaci na měnící se společenské a politické podmínky slouží k urychlení a dotváření socializace a občanské hodnotové orientace (Palán, 2002, s. 98).

1.4.3 Zájmové vzdělávání

Vytváří širší předpoklady pro kultivaci osobnosti na základě jejich zájmů, uspokojuje vzdělávací potřeby v souladu s osobním zaměřením jednotlivce. Dotváří

osobnost a její hodnotovou orientaci a umožňuje seberealizaci ve volném čase. V souladu s rozmanitostí lidských zájmů je i obsahová orientace zájmového vzdělávání velmi široká. Zahrnuje problematiku všeobecně vzdělávací, kulturní etickou, filozofickou, náboženskou, zdravotnickou, sportovní. V České republice je v důsledku odstraňování deformací minulého období tento druh vzdělávání zanedbáván (Šerák, 2005, s. 71).

Mezi základní charakteristiky zájmového vzdělávání řadí Šerák (2005):

- zájem,
- volný čas,
- dobrovolnost,
- svobodu výběru,
- místní příslušnost,
- uspokojování potřeb,
- pestrost obsahu,
- neutilitárnost,
- otevřenost,
- aktivitu.

Zájmové vzdělávání pak může probíhat jak formou sebevzdělávání za podpory informačních zdrojů či neformálního vzdělávání prostřednictvím řady zájmových kurzů pořádaných nejčastěji zájmovými organizacemi.

Typickými metodami užívanými v zájmovém vzdělávání jsou monologické, častěji však dialogické či kombinované metody (Šerák, 2005, s. 73).

2 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

2.1 Historie úřadu práce ČR

Úřad práce ČR vznikl jako základní článek služeb zaměstnanosti v České republice v roce 1990 přijetím zákonného opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. Na úřady práce tehdy přešla působnost ve věcech pracovních sil, která do té doby příslušela okresním národním výborům. Tímto způsobem byl institucionálně zabezpečen trh práce do doby, než vstoupil 1. 2. 1992 v účinnost zákon o zaměstnanosti.

Na základě opatření ČNR č. 306/1990 Sb. byl vytvořen Ministerstvem práce a sociálních věcí dne 17. října 1990 institut úřad práce. Cílem tohoto institutu úřadu bylo uskutečnit politiku zaměstnanosti ve všech okresech České republiky. Úřad práce je veřejná instituce, jejíž efektivnost je vymezena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění (Dvořáková, 2012, s. 59).

Ještě v roce 1990 fungovalo v rámci ČR celkem 76 úřadů práce, a to ve všech okresech a v hlavním městě Praze. O šest let později, po vzniku dalšího okresu – Jeseník – stoupl počet úřadů práce na 77. V roce 2003, v souvislosti s ustanovením krajských orgánů územní samosprávy, bylo 14 úřadů práce pověřeno výkonem činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu kraje. V roce 2004 pak převzaly úřady práce agendu systému Státní sociální podpory od obcí s rozšířenou působností, kromě Prahy, kde došlo k převodu agendy až po pěti letech.

Píše se rok 2011 a úřady práce mění zásadně svou organizační strukturu a uspořádání. Změny vycházejí ze zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Vzniká centralizovaný Úřad práce ČR (ÚP ČR) v čele s generálním ředitelem. Pod jeho hlavičkou funguje 14 krajských poboček v jednotlivých krajích, pod které spadají kontaktní pracoviště. Krajské pobočky z hlediska věcného zajišťují především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kontaktní pracoviště pak agendy zprostředkování práce a nepojistné sociální dávky (www.uradprace.cz).

Úřad práce České republiky vznikl 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně dalších souvisejících zákonů, kterým je vymezena působnost Úřadu práce ČR. Dnem účinnosti zákona č. 73/2011 Sb. se úřady práce zřízené podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, označují jako kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce České republiky. Správním úřadem s celostátní působností a účetní jednotkou je Úřad práce České republiky, řídí ho Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je nadřízeným správním orgánem (www.mpsv.cz).

Úřad práce ČR je nově segmentován na generální ředitelství a krajské pobočky, které řídí jednotlivá kontaktní pracoviště. Důvodem je reorganizace úřadu práce, zefektivnění činností Úřadu práce ČR a snížení nákladů na provoz.

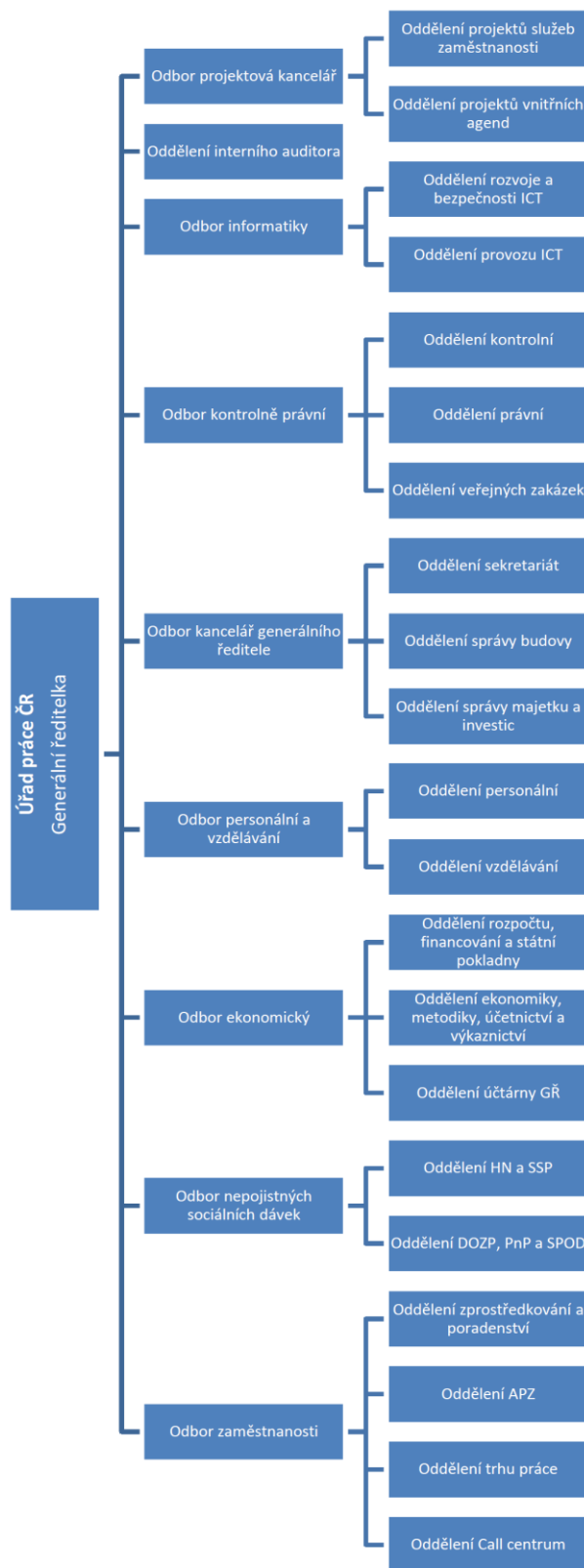
Cíl reorganizace a nového uspořádání úřadu práce České republiky je:

- segregovat plán, legislativu, strategii politiky zaměstnanosti od realizace,
- vznik Úřadu práce ČR jako řídicí jednotky, včetně dalších útvarů,
- krajské úřady práce jako hlavní účastníci při uskutečňování politiky zaměstnanosti,
- dokonalejší komunikace a součinnost s úřady, organizacemi, zaměstnavateli,
- pro podnikatele výhodné sloučení rozhodovací činnosti Úřadu práce,
- přerozdělení některých činností z okresních úřadů na krajské pobočky ÚP,
- úspora výdajů, které budou vynaloženy na kontrolní činnosti (www.mpsv.cz).

2.2 Generální ředitelství Úřadu práce

Sídlo generálního ředitelství Úřadu práce je v Praze, v jeho čele stojí generální ředitel, který je jmenován i odvoláván ministrem práce a sociálních věcí. Obrázek 1 zobrazuje organizační strukturu generálního ředitelství Úřadu práce České republiky, která byla vytvořena podle potřeb a činností úřadu. Vyjadřuje vztah nadřízenosti a podřízenosti, je úzce spojena s krajskými pobočkami úřadu práce, které spolupracují s kontaktními pracovišti úřadu práce.

Obrázek 1: Organizační struktura GŘ

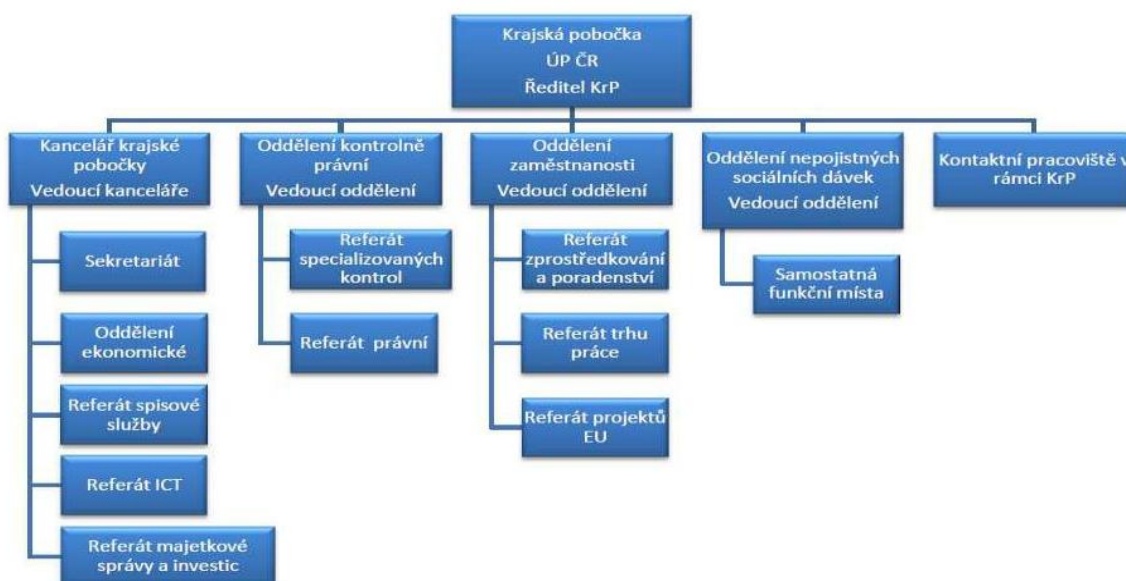


Zdroj: MPSV

2.3 Krajské pobočky Úřadu práce ČR

Krajské pobočky jsou rozděleny na území dle ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů (celkem 14 poboček definovaných v příloze zákona č. 73/2011 Sb.). Nejvýznamnějšími složkami krajských poboček jsou kontaktní pracoviště úzce spolupracující s občany, které byly vytvořeny reorganizací původních Úřadů práce.

Obrázek 2: Organizační struktura krajské pobočky



Zdroj: MPSV

2.4 Kontaktní pracoviště ÚP ČR

Jsou organizačními útvary krajských poboček. Součástí kontaktního pracoviště mohou být detašovaná nebo dislokovaná územní pracoviště. Kontaktní pracoviště zajišťují služby v oblasti zprostředkování zaměstnávání a evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání. Dále plní služby ve výplatách podpor v nezaměstnanosti a také v oblasti nepojistných sociálních dávek úkoly správního orgánu první stupně dle zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách, zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a zákona o sociálně-právní ochraně dětí (www.mpsv.cz).

Úřad práce plní úkoly dle platné legislativy těchto oblastech:

- v oblasti zaměstnanosti – se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele – se řídí zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- v oblasti státní sociální podpory – seřídí zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů,
- v oblasti dávek pro osoby se zdravotním postižením – se řídí zákonem č. 329/2011 Sb., o poskytnutí dávek osobám se zdravotním postižením a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- v oblasti příspěvku na péči a inspekce poskytování služeb – se řídí zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů,
- v oblasti pomoci v hmotné nouzi – se řídí zákonem č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů (Zákon č. 73/2011 Sb.).

2.5 Zákon o státní službě, státní zaměstnanec

Státní správa je často kritizována pro svou rozbujelost a neefektivitu. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě je jeden z nástrojů, díky kterým by měla fungovat profesionálněji. Zaměstnanecký poměr státních zaměstnanců se již neřídí zákoníkem práce. Označuje se jako služební poměr, který vzniká i zaniká jednostranným rozhodnutím služebního úřadu.

Zákon o státní službě nabyl účinnosti od 1. 1. 2015 a jeho implementace probíhala v jednotlivých etapách. Od 1. 7. 2015 se z vedoucích pracovníků stali představení, kteří museli do 31. 8. 2015 složit služební slib. Pracovníci, kteří splňovali podmínky přijetí do služebního poměru a podali žádost, obdrželi Rozhodnutí o přijetí do služebního poměru do konce roku 2015.

Součástí přijetí zaměstnance do služebního poměru je i následné úspěšné vykonání úřednické zkoušky. Tato zkouška je rozdělena na dvě části. Na část s obecnými

otázkami a dále část zvláštní, která je zaměřena na konkrétní zařazení výkonu práce státního zaměstnance. Obecná část zkoušky se vykonává formou písemně – test. Zvláštní část je praktikována formou ústního zkoušení před komisí. Touto zkouškou je potřebné ověřit znalostí a vědomostí zaměstnance v oboru služby k jeho výkonu byl zařazen nebo jmenován.

Státním zaměstnancem je fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného k výkonu některé z činností uvedených v § 5 zákona o státní službě.

Služební označení státního zaměstnance:

1. Státnímu zaměstnanci přísluší služební označení
2. Pro služební místo státního zaměstnance se stanoveným
 - středním vzděláním s výučním listem je služební označení referent,
 - středním vzděláním s maturitní zkouškou je služební označení odborný referent,
 - vyšším odborným vzděláním je služební označení vrchní referent,
 - vysokoškolským vzděláním získaným studiem v bakalářském studijním programu je služební označení rada,
 - vysokoškolským vzděláním získaným studiem v magisterském studijním programu je služební označení odborný rada nebo vrchní rada.
3. V ministerstvu se místo služebního označení odborný rada použije služební označení ministerský rada a v Úřadu vlády vládní rada; místo služebního označení vrchní rada se použije služební označení vrchní ministerský rada a v Úřadu vlády vrchní vládní rada (Zákon o státní službě č. 234/2014 Sb.).

3 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK

3.1 Charakteristika sociálního pracovníka

Novotná ve své knize uvádí, že klíčovým prvkem sociální práce jsou sociální pracovníci, neboť oni jsou tím, prostřednictvím koho se sociální práce dostává ke konkrétním lidem. Sociální práce je v podstatě práce lidí pro lidi, proto jsou sociální pracovníci nejdůležitějším faktorem jejího úspěchu, přičemž hlavní úlohu hraje osobnost stránka sociálního pracovníka. Sociální pracovník je zárukou kvality poskytované služby. V České republice na pozici sociálního pracovníka není mnoho mužů, neboť tato pracovní pozice není vůbec prestižní z pohledu finančního ohodnocení, tudíž muži v produktivním věku jsou omezeni touto skutečností (Novotná, 2014, s. 24–26).

Dle Matouška je sociální pracovník osoba, která poskytuje sociální služby, dále je koordinuje, vyhledává klienty, případně služby plánuje a hodnotí (Matoušek, 2007, s. 183).

Profese sociálního pracovníka vznikla jako odpověď na potřebu řešit nové nepříznivé sociální situace jednotlivců, skupin a komunit. Úkolem sociálního pracovníka je zejména přispívat ke zlepšení narušených sociálních vztahů v přirozeném prostředí a dále učit každého jednotlivce správnému chování a správným životním postojům a pomáhat člověku ke svobodnému životu ve společnosti (Hanuš, 2007, s. 5).

Výstižná je také specifikace sociálního pracovníka Střelkové, která uvádí, že úkolem sociálního pracovníka je pomáhat, nikoliv činit zázraky (Střelková, 2007, s. 43).

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách definuje, že 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 poskytující služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování

krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitaci, zajišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb (Zákon č. 108/2006 Sb., § 109).

Profesi sociálního pracovníka definuje zákon o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, musí mít sociální pracovník dokončené vzdělání v oboru sociální pedagogika nebo sociální práce a to na vysoké nebo vyšší škole, musí tedy získat titul diplomovaný asistent, bakalář, nebo magistr (Zákon č. 108/2006 Sb., § 110).

Sociální pracovník musí disponovat zákonem stanovenou odbornou způsobilostí. Především musí být vhodně osobnostně nastaven, musí mít vztah k lidem s určitou úrovní sociálního citění. Osoba sociálního pracovníka musí být emočně vyzrálá, empatická a s všeobecným přehledem. Měl by respektovat hodnoty sociální práce a svobodné rozhodování klienta, být důvěryhodný, zodpovědný vůči klientovi, zaměstnavateli, obci či komunitě a profesi (Řezníček, 1994, s. 33–34).

Předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka je způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost podle tohoto zákona. Bezúhonnost se posuzuje a prokazuje podle § 79 odst. 2 a odst. 3 věty první až třetí. Zdravotní způsobilost zjišťuje a lékařský posudek o zdravotní způsobilosti vydává praktický lékař a u zaměstnanců lékař závodní preventivní péče (Zákon č. 108/2006 Sb., § 110).

Úroveň odborné způsobilosti musí mít sociální pracovník v závislosti na náročnosti pozice.

Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je:

- a) vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného 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,
- b) 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 (Zákon č. 108/2006 Sb., § 110).

Zákon o sociálních službách ukládá sociálnímu pracovníkovi povinnost dalšího vzdělávání, kterým upevňuje a zkvalitňuje svoji kvalifikaci. Sociální pracovník by měl být nakloněn k celoživotnímu vzdělávání, neboť odborně připravený sociální pracovník je schopen reagovat na nové požadavky spojené se svojí prací. Vzdělávání je prospěchem pro samotného sociálního pracovníka a samozřejmě také pro jeho zaměstnavatele, který by měla zajistit kvalitní vzdělávání (Matoušek, 2008, s. 152–153).

Okruhy činností, které vykonává sociální pracovník na různých úrovních odbornosti:

- Sociálně-správní činnost – související s uplatněním nároku a poskytováním finanční a věcné podpory a pomoci v systému sociálního zabezpečení.
- Sociálně-právní poradenství – orientace jednotlivců, rodin, skupin a komunit v jejich legislativě a správních možnostech.
- Sociální diagnostika – rozpoznávání a mapování soc. problémů, potřeb a zdrojů jednotlivců, skupin a komunit a jejich vzájemné souvislostí.
- Sociální prevence a ochrana – vytváření podmínek k omezení rizika vzniku a zhoršení sociálních problémů u ohrožených jednotlivců, rodin, skupin a komunit, včetně jejich vyhledávání (= depistáž).
- Sociální intervence – soubor odborných činností (provázení, poradenství, terapie, organizování, trénink, vyjednávání, zastupování) směřujících:
 - k obnově a zlepšení psychosociálního fungování jednotlivců, rodin, skupin, komunit,
 - k lepšímu využití různých zdrojů (intrapysichických, interpersonálních, společenských),
 - k vyvolávání takové sociální změny ve společnosti, které tomuto cíli napomáhají.
- Sociální koncepce – vytváření a realizace sociálních programů, sociální plánování.

- Supervize – reflexe a podpora profesionální fungování studentů a sociálního pracovníků a jejich další rozvoj.
- Sociální management – řízení sociálních organizací a týmů, řízení organizační změny.
- Výzkum v sociální práci – vyhodnocování účinnosti služeb, dopadů sociálně-politických opatření aj.
- Vědecká činnost – rozvoj teorie a metodologie sociální práce.

Vzdělávání a další vzdělávání odborníků v sociální práci (Havrdová, 1999, s. 121).

Zaměstnanec, který vykonává pozici sociálního pracovníka, musí splňovat odbornou způsobilost dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Se sociálním pracovníkem na Úřadu práce ČR se setkáváme v agendách dávek pomoci v hmotné nouzi a také v agendě příspěvku na péči. Sociální pracovník na úřadu práce vykonává, jak administrativu, zpracovává v příslušných programech žádosti klientů, vede spisovou dokumentaci a neposlední řadě podává přímé sociální poradenství s klientem. Dále vykonává sociální šetření, které provádí u klientů v jejich domácnosti. Při sociálním šetření se prokazuje služebním průkazem, kde je uvedeno jméno, příjmení, číslo služebního průkazu, identifikace vydávající organizace a účel vydání tohoto průkazu (Beck, 2012, s. 144).

3.2 Role sociálního pracovníka

Profesionální role sociálního pracovníka bývá popisována různými způsoby, někdy velmi konkrétně. Sociální pracovník ve vztahu ke klientovi zastává různé role. Může jít o více rolí, které se překrývají nebo jsou v protikladu. Tudíž může dojít ke konfliktu mezi rolemi a tím i k vnitřnímu konfliktu pracovníka. Řezníček vnímá sociální role takto:

- Pečovatel pomáhá klientům v jejich denním životě tam, kde vzhledem k postižení, onemocnění nejsou schopni sami vykonávat důležité činnosti, tyto služby je možno poskytovat v pobytovém zařízení nebo domácnosti klientů.

- Zprostředkovatel služeb pomáhá klientům získat kontakt s potřebnými sociálními zařízeními.
- Cvičitel sociální adaptace pomáhá klientům řešit problémy, prostřednictvím jejich chování.
- Poradce nebo terapeut pomáhá klientům získat náhled na jejich postoje, pocity a způsoby jednání a tím se snaží o osobnostní růst.
- Případový manažer usiluje o zajišťování, koordinaci, vhodný výběr poskytovaných služeb, především u klientů, kteří mají větší potřebu sociálních a zdravotních potřeb.
- Manažer pracovní náplně organizuje obsah práce, časový sled intervencí, kvalitu poskytovaných služeb a toto vše zpracovává.
- Personální manažer zajišťuje výcvik, výuku, supervizi pracovníkům zařízení.
- Administrátor neboli vedoucí pracovník či ředitel zařízení, plánuje, rozvíjí a zavádí nové způsoby práce, nové programy v sociálních zařízeních.
- Činitel sociálních změn je sociální pracovník, který řeší společenské problémy, který se angažuje ve správních a legislativních orgánech (Řezníček, 1994, s. 63–64).

Pro srovnání uvedu ještě rozlišení rolí sociálního pracovníka dle Chimy, který uvádí ve své knize těchto 8 rolí:

- Vyjednávač – zastupující klienta v jeho zájmech při diskuzi s jinými odborníky.
- Komunikující – srozumitelně a efektivně komunikuje, zprostředkovává rovnocennou komunikaci mezi klientem a druhou stranou.
- Interpretující – nabízí nové perspektivy a přístupy k situacím.
- Konfrontující – používá argumenty, kde se jich nedostává, a jsou přehlíženy.
- Flexibilní – respektuje a učí se z příkladu schopností a dovedností ostatních v týmu.
- Reflektující – shrnuje intervenci nebo evaluuje proces.
- Partner – v disciplinárním týmu se podílí na řešení situace klienta.
- Zastávce – poskytuje emocionální a praktickou podporu během procesu posouzení (Chima, 2003, s. 14–16).

3.3 Sociální šetření na ÚP ČR

Sociální šetření u dávek pomoci v hmotné nouzi provádí sociální pracovník v přirozeném prostředí klienta, v jeho domácnosti. Sociální šetření je prováděno za účelem ověření celkových skutečných majetkových a sociálních poměrů žadatele. Dále pro stanovení okruhu společně posuzovaných osob. Sociální šetření je možné provádět ohlášeně, ale také neohlášeně. Pokud žadatel o dávku neumožní provedení sociálního šetření, nebo zabrání sociálnímu pracovníkovi vstupu do obydlí, nebude možné provést sociální šetření, což může mít vliv i na dávku hmotné nouze.

Sociální šetření u dávky příspěvek na péči také provádí sociální pracovník v přirozeném prostředí klienta. Ve většině případů se šetření účastní také pečující osoba. Sociální pracovník zjišťuje schopnosti klienta v oblasti samostatného života, hodnotí jeho schopnosti v oblasti samostatného života a dále schopnosti zvládat životní potřeby, které určuje vyhláška č. 505/2006 Sb. Mezi tyto životní potřeby patří: zvládání mobility, orientace, komunikace, stravování, oblékání a obouvání, výkon tělesné hygieny, výkon fyziologické potřeby, péči o zdraví, zvládání osobní aktivity, péči o domácnost, rodinné vztahy a výdělečnou činnost. Sociální šetření je nezbytné pro rozhodování nároku na dávku příspěvek na péči. Pokud by klient odmítl provedení sociálního šetření, může to být důvodem pro nepřiznání dávky příspěvek na péči (Beck, 2012, s. 154).

3.4 Kompetence sociálního pracovníka

Kompetence představují souhrn vědomostí, schopností, dovedností, způsobilostí, oprávnění, hodnot a postojů, které jsou důležité pro osobní rozvoj a uplatnění každého člověka. Kompetentní sociální pracovník je ten, který má pravomoc vykonávat sociální práci, to znamená, že má odborné vzdělání a je schopen ve svém povolání jednat v souladu s profesionální rolí. Jedná se tedy o osobu, která je vybavena pravomocí, postoji a znalostmi (Havrdová, 1999, s. 41–42).

Kompetence sociálního pracovníka zahrnuje rozvíjení účinné komunikace, plánování postupu, podporu a pomoc v soběstačnosti poskytování služeb, přispívání k práci organizace a odborný růst. Pokud se zaměříme na odborný růst, tato kompetence

reprezentuje obecné kvality sociálního pracovníka především ve schopnosti celoživotního učení, otevřené spolupráci s druhými, dále angažovanost v oboru a schopnost zorganizovat si práci (Havrdová, 1999, s. 98).

Kompetence = předpoklady související s profesí sociálního pracovníka jsou stanoveny pro sociální pracovníky všech úrovní/profesií jsou přijaty i Společností sociálních pracovníků ČR.

U každé kompetence je ještě definováno kritérium splnění (naplnění):

- rozvíjet účinnou komunikaci (sociální pracovník musí navázat kontakt s klientem),
- plánovat postup a orientovat se v situaci klienta,
- podporovat a pomáhat v soběstačnosti klienta, emoční podpora klienta,
- zasahovat a poskytovat služby, přispívat k práci organizace,
- stále odborně růst (Havrdová, 1999, s. 103).

3.5 Etický kodex sociálních pracovníků České republiky

Etický kodex sociálních pracovníků ČR uvádí tyto body:

- sociální pracovník dbá na udržení a zvyšování prestiže svého povolání,
- neustále se snaží o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod,
- působí na to, aby odbornou sociální práci prováděl vždy kvalifikovaný pracovník s odpovídajícím vzděláním,
- je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání a výcvik, což je základ pro udržení stanovené úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy,
- pro svůj odborný růst využívá znalosti a dovednosti svých kolegů a jiných odborníků, naopak své znalosti a dovednosti rozšiřuje v celé oblasti sociální práce,

- sociální pracovní spolupracuje se školami sociální práce, aby podpořil studenty sociální práce při získávání kvalitního praktického výcviku a aktuální praktické znalosti (www.mpsv.cz).

4 DALŠÍ PROFESNÍ VZDĚLÁVÁNÍ NA ÚP ČR

Státní správa je do určité míry povinna své zaměstnance vzdělávat. Tato povinnost je správním úřadům a ministerstvům uložena legislativně, dne 30. listopadu 2005 bylo vydáno Usnesení vlády ČR č. 1542 o Pravidlech vzdělávání zaměstnanců ve správních úřadech. Uvedené Usnesení vymezuje určité pojmy, principy ve vzdělávání a strukturu vzdělávání. Popisuje, jak plánovat vzdělávání, vést dokumentaci a v neposlední řadě také vzdělávací činnost kontrolovat.

4.1 Vzdělávací střediska ÚP ČR

Zásadním poskytovatelem profesního vzdělávání zaměstnanců ÚP ČR jsou vzdělávací střediska. Tato vzdělávací střediska se v rámci ÚP ČR nacházejí v Praze, Pardubicích, Olomouci a Písku. Jsou plně vybavena pro odbornou přípravu pracovníků správních úřadů z celé České republiky. Vzdělávací střediska jsou součástí Generálního ředitelství ÚP ČR, odboru personálního a vzdělávacího, oddělení vzdělávání, které má svého vedoucího. Provoz středisek a mzdy zaměstnanců jsou financovány z rozpočtu ÚP ČR – generálního ředitelství. Uzanou vzdělávací akcí je kurz, školení, seminář, konference, konzultace a jiné formy vzdělávání. Pro potřeby vzdělávání je jedenkrát ročně vydáván katalog vzdělávacích akcí, který obsahuje, školení, kurzy a semináře, které pořádají vzdělávací střediska. Vzdělávací střediska zpracovávají a uchovávají dokumentace vzdělávacích akcí a také vyhodnocení, které provádějí jednotliví pracovníci úřadu práce.

Každý kurz musí mít přesný název, musí být uvedeno, pro koho je určen, jaký má cíl, jakou formou bude probíhat a časový fond.

4.2 Systém vzdělávání zaměstnanců ÚP ČR

Každým rokem je nově aktualizována nabídka vzdělávacích kurzů pro zaměstnance úřadu práce. Nabídka je zaslána z MPSV na Krajské pobočky ÚP ČR, které poté zasílá nabídku kurzů na kontaktní pracoviště. Personalista zprostředkuje dále vedoucím

nabídku kurzů a ti ji zašlou příslušným pracovníkům. Pokud kurz pracovníka úřadu práce zaujme, prostřednictvím emailu osloví personalistku a potvrdí účast. Před konáním kurzu obdrží účastník upozornění, že je přihlášen na daný kurz, aby nedošlo k neúčasti. Po ukončení kurzu dostane každý účastník osvědčení o absolvování kurzu, které oskenované předá opět personalistce.

Vzdělávací akce se v těchto střediscích realizují formou interních akreditovaných a neakreditovaných kurzů, které jsou zajišťovány lektory – zaměstnanci úřadu práce, právníci, vedoucí oddělení, profesní poradci. Dále jsou vzdělávací akce také realizovány externí formou, prostřednictvím vzdělávacích agentur, soukromých vzdělávacích organizací.

Přehled všech akreditovaných i neakreditovaných, externích i interních kurzů je nabízen na internetovém portále www.vsupo.cz. Tento portál informuje o termínech konání kurzu, kde se kurz bude konat, časový fond. Každý zaměstnanec úřadu práce si může vybrat, kterého kurzu se zúčastní.

Směrnice generální ředitelky č. 20/2013 upravuje systém vzdělávání všech zaměstnanců ÚP ČR, včetně sociálních pracovníků. Systém vzdělávání je nastaven takto:

- Vzdělávání zaměstnanců zahrnuje:
 - vstupní vzdělávání
 - prohlubující vzdělávání
- Vstupní vzdělávání zahrnuje:
 - vstupní vzdělávání úvodní
 - vstupní vzdělávání následné
- Prohlubující vzdělávání zahrnuje:
 - odborné profesní vzdělávání (včetně akreditovaných kurzů pro sociální pracovníky),
 - manažerské vzdělávání,
 - vzdělávání v oblastech prioritně stanovených vládou, ministrem práce a sociálních věcí nebo generálním ředitelem ÚP,
 - vzdělávání v dalších oblastech (Směrnice GŘ 20/2013).

4.2.1 Vstupní vzdělávání úvodní, vstupní vzdělávání následné

Každý zaměstnanec nově nastupující na úřad práce se musí do tří měsíců od nástupu zúčastnit úvodního vzdělávání. V úvodním kurzu získá základní informace o fungování Úřadu práce ČR, legislativě, o etickém kodexu, o tom, jaké služby úřad práce poskytuje a především jak komunikovat s klienty. Tento kurz probíhá formou e-learningu. Nový zaměstnanec obdrží veškeré podklady potřebné pro to, obohatil své dosud získané znalosti. Má k dispozici zkušenějšího kolegu, který je mu oporou a v případě potřeby vše vysvětlí. Zaměstnanec musí vypracovat úkoly, které zašle do vzdělávacího centra, a to mu vystaví osvědčení o absolvování vstupního kurzu.

Vstupní vzdělávání následné je povinné pro všechny zaměstnance úřadu práce, účastní se ho všichni zaměstnanci do dvanácti měsíců po nastoupení do práce a po splnění úvodního vzdělávání. Na tomto se seznámí s veřejnou správou, Evropskou unií či právním systémem ČR. Kurz probíhá formou samostudia a po úspěšném ukončení získá účastník osvědčení. Prohlubující vzdělávání je určeno všem zaměstnancům úřadu práce, kteří úspěšně absolvovali vstupní vzdělávání. Toto vzdělávání se dělí na manažerské, jazykové a odborné vzdělávání vztahující se ke zvyšování profesních kompetencí (www.mvcr.cz).

4.2.2 Odborné profesní a manažerské vzdělávání

Je uskutečňováno prezenční formou, pomáhá zaměstnancům lépe se orientovat v zákoníku práce, právních ustanoveních, správním řádu a také v zákoně o hmotné nouzi, o státní sociální podpoře, zákoně o sociálních službách, zákoně o zaměstnanosti nebo zákoně o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením.

Kurz právního minima probíhá prezenční formou, účastníci jsou zasvěceni do všech právních norem na úřadu práce. Je nutné splnit určitou časovou dotaci a dále na konci kurzu vyplnit test, na jehož základě obdrží účastník osvědčení o úspěšném absolvování.

Kurz pro sociální pracovníky má složky: práce s klientem, komunikace s klientem a jednání v problémových situacích. Tento kurz je velice užitečný, neboť sociální pracovníci jsou vystavováni ze strany klientů vystavováni často velkému psychickému

tlaku. Kurz probíhá formou případových studií, ukázek modelových situací prostřednictvím videa. Po ukončení opět účastník obdržel osvědčení o kurzu.

Do odborného vzdělávání spadá také kurz o nepojistných sociálních dávkách. V tomto kurzu je účastníkovi přestaven soubor zákonů vztahující se k nepojistným sociálním dávkám, a to zákon o hmotné nouzi, zákon o státní sociální podpoře, zákon o poskytování dávek osobám zdravotně znevýhodněným, zákon o sociálních službách. Po ukončení kurzu opět obdrží účastník osvědčení o absolvování kurzu.

Manažerské vzdělávání je určeno pro zaměstnance úřadu práce, kteří působí ve vedoucí pozici. Nabídka pro vedoucí pracovníky je například: Základní manažerský kurz, kde se vedoucí pracovníci učí správně komunikovat se svými zaměstnanci, řešit konfliktní situace a také motivovat své podřízené k vyšším výkonům. Dalším kurzem je kurz s názvem Manažerské dovednosti, který má 3 části. První částí je řešení konfliktů, druhou částí je vedení lidí a třetí hodnocení a rozvoj zaměstnanců. Kurz probíhá formou přednášek a skupinových a individuálních prací. V nabídce se objevuje také kurz Time management, jednodenní kurz, kde se vedoucí zaměstnanci naučí pracovat se svým časovým fondem a jak ho nejlépe využít.

4.2.3 Další vzdělávání sociálního pracovníka

Sociální pracovník je součástí všech zaměstnanců úřadu práce. Tudiž pro něj platí výše uvedený vzdělávací proces. Navíc je mu ale uložena povinnost dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách povinně se vzdělávat. Úřad práce ČR musí umožnit sociálním pracovníkům plnění dalšího vzdělávání v rozsahu 24 hodin za celý kalendářní rok. Další vzdělávání klade důraz na prohlubování znalostí a uplatňování získaných informací v praxi, na schopnost orientovat se v legislativních změnách a na průběžné doplňování potřebné kvalifikace.

Vzdělávání sociálních pracovníků se uskutečňuje prostřednictvím vzdělávacích středisek ÚP ČR, ale také externími vzdělávacími středisky. Sociální pracovník je povinen se účastnit akreditovaných kurzů, kde po jejich absolvování obdrží osvědčení, které je součástí osobní složky sociálního pracovníka u zaměstnavatele. Nabídka vzdělávacích kurzů je rozesílána personalisty vedoucím a ti ji přeposílají sociálním

pracovníkům. Sociální pracovník se prostřednictvím personalisty přihlásí na kurz, o který projeví zájem.

Den před konáním kurzu přijde sociálnímu pracovníkovi notifikace, že je přihlášen na kurz. Většinou se sociální pracovníci musí na kurz dopravovat, neboť se školení a kurzy uskutečňují ve vzdělávacích střediscích. Pro některé je tato cesta náročná, jelikož musí cestovat brzy ráno a vrací se domů pozdě večer. Na těchto kurzech a školeních není zajištěno občerstvení, tudíž je nutné mít jídlo s sebou. Kurz nebo školení probíhá zápisem do prezenční listiny, kde se uvede jméno, příjmení, datum narození a místo, kde sociální pracovník pracuje. Poté následuje představení lektora a seznámení s organizací kurzu. Doporučujeme kurz, který je veden formou kazuistik, příkladů z praxe, neboť přednášení teorie je někdy náročné na udržení pozornosti.

Ve většině případů má lektor připravenou prezentaci, která je snímána na tabuli. Před ukončením kurzu musí většinou účastníci vyplnit test, zaměřený na nově získané vědomosti, a dále zhodnotit průběh kurzu. Na základě úspěšného splnění testu obdrží účastník osvědčení o absolvování. Pokud si sociální pracovník vybral kurz akreditovaný, bude to uvedeno na osvědčení a tímto se mu započte počet hodin do povinného následného vzdělávání, které je mu uloženo zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Na základě vlastní zkušenosti autorka předkládané práce hodnotí některé kurzy jako velmi přínosné, na druhé straně ovšem řada kurzů nezaujme ani formou ani informacemi.

Jak již bylo uvedeno, vzdělávání je velmi důležité, a to především pro profesí, které se neustále vyvíjejí. Sociální pracovník má velmi náročnou profesi, neboť se jedná o práci s klientem, někdy velmi problémovým nebo velmi nemocným klientem. Sociální pracovník musí také v zájmu svého zdraví pečovat o svou psychickou hygienu a prevenci před syndromem vyhoření. Úřad práce ČR nabízí kurz prevence syndromu vyhoření, který většinou trvá tři dny a má prozatím velmi pozitivní zpětnou vazbu. Vzhledem k tomu, že se autorka práce tohoto kurzu dosud osobně nezúčastnila, nemůže připojit vlastní hodnocení.

EMPIRICKÁ ČÁST

5 CÍLE EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ

Hlavním cílem empirické části této diplomové práce bylo zmapovat v co nejširší míře spokojenost se současným systémem vzdělávání sociálních pracovníků na ÚP ČR, tedy zda jsou sociální pracovníci spokojeni s kvantitou a kvalitou vzdělávání, zda je systém efektivní a přispívá k rozvoji sociálních pracovníků, jaké preferují způsoby vzdělávání, jak si vybírají vzdělávací akce, zda mají časový prostor na vzdělávání, zda jsou nabízené vzdělávací programy dostačující, popřípadě jaké jsou jejich nedostatky.

Dílčím cílem je zmonitorovat postoje k dalšímu vzdělávání sociálních pracovníků na Úřadu práce ČR. Pozice sociálního pracovníka na ÚP ČR vyžaduje specifické znalosti a dovednosti. Je nutné vzdělávat tyto osoby s ohledem na jejich potřeby. Faktory, které ovlivňují jejich účast na vzdělávání, jsou například: jak je pracovník motivován ke vzdělávání, dále organizační kultura nebo podpora vedení. Při hledání prospěšných vzdělávacích aktivit jsou důležité zájmy a potřeby úřadu, ale také potřeby a zájmy sociálního pracovníka.

V empirické části diplomové práce bude představen výzkum, který se realizoval metodou dotazníkového šetření. Oslovenými respondenty byli sociální pracovníci Úřadu práce ČR. Byly stanoveny čtyři hypotézy, které potvrdí nebo vyvrací tvrzení. K vyhodnocení hypotéz bude využita metoda chí-kvadrát. Dále bude vysvětlena metodika práce, metoda sběru dat, analýza dat. V závěru proběhne rekapitulace a budou představeny výsledky dotazníkového šetření.

5.1 Stanovení a formulace hypotéz

Cíl výzkumu byl rozpracován a byly stanoveny hypotézy. Důležitým zdrojem pro stanovení hypotéz jsou praktické zkušenosti na Úřadu práce ČR, dále dlouhodobé setrvání na pozici sociálního pracovníka ÚP ČR a celková znalost organizace práce. Také spolupráce s útvarem realizujícím vzdělávání pracovníků na ÚP ČR.

Hypotézy pomohly určit, jakým směrem se bude ubírat dotazníkové šetření a také jaké budou formulované otázky v dotazníku.

Cílem empirické části je v co nejširší míře zmapovat spokojenost se současným systémem vzdělávání sociálních pracovníků na ÚP ČR. Za účelem naplnění tohoto cíle byly stanoveny uvedené hypotézy, které se následně ověřily metodou chí-kvadrát.

Byly definovány čtyři hypotézy:

Hypotéza 1

- **H₁₀** Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ se chtějí vzdělávat ve svém oboru.
- **H_{1A}** Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ se nechtějí vzdělávat ve svém oboru.

Hypotéza 2

- **H₂₀** Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ jsou spokojeni s nabídkou dalšího vzdělávání.
- **H_{2A}** Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ nejsou spokojeni s nabídkou dalšího vzdělávání.

Hypotéza 3

- **H₃₀** Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ považují další vzdělávání za efektivní rozvoj svých odborných znalostí.
- **H_{3A}** Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ nepovažují další vzdělávání za efektivní rozvoj svých odborných znalostí.

Hypotéza 4

- **H₄₀** Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ preferují osobní formu školení před on-line.
- **H_{4A}** Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ nepreferují osobní formu školení před on-line.

Při testování hypotéz je použit test dobré shody chí-kvadrát pro kontingenční tabulku. Tímto testem významnosti se ověří, jak se liší četnosti získané při výzkumu od četnosti odpovídající nulové hypotéze (Chrátka, 2007, s. 84).

V závěrečném zpracování hypotéz byl použit Ch-kvadrát test, který se řadí mezi nejpoužívanější testy nezávislosti. Kontingenční tabulka využívá zobrazení vztahů dvou znaků, které vyjadřují svoji závislost. Metoda matematické statistiky ověří, zda náhodná veličina je pravděpodobná či nikoliv. Data nasbíraná od respondentů ukazují četnosti. Očekávaná četnost je provedena dle vzorce níže.

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

5.2 Metoda sběru informací

Pro sběr dat a podkladů byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu s využitím sběru dat v elektronické formě. Byl využit elektronický dotazník. Průcha uvádí, že elektronický dotazník je rozesílán prostřednictvím e-mailu dostupným respondentům. Výhodou elektronického dotazníku je nízká časová a finanční náročnost jeho administrace. Nevýhody spočívají ve velmi malé návratnosti vyplněných dotazníků. Ta může být způsobena tím, že oslovené subjekty se obávají porušení anonymity respondentů (Průcha, 2014, s. 116).

Pro vytvoření elektronického dotazníku byl využit internetový portál Survio, který značně urychlil práci a také zaručil rychlý sběr dat a poměrně nízkou časovou náročnost pro respondenty. Negativa této metody lze spatřovat v tom, že není vždy zcela jasné,

zda respondent rozuměl otázkám správně a zda byly pro něj dostatečně pochopitelné. Předpoklad je, že se bude jednat o pracovníky velmi zodpovědné a spolehlivé, kteří budou vyplňovat elektronický dotazník.

Jako nástroj sběru dat byl použit elektronický dotazník. Dle Průchy je důležitá správná konstrukce dotazníku. Výzkumník musí rozhodnout, zda v dotazníku použije otázky uzavřené, otevřené nebo škálové (Průcha, 2014, s. 115).

Dotazník obsahoval 20 otázek, ve většině případů uzavřených s možností vybrat jednu odpověď z nabízených variant. Dále tvořily dotazník také tři otázky, na které bylo možno odpovědět ve více variantách. Strukturovaný dotazník pomáhal usměrňovat odpovědi a byl zpracován logickou strukturou, od náročnější otázky k méně náročné. Otázky byly sestavovány na základě stanovených hypotéz a cílů diplomové práce.

5.3 Charakteristika respondentů

Selekce výzkumného souboru byla provedena záměrným a účelovým výběrem. Osloveni byli všichni zaměstnanci, kteří splňují kritéria a chtějí se do výzkumu zapojit. Pro účely této diplomové práce byli konkrétně osloveni sociální pracovníci Úřadu práce České republiky, a to na oddělení hmotné nouze a dále na oddělení příspěvku na péči a také osob zdravotně znevýhodněných.

Elektronický dotazník byl zaslán prostřednictvím emailové služby na všechny Krajské pobočky Úřadu práce ČR. Krajské pobočky předaly žádost o vyplnění dotazníku na příslušná pracoviště hmotné nouze, příspěvku na péči a dávek osobám zdravotně znevýhodněným. Byl osloven velký počet sociálních pracovníků ÚP ČR. Po odpovědi stého respondenta bylo dotazníkové šetření ukončeno. Zájem o vyplnění dotazníku ze strany daných zaměstnanců byl velmi potěšující a poskytl také možnost zhodnotit další vzdělávání sociálních pracovníků na ÚP ČR.

5.4 Sběr dat

Dotazníkové šetření probíhalo od 11. 1. 2021 do 15. 1. 2021 na všech pracovištích Úřadu práce České republiky, na odděleních hmotné nouze, příspěvku na péči a osob se zdravotním znevýhodněním. Vedoucí oddělení nepojistných sociálních dávek obdrželi informace o důvodu dotazníkového šetření, které bylo provedeno s vědomím Generální ředitelství Úřadu práce ČR – oddělení vzdělávání.

Všichni respondenti byli osloveni průvodním dopisem. Výzkum probíhal anonymně, tudíž názor respondentů bude dostatečně objektivní. Za vyplnění dotazníku bylo všem respondentům poděkováno. Výzkumu se zúčastnilo celkem 100 sociálních pracovníků ÚP ČR.

6 PREZENTACE VÝSLEDKŮ

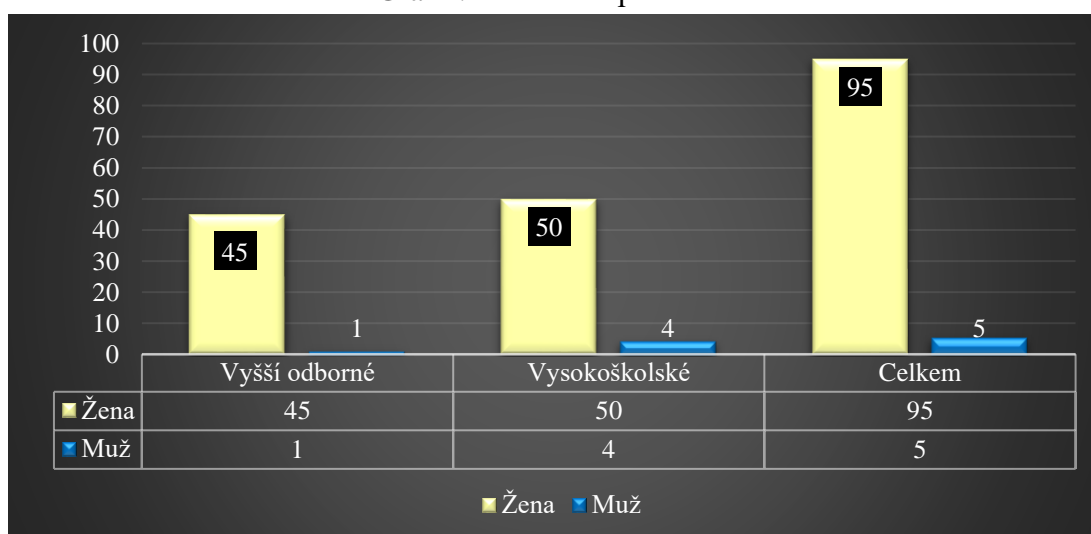
Získaná data z dotazníkového šetření jsou graficky znázorněna. Jednotlivé otázky byly zpracovány a znázorněny v hodnotách a některé procentuálně. Výsledky jsou uvedeny ve slovním hodnocení, v tabulkách a v grafech. Dotazník vyplnilo celkem 100 sociálních pracovníků. V rámci vyhodnocení autorka této práce použila jednoduchou statistiku – tabulky a grafy, které vizualizují odpovědi respondentů výzkumu rozdělení na VOŠ a VŠ. Podrobněji se autorka věnuje výsledkům analýzy hypotéz, při níž využila aplikovanou statistiku chí-kvadrátu.

6.1 Analýza výsledků empirického šetření

Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Elektronický dotazník byl rozeslán na krajské pobočky ÚP ČR, zástupci krajských poboček jej dále přeposlali na příslušná kontaktní pracoviště. Dotazníkové šetření úspěšně dokončilo 100 respondentů. Respondenti jsou v 95 % ženy. Co se týče dosaženého vzdělání, 45 žen má vzdělání vyšší odborné, 50 žen dosáhlo vzdělání vysokoškolského. Velmi malou část tvoří skupina muži, která odpověděla z celkového počtu respondentů 5%. Jeden muž má vyšší odborné vzdělání a 4 muži vysokoškolské.

Graf 1: Pohlaví respondentů

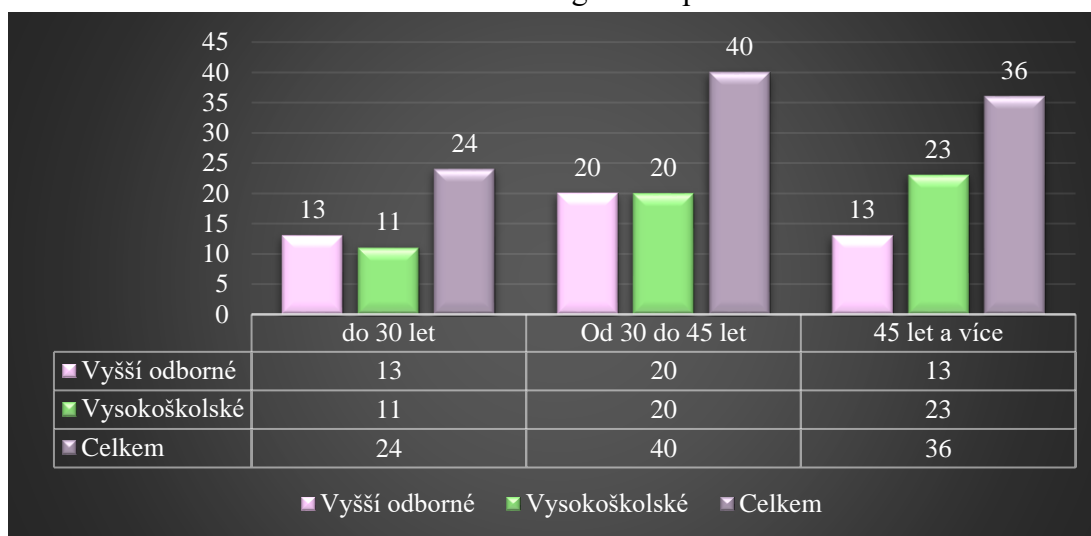


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 2: Jaká je Vaše věková kategorie?

Jedná se o rozřazení respondentů do věkových kategorií. Nejvíce je zastoupena kategorie ve věku 45 a více u vysokoškolského vzdělání s počtem 23 respondentů. Druhou početnou skupinou je věková kategorie od 30 let do 45 a to ve stejném počtu u VOŠ i VŠ, obě skupiny jsou zastoupeny v počtu 20 respondentů. Nejmenší zastoupení má skupina do 30 let, a to 13 respondentů s VOŠ a 11 s VŠ vzděláním. V podstatě se dá říci, že největší zastoupení na ÚP ČR má skupina sociálních pracovníků od 30 let a více a dále 45 let a více.

Graf 2: Věková kategorie respondentů



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Respondenti byli rozděleni do dvou skupin na základě nejvyššího dosaženého vzdělání. Vysokoškolsky vzdělaných sociálních pracovníků bylo 54 z celkového počtu 100 respondentů, zbylou skupinu tvoří sociální pracovníci s vyšším odborným vzděláním v počtu 46. V podstatě lze konstatovat, že zastoupení sociálních pracovníků na ÚP ČR z pohledu dosaženého vzdělání je rozloženo rovnoměrně.

Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání sociálního pracovníka

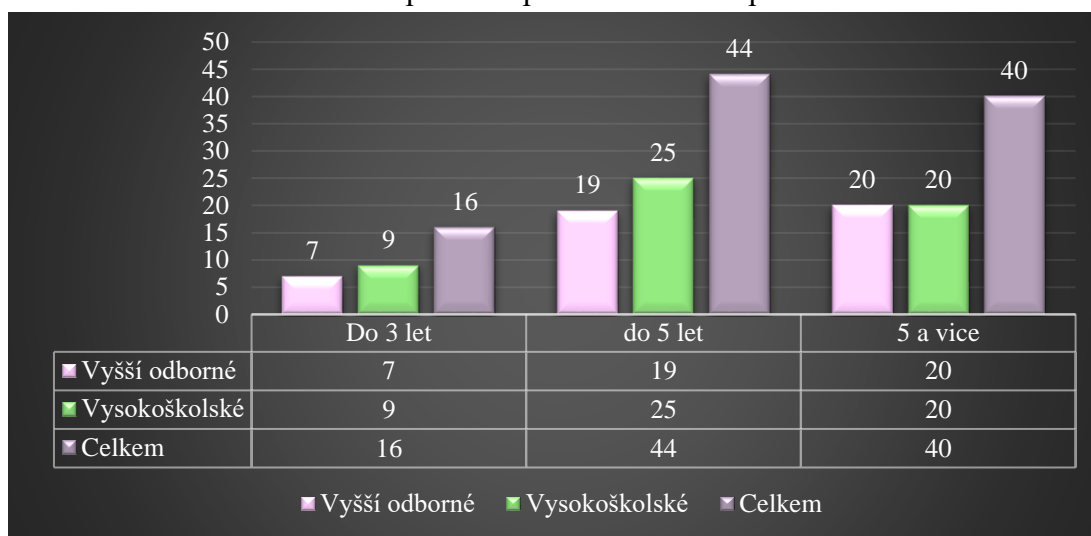


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 4: Jaká je délka Vaší praxe na pozici sociálního pracovníka?

Na základě dotazníku byla zjištěna délka praxe respondentů na pozici sociálního pracovníka Úřadu práce ČR. Největší zastoupení je u kategorie délky praxe do 5 let, a to s VŠ vzděláním v počtu 25 respondentů. Druhou početnou kategorií tvoří sociální pracovníci s VOŠ a VŠ s délkou praxe 5 a více let, a to shodně v počtu 20. Nejméně je zastoupena kategorie s délkou praxe do 3 let, a to u VOŠ i VŠ v celkovém počtu 16 respondentů. Sociální pracovníci působí na Úřadu práce od roku 2012, tudíž byl výzkum zaměřen na kategorie praxe do 3 let, do 5 let a 5 a více let.

Graf 4: Délka praxe na pozici sociálního pracovníka

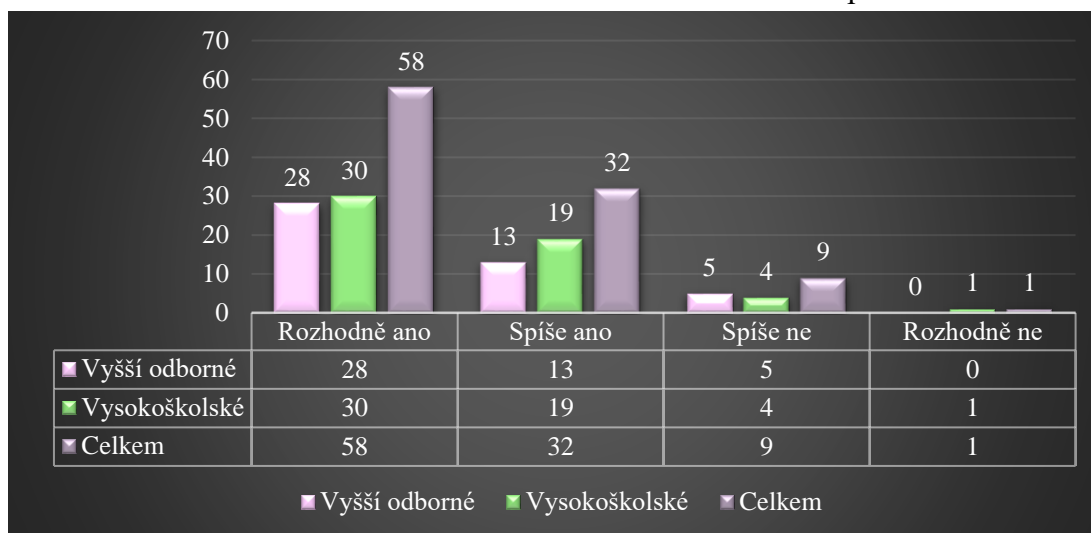


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 5: Chcete se dále vzdělávat ve svém oboru sociální práce?

Pátá položka dotazníku se týkala dalšího vzdělávání sociálního pracovníka na Úřadu práce ČR. Z celkového počtu respondentů 100 se jeví výsledky jednoznačně. Respondenti v počtu 58 s VOŠ i VŠ vzděláním odpovědělo, že se rozhodně chtějí vzdělávat dále, 32 respondentů s VOŠ a VŠ se chtějí spíše vzdělávat. Poměrně malý vzorek respondentů se vyjádřil, že se spíše nechce vzdělávat, a pouze jeden respondent s vysokoškolským vzděláním se rozhodně nechce vzdělávat. Předpokladem je, že sociální pracovníci by se měli nadále vzdělávat ve své profesi, neboť se jedná o obor, který se konstantně vyvíjí a prochází mnoha změnami. Výzkum prokázal, že v podstatě 90 % respondentů je ochotno se vzdělávat.

Graf 5: Chcete se vzdělávat ve svém oboru sociální práce?

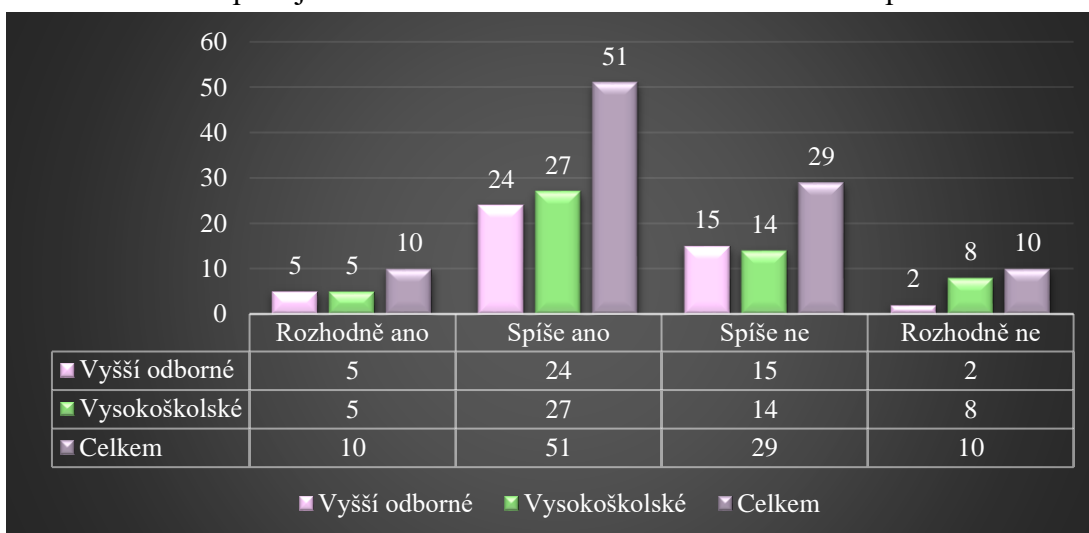


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 6: Jste spokojeni s nabídkou dalšího vzdělávání sociálních pracovníků ÚP ČR?

Další otázka byla zaměřena na spokojenost s nabídkou dalšího vzdělávání sociálních pracovníků na ÚP ČR. S poskytovanými kurzy, školeními či semináři se zaměstnanci seznamují prostřednictvím emailu, zaslaného z Generálního ředitelství Úřadu práce ČR – oddělení vzdělávání. Nabídka je také zveřejněna na portálu www.vsupo.cz, kde je možné se informovat o různých vzdělávacích akcích. Na výše uvedenou otázku respondenti odpověděli takto: 10 respondentů je rozhodně spokojeno s nabídkou vzdělávání, 51 respondentů odpovědělo, že je spíše spokojeno. Co se týče negativních reakcí, 29 respondentů je spíše nespokojeno s nabídkou vzdělávání a rozhodně nespokojeno bylo 10 respondentů.

Graf 6: Jste spokojeni s nabídkou dalšího vzdělávání sociálních pracovníků?

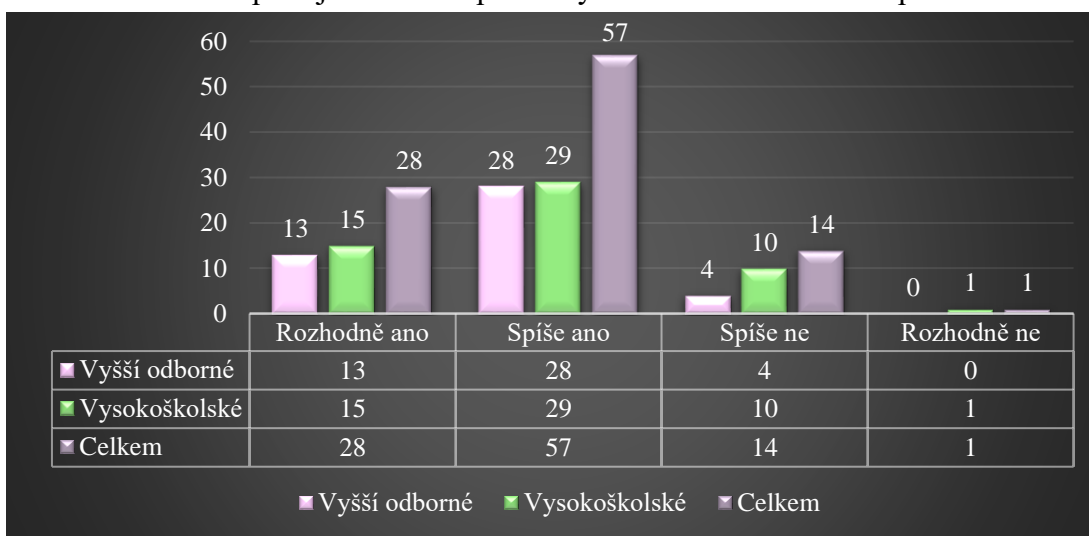


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 7: Aplikujete získané poznatky ze vzdělávacích akcí v praxi?

Tato otázka si stanovila za cíl zjistit, zda sociální pracovníci využívají získané poznatky ze vzdělávání v praxi. Skupina 57 respondentů s VOŠ i VŠ vzděláním odpověděla, že spíše ano. Druhá skupina respondentů v počtu 28 rozhodně využívá poznatky a informace v praxi. Tato skupina byla zastoupena respondenty VOŠ v počtu 13 a VŠ v počtu 15 respondentů. 14 respondentů odpovědělo, že získané poznatky ze vzdělávání spíše nevyužívá v praxi a také se objevil 1 respondent, který rozhodně nevyužívá poznatky v praxi. V závěru lze tedy z odpovědí vyvodit, že převážná většina oslovených sociálních pracovníků využívá získané poznatky ze vzdělávání v praxi.

Graf 7: Aplikujete získané poznatky ze vzdělávacích akcí v praxi?

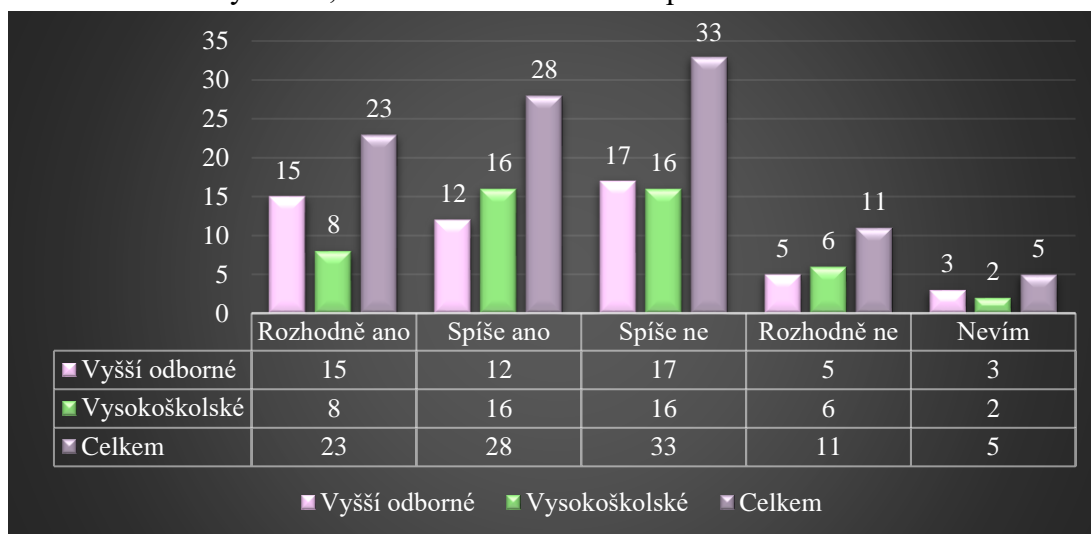


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 8: Myslíte si, že další vzdělávání Vám pomůže v kariérním růstu?

Další otázka položená v dotazníkovém šetření byla zaměřena na kariérní růst versus další vzdělávání. Respondenti, kteří odpověděli, že další vzdělávání spíše nemá vliv na kariérní růst, byli zastoupeni v počtu VOŠ 17 a VŠ 16 respondentů. Druhá skupina respondentů odpověděla v celkovém počtu 28 respondentů VOŠ i VŠ, že vzdělávání spíše napomůže v kariérním růstu. Třetí skupinu tvoří respondenti v celkovém počtu VOŠ a VŠ 23, kteří odpověděli, že vzdělávání rozhodně pomůže ke kariérnímu růstu. Čtvrtá skupina respondentů, a to v celkovém počtu 11 osob, odpověděla, že vzdělávání rozhodně nemá vliv na kariérní růst. Poslední skupinu tvoří 5 respondentů, kteří neví, jak na tuto otázku odpovědět. V závěru lze shrnout, že polovina dotazovaných respondentů věří, že další vzdělávání pomůže v kariérním růstu, a druhou polovinu tvoří respondenti, kteří nevěří nebo neví, zda má další vzdělávání vliv na kariérní růst.

Graf 8: Myslíte si, že další vzdělávání Vám pomůže v kariérním růstu?

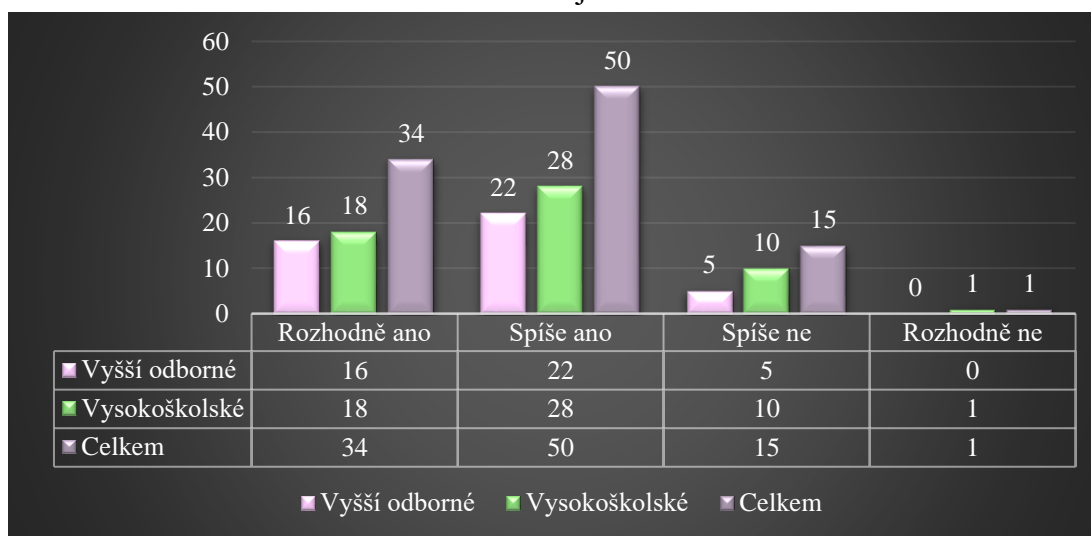


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 9: Je podle Vás zákonná povinnost dalšího vzdělávání sociálních pracovníků dostačující?

Otázka číslo 9 dotazníkového šetření byla zaměřena na to, zda je zákonná povinnost vzdělávání sociálních pracovníků dostačující. Tato informace je již uvedena v teoretické části práce, kde dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách je ukotveno zákonné vzdělávání sociálních pracovníků v počtu 24 akreditovaných hodin za rok. Nejpočetnější skupina respondentů se vzděláním VOŠ i VŠ v počtu 50 odpověděla, že je zákonné vzdělávání spíše dostačující. Další skupina respondentů v počtu 34 v zastoupení VOŠ i VŠ odpověděla, že jsou rozhodně přesvědčeni, že zákonné vzdělávání je dostačující. Třetí skupinu tvoří respondenti v celkovém počtu 15, kteří vyjádřili názor, že zákonné vzdělávání spíše není dostačující. Jeden respondent s vysokoškolským vzděláním se vyjádřil ve smyslu, že zákonné vzdělávání rozhodně není dostačující.

Graf 9: Je podle Vás zákonná povinnost dalšího vzdělávání sociálních pracovníků dostačující?

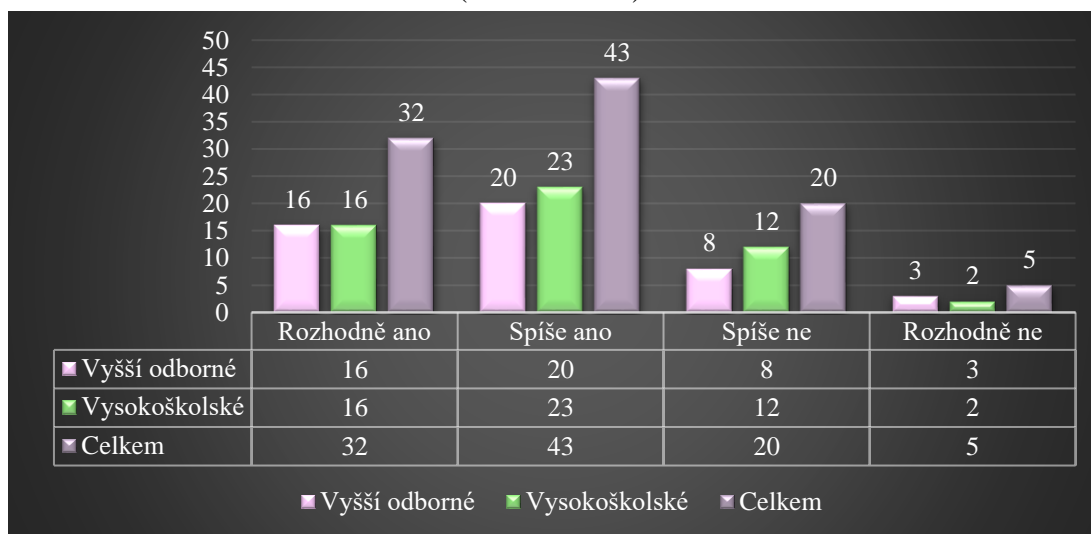


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka 10: Máte zájem se vzdělávat nad rámec zákonem stanoveného vzdělávání (24 hodin/rok)?

Tato otázka byla položena v dotazníkovém šetření opět všem respondentům, celkem odpovědělo 100. Z celkového počtu respondentů se vyjádřilo 43 respondentů v zastoupení VOŠ i VŠ, že se spíše chtějí vzdělávat nad rámec zákona, tedy více než 24 hodin za rok. Druhou významnou skupinu tvoří respondenti VOŠ i VŠ v počtu 32, kteří odpověděli, že se rozhodně chtějí vzdělávat nad rámec zákona. Třetí skupina se vyjádřila v celkovém počtu 20 respondentů, a to ve složení 12 VŠ a 8 VOŠ, že spíše nemají zájem se vzdělávat nad rámec zákona. Poslední skupinu tvoří 5 respondentů v celkovém zastoupení VŠ i VOŠ, kteří se rozhodně nebudou vzdělávat nad rámec zákona. Z výsledků lze předpokládat, že 75 respondentů je ochotno se dále vzdělávat nad rámec stanoveného počtu hodin zákona.

Graf 10: Máte zájem se vzdělávat nad rámec zákonem stanoveného vzdělávání (24 hodin/rok)?

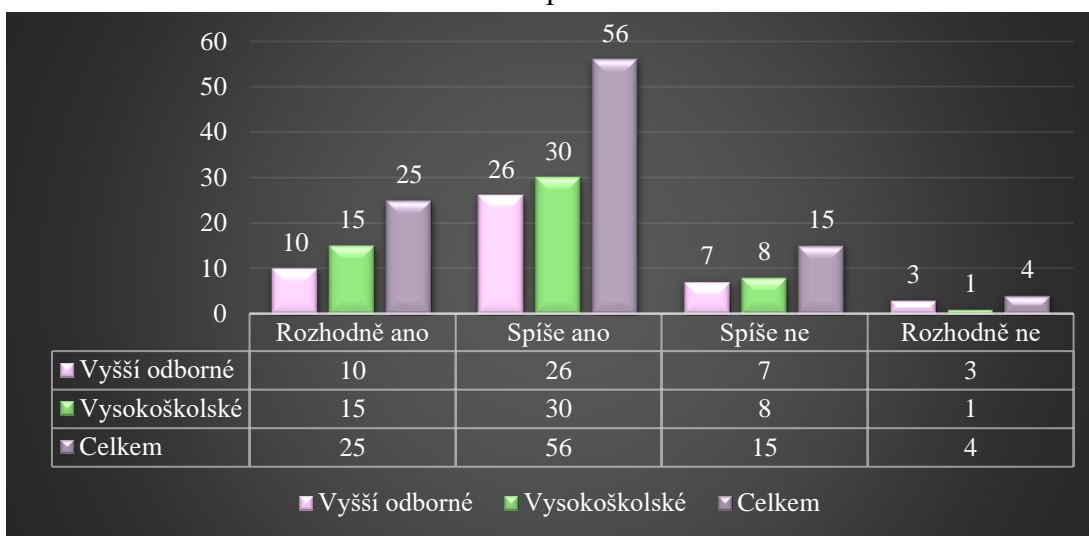


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 11: Je vzdělávání přínosné a efektivní pro rozvoj vašich odborných činností sociálního pracovníka?

Další otázka byla zaměřena na efektivitu vzdělávání a přínos pro odbornou činnost sociálního pracovníka. Odpovědi respondentů jsou velice překvapující, 56 respondentů v zastoupení VOŠ i VŠ se vyjádřilo, že vzdělávání je spíše přínosné a efektivní pro rozvoj odborných činností sociálního pracovníka. Dalších 25 respondentů odpovědělo, že pro ně rozhodně je vzdělávání efektivní a přínosné pro další odbornou činnost. 15 respondentů se vyjádřilo, že vzdělávání pro ně není spíše efektivní a přínosné. Nejméně respondentů, v počtu 4, je přesvědčeno, že vzdělávání pro ně rozhodně není efektivní a přínosné pro rozvoj odborných činností sociálního pracovníka. Ve shrnutí se dá konstatovat, že 81 respondentů se myslí, že je vzdělávání pro ně rozhodně a spíše přínosné a efektivní pro rozvoj odborných činností sociálního pracovníka. Toto je velice pozitivní zpráva pro pracovníky vzdělávacího oddělení.

Graf 11: Je vzdělávání přínosné a efektivní pro rozvoj vašich odborných činností sociálního pracovníka?

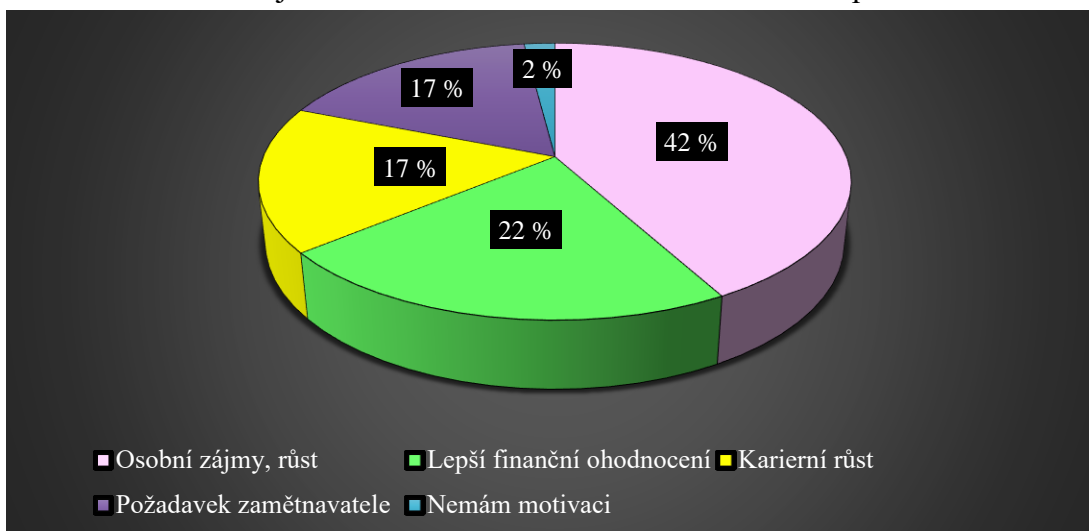


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 12: Jaká je motivace k dalšímu vzdělávání sociálních pracovníků?

Zjištění, jaké vlivy jsou rozhodující pro získání motivace k dalšímu vzdělávání sociálních pracovníků, může mít výrazný přínos pro následující rozvoj vzdělávání na ÚP. Jedná se o 12. otázku dotazníkového šetření. V tomto případě vyhodnotíme četnost odpovědí v procentech. U této otázky respondenti mohli označit více odpovědí. Největší motivací jsou osobní zájmy a osobní růst, tato odpověď byla zvolena respondenty ve 42 %. Další významnou motivací je lepší finanční ohodnocení, což figurovalo ve 22 % odpovědí. Shodně v počtu 17 % odpověděli respondenti, že jejich motivací k dalšímu vzdělávání je kariérní růst a dále požadavky zaměstnavatele. 2 % respondentů nemají k dalšímu vzdělávání žádnou motivaci, jedná se o velmi malý vzorek respondentů.

Graf 12: Jaká je motivace k dalšímu vzdělávání sociálních pracovníků?

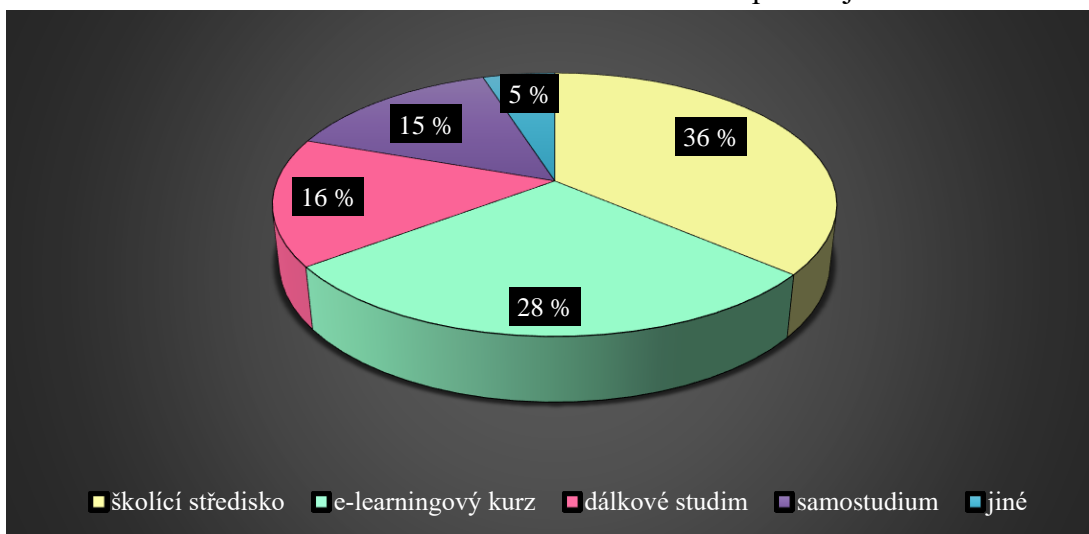


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 13: Jakou metodu dalšího vzdělávání preferujete?

V dotazníkovém šetření byla respondentům také položena otázka týkající se metody vzdělávání, kterou upřednostňují a která jim nejvíce vyhovuje. Opět bylo osloveno 100 respondentů, kteří odpověděli ve stejném počtu, ale mohli využít více možností odpovědí, které vystihují jejich názor. Výsledky dotazníkového šetření budou opět uvedeny v procentech. Nejoblíbenější je metoda vzdělávání, která se praktikuje s využitím školicího střediska, tato odpověď byla zastoupena ve 36 %. Tato metoda byla nejvíce využívána do doby před vypuknutím pandemie Covid-19. Druhá preferovaná metoda vzdělávání je e-learningový kurz s procentním zastoupením 28 %. Při využití této metody dochází k úspoře času na cestování a dokáže účastníka kurzu vzdělat na velmi dobré úrovni. Jako třetí v pořadí vybrali respondenti metodu dálkového studia s počtem odpovědí 16 % a dále následuje samostudium, které bylo zastoupeno 15 %. Posledních 5 % respondentů by volilo jinou metodu vzdělávání.

Graf 13: Jakou metodu dalšího vzdělávání preferujete?

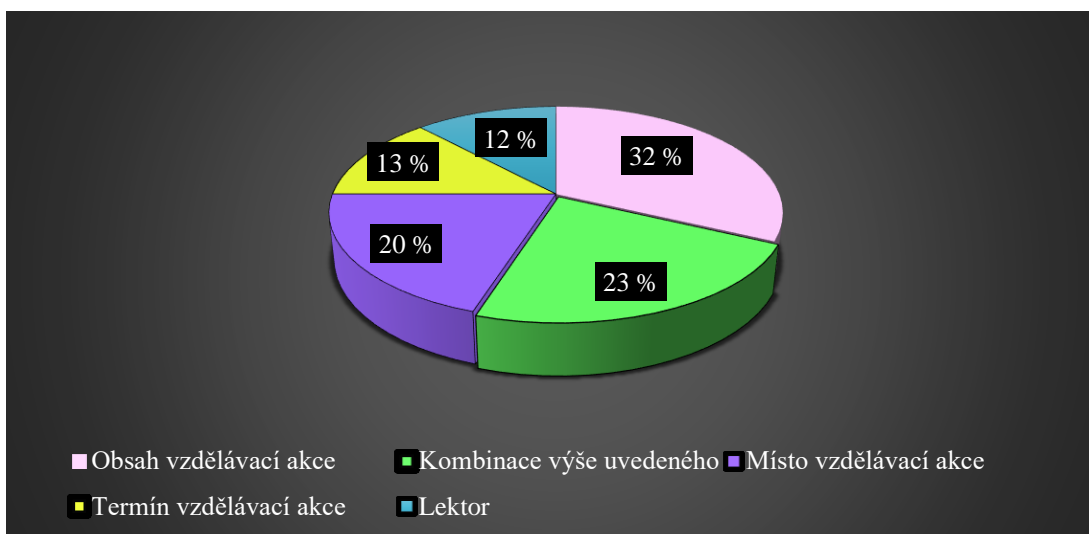


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 14: Při výběru vzdělávací akce dalšího vzdělávání sociálního pracovníka je pro Vás důležité?

Otázka číslo 14 měla za cíl zjistit, jaké atributy jsou při výběru dalšího vzdělávání pro respondenty důležité. Respondenti opět měli možnost volby více odpovědí, tudíž vyjádření odpovědí bude v procentech. Největší zastoupení, a to 32 % odpovědí, měl obsah vzdělávací akce. Tento atribut je v podstatě velmi důležitý pro volbu vzdělávací akce. Další volba byla zastoupena ve 23 % a zahrnovala kombinaci obsahu, místa, termínu a lektora. Všechny jmenované možnosti, které měli respondenti na výběr, hrají roli při výběru dalšího vzdělávání. Ve 20 % rozhoduje místo vzdělávací akce. Pro vzorek 13 % respondentů je důležitý termín vzdělávací akce. Na posledním místě v zastoupení 12 % rozhoduje při výběru dalšího vzdělávání lektor.

Graf 14: Při výběru vzdělávací akce dalšího vzdělávání sociálního pracovníka je pro Vás důležité?

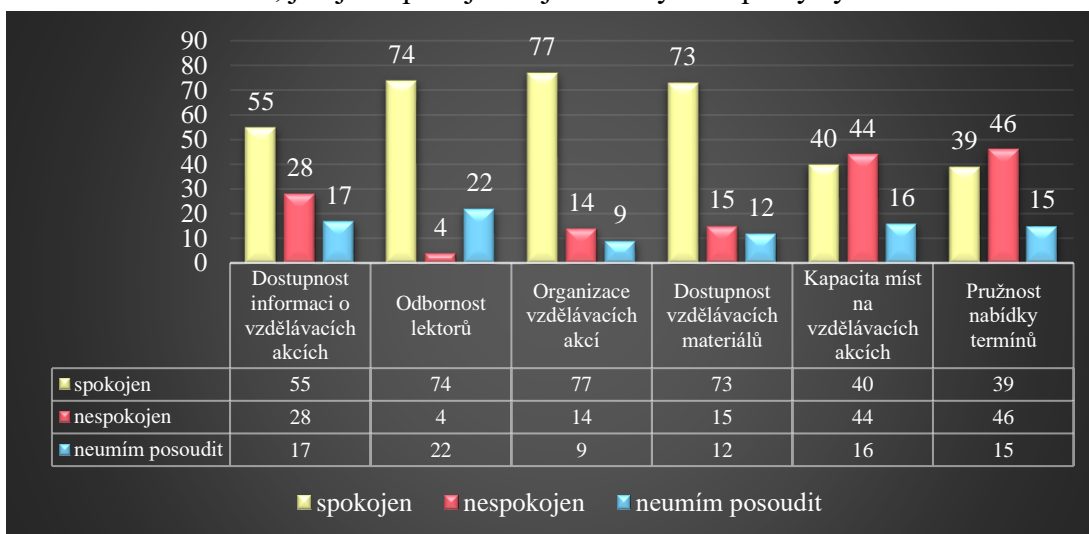


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 15: Zhodnoťte, jak jste spokojeni s jednotlivými aspekty systému vzdělávání na ÚP ČR?

V otázce číslo 15 odpovídalo opět 100 respondentů, kteří se vyjádřili k jednotlivým aspektům, které jsou důležité a souvisí s přípravou a organizací vzdělávacích akcí. U této otázky budeme pracovat s hodnotami. Nejvíce dotazovaných respondentů v počtu 77, bylo spokojeno s organizací vzdělávacích akcí. Pouhých 14 respondentů bylo nespokojeno a 9 respondentů neumí posoudit. Dále se respondenti vyjádřili k odbornosti lektorů, se kterou bylo spokojeno 74 respondentů, 4 byli nespokojeni, 22 neumělo tuto otázku posoudit. Velmi dobře byla hodnocena také dostupnost vzdělávacích materiálů, spokojeno bylo 73 respondentů, 15 nespokojeno, 12 neumí tuto otázku posoudit. Dle grafu je patrné, že odbornost lektorů, organizace vzdělávací akce a dostupnost vzdělávacích materiálů hodnotí jako velmi dobré tři čtvrtiny respondentů. Další hodnocenou položkou je dostupnost informací o vzdělávacích akcích: 55 respondentů je spokojeno, 28 nespokojeno, 17 neumí tuto otázku posoudit. Co se týká hodnocení kapacity míst na vzdělávacích akcích, 40 respondentů je spokojeno, 44 nespokojeno, 16 neumí posoudit. V tomto hodnocení převažuje počet respondentů nespokojených, stejně tak je to i u hodnocení pružnosti nabídky, kde 46 respondentů je nespokojeno, 39 spokojeno, 15 neumí posoudit. Graf nám jednoznačně znázorňuje převahu nespokojených respondentů u posouzení kapacity míst a pružnosti nabídky vzdělávacích kurzů. Námět na zlepšení pro oddělení vzdělávání.

Graf 15: Zhodnoťte, jak jste spokojeni s jednotlivými aspekty systému vzdělávání?

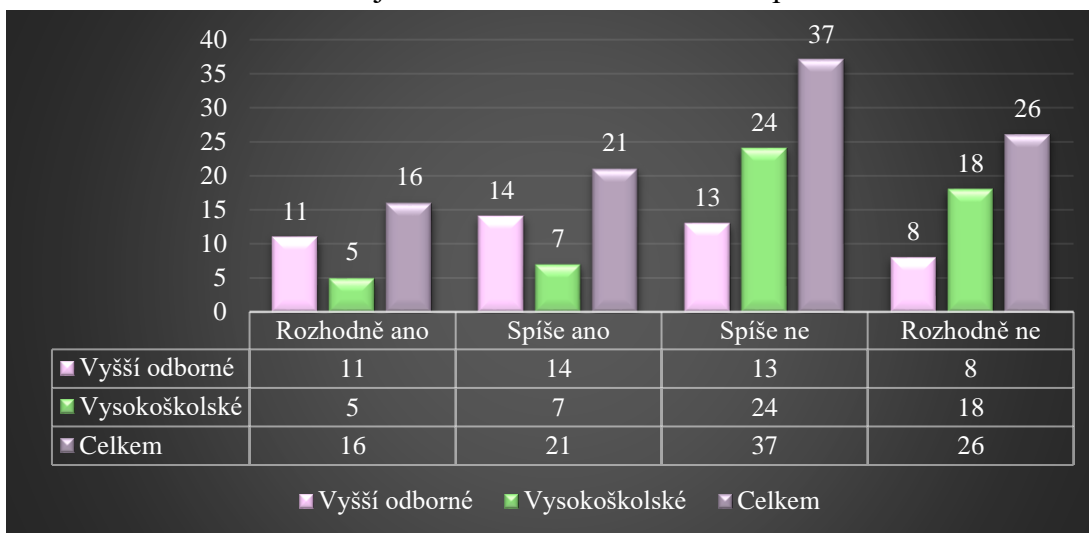


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 16: Preferujete vzdělávání osobní formou před on-line?

Otázka číslo 16 nabývá v dotazníkovém šetření zvláštního významu, neboť momentálně prožíváme dobu pandemie Covid-19, nacházíme se v nouzovém stavu, tudíž dochází k výraznému omezení osobního kontaktu. Tato situace ovlivnila jak osobní, tak i pracovní sféru. Bylo nutné pružně reagovat a osobní setkání nahradit komunikací prostřednictvím počítačové techniky: SKYPE, TEEMS, videokonference. Navzdory této nelehké situaci je nutné i nadále pracovníky vzdělávat, k čemuž využil Úřad práce ČR prostředí SKYPE. Pracovníci úřadu práce se přihlásili na kurz, školení či seminář, poté obdrželi pozvánku s odkazem na přihlášení se na SKYPE. Prostřednictvím odkazu se propojili všichni účastníci kurzu a absolvovali vzdělávání. Nyní můžeme zhodnotit, zda jim tato forma vyhovuje či nikoliv. Z celkového počtu respondentů 100 se vzděláním VOŠ a VŠ odpovědělo, že spíše preferuje on-line formu vzdělávání 37 respondentů, 26 respondentů rozhodně preferuje on-line formu vzdělávání. Osobní formu vzdělávání preferuje 16 respondentů ve složení VOŠ a VŠ a dále 21 respondentů spíše preferuje osobní formu.

Graf 16: Preferujete vzdělávání osobní formou před on-line?

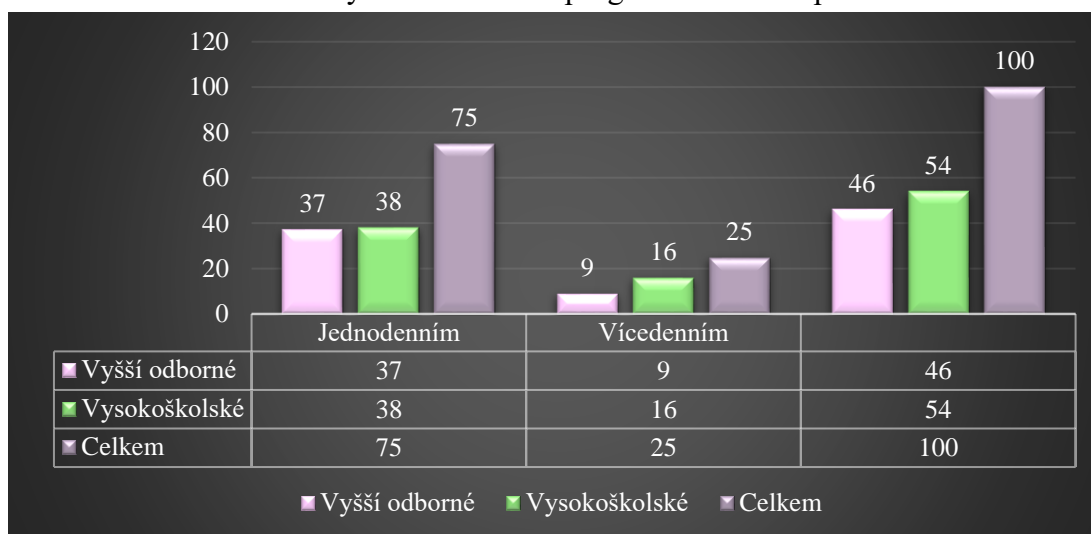


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 17: Kterým vzdělávacím programům dáváte přednost?

V dotazníkovém šetření byla zaměřena otázka také na časovou náročnost vzdělávací akce. Převážná většina respondentů odpověděla, že dává přednost jednodenním vzdělávacím akcím. V celkem 75 respondentů ve složení VOŠ i VŠ při výběru vzdělávací akce preferuje jednodenní vzdělávací akce, 25 respondentů, opět v zastoupení VOŠ i VŠ, dává přednost vícedenním vzdělávacím akcím.

Graf 17: Kterým vzdělávacím programům dáváte přednost?

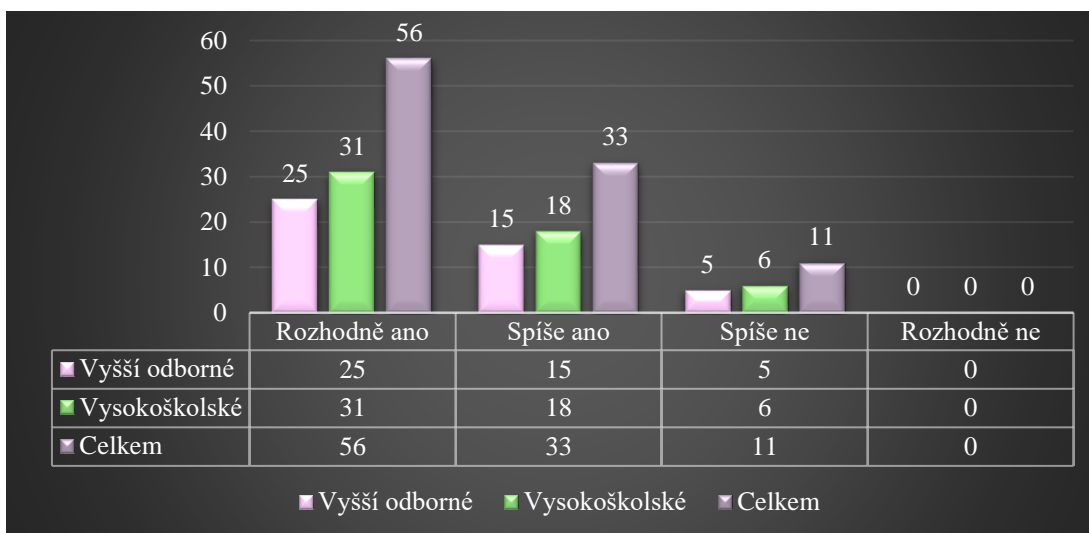


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 18: Preferujete průběh školení s okamžitými vstupy při výkladu nebo až v závěrečné diskuzi?

V této otázce se respondenti mohli vyjádřit k průběhu školení, a to z toho důvodu, že každý lektor si určí na začátku své akce průběh školení, jinými slovy, nastaví si možnosti dotazování. Některý dá prostor okamžitým vstupům, ale jsou i tací, kteří dovolí diskuzi až v závěru školení. Jak lze vyčíst z grafu, 56 respondentů odpovědělo, že preferují rozhodně okamžité vstupy, 33 respondentů se vyjádřilo, že spíše upřednostňují okamžité vstupy. Diskuzi v závěru školení spíše preferuje 11 respondentů.

Graf 18: Preferujete průběh školení s okamžitými vstupy při výkladu nebo až v závěrečné diskuzi?

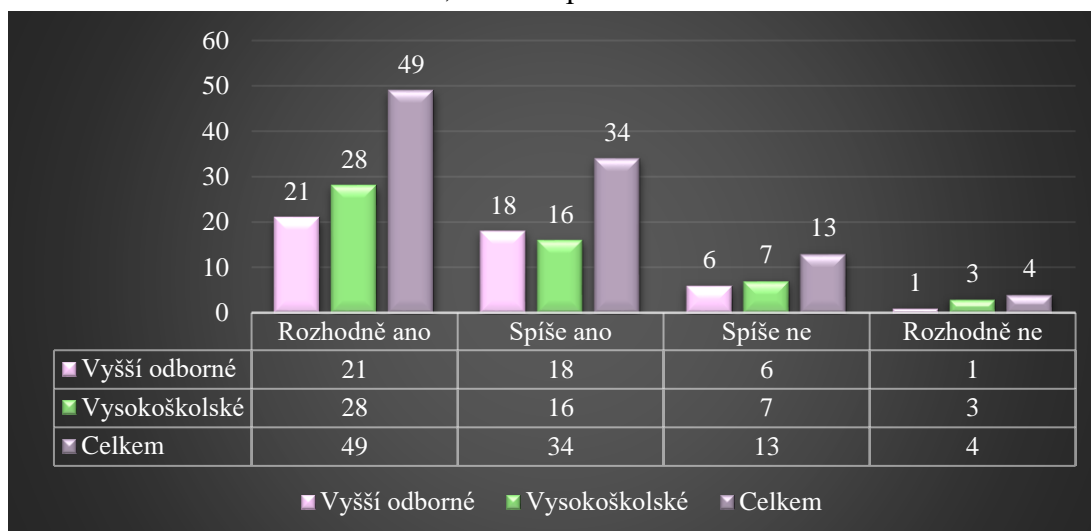


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 19: Preferujete poskytnutí studijních materiálů v předstihu před začátkem vzdělávací akce, nebo až přímo na místě školení.

Otázka číslo 19 dotazníkového šetření se zabývá studijními materiály, konkrétně zda je poskytnout spíše před začátkem vzdělávací akce, nebo až na místě. Respondenti v zastoupení VŠ i VŠ v počtu 49 rozhodně preferují poskytnutí studijních materiálů v předstihu před začátkem vzdělávací akce. 34 respondentů spíše preferuje poskytnutí studijních materiálů před začátkem vzdělávací akce. 13 respondentů se vyjádřilo, že spíše nepreferuje poskytnutí studijních materiálů v předstihu, ale až na místě. 4 respondenti souhlasí s poskytnutím studijních materiálů až na místě vzdělávací akce.

Graf 19: Preferujete poskytování studijních materiálů v předstihu před začátkem vzdělávací akce, nebo až přímo na místě školení?

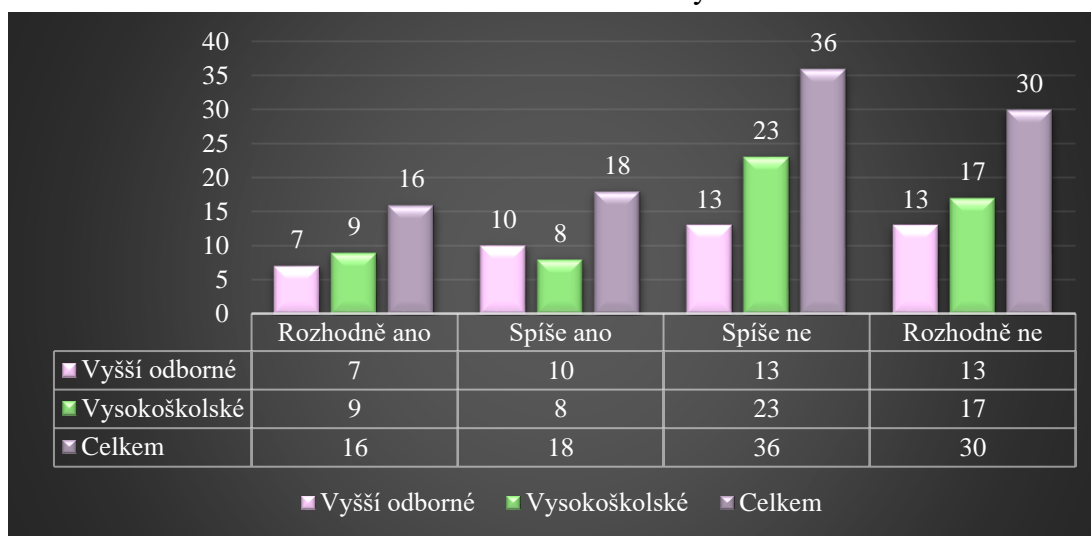


Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Otázka č. 20: Má Vaše dosažené vzdělání vliv na výběr dalšího vzdělání?

Poslední otázkou dotazníkového šetření je zjištění, zda dosažené vzdělání má vliv na výběr dalšího vzdělávání. Respondenti, kteří odpověděli, že dosažené vzdělání spíše nemá na výběr dalšího vzdělávání vliv, byli v celkovém počtu 36 respondentů se vzděláním VOŠ i VŠ. Dále 30 respondentů VOŠ i VŠ odpovědělo, že dosažené vzdělání rozhodně nemá vliv na další vzdělávání. 18 respondentů VOŠ i VŠ uvedlo odpověď spíše ano, tudíž dosažené vzdělání má vliv na výběr dalšího vzdělávání. Nejméně respondentů, konkrétně 16 VOŠ i VŠ, se vyjádřilo v tom smyslu, že dosažené vzdělání rozhodně má vliv na výběr dalšího vzdělávání.

Graf 20: Má Vaše dosažené vzdělání vliv na výběr dalšího vzdělávání?



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

6.2 Ověření platnosti stanovených hypotéz

Při vyhodnocování hypotéz jsme využili statistiku Test dobré shody chí-kvadrátu. Ten přísluší k testům konkrétně statistické významnosti, u kterých se nulová hypotéza týká nějakého parametru rozdělení náhodné veličiny. V těchto testech se ověřuje, jestli se četnosti, které byly získány měřením ve zkoumané realitě, odlišují od teoretických četností, jež odpovídají dané nulové hypotéze. K použití Testu dobré shody se nejprve zformuluje nulová a alternativní hypotéza. Pro přijetí, nebo naopak nepřijetí se rozhoduje na základě testování nulové hypotézy, k čemuž je využíváno vypočítané

„testové kritérium“. Vypočítaná hodnota testového kritéria se poté porovnává s „kritickou hodnotou“.

Pro odmítnutí nulové hypotézy je potřeba, aby hodnota testového kritéria byla větší, nebo stejně velká, jako je kritická hodnota. V tomto případě nelze zjištěné výsledky považovat za náhodné. Pokud dojde k přijetí nulové hypotézy, lze tvrdit, že zjištěné výsledky mohou být náhodné (Chráska, 2007, s. 89).

Pro vyhodnocení hypotéz H_1 až H_4 aplikujeme χ^2 test nezávislosti v kontingenční tabulce 1 až 4 podle hypotéz. Kontingenční tabulka vzniká v případě, kdy jednotky souboru třídíme podle dvou kvalitativních znaků, například znaku A, který může nabývat r variant, a znaku B, který lze rozdělit na s variant.

Četnosti uvnitř tabulky můžeme označit n_{ij} . První index označuje i-tou variantu znaku A, druhý index j-tou variantu znaku B. Okrajové neboli marginální četnosti označujeme pouze jedním indexem, druhý je nahrazen tečkou. Mezi znaky A a B můžeme sledovat vztahy. Ověření existence závislosti mezi dvojicemi kategorií proměnných v populaci je obvykle prvním krokem analýzy vztahů mezi nimi. Test, který používáme k ověření nezávislosti v kontingenční tabulce, porovnává získané (empirické) četnosti a teoretické četnosti, které by měly nastat v případě nezávislosti sledovaných znaků. Tyto četnosti můžeme označit jako n'_{ij} . (Hindls, Hronová, Seger, Fischer 2006, s. 59–60). Jejich výpočet proběhne za pomoci vzorce:

$$n'_{ij} = \frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n}$$

Následně jsme aplikovali „test nezávislosti chí-kvadrátu v kontingenční tabulce, který se využívá v případech, kdy se rozhoduje, zda existuje nějaká souvislost mezi dvěma jevy, a to sociálních pracovníků se vzděláním VOŠ a VŠ, zachycenými pomocí nominálního šetření“ (Chráska, 2007, s. 90), který je zaznamenán v kontingenční tabulce 1 až 4.

Pozorované četnosti představují data získaná od dotazovaných sociálních pracovníků se vzděláním VOŠ a VŠ a očekávaná četnost je získána výpočtem následujícího vzorce:

$$G = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Tato statistika chí-kvadrátu test testuje hypotézy H_1 až H_4 :

- H_0 : Znaky v kontingenční tabulce jsou nezávislé.
- H_1 : non H_0 neboli znaky jsou závislé.

Testovaná statistika G má při platnosti nulové hypotézy X_2 rozdělení se stupni volnosti $v = (r - 1) * (s - 1)$. Pro test volíme obvyklou hladinu významnosti $\alpha = 10 \%$ (Pelikán, 1998).

„Pro zajištění přijatelné aproximace rozdělení uvedených statistik při určitém počtu polí v kontingenční tabulce se zpravidla vyžaduje takový rozsah výběru n , aby očekávané četnosti dosahovaly hodnoty alespoň 10. Po častých praktických potížích a častém ověřování se doporučuje, aby počet polí, kde očekávané četnosti jsou nižší než 5, bylo maximálně 20 %“ (Hindls, Hronová, Seger, Fischer, 2006, s. 59, s. 160). My jsme použili už opomněnou hladinu významovosti 10 při výpočtech hypotéz, a to hypotézy 1 až 4.

Při vyhodnocení v rámci kontingenčních grafů jsme použili také polynomickou křivku neboli spojnicí. Polynomická spojnice trendu je křivka, která se používá při kolísání data. Je užitečná analýza zisků a ztrát ve velké množině dat. Stupeň typ Polynomický určuje počet kolísání data nebo kolik má zakřivení (vrcholy a sedla). Pořadí 2 polynomické spojnice trendu má obvykle jenom jedno maximum nebo minimum. Pořadí 3 má obvykle jeden nebo dva vrcholy sedla. Pořadí 4 má obvykle až tři (Chráška, 2007, s. 98).

Hypotéza 1

- **H₁₀** Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ se chtějí vzdělávat ve svém oboru.
- **H_{1A}** Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ se nechtějí vzdělávat ve svém oboru.

Tabulka 2: Kontingenční tabulka výpočtu signifikance chí-kvadrát testu

Pozorovaná četnost	Respondenti výzkumu		Celkově
	Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ	Sociální pracovníci se vzděláním VŠ	
Rozhodně ano	28	30	n₁ 58
Spíše ano	13	19	n₂ 32
Spíše ne	5	4	n₃ 9
Rozhodně ne	0	1	n₄ 1
Celkový počet	n._j 46	n._j 54	n._j 100

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

V předešlé tabulce máme zaznamenány naměřené relativní četnosti týkající se sociálních pracovníků se vzděláním VOŠ a VŠ. Následující tabulka však ukazuje očekávané četnosti výskytu jednotlivých variant. A hodnoty očekávaných četností spočítáme následovně podle vzorce, který jsme charakterizovali výše.

$$n'_{ij} = \frac{n_{i \cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n}$$

Jako nulovou hypotézu **H₀₁ Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ se chtějí vzdělávat ve svém oboru**, jsme si vymezili, že odpovědi rozhodně ano, spíše ano, nebo spíše ne, rozhodně ne jsou nezávislé, a spočítáme následovně podle stanoveného vzorce.

$$H_0 : n_{ij} = \frac{n_{i \cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n} \text{ pro všechna } i \in \{1, 2, 3\}, j \in \{1, 2\}$$

Oproti tomu hypotézu **H_{A1} Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ se nechtějí vzdělávat ve svém oboru** jsme verifikovali či existuje závislost.

Závislost jsme stanovovali podle vzorce:

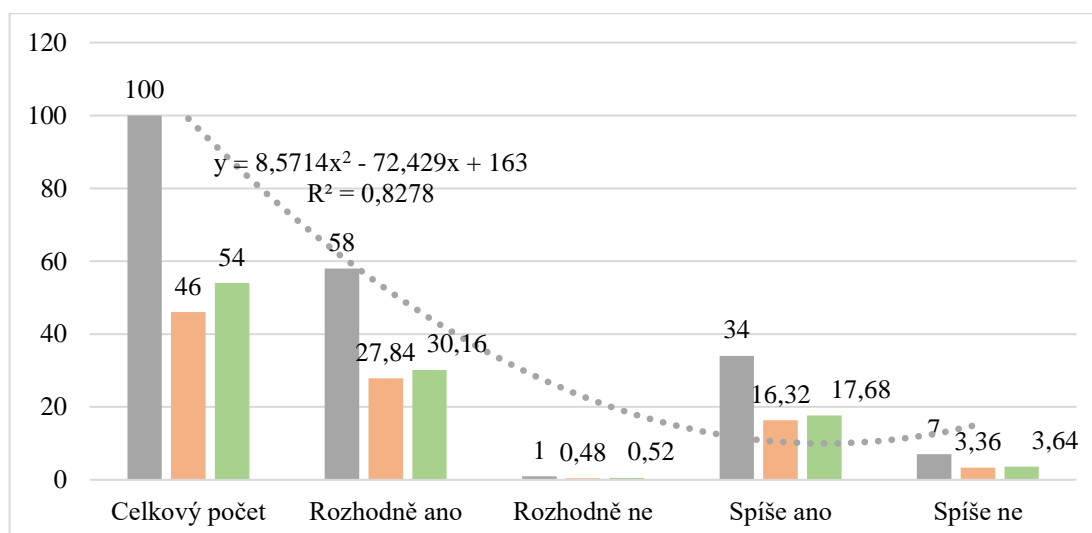
$$H_A : n_{ij} \neq \frac{n_{i.} \cdot n_{.j}}{n}$$

Tabulka 3: Kontingenční tabulka výpočtu signifikance chí-kvadrát testu

Očekávaná četnost	Respondenti výzkumu		Celkově	
	Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ	Sociální pracovníci se vzděláním VŠ		
Rozhodně ano	26,68	31,32	n₁ 58	
Spíše ano	14,72	17,28	n₂ 32	
Spíše ne	4,14	4,86	n₃ 9	
Rozhodně ne	0,46	0,54	n₄ 1	
Celkový počet	n_{.j} 46	n_{.j} 52	n_{.j} 100	
	Hladina významnosti	α 10 %	Signifikace chí-kvadrát testu	G = 1,61
Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium: G = 1,61			Vyhodnocení:	
Kritická hodnota: $\chi_{(1-\alpha); df} = 6,251$			$\chi_{(1-\alpha); df} 6,251 > 1,61$	
Na hladině významnosti 10 % nulovou hypotézu H₀₁ Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ se chtějí vzdělávat ve svém oboru o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme, neboť hodnota testovaného kritéria je menší než hodnota kritická. Hypotéza H₀₁ se potvrdila.				

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 21: Kontingenční graf výpočtu signifikance chí-kvadrát testu pro hypotézu 1



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Vypočet chí-kvadrátu testu k hypotéze 1 nám prezentuje výsledky v tabulce 3 a grafu 21. Lze tedy konstatovat, že pozorovaná četnost ukázala, že z celkového počtu 100 respondentů, tedy **sociálních pracovníků se vzděláním VOŠ a VŠ**, 58 označilo odpověď rozhodně ano, 32 spíše ano, spíše ne 9, rozhodně ne jen 1 respondent. Při následném výpočtu chí-kvadrátu byla hodnota signifikace **2,67**, to znamená, že **H_0 nulovou hypotézu** nezamítáme, naopak ji **přijímáme** a alternativní hypotézu zamítáme. To značí, že **hodnota testovaného kritéria je menší než hodnota kritická**. V grafu jsme taktéž znázornili polynomickou křivku se vzorcem na stupni 2 z celkového počtu zkoumaných respondentů, v našem případě sociálních pracovníků s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním.

Hypotéza 2

- **H₂₀** Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ jsou spokojeni s nabídkou dalšího vzdělávání.
- **H_{2A}** Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ nejsou spokojeni s nabídkou dalšího vzdělávání.

Tabulka 4: Kontingenční tabulka výpočtu signifikance chí-kvadrát testu

Pozorovaná četnost	Respondenti výzkumu		Celkově
	Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ	Sociální pracovníci se vzděláním VŠ	
Rozhodně ano	5	5	n₁ 10
Spíše ano	24	27	n₂ 51
Spíše ne	15	14	n₃ 29
Rozhodně ne	2	8	n₄ 10
Celkový počet	n_{.j} 46	n_{.j} 54	n_{.j} 100

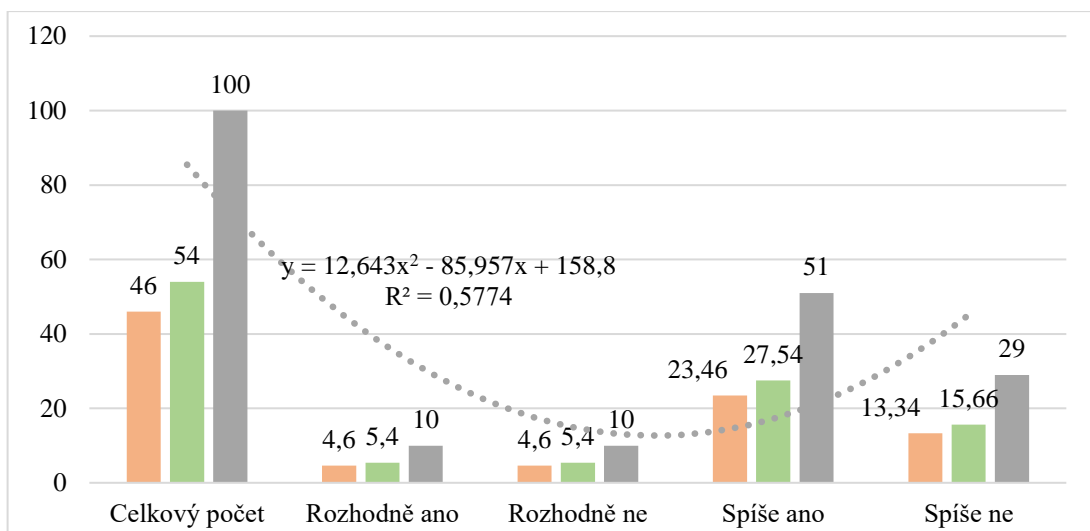
Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Tabulka 5: Kontingenční tabulka výpočtu signifikance chí-kvadrát testu

Očekávaná četnost	Respondenti výzkumu		Celkově	
	Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ	Sociální pracovníci se vzděláním VŠ		
Rozhodně ano	4,60	5,40	n₁ 10	
Spíše ano	23,46	27,54	n₂ 51	
Spíše ne	13,34	15,66	n₃ 29	
Rozhodně ne	4,60	5,40	n₄ 10	
Celkový počet	n_{.j} 46	n_{.j} 54	n_{.j} 100	
	Hladina významnosti	α 10 %	Signifikace chí-kvadrát testu	G = 3,191
Po dosažení do vzorce vychází testové kritérium: G = 3,191			Vyhodnocení:	
Kritická hodnota: $\chi_{(1-\alpha)}$; df = 6,251			$\chi_{(1-\alpha)}$; df 6,251 > 3,191	
Na hladině významnosti 10 % nulovou hypotézu H ₀₂ Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ jsou spokojeni s nabídkou dalšího vzdělávání o nezávislosti jednotlivých znaků nezamítáme, nebo hodnota testovaného kritéria je menší než hodnota kritická. Hypotéza H ₀₂ se potvrdila.				

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 22: Kontingenční graf výpočtu signifikance chí-kvadrát testu pro hypotézu 2



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Vypočet chí-kvadrátu testu k hypotéze 2 prezentuje výsledky v tabulce 5 a grafu 22. Lze tedy konstatovat, že pozorovaná četnost ukázala, že z celkového počtu 100 respondentů ze skupiny **sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ** 10 označilo odpověď rozhodně ano, 51 spíše ano, spíše ne 29, rozhodně ne jen 10 respondentů. Při následném výpočtu chí-kvadrátu byla hodnota signifikace **3,191**, to znamená, že **H₀ nulovou hypotézu** nezamítáme, tedy ji **přijímáme** a alternativní hypotézu zamítáme. To značí, že **hodnota testovaného kritéria je menší než hodnota kritická**. V grafu jsme taktéž znázornili polynomičtí křivku se vzorcem na stupni 2 z celkového počtu zkoumaných respondentů, v našem případě sociálních pracovníků s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním.

Hypotéza 3

- **H₃₀** Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ považují další vzdělávání za efektivní rozvoj svých odborných znalostí.
- **H_{3A}** Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ nepovažují další vzdělávání za efektivní rozvoj svých odborných znalostí.

Tabulka 6: Kontingenční tabulka výpočtu signifikance chí-kvadrát testu

Pozorovaná četnost	Respondenti výzkumu		Celkově
	Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ	Sociální pracovníci se vzděláním VŠ	
Rozhodně ano	10	15	n₁ 25
Spíše ano	26	30	n₂ 56
Spíše ne	7	8	n₃ 15
Rozhodně ne	3	1	n₄ 4
Celkový počet	n_{.j} 46	n_{.j} 54	n_{.j} 100

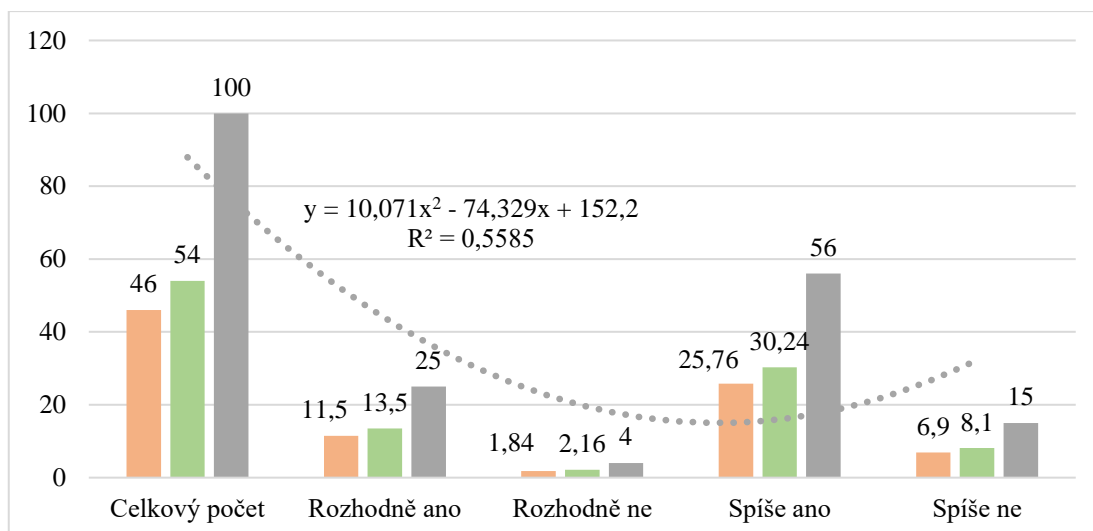
Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Tabulka 7: Kontingenční tabulka výpočtu signifikance chí-kvadrát testu

Očekávaná četnost	Respondenti výzkumu		Celkově	
	Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ	Sociální pracovníci se vzděláním VŠ		
Rozhodně ano	11,5	13,5	n₁ 25	
Spíše ano	25,76	30,24	n₂ 56	
Spíše ne	6,9	8,1	n₃ 15	
Rozhodně ne	1,84	2,16	n₄ 4	
Celkový počet	n_{.j} 46	n_{.j} 54	n_{.j} 100	
	Hladina významnosti	α 10 %	Signifikace chí-kvadrát testu	G = 1,723
Po dosažení do vzorce vychází testové kritérium: G = 1,723			Vyhodnocení:	
Kritická hodnota: $\chi_{(1-\alpha); df = 6,251}$			$\chi_{(1-\alpha); df 6,251} > 1,723$	
Na hladině významnosti 10 % nulovou hypotézu H₀₃ Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ považují další vzdělávání za efektivní rozvoj svých odborných znalostí , nebo hodnota testovaného kritéria je menší než hodnota kritická. Hypotéza H₀₃ se potvrdila.				

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 23: Kontingenční graf výpočtu signifikance chí-kvadrát testu pro hypotézu 3



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Vypočet chí-kvadrátu testu k hypotéze 3 nám prezentuje výsledky v tabulce 7 a grafu 23. Lze tedy konstatovat, že pozorovaná četnost ukázala, že z celkového počtu 100 respondentů, tedy **sociálních pracovníků se vzděláním VOŠ a VŠ**, 25 označilo odpověď rozhodně ano, 56 spíše ano, spíše ne 15, rozhodně ne jen 4 respondenti. Při následném výpočtu chí-kvadrátu byla hodnota signifikace **1,723**, to znamená, že **H₀ nulovou hypotézu nezamítáme**, tedy ji **přijímáme** a alternativní hypotézu zamítáme. To značí, že **hodnota testovaného kritéria je menší než hodnota kritická**. V grafu jsme taktéž znázornili polynomičnou křivku ze vzorce na stupni 2 z celkového počtu zkoumaných respondentů, v našem případě sociálních pracovníků s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním.

Hypotéza 4

- **H₄₀** Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ preferují osobní formu školení před on-line.
- **H_{4A}** Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ nepreferují osobní formu školení před on-line.

Tabulka 8: Kontingenční tabulka výpočtu signifikance chí-kvadrát testu

Pozorovaná četnost	Respondenti výzkumu		Celkově
	Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ	Sociální pracovníci se vzděláním VŠ	
Rozhodně ano	11	5	n₁ 16
Spíše ano	14	7	n₂ 21
Spíše ne	13	24	n₃ 37
Rozhodně ne	8	18	n₄ 26
Celkový počet	n_{.j} 46	n_{.j} 54	n_{.j} 100

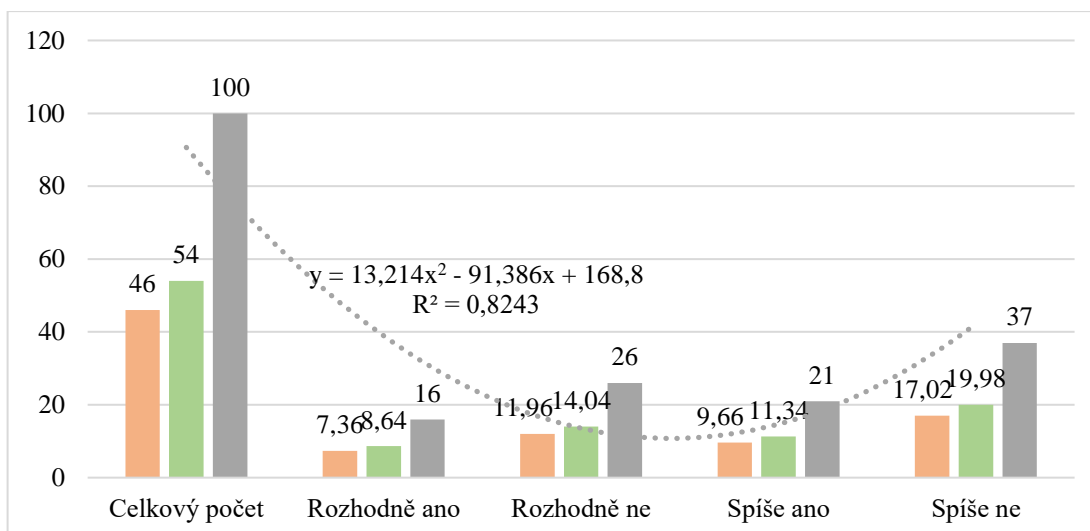
Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Tabulka 9: Kontingenční tabulka výpočtu signifikance chí-kvadrát testu

Očekávaná četnost	Respondenti výzkumu		Celkově	
	Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ	Sociální pracovníci se vzděláním VŠ		
Rozhodně ano	7,36	8,64	n₁ 16	
Spíše ano	9,66	11,34	n₂ 21	
Spíše ne	17,02	19,98	n₃ 37	
Rozhodně ne	11,96	14,04	n₄ 26	
Celkový počet	n_{.j} 46	n_{.j} 54	n_{.j} 100	
	Hladina významnosti	α 10 %	Signifikace chí-kvadrát testu	G = 11,131
Po dosazení do vzorce vychází testové kritérium: G = 11,131			Vyhodnocení:	
Kritická hodnota: $\chi_{(1-\alpha); df} = 6,251$			$\chi_{(1-\alpha); df} 6,251 < 11,131$	
Na hladině významnosti 10 % nulovou hypotézu H ₀ o nezávislosti jednotlivých znaků zamítáme a přijímáme hypotézu alternativní H _A Sociální pracovníci se vzděláním VOŠ a VŠ nepreferují osobní formu školení před on-line, což nám říká, že zde určitá závislost existuje. Hypotéza H _{A4} se potvrdila.				

Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Graf 24: Kontingenční graf výpočtu signifikance chí-kvadrát testu pro hypotézu 4



Zdroj: autorka práce, 2021 (vlastní šetření)

Vypočet chí-kvadrátu testu k hypotéze 4 nám prezentuje výsledky v tabulce 9 a grafu 24. Lze tedy konstatovat, že pozorovaná četnost ukázala, že z celkového počtu 100 respondentů, tedy **sociálních pracovníků se vzděláním VOŠ a VŠ**, 16 označilo odpověď rozhodně ano, 21 spíše ano, spíše ne 37, rozhodně ne 26 respondentů. Při následném výpočtu chí-kvadrátu byla hodnota signifikace **11,131**, to znamená, že H_0 nulovou hypotézu zamítáme, tedy ji nepřijímáme, ale **přijímáme** alternativní hypotézu. To značí, že **hodnota testovaného kritéria je větší než hodnota kritická**. V grafu jsme taktéž znázornili polynomičnou křivku ze vzorce na stupni 2 z celkového počtu zkoumaných respondentů, v našem případě sociálních pracovníků s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním.

ZÁVĚR

Vzdělávání je podle současného pojetí chápáno jako celoživotní proces, ve kterém se člověk stále přizpůsobuje změnám ekonomického, kulturního, společenského a politického života. Procesy enkulturace, socializace a resocializace i proces personalizace se stávají procesy neustálými, celoživotními a permanentními. Vzdělávání se stává potřebou lidí a zbožím, které může vydělávat peníze.

Cíl vzdělávání z hlediska práce má za úkol rozvinout schopnosti jedince a uspokojit současné a budoucí potřeby organizace, úřadu. Úřad nebo organizace bude disponovat kvalitními zaměstnanci, kteří budou mít zajištěno plánované, systematické vzdělávání. Úřad práce má definované požadavky na odbornost, znalosti, dovednosti a obecnou způsobilost, které musí zaměstnanec úřadu práce splnit. Pokud je systém vzdělávání zaměstnanců nastaven efektivně, dochází ke zlepšení pracovního výkonu, kvality práce, prohlubování a získávání nových kompetencí a také k motivaci, a také k ocenění příležitosti ke vzdělání a dalšímu rozvoji. Vzdělávání pomáhá zaměstnancům překlenout rizika a problémy, které jejich zaměstnání přináší.

Tato diplomová práce byla zaměřena na systém dalšího vzdělávání sociálních pracovníků na Úřadu práce ČR. Práce byla rozdělena do dvou částí, na část teoretickou a empirickou.

Hlavním cílem této diplomové práce bylo zmapovat další vzdělávání sociálních pracovníků na ÚP ČR, zejména spokojenost se současným systémem vzdělávání. Zda jsou sociální pracovníci spokojeni s kvantitou a kvalitou vzdělávání, zda je systém efektivní a přispívá k rozvoji sociálních pracovníků. Dalším cílem je zjištění případných nedostatků ve vzdělávání.

Diplomová práce byla rozdělena do dvou částí, a to části teoretické a empirické. Teoretická část práce byla věnována tématu vzdělávání obecně, jaké rozlišujeme typy, metody a formy vzdělávání, dále dalšímu vzdělávání dospělých. Také byl zmíněn pojem andragogika – věda o vzdělávání dospělých. V další kapitole byl charakterizován Úřad práce České republiky obecně, historie a členění. Dle struktury úřadu práce bylo popsáno Generální ředitelství ÚP ČR, dále činnost krajských poboček úřadu práce

a v neposlední řadě také kontaktní pracoviště úřadu práce. Zaměstnanci úřadu práce ve většině případů vykonávají státní službu, tudíž byl připomenut zákon o státní službě. Další kapitola charakterizovala pojem sociálního pracovníka, jeho role, průběh sociálního šetření, jaké má sociální pracovník kompetence a dále dodržování etického kodexu sociálních pracovníků. V poslední kapitole byl popsán systém vzdělávacích středisek úřadu práce, dále organizace vzdělávání sociálních pracovníků a průběh dalšího vzdělávání sociálních pracovníků na úřadu práce.

V empirické části diplomové práce byl analyzován systém vzdělávání sociálních pracovníků na úřadu práce. Dále byly vyhodnoceny stanovené hypotézy, popsána metoda sběru informací, charakteristika respondentů a jakým způsobem probíhal sběr dat. Analýza výsledků výzkumného šetření následuje níže.

Výzkumným vzorkem byli sociální pracovníci Úřadu práce České republiky, kteří se vyjádřili prostřednictvím elektronických dotazníků, které byly rozeslány na všechny krajské pobočky Úřadu práce v rámci České republiky. Výzkumný vzorek tvořili sociální pracovníci úřadu práce, kteří vyplnili a odeslali dotazník, celkem byla návratnost 100 dotazníků. V dotazníkovém šetření se tudíž vyjádřilo 100 sociálních pracovníků v rámci celého Úřadu práce ČR, z toho dle pohlaví bylo 95 žen a 5 mužů. Zastoupení absolventů VOŠ a VŠ bylo téměř rovnocenné. Dle věkové kategorie odpovídalo nejvíce sociálních pracovníků ve věku od 30 do 45 let. Nejméně odpovídalo ve věku do 30 let, což může výrazně ovlivňovat fakt, že v tomto věku jsou ženy většinou na rodičovské dovolené. Ohledně délky praxe na pozici sociálního pracovníka byla nejvíce zastoupena kategorie do 5 let.

Sociálním pracovníkům byla položena otázka, zda se chtějí nadále vzdělávat ve svém oboru, výsledek výzkumu byl velmi potěšující, neboť většina dotazovaných se chce nadále vzdělávat, reagovat na zákonné změny, legislativu a využívat dalšího vzdělávání na ÚP ČR. Zhodnocení nabídky dalšího vzdělávání sociálních pracovníků na úřadu práce dopadlo také poměrně dobře, sociální pracovníci jsou v převážné většině spokojeni s nabídkou kurzů, školení, e-learningů a jiných forem vzdělávání. Respondenti odpověděli, že využívají získané poznatky ze vzdělávacích akcí v praxi, z čehož lze usoudit, že prezentované vzdělávací akce jsou kvalitní. Další vzdělávání sociálního pracovníka může být spojováno s kariérním růstem, i tato otázka byla

položena sociálním pracovníkům, přičemž polovina dotázaných je přesvědčena, že další vzdělávání má vliv na kariérní růst, a druhá polovina uvedla, že další vzdělávání neovlivní jejich kariérní růst. Pokud se sociální pracovník bude neustále vzdělávat a bude na sobě pracovat, jistě zde existuje možnost kariérního růstu. Co se týká zákonného vzdělávání sociálních pracovníků na úřadu práce, je pro ně stanovena zákonná povinnost vzdělávání v počtu 24 hodin ročně. Všichni sociální pracovníci tuto povinnou složku, které je uzákoněna v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, plní a také se vzdělávají nad tento rámec.

Sociální pracovníci jsou spokojeni s dalším vzděláváním, uvádí, že je velmi efektivní a přínosné pro rozvoj jejich dalších odborných činností. Jako motivaci k dalšímu vzdělávání uvádí především osobní zájmy a osobní růst, dále je také motivuje lepší finanční ohodnocení a požadavky zaměstnavatele. Téměř všichni sociální pracovníci se cítí motivováni, což je hybnou silou k dalšímu postupu. Otázka metody vzdělávání byla položena za účelem zjištění metody, která sociálním pracovníkům nejvíce vyhovuje. Nejlepší metodou je dle výsledků dat vzdělávání prostřednictvím školicího střediska a dále e-learningový kurz. Zároveň se tyto metody v praxi využívají nejčastěji a účastní se jich také autorka této práce. Zdá se tedy, že není třeba nastavené metody vzdělávání měnit, neboť jsou vyhovující. Při výběru vzdělávací akce se sociální pracovníci rozhodují podle toho, co bude obsahem vzdělávací akce, a dále pak řeší termín a místo konání, zajímá je taktéž osobnost lektora. Nejdůležitějším při výběru vzdělávací akce sociálního pracovníka je tedy obsah nabízeného vzdělávání, neboť je nutné vybírat vzdělávací aktivity týkající se činnosti sociálního pracovníka, ale také změn v legislativě. Místo a termín jsou již druhořadé, následuje výběr lektora. Hlavním kritériem volby vzdělávací akce není lektor, neboť lze na základě vlastních zkušeností autorky potvrdit, že vzdělávací akce vedou odborníci, kteří se již během dlouholeté praxe vyprofilovali, stali se z nich zkušení a profesionální přednášející, kteří svoji práci umí a vždy odvedou maximální výkon. Je nutné zmínit výsledek dotazníkového šetření ve smyslu spokojenosti sociálních pracovníků s dostupností vzdělávacích akcí, s organizací vzdělávacích akcí a dostupností vzdělávacích materiálů. V čem sociální pracovníci spatřují problém, je kapacita míst na vzdělávacích akcích a dále pružnost nabídky. Vzdělávací akce jsou vždy omezeny počtem účastníků, většinou není dostatečný k tomu, aby se mohl zúčastnit každý, kdo má zájem. Dále byla vyslovena

nespokojenost s pružností nabídky vzdělávacích akcí, s čímž je nutné souhlasit, neboť většinou existuje výraznější časový prostor od momentu, kdy vyjde novelizace zákona, do zahájení nabídky příslušné vzdělávací akce. S tímto nedostatkem lze dále pracovat a jistě bude odstraněn ku prospěchu všech zúčastněných stran. Vzhledem k současné pandemii Covid-19 a s ní souvisejícímu omezení osobních kontaktů bylo nutné reagovat a prezenční kurzy nahradit pomocí počítačové techniky, programů SKYPE či TEAMS. Na základě těchto změn se sociální pracovníci prostřednictvím výzkumu vyjádřili, že preferují on-line vzdělávání. V podstatě je možno říci, že od pracovního stolu se lze vzdělávat, a to prostřednictvím on-line připojení. Sociální pracovníci uspoří čas na cestování, a mohou se tak zároveň on-line vzdělávacích akcí účastnit častěji. Co do časové dotace, preferují respondenti jednodenní akce, neboť vícedenní akce jsou náročné jak po pracovní stránce, tak i v osobní rovině. Dotazovaní také upřednostňují školení, v jehož průběhu mohou okamžitě vstupovat do výkladu lektora, neboť v závěru by již diskuze na daný dotaz nemusela být efektivní. Studijní materiály mají sociální pracovníci v souladu s jejich požadavky k dispozici již před zahájením vzdělávací akce. Sociální pracovníci na úřadu práce mají buď vyšší odborné, nebo vysokoškolské vzdělání. Toto vzdělání nemá vliv na výběr dalšího vzdělávání, neboť je nutné, aby veškeré novelizace zákonů absolvovali všichni sociální pracovníci, bez rozdílu vzdělání. Toto platí také například u kurzu syndromu vyhoření, kterým jsou ohroženi všichni sociální pracovníci.

Závěrem lze říci, že vzdělávání na Úřadu práce České republiky probíhá konstruktivně, plánovaně, systematicky a je na velmi dobré úrovni. Od roku 2012 jsou nepojistné sociální dávky v gesci úřadu práce. Od této doby se účastní sociální pracovníci nabízených vzdělávacích akcí, které mezitím prošly dynamickým vývojem. Jak již bylo uvedeno výše, vzdělávací akce jsou kvalitní, odborné a efektivní. Lektori svoji práci odvádí také výborně. Lze tedy předpokládat, že oddělení vzdělávání odvádí velmi dobrou práci, což potvrdilo toto dotazníkové šetření.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, J., 2007. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-8672-334-1.

BARTÁK, J., 2015. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-7452-113-3.

BECK, P., 2018. *Zákon o pomoci v hmotné nouzi: Zákon o životním a existenčním minimu*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-807552-108-8.

BENEŠ, M., 2008. *Andragogika*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2580-2.

Bílá kniha: Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, 2001. Praha: Tauris. ISBN 80-211-0372-8.

HAVRDOVÁ, Z., 1999. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha, Osmium. ISBN 80-902081-8-5.

HINDLS, R., S. HRONOVÁ, J. SEGER a J. FISCHER, 2006. *Statistika pro ekonomy*. 8. vydání. Praha: Professional Publishing. ISBN 978-80-86946-43-6.

CHIMA, G. In: CREE, V. E., ed., 2003. *Becoming a social worker*. London: Routledge. ISBN 0-415-25942-8.

CHRÁSKA, M., 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4.

KREBS, V. a kol., 2007. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: Codex Bohemia. ISBN 978-807357-276-1.

MATOUŠEK, O., 2007. *Základy sociální práce*. 2. vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-331-4.

MATOUŠEK, O., 2012. *Metody a řízení sociální práce*. 2. vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-331-4.

MÜHLPACHR, P., 2010. *Andragogika*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2580-2.

MUŽÍK, J., 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-807357-738-4.

NAVRÁTIL, P., 2014. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman. ISBN 80-903070-0-0.

NOVOTNÁ, V., 1992. *Sociální práce, její vývoj a metodické postupy*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7066-483-5.

PALÁN, Z., 2002. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-58-7.

PELIKÁN, J., 1998. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1916-3-0.

PLAMÍNEK, J., 2014. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 2., rozšířené vydání. Grada. ISBN 978-80-247-4806-1.

PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA, 2012. *Andragogický slovník*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3960-1.

PRŮCHA, J., 2014. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada. Pedagogika.(Grada). ISBN 978-80-247-5232-7.

RABUŠICOVÁ, M. a L. RABUŠIC, 2008. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova Univerzita. ISBN 978-80-210-4779-2.

ŘEZNÍČEK, I., 1994. *Metody sociální práce: Podklady ke stážím studentů a ke kazuistickým seminářům*. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-00-1.

SAK, P. a kol., 2007. *Člověk a vzdělání v informační společnosti*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-230-0.

SKALKOVÁ, J., 2007. *Obecná didaktika: vyučovací proces, učivo a jeho výběr, metody, organizační formy vyučování*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1821-7.

ŠERÁK, M. a M. DVOŘÁKOVÁ, 2009. *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých*. Praha: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství. ISBN 978-80-213-2001-7.

ŠERÁK, M., 2009. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-551-6.

ŠERÁK, M., 2016. Koncept celoživotního učení. In: DVOŘÁKOVÁ, M. a M. ŠERÁK. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy. ISBN 978-80-7308-694-7.

VETEŠKA, J., 2016. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1026-9.

Seznam použitých internetových zdrojů

MPSV. *Etický kodex zaměstnanců ÚP ČR* [online]. 2020, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: [03_12_PŘ_Etický kodex zaměstnanců ÚP ČR.pdf](#)

MPSV. *Organizační řád Úřadu práce ČR* [online]. 2020, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: [02_2020_SP_Organizační řád Úřadu práce ČR Úplné znění v Dodatku č. 1.pdf](#)

MPSV. *Pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ÚP ČR* [online]. 2020, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2021-01-10]. Dostupné z: [03_16_SP_Pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ÚP ČR.pdf](#)

MV ČR. *NEWSLETTER sekce pro státní službu Ministerstva vnitra ČR* [online]. 2020, Praha: Ministerstvo vnitra [cit. 2020-09-20]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/newsletter-statni-sluzba.aspx>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *O Úřadu práce ČR* [online]. 2020, Praha [cit. 2021-01-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Organizační struktura Generálního ředitelství ÚP ČR* [online]. 2020, Praha [cit. 2020-11-09]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr/org_str_gr_2020_01_01.pdf

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Organizační struktura Krajských poboček* [online]. 2020 Praha [cit. 2020-11-09]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr/org_str_krp_2017_01_01.pdf

Legislativní zdroje

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

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost.

Zákonné opatření č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce.

SEZNAM ZKRATEK

H_{10} – nulová hypotéza

H_{1A} – alternativní hypotéza

HN – hmotná nouze

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MV ČR – Ministerstvo vnitra České republiky

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

VOŠ – Vyšší odborná škola

VŠ – Vysoká škola

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Organizační struktura GŘ	26
Obrázek 2: Organizační struktura krajské pobočky	27

Seznam tabulek

Tabulka 1: Další vzdělávání dospělých	21
Tabulka 2: Kontingenční tabulka výpočtu signifikance chí-kvadrát testu	70
Tabulka 3: Kontingenční tabulka výpočtu signifikance chí-kvadrát testu	71
Tabulka 4: Kontingenční tabulka výpočtu signifikance chí-kvadrát testu	73
Tabulka 5: Kontingenční tabulka výpočtu signifikance chí-kvadrát testu	73
Tabulka 6: Kontingenční tabulka výpočtu signifikance chí-kvadrát testu	75
Tabulka 7: Kontingenční tabulka výpočtu signifikance chí-kvadrát testu	75
Tabulka 8: Kontingenční tabulka výpočtu signifikance chí-kvadrát testu	77
Tabulka 9: Kontingenční tabulka výpočtu signifikance chí-kvadrát testu	77

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví respondentů	48
Graf 2: Věková kategorie respondentů	49
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání sociálního pracovníka.....	50
Graf 4: Délka praxe na pozici sociálního pracovníka.....	51
Graf 5: Chcete se vzdělávat ve svém oboru sociální práce?.....	52
Graf 6: Jste spokojeni s nabídkou dalšího vzdělávání sociálních pracovníků?	53
Graf 7: Aplikujete získané poznatky ze vzdělávacích akcí v praxi?	54
Graf 8: Myslíte si, že další vzdělávání Vám pomůže v kariérním růstu?	55
Graf 9: Je podle Vás zákonná povinnost dalšího vzdělávání sociálních pracovníků dostatečující?	56
Graf 10: Máte zájem se vzdělávat nad rámec zákonem stanoveného vzdělávání	57
Graf 11: Je vzdělávání přínosné a efektivní pro rozvoj vašich odborných činností sociálního pracovníka?	58

Graf 12: Jaká je motivace k dalšímu vzdělávání sociálních pracovníků?	59
Graf 13: Jakou metodu dalšího vzdělávání preferujete?.....	60
Graf 14: Při výběru vzdělávací akce dalšího vzdělávání sociálního pracovníka je pro Vás důležité?.....	61
Graf 15: Zhodnoťte, jak jste spokojeni s jednotlivými aspekty systému vzdělávání?....	62
Graf 16: Preferujete vzdělávání osobní formou před on-line?	63
Graf 17: Kterým vzdělávacím programům dáváte přednost?.....	64
Graf 18: Preferujete průběh školení s okamžitými vstupy při výkladu nebo až v závěrečné diskuzi?.....	65
Graf 19: Preferujete poskytování studijních materiálů v předstihu před začátkem vzdělávací akce, nebo až přímo na místě školení?	66
Graf 20: Má Vaše dosažené vzdělání vliv na výběr dalšího vzdělávání?.....	67
Graf 21: Kontingenční graf výpočtu signifikance chí-kvadrát testu pro hypotézu 1.....	71
Graf 22: Kontingenční graf výpočtu signifikance chí-kvadrát testu pro hypotézu 2.....	74
Graf 23: Kontingenční graf výpočtu signifikance chí-kvadrát testu pro hypotézu 3.....	76
Graf 24: Kontingenční graf výpočtu signifikance chí-kvadrát testu pro hypotézu 4.....	78

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Průvodní dopis k dotazníku.....	I
Příloha B – Dotazník.....	II
Příloha C – Tabulka kritické hodnoty testového kritéria chí-kvadrát.....	VII

Příloha A – Průvodní dopis k dotazníku

Vážená kolegyně, vážený kolego,

oslovuji Vás tímto všechny sociální pracovníky Úřadu práce České republiky, kteří pracují na jednotlivých kontaktních pracovištích ÚP ČR.

Jsem studentka 2. ročníku Univerzity Jana Amose Komenského v Praze a v současné době zpracovávám diplomovou práci s názvem Další vzdělávání sociálních pracovníků na ÚP ČR.

Chtěla bych Vás požádat o spolupráci, která spočívá ve vyplnění elektronického dotazníku, který je součástí výzkumné části mé diplomové práce s cílem zjistit, jaký je Váš postoj, spokojenost zaměstnanců úřadu práce s nynějšími vzdělávacími možnostmi, které Vám úřad práce nabízí, případně Vaše připomínky ke zlepšení organizace vzdělávání, abych i touto prací přispěla k zefektivnění vzdělávacích akcí na ÚP ČR.

Odkaz na elektronický dotazník Vám bude zaslán v závěru tohoto průvodního dopisu.

Tento dotazník je anonymní a veškeré údaje, které v něm uvedete, budou použity pouze pro účely mé diplomové práce. Jeho vyplnění Vás zdrží pouze chvíli.

Děkuji za Vaši vstřícnost, ochotu a pečlivost při vyplňování.

Dagmar Tomanová

dagmar.tomanova@seznam.cz

Příloha B – Dotazník

1. Jaké je Vaše pohlaví?

Žena

Muž

2. Jaká je Vaše věková kategorie?

Do 30 let

Od 30 do 45

45 a více

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Vyšší odborné

Vysokoškolské

4. Jaká je délka Vaší praxe na pozici sociálního pracovníka ÚP ČR?

Do 3 let

Do 5 let

5 a více

5. Chcete se dále vzdělávat ve svém oboru sociální práce?

Rozhodně ano

Spíše ano

Spíše ne

Rozhodně ne

6. Jste spokojeni s nabídkou dalšího vzdělávání sociálních pracovníků ÚP ČR?

Rozhodně ano

Spíše ano

Spíše ne

Rozhodně ne

7. Aplikujete získané poznatky ze vzdělávacích akcí v praxi?

Rozhodně ano

Spíše ano

Spíše ne

Rozhodně ne

8. Myslíte si, že další vzdělávání Vám pomůže v kariérním růstu?

Rozhodně ano

Spíše ano

Spíše ne

Rozhodně ne

9. Je podle Vás zákonná povinnost dalšího vzdělávání sociálních pracovníků dostačující?

Rozhodně ano

Spíše ano

Spíše ne

Rozhodně ne

Nevím

**10. Máte zájem se vzdělávat nad rámec zákonem stanoveného vzdělávání
(24 hodin/rok)?**

Rozhodně ano

Spíše ano

Spíše ne

Rozhodně ne

**11. Je vzdělávání přínosné a efektivní pro rozvoj Vašich odborných činností
sociálního pracovníka?**

Rozhodně ano

Spíše ano

Spíše ne

Rozhodně ne

12. Jaká je motivace k dalšímu vzdělávání sociálních pracovníků?

Kariérní růst

Lepší finanční ohodnocení

Osobní zájmy a růst

Požadavek zaměstnavatele

Nemám motivaci

13. Jakou metodu dalšího vzdělávání preferujete?

Samostudium

E-learningový kurz

Dálkové studium

Školicí středisko

Jiné

14. Při výběru vzdělávací akce dalšího vzdělávání sociálního pracovníka je pro Vás důležité?

Termín vzdělávací akce

Místo vzdělávací akce

Obsah vzdělávací akce

Lektor

Kombinace výše uvedeného

15. Zhodnoťte, jak jste spokojeni s jednotlivými aspekty systému vzdělávání na ÚP ČR?

spokojen

nespokojen

neumím posoudit

Dostupnost informací

o vzdělávacích akcích

Odbornost lektorů

Organizace vzdělávacích akcí

Dostupnost vzdělávacích materiálů

Kapacita míst na vzdělávacích akcích

Pružnost nabídky

16. Preferujete vzdělávání osobní formou před on-line?

Rozhodně ano

Spíše ano

Spíše ne

Rozhodně ne

17. Kterým vzdělávacím programům dáváte přednost?

Jednodenním

Vícedenním

18. Preferujete průběh školení s okamžitými vstupy při výkladu nebo až v závěrečné diskuzi?

Rozhodně ano

Spíše ano

Spíše ne

Rozhodně ne

19. Preferujete poskytnutí studijních materiálů v předstihu před začátkem vzdělávací akce, nebo až přímo na místě školení.

Rozhodně ano

Spíše ano

Spíše ne

Rozhodně ne

20. Má Vaše dosažené vzdělání vliv na výběr dalšího vzdělávání?

Rozhodně ano

Spíše ano

Spíše ne

Rozhodně ne

Příloha C – Tabulka kritické hodnoty testového kritéria chí-kvadrát

Stupně volnosti	Hladina významnosti	
	0,05	0,01
1	3,841	6,635
2	5,991	9,21
3	7,815	11,341
4	9,483	13,277
5	11,070	15,086
6	12,592	16,812
7	14,067	18,475
8	15,507	20,09
9	16,919	21,666
10	18,307	23,209
11	19,675	24,725
12	21,026	26,217
13	22,362	27,688
14	23,685	29,141
15	24,996	30,578
16	26,296	32
17	27,587	33,409
18	28,868	34,805
19	30,144	36,191
20	31,410	37,566

Zdroj: Chráska, 2007, s. 248

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Dagmar Tomanová

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinované

Název práce: Další vzdělávání sociálních pracovníků na Úřadu práce České republiky

Rok: 2021

Počet stran textu bez příloh: 73

Celkový počet stran příloh: 7

Počet titulů českých použitých zdrojů: 29

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 7

Vedoucí práce: doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.