UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2019 - 2020

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Kateřina Wohláková

Vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany dětí

Praha 2020

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Ivana Shánilová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2019 - 2020

BACHELOR THESIS

Kateřina Wohláková

Education od workers of social and legal protection of children

Prague 2020

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Ivana Shánilová, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, ze kterých 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 31. ledna 2020 Kateřina Wohláková ……

Poděkování

Děkuji vedoucí práce PhDr. Ivaně Shánilové, Ph.D. za motivaci a trpělivost, se kterou mi bakalářskou práci vedla.

Anotace

Bakalářská práce řeší téma vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany dětí a je rozdělena na dvě části. V první části jsou chronologicky popsány základní druhy dalšího profesního vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany dětí od legislativou požadované kvalifikace pro výkon této profese, přes vstupní vzdělávání až po formy vzdělávání, které pracovníky běžně v průběhu výkonu tohoto povolání provázejí.

Druhá, praktická část práce, je koncipována jako kvantitativní dotazníkové šetření pracovníků sociálně-právní ochrany dětí z různých ORP celé České republiky zaměřené na zjištění, zda nastavení systému dalšího vzdělávání této profese kopíruje potřeby praxe.

Klíčová slova

akreditace, individuální vzdělávací plán, kvalifikace, legislativa, profese, sociálně-právní ochrana dětí, sociální pracovník, standardy kvality práce, supervize, vzdělávání

Annotation

The bachelor thesis deals with the topic of education of workers of social and legal protection of children and is divided into two parts. The first part describes chronologically the fundamental types of further professional education for this profession in social and legal protection of children. Moreover, this part introduces the professional qualification which is required from the legislation, initial education and forms of education that usually accompany the worker during the performance of duties.

The second part of the thesis is practical and it consists of a quantitative questionnaire survey of workers of social and legal protection of children from various parts of the Czech Republic. The aim of the questionnaire is to find out whether the setting of the system of further education of this profession meets the needs of practice.

Keywords

Accreditation, individual education plan, qualification, legislation, profession, social and legal protection of children, social worker, work quality standards, supervision, education

ÚVOD……1

TEORETICKÁ ČÁST

1. SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANA DĚTÍ…….3
1.1 Historie sociálně-právní ochrany dětí ……3
1.2 Současný pohled na sociálně-právní ochranu dětí……..6
2. KVALIFIKAČNÍ PŘEDPOKLADY SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA…….8
3. ZVLÁŠTNÍ ODBORNÁ ZPŮSOBILOST …….10
4. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PRÁCE……..13
5. INDIVIDUÁLNÍ VZDĚLÁVACÍ PLÁN……17
6. AKREDITOVANÁ FORMA PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ……..19
7. NEAKREDITOVANÁ FORMA PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ……22
8. SUPERVIZE…….……25

PRAKTICKÁ ČÁST

9. CÍL PRÁCE, FORMULACE HYPOTÉZ…….28
10. METODOLOGIE A CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO SOUBORU……29
11. OPERACIONALIZACE HYPOTÉZ……30
12. INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT…….32
13. SHRNUTÍ……..44

ZÁVĚR……46
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ…….48
SEZNAM ZKRATEK…….52
SEZNAM PŘÍLOH…….53
DOTAZNÍK

ÚVOD

Pracovníci sociálně-právní ochrany dětí (dále jen OSPOD) na všech úrovních své působnosti vykonávají vysoce odbornou činnost a disponují specifickými pravomocemi zasahujícími do samotné integrity rodiny. Rozsah jejich činnosti v nejnižším stupni výkonu (na úřadech obcí s rozšířenou působností – dále jen ORP) je velmi obsáhlý. Musí zvládat měkké dovednosti při jednání s rodiči i samotnými dětmi, velmi často se specifickými potřebami, musí umět pracovat a prezentovat jejich postoje a názory. Sociální pracovníci se často setkávají a jednají s náročnými typy klientů, ale i s odborníky, jakými jsou pedagogové, psychologové, lékaři různých oborů, soudci, právníci, policisté atp. Pracovník OSPOD musí zvládat specifikovat, pojmenovat, vytyčit a interpretovat cíl práce klientům, rozdělit ho na dílčí úkoly, stanovit časový rámec plnění úkolů atp. Je žádoucí, aby ovládal rétoriku takovým způsobem, aby dokázal např. u soudního jednání, kde zastupuje nezletilé dítě, obhájit před soudem, právními zástupci, rodiči a často i veřejností názory, postoje a zájem dítěte. Musí být schopen poskytovat sociální poradenství v oblasti sociální pomoci a sociálního zabezpečení a umět poskytovat krizovou intervenci osobám v obtížné sociální situaci. Bezpodmínečnou nutností je i ovládání tvrdých dovedností, jako je práce na počítači, bezchybné vedení rozsáhlé administrativní agendy, orientace v neustále se měnící legislativě všech stupňů, standardech kvality atp. K dobře odvedené práci kvalitního sociálního pracovníka patří alespoň elementární znalosti souvisejících oborů, jakými je psychologie, pedagogika, sociologie, právo, sociální politika a statistika. Při tom všem je nutné si umět zachovat objektivitu, empatii a zvládnout se vyrovnat se značnou psychickou zátěží.

Z výše uvedeného jasně vyplývá, že náplň činnosti pracovníka OSPOD je nejen vysoce odborná, náročná, rozsáhlá, ale nese **s** sebou i nemalou psychickou zátěž. Aby sociální pracovníci vykonávali svou profesi na vysoce odborné úrovni a přitom vyhověli všem legislativním normám, je bezpodmínečně nutné, aby se po vstupním základním a počátečním profesním, věnovali i následnému kvalifikačnímu vzdělávání. Vzhledem k tomu, že tuto skutečnost potvrzuje jasně i legislativní ukotvení této povinnosti, je tím oficiálně společností uznáno, že další vzdělávání sociálních pracovníků je nezbytnou součástí této profese.

Téma jsem si zvolila, protože sama pracuji na OSPOD mnoho let a tudíž mám možnost sledovat, jak tato profese v průběhu času mění svou náročnost, specifika, legislativní ukotvení, požadavky, vytíženost, okruh zájmu, míru psychické náročnosti i většinový postoj společnosti.

Tato práce se zabývá vstupním a zejména pak dalším vzděláváním pracovníků OSPOD. Cílem teoretické části práce je analyzovat nastavení základního systému vzdělávání po legislativní stránce. Zabývat se tak problematikou akreditovaných a neakreditovaných druhů vzdělávání, individuálního vzdělávacího plánu každého pracovníka OSPOD, zkoušek odborné způsobilosti a okrajově i vstupního vzdělávání, BOZP a supervizi.

Druhá část práce je koncipována jako kvantitativní výzkum, který si klade za cíl pomocí dotazníkového šetření oslovit pracovníky OSPOD na úřadech obcí s rozšířenou působností napříč celou Českou republikou s otázkami zaměřujícími se právě na jejich osobní vnímání dalšího profesního vzdělávání.

Hlavním cílem celé práce je analyzovat elementární systém nastaveného vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany, porovnat ho s výsledky kvantitativního výzkumu a odpovědět na stanovené hypotetické otázky týkající se vzájemné provázanosti nastaveného režimu vzdělávání a potřeb praxe.

TEORETICKÁ ČÁST

1. SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANA DĚTÍ

1.1 HISTORIE SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANY DĚTÍ

Sociálně-právní ochrana dětí, tak jak ji dnes známe, vznikla na pozadí jasného společenského vývoje. Do doby počátků zákonů vznikajících za účelem ochrany dětí se péče o jakkoliv znevýhodněné děti omezovala vesměs na soukromé aktivity jednotlivců či různých církevních řádů.

Ve druhé polovině 19. století v době průmyslové revoluce po zrušení roboty i nevolnictví započaly různé migrační vlny vesnických obyvatel do měst za prací. Nepřipravenost měst a množství osob mělo na logický následek řadu morálních dilemat, chudobu, absence solidarity, která do té doby fungovala dle nepsaných vesnických a rodových zvyklostí. V roce 1868 byl vydán zákon chudinský pro Čechy, který byl první normou zabývající se mimo jiné i výživou a výchovou chudinských dětí a vznikem institucí pro nápravu zanedbané mládeže atp. Osiřelé či opuštěné děti byly umísťovány v sirotčincích nebo v pěstounské péči, přičemž už tehdy se dávala přednost výchově dítěte v rodině. Tehdy se ale pěstouni nevybírali dle svých výchovných kvalit, ale často dle nižší ceny, kterou za výchovu dítěte požadovali. Děti byly často v rodinách jen levnou pracovní silou. Zakládat ústavy bylo povinností okresů nebo zemských částí, ale ovšem to sebou neslo nemalé finanční náklady. Původně příliš obecná myšlenka zákona pro všechny chudé musela být časem rozvinuta a na přelomu 19. a 20. století se zákony musely zabývat jednotlivými vrstvami znevýhodněných a sociálně slabých osob. Jedním z průkopníků byl z. č. 62/1901, který ustanovil vytváření zemských finančních rezerv pro opuštěné a zanedbané děti. (Novotná, Burdová, Riedlová Jurková, 2016, str. 13-14)

Během 1. světové války a zejména po jejím skončení vznikla ve společnosti naléhavá potřeba postarat se o tisíce sirotků po padlých vojácích, kteří trpěli hlady a nouzí fyzickou i psychickou. (Tamtéž, str. 16)

Po vzniku samostatného Československa se tato problematika dostala opět do popředí a z pomocných sociálních orgánů se díky pověření ministerstev stávaly orgány výkonné. Vedle těchto zemských a okresních orgánů vznikaly i dobrovolné organizace, ale bylo nutné zajistit, aby se jejich kompetence vzájemně nepřekrývaly a nedocházelo k plýtvání časem i finančními prostředky. O organizaci sociální péče se v té doby postaralo Ministerstvo sociální péče. (Musil, 2005, str. 126)

Nadějný rozvoj sociální péče o děti a mladistvé násilně zpřetrhala nejen samotná II. světová válka, ale odtržení části území Čech, kdy bylo nutné ve velmi krátké době přemístit tisíce dětí z ústavů do vnitrozemí a zajistit kontinuální péči o ně. (Novotná, Burdová, Riedlová Jurková, 2016, str. 17)

Po roce 1945, potažmo po únoru 1948, sociální péči o děti a mládež významně ovlivnil politický a společenský směr. Zákonem byly ustanoveny ústřední i okresní orgány péče o děti a mládež. Opravdu podstatný legislativní zásah do péče o děti přinesl z. č. 69/1952 Sb. o sociálně-právní ochraně mládeže. Díky politickým změnám předpokládal absenci příčin vzniku ohrožení dítěte a vzorné plnění rodičovských povinností. Sociálně-právní ochrana přešla do resortu spravedlnosti a úřadovny ochrany mládeže byly spíše jen pomocnými orgány okresních soudů, nikoliv výkonnými. (Tamtéž, str. 18)

Mimo jiné i díky neúnavné práci řady odborníků zejména z řad dětských psychologů, sociálních pracovníků a pediatrů, kterým se podařila prokázat škodlivost pobytu dítěte v ústavním zařízení, vznikl z. č. 94/1963 Sb. zákon o rodině, který otevřel cestu velkým pěstounským rodinám a „dětským vesničkám“. Zejména pak iniciativa Matějčka nebo Kolaříkové, která *„shledala podstatnější opoždění vývoje až u 50% ústavních dětí a u zbývajících alespoň neúplnou školskou zralost. Varovné bylo její zjištění, že v domovech se zvýšenou výchovnou péčí bylo 38% dětí s předchozí pětiletou i delší ústavní výchovou. Jádro malformace těchto dětí vidí v emoční plochosti a nedokonalosti emočně sociálních vazeb, jejímiž nejčastějšími projevy bývá předčasná sexuální aktivita, nebo asociálnost (časté drobné krádeže, potulky).“*(Matějček, Dytrych, 1994, str. 214) V roce 1969 přešla sociálně-právní ochrana dětí definitivně do kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí, začaly se navyšovat počty sociálních pracovníků a vznikala jasně strukturovaná organizace sociálně-právní ochrany dětí. Na řadu přišly zákony

týkající se sociálního zabezpečení, sociálních služeb, působnosti orgánů v sociálním zabezpečení atp. (Novotná, Burdová, Riedlová Jurková, 2016, str. 20). Prozatím definitivní legislativní úpravou hlavních kompetencí sociálně-právní ochrany dětí je z. č. 359/1999 Sb. o sociálně-právní ochraně dětí, který je platný do současné doby.

1.2 SOUČASNÝ POHLED NA SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANU DĚTÍ

Z aktuálního pohledu je sociálně-právní ochrana dětí systémem různorodých opatření a nástrojů, které určené orgány státní správy mohou (musí) používat pro svůj nejpřednější zájem a tím je prospěch a blaho dítěte. Pojem „blaho dítěte“ je ale jedním z neurčitých a přesně neidentifikovatelných pojmů. Má sice svou jasnou definici v oblasti práva, ale v praktické oblasti působí těžkopádně a neuchopitelně. V základním pohledu jde o zdravý vývoj dítěte, jeho psychický i fyzický rozvoj a právo na integritu.

(Kovářová, 2018, str. 1)

Sociálně-právní ochranu lze chápat několika možnými způsoby:

- odvětví veřejného práva, které má v České republice jasně daný systém a podporu legislativních norem od vnitrostátních zákonů, ústavních principů až po ratifikované mezinárodní dokumenty

- název instituce (oddělení, odbor) zabývající se sociálně-právní ochranou dětí na různých úrovních veřejné správy

- ochrana práv dítěte na příznivý vývoj a řádnou výchovu, zajištění ochrany zájmů dítěte, včetně majetkových, snaha o působení směřujícího k obnovení narušených funkcí rodiny a zabezpečení náhradní rodinné výchovy pro děti, které nemohou vyrůstat ve své biologické rodině (Novotná, Burdová, Riedlová Jurková, 2016, str. 22)

Každé dítě na světě by mělo mít právo na to chodit do školy, žít v bezpečí, právo na domov, na ochranu své osoby, právo žít se svými rodiči, v případě nemoci dostat odpovídající péči a léky, právo na zdravou stravu, právo na vlastní jméno, mít prostor na hru a dětské sny, ale i právo na vlastní názor atp. Mimo jiné i proto vznikla Úmluva o právech dítěte, která se snaží po celém světě prosazovat stejná práva pro všechny děti bez ohledu na to, v jaké zemi žijí. (UNICEF, online, cit. 22. 11. 2019)

I proto je zmiňovaná Úmluva o právech dítěte nejzásadnějším dokumentem týkajícím se práv dětí. Byla přijata Valným shromážděním OSN 20. listopadu 1989. Od tohoto data ji s výjimkou USA ratifikovaly všechny státy světa a stala se tak nejrozšířenější smlouvou deklarující lidská práva v celé lidské historii. (UNICEF, online, cit. 22. 11. 2019)

Česká republika ratifikovala Úmluvu o právech dítěte do svého legislativního řádu v roce 1991 na základě zákona č. 3/1993 Sb. Stejně jako ostatní státy se tím zavázala ji implementovat do svých legislativních norem a dbát na jejich dodržování. Zároveň se zavázala každých pět let podat detailní zprávu Výboru OSN pro práva dětí o stavu dětské populace a úrovně naplňování dětských práv v České republice. (Tamtéž)

Nejpodstatnějšími zákonnými normami, ze kterých sociálně-právní ochrana dětí v praxi aktuálně v České republice vychází, jsou:

- z. č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod
- sdělení č. 104/1991 Sb. Úmluva o právech dítěte
- z. č. 359/1999 Sb. o sociálně-právní ochraně dětí
- z. č. 89/2012 Sb. občanský zákoník
- z. č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád
- z. č. 292/2013 Sb. o zvláštních řízeních soudních
- z. č. 109/2002 Sb. o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy a o preventivní výchovné péči
- z. č. 40/2009 Sb. trestní zákoník

2. KVALIFIKAČNÍ PŘEDPOKLADY SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA

Agenda výkonu sociálně-právní ochrany dětí na úřadech ORP je vysoce odbornou činností a proto legislativa ukotvuje povinnost určitého stupně vzdělání v konkrétních jasně vymezených oborech. Pracovníkem OSPOD musí být osoba, která splňuje dané kvalifikační předpoklady pro výkon sociálního pracovníka dle zákona o sociálních službách a splňuje podmínky zvláštní odborné způsobilosti na úseku sociálně-právní ochrany dětí. Primárně musí být reflektován z. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí a vyhláška č. 473/2012 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí. Odlišné vzdělávací potřeby podrobnějších specializací jednotlivých pracovníků OSPOD (kurátor pro děti a mládež, pracovník náhradní rodinné péče, specialista na syndrom týraného a zneužívaného dítěte (dále jen CAN), problematika menšin, problematika kolizního opatrovnictví nezletilých dětí atp.) se řeší v rámci dalšího průběžného profesního vzdělávání. (Vočka, 2018, str. 10-12)

Kromě předpokladu bezúhonnosti, plné svéprávnosti, ovládání úředního jazyka a zdravotní způsobilosti k výkonu tohoto povolání, zákon vyžaduje i jistou odbornou způsobilost. Pro výkon pozice sociálního pracovníka je minimálním potřebným stupněm vzdělání absolvování vyšší odborné školy akreditovaného vzdělávacího programu (dle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání – školský zákon) v oborech zaměřených výhradně na sociální práci, sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociálně-právní činnost a charitní a sociální činnost. Dalším možným stupněm vzdělání je vysokoškolské vzdělání v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, rovněž akreditovaného dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách. (Zákony pro lidi, online, cit. 22.11.2019a)

Je přirozené, že v rámci vývoje společnosti se logicky mění i sociální práce a i požadavky na vzdělání sociálních pracovníků. V roce 1997 z 537 členek Společnosti

sociálních pracovníků mělo vysokoškolské vzdělání 47 osob (8%), střední odborné 355 osob (66%) a zcela mimo obor jich bylo vzděláno 135 (25%)“. (Autorský kolektiv pod vedením Tomeše, 1997, str. 27) Statistická ročenka MPSV roku 2014 vykazuje vzdělanostní strukturu pracovníků OSPOD následovně – z celkového počtu 2108 je se středním vzděláním v oboru sociálně-právním 314 osob (14%), s vyšším odborným stupněm vzdělání 310 osob (14%) a s odpovídajícím vysokoškolským vzděláním 868 (41%), mimo obor ve vysokoškolském, vyšším odborném stupni i středoškolském se nacházelo 615 pracovníků (29%). (MPSV, online, cit. 22.11.2019b). Dotazem bylo zjištěno, že bohužel aktuálními statistikami v této oblasti MPSV nedisponuje.

Pro přesnost považuji za nutné podotknout, že v roce 1997 neexistovaly OSPOD, pod hlavičkou okresních úřadů fungovala „oddělení péče o děti“, která byla jakýmsi předstupněm SPOD. Ale i přesto, včetně rozdílnosti celkového počtu zkoumaných osob se, dle mého názoru, jedná o čísla, která jsou částečně komparovatelná a ukazují na jasnou změnu, která definuje posun sociální práce, potažmo sociálně-právní ochrany, jako obor společensky potřebný a velmi náročný na vzdělávací přípravu.

3. ZVLÁŠTNÍ ODBORNÁ ZPŮSOBILOST

Zvláštní odborná způsobilost (dále je ZOZ) je souhrnem všech dovedností a znalostí, které jsou nezbytné pro výkon pracovníka SPOD. Složit zkoušku způsobilosti je povinností každého úředníka samosprávného celku a to nejdéle do 18 měsíců vzniku pracovního poměru.

Ve vyhlášce č. 304/2012 Sb. o uznání rovnocennosti vzdělání úředníků územních samosprávních celků jsou vyjmenovány bakalářské a magisterské studijní programy, po jejichž absolvování není úředník již povinen zkoušku odborné způsobilosti absolvovat a to, jak pro obecnou, tak zvláštní část. (Zákony pro lidi, online, cit. 30.10.2019c]

Prostřednictvím svého zaměstnavatele může pak pracovník na základě § 43 z. č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků požádat Ministerstvo vnitra České republiky o uznání rovnocennosti vzdělání, přičemž je nutné, aby prokázal, že obsah i rozsah jeho původního vzdělání jsou rovnocenné příslušnému akreditovanému vzdělávacímu programu. Zpravidla se předkládají dokumenty osvědčující znalosti a dovednosti buď pro obecnou nebo zvláštní část ZOZ (např. úředně ověřená kopie dokladu o absolvovaném vzdělání – diplom a vysvědčení o státní závěrečné zkoušce, úředně ověřený doklad, který prokazuje podrobnější obsah vzdělávání i s časovou dotací a způsobem ukončení vzdělávání ověřený vzdělávací institucí nebo Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky atp.). Správní orgán poté posoudí, zda příslušný studijní program a obor je stanoven vyhláškou č. 304/2012 Sb. a zda absolvované vzdělání obsahuje příslušné právní předpisy tak, jak je stanovuje výše uvedená vyhláška. V případě pozitivního rozhodnutí vydává Ministerstvo vnitra České republiky rozhodnutí, ve kterém vydává osvědčení o uznání rovnocennosti vzdělání pro příslušnou kvalifikaci ZOZ – obecná (zvláštní) část. V případě negativního výsledku ministerstvo ve správním řízení rozhodnutím žádost úředníka zamítne. (Zákony pro lidi, online, cit. 7.11.2019b)

Zkouška ZOZ je jedinou zkouškou následného vzdělávání úředníků, která se ověřuje zkouškou a prokazuje certifikátem zároveň. Zkouška samotná je rozdělena na dvě samostatné části – obecnou část a zvláštní část. Každá z nich má pak svou písemnou

zkoušku, jejíž složení zakládá oprávnění přijít k ústnímu přezkoušení. (Mužík, Palán a kol., 2008, str. 74-75)

Obecná část zahrnuje zejména znalosti základů veřejné správy, znalost zákona o obcích (z. č. 128/2000 Sb. o obcích) a krajích (z. č. 129/2000 Sb. o krajích) , zákon o hlavním městě Praze (z. č. 131/2000 Sb.), znalost správního řádu (z. č. 500/2004 Sb.) a celkovou způsobilost k jejich praktické aplikaci a vzájemné provázanosti. (Tamtéž)

Zvláštní část obsahuje znalosti nezbytné pro výkon správní činnosti specializovaného druhu agendy, zvláště pak působnost orgánů územních samosprávných celků v rozsahu vztahujícím se právě k těmto specializovaným činnostem a schopnost jejích praktického použití. V případě pracovníka OSPOD se jedná zejména o stěžejní zákon č. 359/1999 Sb. o sociálně-právní ochraně dětí.

Zkouška má dvě možnosti opravného termínu. Na konci splnění všech výše uvedených ústních i písemných zkoušek obdrží pracovník osvědčení o absolvování.(Institut pro veřejnou správu, online, cit. 30.10.2019a)

Znalosti úředníků u všech částí zkoušky ověřuje komise složená z odborníků na obecnou a zvláštní část, které jmenuje ředitel(-ka) Institutu pro veřejnou správu Praha (dále jen Institut), který je orgánem veřejné správy. Institut je státní příspěvkovou organizací zřízenou Ministerstvem vnitra České republiky, který vystupuje jednak v roli orgánu veřejné správy a vzdělávací organizace a je monopolní institucí v České republice, která je oprávněná zabezpečovat zkoušky ZOZ. V pozici orgánu veřejné správy zajišťuje koordinaci ZOZ a její metodiky, ověřování zkoušky ZOZ, jmenuje zkušební komisaře ZOZ, podílí se na vypracování části Zprávy o stavu vzdělávání úředníků územních samosprávných celků, spolupracuje s dalšími zahraničními vzdělávacími institucemi a další specifické agendy související se ZOZ. V postavení vzdělávací instituce Institut připravuje vzdělávací programy pro úředníky územních samosprávných celků akreditovaných Ministerstvem vnitra České republiky, připravuje katalogy kurzů průběžného vzdělávání, kurzů vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů, vydává odbornou literaturu atp. Institut je aktivním členem různých mezinárodních vzdělávacích uskupení, podílí se na realizaci mezinárodních projektů k oblasti vzdělávání. Jeho hlavními výukovými městy jsou Praha a Benešov,

ale prakticky kurzy realizuje po celé České republice. Každý rok Institut zrealizuje cca 600 různých vzdělávacích akcí pro více než 11 000 účastníků. (Institut pro veřejnou správu, online, cit. 30.10.2019b)

4. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PRÁCE

V kontextu pracovního procesu lze pojem bezpečnost vnímat jako soubor různých opatření, která mají minimalizovat riziko poškození zdraví či života v pracovním procesu. Některá opatření zaměstnavateli stanoví závazné legislativní normy, některá si sám ukotví ve vnitřních předpisech. (BOZP.cz, online, cit. 2.11.2019b)

Obecně používaný pojem „školení BOZP“ ale není uveden v žádném legislativním pramenu. V základních obecných bodech se této problematice věnuje z. č. 262/2006 Sb. a to zejména v § 103, 104 a 105 v povinnostech zaměstnavatele a v § 106 v právech a povinnostech zaměstnance. Jedinou výjimku tvoří vstupní školení (při počátku výkonu práce nebo při přestupu na jinou pozici v rámci jednoho zaměstnavatele), které musí absolvovat každý zaměstnanec. (Tamtéž)

Vstupních školení týkajících se bezpečnosti práce bývají dva druhy – obecné a praktické. Jak již sám název napovídá, pod obecnou částí si lze přestavit představení legislativních norem bezpečnosti práce, předpokladů předcházení rizikovému chování na pracovišti, seznámení s povinnostmi, které pro zaměstnance vyplývají z pracovních povinností atp. V praktické části se zpravidla jedná o konkrétní ukázky, např. kde se v budově nachází hlavní uzávěr vody, plynu a elektrického proudu, dále se může jednat o (mini)kurz první pomoci, seznámení zaměstnance s ochrannými pracovními pomůckami, stroji a přístroji, se kterými bude pracovat atp. (BOZP.cz, online, cit. 2.11.2019c)

Žádný zákon ovšem nestanoví, jak často by se školení bezpečnosti práce měla opakovat. U většiny zaměstnavatelů toto řeší vnitřní předpis, přičemž většinou taková školení bývají v rozmezí 1 x za 2 až 3 roky. Pokud to ovšem vyžaduje povaha a druh vykonávané práce, školení musí být prováděno v pravidelných termínech. Zaměstnavatel je dále povinen vést záznamy o účasti, obsahu školení, testování atp. a rovněž tak dopředu tato specifika jasně určit. Samotného školitele si každý zaměstnavatel určuje sám. V současné době je na trhu poměrně široká nabídka různých vzdělávacích a školících agentur zabývajících se právě vzděláváním pracovníků v oblasti bezpečnosti práce. Pro přesné zacílení vzdělávání je nutné, aby (např. pomocí precizní vydefinování konkrétní náplně práce) zaměstnavatel dokázal důkladně posoudit

bezpečnostní rizika, která vytvářejí nebezpečné pracovní podmínky každého zaměstnance. (BOZP.cz, online, cit. 2.11.2019d)

Vstupní vzdělávání zaměstnanců může zaměstnavatel provádět buď klasickou výukovou formou s použitím např. prezentace nebo dnes moderní formou e-learningu.

Pracovníků sociálně-právní ochrany dětí se povinnost vzdělávat se v obsahu bezpečnosti práce týkají samozřejmě také. Pracují s přístroji (počítače, skartovačky, scannery, tiskárny atp.), při archivaci přenáší objemné spisy, používají schůdky či štafle, v zaměstnání se mohou pohybovat na mokrých podlahách, běžně používají služební automobil, při sociálních šetřeních v terénu se setkávají často s nemocnými osobami, infekčními osobami (hepatitidy, HIV, shigelóza = úplavice, tuberkulóza atp.), s osobami nakaženými parazity (vši, blechy, štěnice atp.), vstupují do obydlí, kde jsou naprosto katastrofální hygienické a bytové poměry (plísně, roztoči, švábi, viditelné lidské i zvířecí výkaly atp.).

V této souvislosti je třeba zmínit vyhlášku č. 473/2012, o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí (§ 6 a příloha č. 1 Vyhlášky), která obsahuje standardy kvality výkonu sociálně-právní ochrany. Standardy kvality jsou souhrnem znaků, jejichž prostřednictvím se stanovuje úroveň kvality poskytované sociálně-právní ochrany při činnosti orgánů sociálně-právní ochrany dětí ve vztahu k dětem, rodičům a jiným osobám odpovědným za výchovu, včetně stanovení interních postupů orgánu sociálně-právní ochrany. (KÚSK, online, cit. 2.11.2019)

Ve standardu č. 2d) kvality výkonu sociálně-právní ochrany je uvedeno, že *„Orgán sociálně-právní ochrany má k dispozici potřebné hygienické zázemí a osobní ochranné pracovní prostředky pro zaměstnance zařazené v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany.“ (KÚSK*, online, cit. 2.11.2019) Tento standard aplikovaný do praxe znamená např. zabezpečení prostorové koncepce kanceláří s možností bezpečné únikové cesty, zajištění odpovídajícího místa v kanceláři pro přebalování miminka, mít dětské koutky v kancelářích vybavené bezpečnými a omyvatelnými hračkami, mít zásobu vhodných hygienických a desinfekčních prostředků (např. desinfekce, rukavice pro jednorázové použití, návleky na obuv, desinfekční ubrousky, antibakteriální gely atp.) a umožněn k nim volný přístup, zajištění

potřebných očkování ve spolupráci se závodním lékařem, umožnění volného přístupu k příruční lékárně, za jejíž vybavení, sledování expirace a dokupování materiálu odpovídá konkrétní pracovník, fungování pravidel bezpečí pracovníků při sociálních šetřeních, postupy v případě přítomnosti agresivního klienta v kanceláři nebo klienta pod vlivem návykové látky, možnost skrytým tlačítkem pod deskou pracovního stolu přivolat pomoc (např. městskou policii), zajištění přístupu a úklidu na sociálním zařízení pro zaměstnance a zvlášť určené pro klienty atp.

Se všemi těmito interními specifickými pravidly a postupy je každý nový pracovník sociálně-právní ochrany seznámen vedoucím pracovníkem při vstupním školení a dále samostudiem Standardů kvality výkonu sociálně-právní ochrany.

Všechny výše uvedené postupy bezpečnosti práce zajišťují zejména ochranu před biologickým, ergonomickým a fyzickým nebezpečím, které je snadno uchopitelné a představitelné. V sociální práci, stejně jako v dalších oborech pracujících s rizikovými skupinami obyvatelstva, není ale žádoucí podceňovat ani riziko psycho-sociálního nebezpečí, které má dopad zejména na duševní zdraví a psychickou pohodu pracovníka. Kromě rizika negativních interpersonálních vztahů na pracovišti, jakými jsou např. šikana, bossing, sexuální obtěžování (harašení) atp., je v oblasti sociálně-právní ochrany dětí největším rizikem stres. (BOZP.cz, online, cit. 5.11.2019a) Nejvýstižnější definicí stresu vhodnou pro tuto práci vnímám od Matouška (2008, str. 215), který stres formuluje:„*Stav člověka vyvolaný jakýmkoliv vnějším vlivem (stresorem), k jeho zvládnutí nemá dle svého mínění dostatečnou kapacitu.“*

V pracovním procesu prožívají všichni pracovníci určitou míru stresu. Stres není vždy špatný, některé stresové situace na pracovišti jsou přirozené, přičemž mírný stres nás může motivovat, udržovat naše soustředění, dobíjet energii a umožňuje nám čelit novým profesním výzvám na pracovišti. Pokud stres přeroste únosnou mez, nejenže brání v dobře odvedené práci, způsobuje napětí, nesoustředěnost, vyčerpanost, ale prokazatelně se odráží i na psychické pohodě člověka a často s sebou přináší i somatické obtíže. Nezabránění takovému tlaku může způsobovat stavy totální vyčerpanosti a celkovému kolapsu organizmu. Takový pracovník přestává být pro organizaci užitečným a platným členem. Proto je v zájmu každého zaměstnavatele

předcházet psychosociálním rizikům a snažit se je v rámci svých kompetencí minimalizovat. (BOZP.cz, online, cit. 6.11.2019e)

Těmto rizikům lze předcházet posilováním interpersonálních vztahů formou supervize, volbou vhodného vzdělávání v oblasti prevence syndromu vyhoření, psycho-relaxačních technik atp., ale i celkovou firemní kulturou a vnitropodnikovými projekty typu sportovní den, vánoční večírek, společné zájezdy na kulturní akce atp. Tématem supervize a vzděláváním v oblasti psycho-relaxace se věnuji v dalších kapitolách.

5. INDIVIDUÁLNÍ VZDĚLÁVACÍ PLÁN

Individuální vzdělávací plán pracovníků sociálně-právní ochrany dětí si jako efektivní nástroj klade za cíl podporu rozšiřování kvalifikace a tím celkové zkvalitnění výkonu sociálně-právní ochrany. (Evropská unie, online, cit. 2.11.2019)

Povinnost tvořit a hlavně dodržovat individuální vzdělávací plán každého pracovníka orgánu sociálně-právní ochrany je stanovena v již zmiňované vyhlášce č. 473/2012 Sb., která obsahuje Standardy kvality výkonu sociálně-právní ochrany. V rámci profesního rozvoje zaměstnanců dle standardu č. 6 se přímému vedoucímu ukládá povinnost hodnotit alespoň jednou ročně své podřízené, sledovat naplňování jejich profesních a vzdělávacích potřeb. Hodnotí zejména jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky. Podstatou naplnění kritéria standardu č. 6 je zjišťování aktuální odborné úrovně pracovníků, jasné stanovení konkrétního profesního cíle a způsobu jeho dosažení, zpracování plánu dalšího vzdělávání a nakonec zajištění samotného vzdělávání. Hodnocení samotné může probíhat formou pohovoru, testu, pozorování, analýzy vedení spisové dokumentace, zpětné vazby od klientů, je možné využít i sebehodnocení pracovníka atp. Velmi často se jedná o kombinaci více forem. Kritériem může být formální správnost vedení spisů, schopnost vést rozhovor s klientem, znalosti legislativy atp. Vedoucí může využít při hodnocení škálu známkování jako ve školském systému nebo formu slovního nebo písemného vyjádření. (Špůrková, online, cit. 6.11.2019).

Každý plán by měl být vypracovaný na určité časové období, které kopíruje periodicitu hodnocení zaměstnance, obvykle se jedná a doporučuje 1 kalendářní rok. Je žádoucí, aby pravidla hodnocení byla nastavena pro každého zaměstnance stejně a aby s nimi byli všichni seznámeni. Stejně tak by měl zaměstnanec vědět, že je nebo byl právě hodnocen a měl by mít možnost se k samotnému hodnocení vyjádřit. Vše nejlépe písemnou formou. (Špůrková, online, cit. 6.11.2019)

Samotné hodnocení by poté mělo být promítnuto v individuálním vzdělávacím plánu každého pracovníka. Ideální variantou v rámci objektivity je, když se na tvorbě plánu podílí na základě hodnocení sám zaměstnanec spolu se svým vedoucím. Individuální vzdělávací plán musí být zpracováván písemnou formou. Plánování by mělo kopírovat nejen vzdělávací potřeby pracovníka, ale i potřeby jeho pracoviště a specifické potřeby

jeho klientů, se kterými přichází většinou do kontaktu. (Špůrková, online, cit. 6.11.2019) Jiné okruhy vzdělávacích potřeb bude mít pracovník věnující se problematice CAN, jiné kurátor pro děti a mládež, jiné pracovník pohybující se v oblasti náhradní rodinné péče nebo pracující jako kolizní opatrovník u soudních jednání týkajících se nezletilých dětí. Také je třeba zohlednit míru praxe a zkušeností konkrétního pracovníka. Odlišné vzdělávací potřeby bude mít začínající pracovník – absolvent, jiné letitý praktik před odchodem do důchodu. Rozhodně by ale předním hlediskem neměla být dostupnost kurzů, časová dotace nebo finanční náročnost kurzů. V praxi se s tím ovšem setkáváme, jelikož účast na kurzech každého pracovníka musí povolit nejen jeho nadřízený, ale většinou rovněž i tajemník úřadu.

6. AKREDITOVANÁ FORMA PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

V rámci dodržování mezinárodních smluv a doporučení Česká republika přistoupila ve své Národní strategii ochrany práv dítěte na vytvoření, nastavení a dodržování koncepce kvality sociálně-právní ochrany dětí, která se promítá i v nastavení míry a způsobu dalšího profesního vzdělávání pracovníků. (Evropská unie, online, cit. 2.11.2019)

Klíčovým dokumentem v programu dalšího profesního vzdělávání se stal z. č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků, zejména pak § 17, odst. 5, který určuje, že prohlubování kvalifikace úředníka musí probíhat v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů po dobu následujících 3 let. (Zákony pro lidi, online, cit. 7.11.2019b). Tématu se dále dotýká § 20 téhož zákona, který stanovuje, že průběžné vzdělávání musí být prováděno formou kurzů. Dalším vzděláváním sociálních pracovníků se zabývá i z. č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, který v § 111 vytyčuje rozsah a způsoby možného vzdělávání sociálních pracovníků. (Zákony pro lidi, online, cit. 22.11.2019a) V praxi by se mělo jednak o průnik vzdělávání pracovníků podle obou zákonů. (Špůrková, online, cit. 6.11.2019)

Na zákon o úřednících územních samosprávných celků plynule navazují Standardy kvality, které detailně upravují postup vzdělávání. Ve standardu 6c) je přímo uvedena povinnost průběžného vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany dětí a to v rozsahu min. 6 pracovních dní za 1 kalendářní rok. Musí se přitom jednat o osobní účast pracovníka na vzdělávacím kurzu zaměřeném na tématiku sociálně-právní ochrany dětí akreditovaným Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. (Špůrková, online, cit. 6.11.2019) Náklady s povinným vzděláváním kompletně nese zaměstnavatel. Tématika konkrétních kurzů by měla být v praxi v symbióze s individuálním vzdělávacím plánem navazujícím na hodnocení vedoucího pracovníka, dále se specializací pracovníka a s jeho osobními profesními vzdělávacími potřebami.

Na trhu je v současné době značné množství vzdělávacích agentur, které nabízí vzdělávání pracovníků v různých oborech, sociálně-právní ochranu dětí nevyjímaje.

Řada z nich se na trhu pohybuje již desítky let. V nabídce agentur můžeme najít jednodenní kurzy i vzdělávání formou vícedenních kurzů, které jsou často propojené s relaxačními prvky. Jednodenní kurz má minimální dotaci 5 nebo maximální 8 hodin, přičemž po každých 2 hodinách je třeba zařadit kratší přestávku, po každých 4 - 5 hodinách delší přestávku. Rozsah 1 vyučovací hodiny je 45 minut. (MPSV, online, cit. 15.11.2019a)

Náplň kurzů je možné rozdělit do základních tématických oblastí:

- Legislativa – obecné právní normy, novelizace, pojmosloví, zákon o sociálních službách, o sociálně – právní ochraně dětí, občanský zákoník, zákoník práce, trestní zákoník, zákon o výkonu ústavní a ochranné výchovy atp.

- Měkké dovednosti – komunikační schopnosti, asertivita, týmová spolupráce, zvládání stresu, prevence syndromu vyhoření, pozitivní myšlení, psychohygiena, motivace, pracovní etika, obrana proti manipulaci atp.

- Metody sociální práce, standardy kvality – teorie metod a standardů kvality

- Přímá práce s klientem – specifika práce s konkrétní cílovou skupinou (Romové, nezletilí, mladiství, osoby závislé, poruchy chování, sociální deviace, domácí násilí, poruchy rodičovské role, záškoláctví atp.)

- Manažerské dovednosti – lidské zdroje a jejich řízení atp.

(Tamtéž)

Každý akreditovaný vzdělávací program nabízený vzdělávací agenturou musí projít jednotlivými fázemi procesu samotné akreditace. Proces je dlouhý a časově i administrativně náročný. Pracné je i zajištění přednášejících lektorů, kteří musí splňovat požadované vzdělání, praxi, zkušenosti s lektorskou činností, přičemž všechny tyto požadavky se očekávají v hlubší kvalitě daného tématu.

Finální písemné stanovisko akreditační komise o závěru akreditačního procesu spolu s odůvodněním zašle předseda komise Ministerstvu práce a sociálních věcí, které do 30 dnů vydá rozhodnutí o akreditaci. (Tamtéž)

Průběh akreditovaných kurzů může být, a v praxi bývá, předmětem kontroly Akreditační komise Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Kontroly se zaměřují mimo jiné na dodržování avizovaného tématu, časové dotace kurzu, přestávek během kurzu, celkové vedení dokumentace vzdělávací agentury, vyhovující prostory atp.

Účast na kurzu, který je součástí dalšího profesního vzdělávání pracovníka sociálně-právní ochrany dětí, musí být doložena osvědčením o absolvování kurzu, které povinně obsahuje tyto náležitosti: název vzdělávací instituce, číslo akreditace programu, celé jméno účastníka + titul, datum a místo narození účastníka, číslo osvědčení, název vzdělávacího programu, rozsah a termín, razítko datum a podpisy zástupce vzdělávací agentury. (MPSV, online, cit. 15.11.2019a)

Vzdělávací instituce musí zajistit monitorování průběhu a hodnocení kurzu. Její povinností je zajistit prezenční listiny s podpisy všech účastníků kurzu, zpětnou vazbu a jasnou evidenci vydaných osvědčení. V evaluačních dotaznících se používají jak uzavřené otázky (dotazy na spokojenost s obsahem kurzu, s úrovní a odborností lektora, se srozumitelností výkladu, s organizačním zajištěním kurzu, s technickým zajištěním kurzu atp.), tak otevřené (co nového se účastník naučil, co by se mohlo na kurzu zlepšit, postřehy, podněty atp.). Agentura má poté povinnost evaluační dotazníky vyhodnocovat. (Tamtéž)

Pracovník si svá osvědčení zakládá a uchovává pro případné prokázání plnění svých povinností v oblasti dalšího profesního vzdělávání.

7. NEAKREDITOVANÁ FORMA PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Výkon sociálně-právní ochrany není možné aplikovat bez mezioborové a meziresortní spolupráce. V různých fázích procesu práce s rodinou se navzájem prolínají vlivy dalších profesí, vstupují do něj další orgány a mnoho odborníků. Nejčastějšími spolupracovníky jsou lékaři různých specializací (zejména pediatři a dětští psychiatři atp.), psychologové, pedagogové na různých stupních vzdělávání, speciální pedagogové, vychovatelé, etopedi, pracovníci ozbrojených složek (Policie ČR, městská policie, justiční stráž atp.), zaměstnanci justice, soudní znalci v různých odvětvích atp. Kompletní pomoc klientům je tedy logicky závislá i na kvalitě a míře vzájemné spolupráce všech zainteresovaných subjektů. V reálu tato spolupráce není vždy ideální. Jednotliví odborníci nemají přehled o vzájemných pravomocích a kompetencích ostatních účastníků procesu a nemají sjednocenou terminologii. (Evropská unie, online, cit. 5.11.2019) Další z chyb aktuálního fungování systému vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany je také poměrně nízká podpora multidisciplinárního přístupu a nedostatečná podpora v možnostech využívání stáží samotných pracovníků na jiných odborných pracovištích. (MPSV, 2019. str. 30)

Problematika sociálně-právní ochrany vychází a v různých fázích procesu se řídí mnoha vnitrostátními i mezinárodními legislativními normami, do mnohých z nich je zakomponována. Z praxe víme, že velké množství zákonných norem se často novelizuje, specifikují ho další podrobnější vyhlášky, směrnice atp. Běžný pracovník sociálně-právní ochrany ve své praxi má sice potřebu legislativu ovládat, ale nemá časový prostor ji studovat, přihlédneme-li k výše uvedené skutečnosti, že nemá dostatek času ani na běžný výkon sociálně-právní ochrany. Z výzkumu Fondu dalšího vzdělávání v roce 2016 jasně vyplynulo, že pro vysokou zatíženost administrativou, pracovníci reflektují potřebu většího množství časové dotace na práci v terénu. (Evropská unie, online, cit. 2.11.2019), která je základem sociální práce.

Mimo jiné i z těchto skutečností mohla vzniknout potřeba pracovníků sociálně-právní ochrany vzdělávat se i jiným způsobem než je akreditovaný a zákonem stanovený rozsah povinného vzdělávání na konkrétní předem jasně daná témata.

Nezbytnost tohoto požadavku dala vzniknout různých druhům méně formálního setkávání s různými odborníky na různých úrovních a za různými účely. Pokusím se nastínit alespoň ty nejzásadnější, přičemž nejsou řazeny dle důležitosti, častosti ani preferencí:

- Metodické vedení – krajským úřadům (oddělením sociálně-právní ochrany dětí) je dána mimo kontrolní i funkce metodického vedení pracovníků sociálně-právní ochrany ve správním obvodu jednotlivých krajů. Např. Krajský úřad Středočeského kraje pořádá pro pracovníky sociálně-právní ochrany dětí ze všech ORP kraje několikrát ročně metodická setkání na různé druhy témat – náhradní rodinná péče, kurátorství, domácí násilí, vedení OSPOD, problematika CAN atp., kde se mají možnost potkat, specialisté na konkrétní specifickou činnost a prodiskutovat konkrétní kazuistiky a pracovníci krajského úřadu jim prezentují novinky z oblasti legislativy, doporučení a metodiky, odpovídají na dotazy atp. Další aktivitou Krajského úřadu Středočeského kraje je zřízení specializovaného portálu pro pracovníky sociálně-právní ochrany dětí v rámci kraje atp.

- Multidisciplinární, pracovní setkání – různé neziskové organizace či samotné úřady či jiné orgány pořádají s pracovníky sociálně-právní ochrany a dalšími spolupracujícími odborníky společná neformální setkávání nad určitými společnými tématy. Často se tak u jednoho stolu setkávají učitelé, lékaři, psychologové, sociální pracovníci a policisté z jednoho (či sousedících) správního obvodu obce s rozšířenou působností, řeší vzájemné pravomoci, navazují konkrétní spolupráci a vyjasňují si vzájemné kompetence, nezřídka debata skončí u konkrétních kazuistik.

- Dny otevřených dveří – v praxi se mnohdy setkáváme z tímto oblíbeným fenoménem, který samozřejmě zasáhl i do výkonu sociálně-právní ochrany. Častými pořadateli těchto akcí bývají neziskové organizace participující na sociální práci. Např. azylové domy, centra pro děti, organizace zabývající se ambulantně různými tématy – domácí násilí, CAN, dluhová problematika, asistence při problematickém styku rodiče s dítětem, drogová problematika atp.

Velmi často jsou organizace multifunkční, tzn. že nabízejí různé druhy pomoci. Při setkávání odborné veřejnosti na těchto akcích je jednak splněn předpoklad o povědomí, kvalitě a zajištění nabízených služeb a jednak vznikají konkrétní spolupráce.

- Konference – pracovníci sociálně-právní ochrany jsou často zváni na multioborové konference pořádané celostátními organizacemi (např. Společnost sociálních pracovníků ČR, MPSV ČR atp.), kde mají možnost vyslechnout přednášky významných kapacit z různých dalších oborů spolupracujících se sociálně-právní ochranou dětí (např. školství, vězeňství, drogová problematika, psychiatrie dětí, justice atp.)

- Stáž, praxe – má za cíl přiblížit stážistovi fungování a kompetence dané organizace, pochopení jejího smyslu a nácvik praktických dovedností ze spolupracujícího oboru. Tento typ spolupráce není příliš častý, mnoho pracovníků ho nevnímá jako součást vzdělávacího procesu. Nicméně účastníci stáží tuto zkušenosti hodnotí velmi pozitivně. (Evropská unie, online, cit. 2.11.2019)

- Psycho-hygiena a prevence vyhoření – praxe ukazuje, že tento druh vzdělávací potřeby je pro pracovníky zcela zásadní. Pracovníci by měli vědět, jak pečovat o své psychické zdraví, měli by mít dostatečnou nabídku a dostupnost vzdělávání v této oblasti. Někteří pracovníci sociálně-právní ochrany vzdělávání v tomto směru nepřikládají velkou váhu, jiní by ho ale naopak rádi viděli v systému povinných kurzů. (Evropská unie, online, cit. 2.11.2019)

- Literatura – pracovníci sociálně-právní ochrany mají možnost se vzdělávat a získávat odborné informace o aktuálním dění v oboru formou četby odborné literatury (časopisy Sociální práce, Rodina a právo, Listy sociální práce, Fórum sociální politiky, Práce & sociální politika atp.). Řada OSPOD některá periodika aktivně odebírá.

8. SUPERVIZE

Samotný výraz supervize je odvozen od anglického slova „supervision“ a ten poté z latinského „super“ (nad) + „videre“ (hledět, vidět.). Definicí samotné supervize je mnoho. Pro sociálně-právní ochranu dětí vnímám supervizi stejně jako odborná společnost Termedias Třebíč, která uvádí, že se jedná o „*metodu zaměřenou na zvyšování kvality a profesionality práce v oblasti pomáhající profese a je celoživotní formou učení zaměřenou na rozvoj profesionálních dovedností a kompetencí supervidovaných, při níž je kladen důraz na aktivaci vlastního potenciálu pomáhajících pracovníků v bezpečném a tvořivém prostředí.“* (Tremedias, online, cit. 22. 11. 2019)

Nejstarší základy supervize lze nalézt v roli duchovních učitelů (guruů) a jejich žáků, také v rolích mistrů a učedníků v řemesle, či dokonce ve vedení sokratovského dialogu pomocí vhodných otázek, na které žák hledá odpověď. (Tošner, online, cit. 20.11.2019)

Do České republiky začali supervizoři přicházet po roce 1989, do té doby se supervize prováděla hlavně formou výcviku balintovských skupin a v 50. letech byla supervize součástí vzdělávání v oboru psychoanalýzy. Do sociální práce supervize začala pronikat v roce 2008, kdy výkladový sborník o sociálních službách doporučil vůbec poprvé zavedení supervizí v této profesi do praxe. (Tošner, online, cit. 20.11.2019)

Poté byla supervize standardní součástí oboru poradenství, psychoterapie a sociální práce, přičemž v sociální práci byla zpočátku poptávka po supervizi hlavně ze strany pracovníků v přímé péči. V posledních letech je supervize stále více požadována a oceňována i v dalších profesích, které jsou v interakci s lidmi – pomáhajících profesích, zdravotnictví, školství, výchově, managementu atp. (Supervize, online, cit. 30.11.2019a)

Supervize má značný význam zejména v psycho-hygieně pracovníků v jakékoliv pomáhající profesi a **v** prevenci syndromu vyhoření**.** Aktuálně je nástrojem celoživotního vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany dětí, jehož používání upravuje zákon č. 359/1999 Sb. o sociálně-právní ochraně dětí a na něj navazující příloha vyhlášky č. 473/2012Sb. o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí, kde je přímo upraven ve Standardu č. 6 v kritériu d),

které stanovuje nutnost zajistit pro pracovníky sociálně-právní ochrany dětí, kteří vykonávají přímou práci s klienty (supervizanti), podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka (supervizora). (Evropská unie, online, cit. 15.11.2019)

Kvalitně prováděná supervize splňuje zároveň několik užitečných funkcí. Podpůrná funkce supervize má za cíl dobré zvládání pracovních nároků a vzájemné sdílení pracovní zátěže. Funkce vzdělávací si dává za cíl rozvoj odbornosti pracovníků a umožnění adekvátního reagování na měnící se potřeby klientů. A funkce řídící zajišťuje kvalitní poskytování služby klientovi. (Mojžíšová, online, cit. 30.11.2019)

Supervize může mít v reálu několik různých podob. Existuje individuální, skupinová a týmová, supervize interní a externí, dále případová a rozvojová, supervize plánovaná a krizová a v neposlední řadě může být zaměření metodologické, psychoterapeutické či právní. Samy názvy již napovídají, jak taková supervize probíhá a jaký je její cíl. (Mojžíšová, online, cit. 30.11.2019)

V praxi je supervize hrazena z dotace na výkon SPOD, cena za 1 hodinu supervize se pohybuje v širokém rozpětí od 800 Kč zhruba do 2.500 Kč. Supervizní setkávání probíhají většinou zhruba v měsíčních intervalech, jejich cílem bývá jak týmová kazuistická práce, tak podpora týmu, práce s klimatem v týmu, prevence syndromu vyhoření, práce s emocemi atp. (Barvíková a kol., online, cit. 1. 12. 2019)

Pro kvalitní supervizi je důležitý výběr supervizora. V České republice existuje několik organizací zastřešující práci supervizorů, např. Asociace supervizorů v pomáhajících profesích, Česká asociace koučů, Český institut pro supervizi atp. Mnoho prvků práce a zásad přejímají české organizace z Evropské asociace pro supervizi a koučink, která mimo výzkum, analýzu efektivity a podporu nových metod pořádá mezinárodní konference zabývající se supervizí. (Supervize, online, cit. 30.11.2019b)

Z analýzy dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD v ČR vyplývá, že supervize se u dotazovaných setkala s pozitivní odezvou, respondenti byli převážně s tímto nástrojem dalšího vzdělávání spokojeni. (Evropská unie, online, cit. 2.11.2019)

„Pokud si pracovník uvědomí a zakusí hodnotu dobré supervize na počátku profesní kariéry, návyk přijímat dobrou supervizi se stane nedílnou součástí jeho pracovního života a trvalého vývoje“ (Hawkins, Shohet, 2004. str. 51)

PRAKTICKÁ ČÁST

9. CÍL PRÁCE, FORMULACE HYPOTÉZ

Hlavním cílem práce je zjistit, zda nastavený systém vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany dětí na obecních a městských úřadech obcí s rozšířenou působností kopíruje a navazuje na potřeby praxe. Podstatnými dílčími cíli práce je odhalit, zda poznatky a dovednosti získané dalším profesním vzděláváním jsou v praxi běžně použitelné, které druhy vzdělávacích akcí jsou pracovníky vnímány jako nejpřínosnější, co je jejich prioritním hlediskem při výběru vzdělávací akce a jak jsou přijímána supervizní setkání.

V praktické části vycházím ze tří základních hypotéz:

- Nastavený systém profesního vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany dětí kopíruje reálné potřeby pracovníků sociálně-právní ochrany dětí.
- Prioritním hlediskem pracovníků OSPOD při výběru kurzu je jeho tématické zaměření.
- Supervize má přínosnou a pozitivní funkci v koncepci vzdělávání pracovníků OSPOD.

Dílčí hypotézy:

- Pracovníci sociálně-právní ochrany dětí mají možnost si dle svých potřeb zvolit druh a téma vzdělávací akce.
- Pracovníkům sociálně-právní ochrany dětí aktuálně vyhovuje nabídka vzdělávacích akcí.

10. METODOLOGIE A CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO SOUBORU

K ověření hlavních a dílčích hypotéz jsem v praktické části práce použila kvantitativní metodu dotazníkového šetření. (viz. příloha I.) Výzkumná technika dotazníku umožnila e-mailovou komunikací téměř okamžitě oslovit velké množství pracovníků z různých krajů a různých obcí s rozšířenou působností po celé České republice a získat jejich odpovědi v krátkém časovém úseku a to vše s minimální náročností pro respondenty. Dotazník obsahuje celkem 12 otázek, z nichž 3 jsou demografické, 9 je zaměřených na profesní vzdělávání.

Dotazník byl v týž den rozesílán všem dotazovaným jako příloha e-mailu, který vždy obsahoval představení, vysvětlení požadavku na jeho vyplnění a potřebné kontakty. Formu vyplnění (podtržení, označení barvou, vymazání nevhodných odpovědí atp.) jsem zcela ponechala na dotazovaných. Rovněž tak jsem nestanovila lhůtu, do které žádám dotazník vyplnit a poslat zpět. Důvodem je skutečnost, že jsem si plně vědoma časového vytížení pracovníků sociálně-právní ochrany dětí. Vyplněné dotazníky se navracely v rozmezí 1 – 15 dnů po rozeslání, po uplynutí této lhůty již žádný.

Všichni oslovení dotazovaní jsou pracovníky sociálně-právní ochrany na obecních, městských úřadech nebo magistrátech obcí s rozšířenou působností. Náhodným výběrem jsem oslovila úřady různě velkých obcí s rozšířenou působností téměř ve všech krajích celé České republiky – Litoměřice, Chotěboř, Přelouč, Chrudim, Kolín, Čáslav, Blansko, Pardubice, Trutnov, Tábor, Mariánské Lázně, Žatec, Kraslice, Jilemnice a Otrokovice. Celkem bylo rozesláno 160 dotazníků, z nich vyplněných se vrátilo 40 = 25%. Všechny dotazníky byly vyplněny správným způsobem, zkoumaný soubor tedy tvoří 40 respondentů.

11. OPERACIONALIZACE HYPOTÉZ

Základní hypotézy

1. Hypotéza

- Nastavený systém profesního vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany dětí kopíruje reálné potřeby pracovníků sociálně-právní ochrany dětí.

Otázky v dotazníku:

4. Vyhovuje Vám současný systém následného vzdělávání pracovníků OSPOD?
5. Je Vám v zaměstnání umožněno vzdělávat se podle vlastních individuálních potřeb?
7. Průběžné povinné profesní vzdělávání mi přináší zejména…
9. Jsou Vámi získané poznatky v rámci dalšího profesního vzdělávání použitelné v praxi?
11. Jak vnímáte supervizi v kontextu Vašeho dalšího profesního vzdělávání?

2. Hypotéza

- Prioritním hlediskem pracovníků OSPOD při výběru kurzu je jeho tématické zaměření.

Otázky v dotazníku:

6. Jaká je Vaše absolutní priorita při výběru vzdělávacího kurzu?

3. Hypotéza

- Supervize má přínosnou a pozitivní funkci v koncepci vzdělávání pracovníků OSPOD.

Otázky v dotazníku:

10. Který druh vzdělávání je pro Vaši praxi nejpřínosnější?

11. Jak vnímáte supervizi v kontextu Vašeho dalšího profesního vzdělávání?

Dílčí hypotézy

a) Hypotéza

- Pracovníci sociálně-právní ochrany dětí mají možnost si dle svých potřeb zvolit druh a téma vzdělávací akce.

Otázky v dotazníku:

5. Je Vám v zaměstnání umožněno vzdělávat se podle vlastních individuálních potřeb?

b) Hypotéza

- Pracovníkům sociálně-právní ochrany dětí aktuálně vyhovuje nabídka vzdělávacích akcí.

Otázky v dotazníku:

8. Zúčastňujete se dobrovolně v průběhu roku dalšího nepovinného profesního vzdělávání (kurzy, semináře, multidisciplinární setkání, pracovní skupiny, metodická setkání atp.)?
12. Vyhovuje Vám současná programová nabídka kurzů?

12. INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT

V této části práce jsou graficky a stručně slovně zpracovány všechny získané odpovědi respondentů.

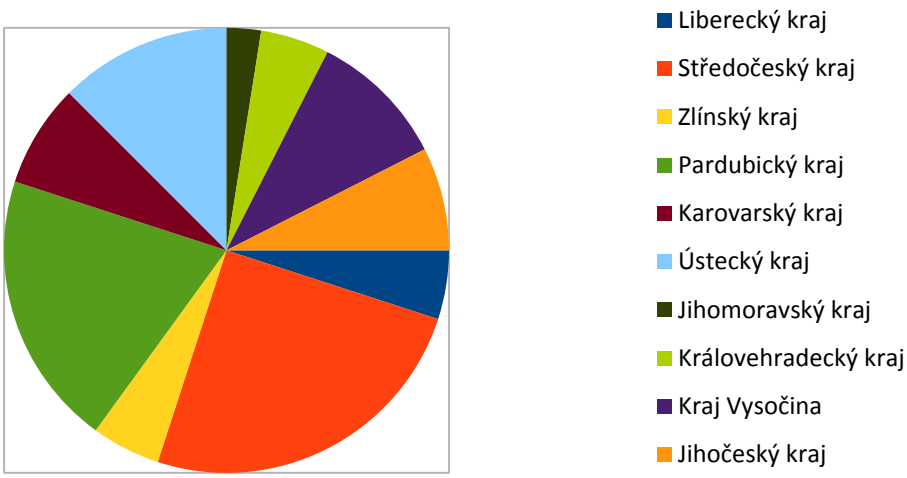
Demografické údaje

Otázka č. 1 – věk

Zdroj: Wohláková, K. Vlastní šetření. Praha: 2019.

Všechny 3 stanovené věkové kategorie jsou ve výzkumu zastoupeny přibližně stejnou měrou.

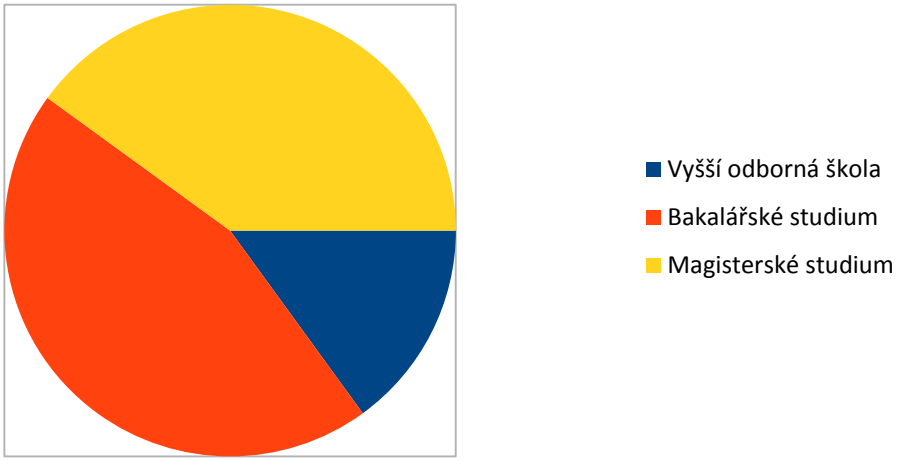
Otázka č. 2 – kraj výkonu SPOD



Zdroj: Wohláková, K. Vlastní šetření. Praha: 2019.

Ve výzkumu je zastoupeno celkem 10 krajů z celkových 14, tzn. že je v různých poměrech zastoupena téměř celá oblast České republiky. Nejvýraznější zastoupení ve výzkumu má Středočeský kraj a to 10 respondentů.

Otázka č. 3 – stupeň dosaženého vzdělání

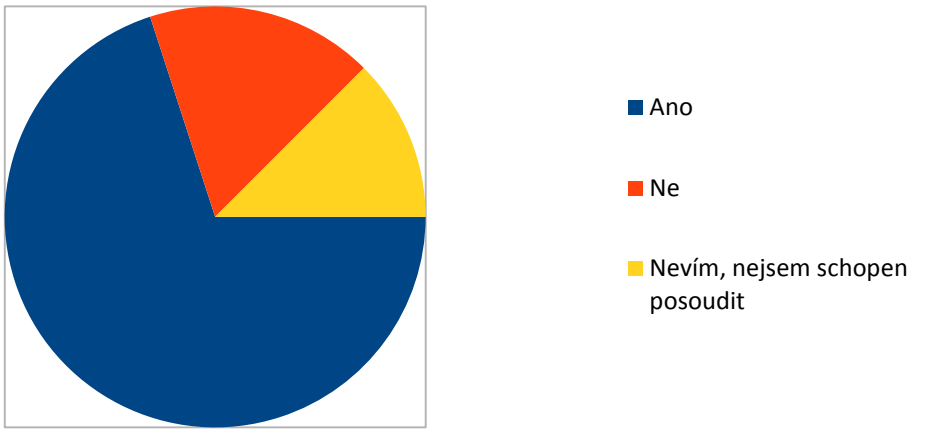


Zdroj: Wohláková, K. Vlastní šetření. Praha: 2019.

Z odpovědí dotazovaných vyplývá skutečnost, že 85% respondentů má určitý stupeň vysokoškolského vzdělání (Bc. nebo Mgr.), což je 10x více než v roce 1997. (porovnej viz. kapitola 2.)

Údaje zaměřené na vzdělávání

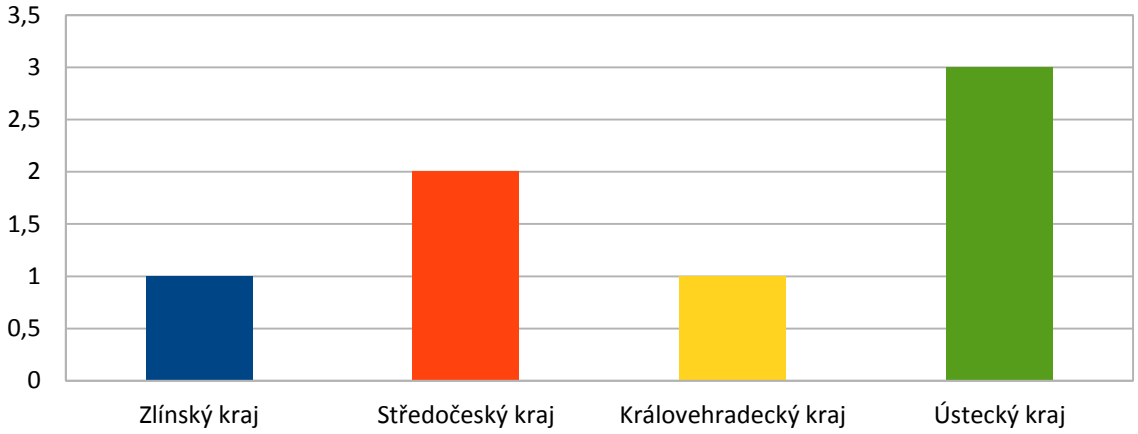
Otázka č. 4 – Vyhovuje Vám současný systém následného vzdělávání pracovníků OSPOD?



Zdroj: Wohláková, K. Vlastní šetření. Praha: 2019.

Z provedeného šetření vyplývá, že téměř ¾ dotazovaných jsou spokojeny s nastaveným systémem následného profesního vzdělávání pracovníků. 7 osob spokojeno není, z toho jsou všechny ve věku starším než 36 let.

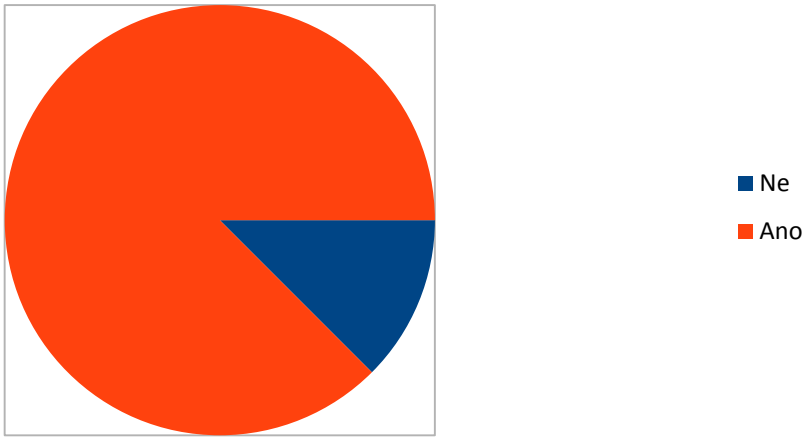
Komparace



Zdroj: Wohláková, K. Vlastní šetření. Praha: 2019.

Při komparaci s místem výkonu SPOD bylo zjištěno, že 42,8% z těchto respondentů je z Ústeckého kraje a 28,5% ze Středočeského kraje.

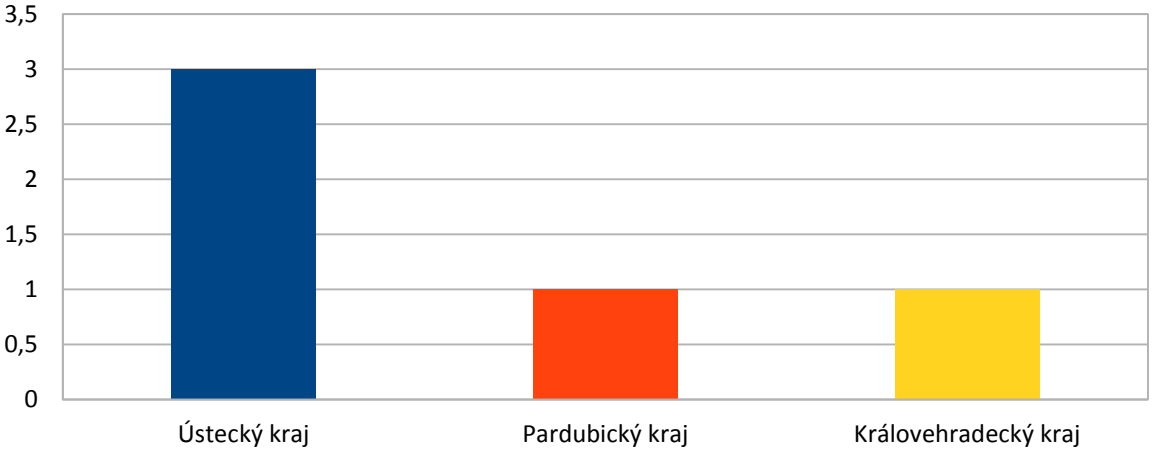
Otázka č. 5 – Je Vám v zaměstnání umožněno vzdělávat se podle vlastních individuálních potřeb?



Zdroj: Wohláková, K. Vlastní šetření. Praha: 2019.

Drtivá většina dotazovaných (87,5%) má v zaměstnání umožněno se vzdělávat podle vlastních individuálních potřeb. Bylo ale zjištěno 5 osob, kterým to umožněno není.

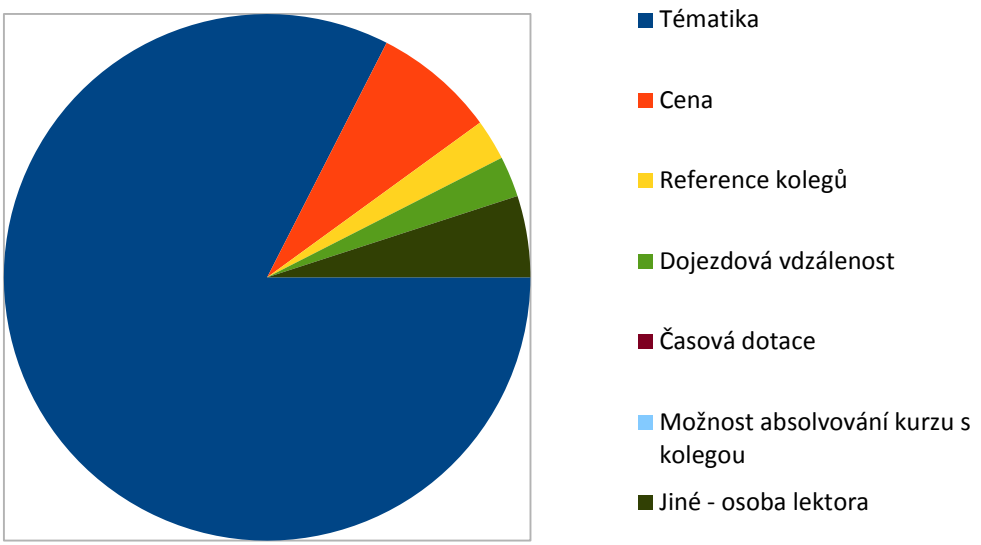
Komparace



Zdroj: Wohláková, K. Vlastní šetření. Praha: 2019.

Komparací s věkem ani s dosaženým stupněm vzdělání nebyly zjištěny relevantní údaje. Při porovnání s místem výkonu SPOD dotazovaných bylo ale zjištěno, že 3 z 5 jsou z Ústeckého kraje.

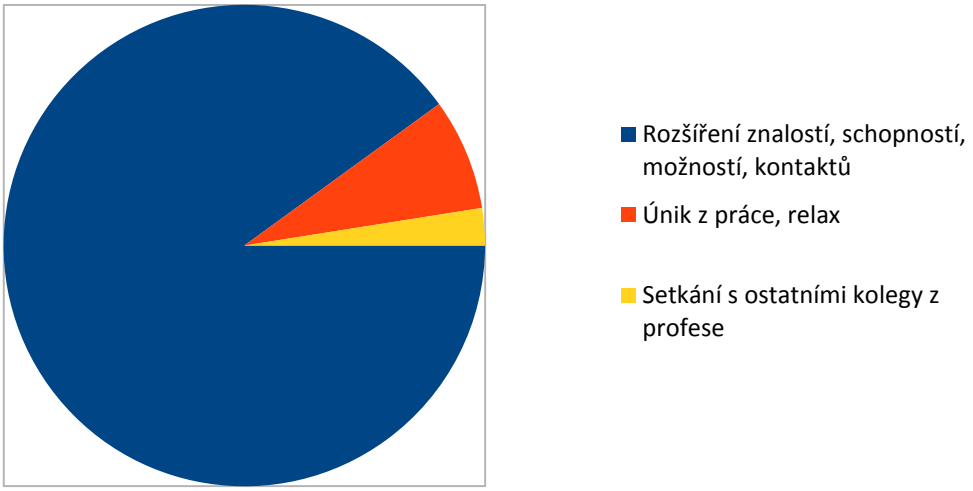
Otázka č. 6 – Jaká je Vaše absolutní priorita při výběru vzdělávacího kurzu?



Zdroj: Wohláková, K. Vlastní šetření. Praha: 2019.

Většina (82,5%) respondentů se shodla na tom, že jejich absolutní prioritou při výběru vzdělávacího kurzu je pro ně tématika samotného kurzu. 3 dotazovaní zvolili odpověď „cena“, pro 2 je podstatná osoba lektora, v 1 případě byla zvolena prioritou dojezdová vzdálenost a v 1 případě reference kolegů.

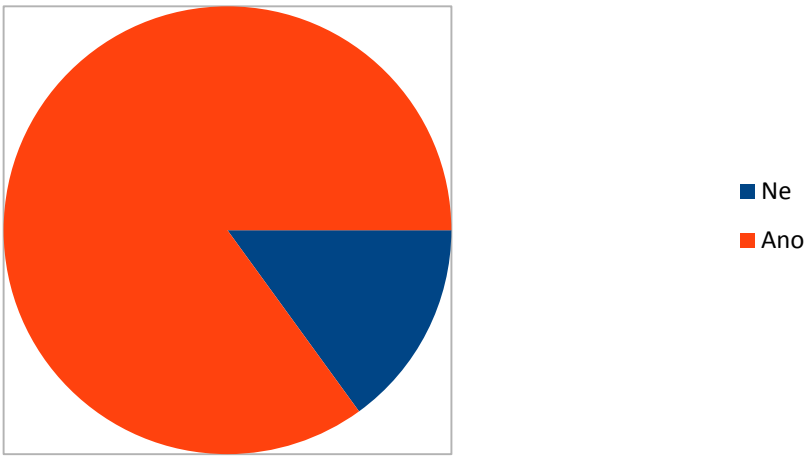
Otázka č. 7 – Průběžné povinné profesní vzdělávání mi přináší zejména...



Zdroj: Wohláková, K. Vlastní šetření. Praha: 2019.

90% všech dotazovaných se shodlo, že průběžné profesní vzdělávání jim přináší zejména rozšíření znalostí, schopností, možností a kontaktů. 3 respondenti vnímají jako nejužitečnější „únik z práce, relax“, 1 osoba zvolila možnost „setkání s ostatními kolegy z profese“.

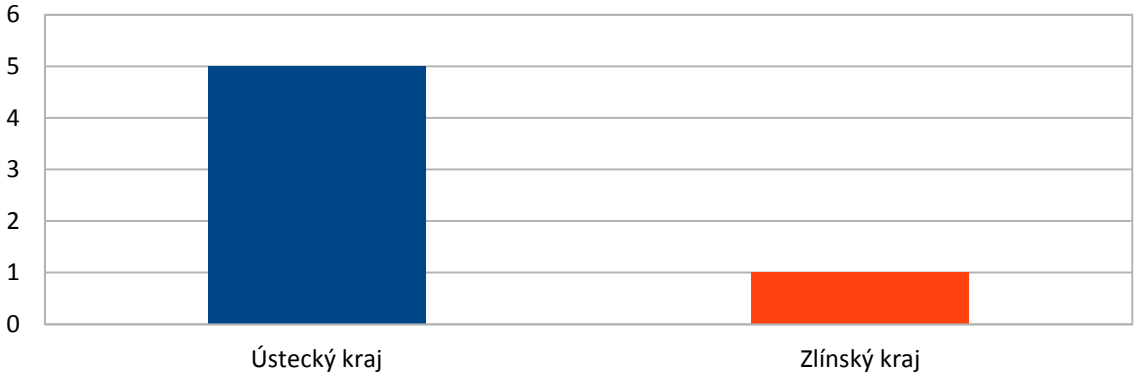
Otázka č. 8 – Zúčastňujete se dobrovolně v průběhu roku dalšího nepovinného profesního vzdělávání?



Zdroj: Wohláková, K. Vlastní šetření. Praha: 2019.

Plných 90% respondentů se v průběhu roku dobrovolně účastní dalšího nepovinného vzdělávání (kurzy, semináře, multidisciplinární setkání, pracovní skupiny, metodická setkání atp.).

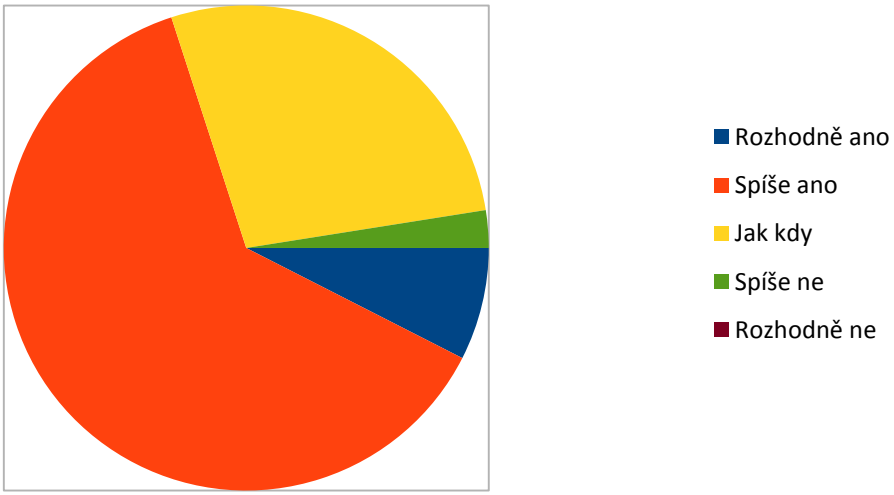
Komparace



Zdroj: Wohláková, K. Vlastní šetření. Praha: 2019.

Komparací s věkem ani s dosaženým stupněm vzdělání nebyly zjištěny relevantní údaje. Při porovnání s místem výkonu SPOD dotazovaných bylo ale zjištěno, že 5 z celkových 6 je z Ústeckého kraje.

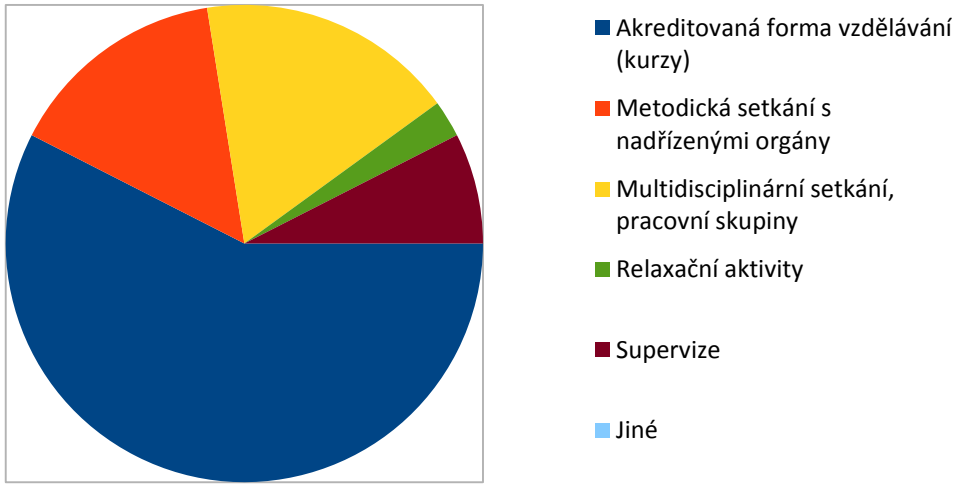
Otázka č. 9 – Jsou Vámi získané poznatky v rámci dalšího profesního vzdělávání použitelné v praxi?



Zdroj: Wohláková, K. Vlastní šetření. Praha: 2019.

Pozitivním zjištěním je skutečnost, že 28 dotazovaných na tuto otázku odpovědělo v pozitivním duchu (70%), přičemž z toho 62,5% se rozhodlo pro odpověď „spíše ano“. Negativní odpověď zvolila 1 osoba, přičemž je jednalo o odpověď „spíše ne“. Radikálně zápornou odpověď „rozhodně ne“ nevybral žádný z respondentů.

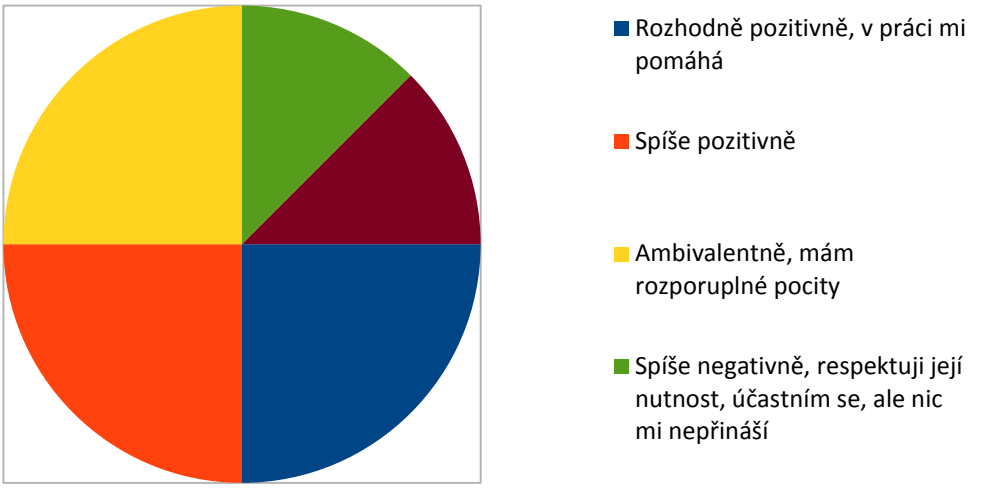
Otázka č. 10 – Který druh vzdělávání je pro Vaši praxi nejpřínosnější?



Zdroj: Wohláková, K. Vlastní šetření. Praha: 2019.

Z výzkumného šetření vyplývá, že 57,5% respondentů vnímá pro svou praxi nejpřínosnější akreditovanou formu vzdělávání. Druhou nepřínosnější formou je stala multidisciplinární setkání a pracovní skupiny a to u 17,5% dotazovaných.

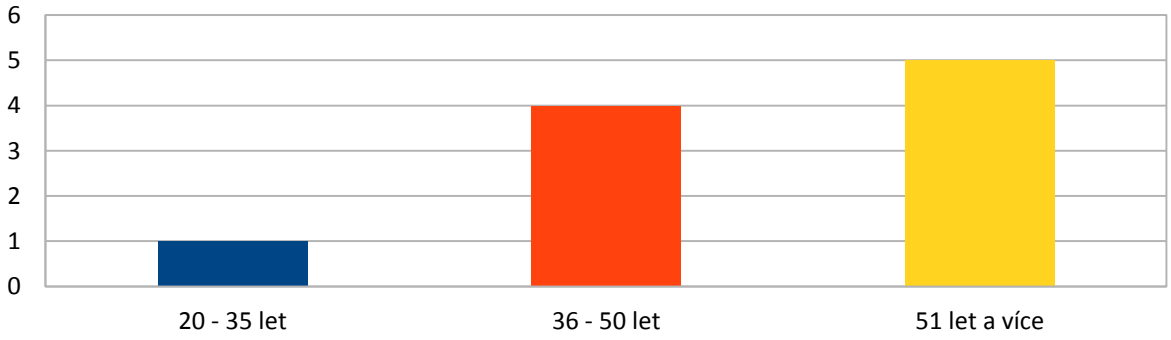
Otázka č. 11 - Jak vnímáte supervizi v kontextu Vašeho dalšího profesního vzdělávání?



Zdroj: Wohláková, K. Vlastní šetření. Praha: 2019.

Z odpovědí respondentů je patrné, že 50% z nich vnímá supervizi rozhodně nebo spíše pozitivně. Oproti tomu je ¼ těch, který supervizi vnímají spíše nebo zcela negativně. ¼ dotazovaných má k supervizi vztah ambivalentní.

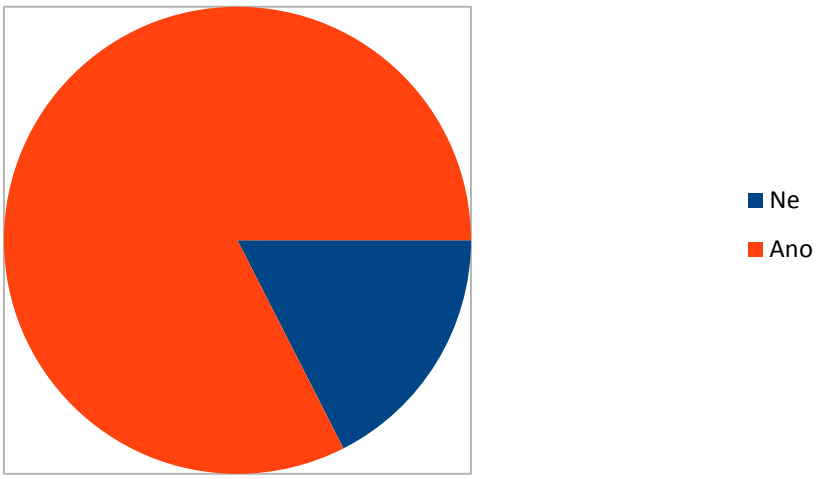
Komparace



Zdroj: Wohláková, K. Vlastní šetření. Praha: 2019.

V následné komparaci obou negativních odpovědí s údajem o věku bylo zjištěno, že celá polovina dotazovaných je starší 51 let.

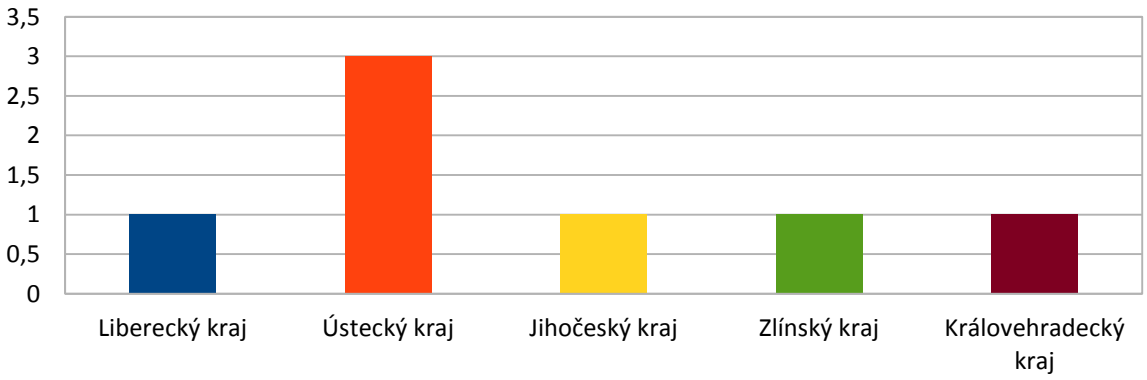
Otázka č. 12 – Vyhovuje Vám současná programová nabídka kurzů?



Zdroj: Wohákova, K. Vlastní šetření. Praha: 2019.

Programová nabídka kurzů vyhovuje 33 respondentům, tj. 82,5%.

Komparace



Zdroj: Wohákova, K. Vlastní šetření. Praha: 2019.

Nabídka nevyhovuje 7 respondentům, zaměřila jsem se proto na zjištění jejich působnosti v rámci ČR. Ukázalo se, že 3 ze 7 dotazovaných jsou z Ústeckého kraje.

13. SHRNUTÍ

Základní hypotézy

1. Nastavený systém profesního vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany dětí kopíruje reálné potřeby pracovníků sociálně-právní ochrany dětí.

Hypotéza č. 1 byla potvrzena. Většina dotazovaných je spokojena s nastaveným systémem následného profesního vzdělávání pracovníků, má v zaměstnání umožněno se vzdělávat podle vlastních individuálních potřeb a průběžné profesní vzdělávání jim přináší zejména rozšíření znalostí, schopností, možností a kontaktů. Bylo ale zjištěno i 5 osob, kterým není umožněno vzdělávat se dle vlastních individuálních potřeb. Komparací s místem výkonu SPOD dotazovaných bylo prokázáno, že nadpoloviční většina těchto dotazovaných je z Ústeckého kraje. Poznatky získané dalším profesním vzděláváním v praxi využijí téměř ¾ respondentů. Radikálně zápornou odpověď „rozhodně ne“ nevybrala žádná z osob. Z odpovědí respondentů je patrné, že 50% z nich pozitivně vnímá supervizi jako jeden z možných nástrojů dalšího vzdělávání. Oproti tomu je ¼ těch, který supervizi vnímají spíše nebo zcela negativně. V následné komparaci obou negativních odpovědí s demografickým údajem o věku bylo zjištěno, že polovina dotazovaných je starší 51 let.

2. Prioritním hlediskem pracovníků OSPOD při výběru kurzu je jeho tématické zaměření.

Tato hypotéza byla jednoznačně potvrzena. Více než 80% respondentů se shodlo na tom, že jejich absolutní prioritou při výběru vzdělávacího kurzu je tématika.

3. Supervize má přínosnou a pozitivní funkci v koncepci vzdělávání pracovníků OSPOD.

Tato hypotéza se rovněž potvrdila, i když její potvrzení je hraniční. Z odpovědí respondentů je patrné, že 50% z nich vnímá supervizi rozhodně nebo spíše pozitivně. Oproti tomu je ¼ těch, kteří supervizi vnímají spíše nebo zcela negativně a celá ¼ dotazovaných má k supervizi vztah ambivalentní. V následné komparaci obou

negativních odpovědí s údajem o věku byla zjištěna zajímavá, nikoliv nelogická informace, že polovina dotazovaných je starší 51 let. Při zjišťování, který druh vzdělávání dotazovaní vnímají jako nejpřínosnější, supervizi samotnou zvolily pouze 3 osoby (7,5%).

Dílčí hypotézy

a) Pracovníci sociálně-právní ochrany dětí mají možnost si dle svých potřeb zvolit druh a téma vzdělávací akce.

Tato dílčí hypotéza se ve výzkumu potvrdila. Téměř všichni respondenti (87,5%) mají v zaměstnání umožněno se vzdělávat podle vlastních individuálních potřeb. Bylo ale zjištěno i 5 osob, kterým to umožněno není. Při komparaci s místem výkonu SPOD dotazovaných bylo zjištěno, že 3 z 5 jsou z Ústeckého kraje.

b) Pracovníkům sociálně-právní ochrany dětí aktuálně vyhovuje nabídka vzdělávacích akcí.

I tato hypotéza týkající se nabídky vzdělávacích akcí se potvrdila. Současná programová nabídka kurzů nevyhovuje pouze 7 (17,5%) respondentům, zaměřila jsem se proto na zjištění jejich působnosti v rámci ČR. Ukázalo se, že 3 ze 7 dotazovaných jsou z Ústeckého kraje. Plných 90% respondentů se v průběhu roku dobrovolně účastní dalšího nepovinného vzdělávání (kurzy, semináře, multidisciplinární setkání, pracovní skupiny, metodická setkání atp.), z toho lze usuzovat, že tento druh vyhledávaného vzdělávání je pro pracovníky přínosný a vyhovuje jim. Téměř všichni, kteří se nepovinného vzdělávání neúčastní, jsou opět z Ústeckého kraje.

ZÁVĚR

V úvodu práce byl stanoven jeden základní cíl - analyzovat elementární systém nastaveného vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany, porovnat ho s výsledky kvantitativního výzkumu a odpovědět na stanovené hypotetické otázky týkající se vzájemné provázanosti nastaveného režimu vzdělávání a potřeb praxe. Cíl práce byl splněn.

Teoretická část práce vychází zejména z odborných publikací, odborných internetových zdrojů a legislativy vztahující se k tomuto tématu. Podařilo se interpretovat problematiku všech základních možných profesních druhů vzdělávání, se kterými se pracovníci sociálně-právní ochrany dětí mají možnost ve své praxi setkat. Připouštím ovšem i další možnosti, které jsou na jednotlivých OSPOD zavedeny v rámci místních zvyklostí, konkrétních potřeb či metodických doporučení příslušných krajských úřadů (např. intervize, interní porady atp.).

Druhá část práce je koncipována jako empirický kvantitativní výzkum, který si kladl za cíl pomocí dotazníkového šetření oslovit pracovníky OSPOD na úřadech obcí s rozšířenou působností napříč celou Českou republikou s otázkami zaměřujícími se právě na jejich osobní vnímání dalšího profesního vzdělávání. V této oblasti se sice podařilo oslovit široké spektrum respondentů z celé České republiky, návratnost dotazníků byla ale pouze čtvrtinová.

Souhrnem všech základních i dílčích hypotéz se potvrdilo, že nastavený systém vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany dětí zcela jednoznačně kopíruje potřeby praxe, je přínosný a pracovníky vnímaný jako užitečný. Největší rozdíly byly patrné v otázkách týkajících se supervize, kdy tento druh vzdělávání nemá zcela jasnou podporu valné většiny dotazovaných. Důvody mohou být různé – např. nepřijatý „novátorský“ způsob vzdělávání, negativní předchozí zkušenosti, nevhodně zvolená osoba supervizora, negativní až bojkotující přístup celého týmu či vedení atp. V této oblasti by bylo do budoucna vhodné zpracovat další a podrobnější analýzu.

Zajímavým zjištěním výzkumu je skutečnost, že v podstatných druzích komparace s dotazy týkajícími se spokojenosti s programovou nabídkou kurzů a umožněním

vzdělávání dle individuálních vzdělávacích potřeb byli výrazně nespokojeni pracovníci sociálně-právní ochrany z Ústeckého kraje. I zde lze ale o důvodech pouze polemizovat. Domnívám se však, že podstatnou roli zde může hrát náročnost sociální práce v této oblasti České republiky, značné množství vyloučených lokalit, vysoký podíl obyvatel specifické romské minority, výrazná fluktuace pracovníků atp. I v tomto případě by bylo vhodné výzkum doplnit rozsáhlejším podrobnějším šetřením.

I přes tato specifická zjištění celkově výzkum potvrdil, že systém vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany dětí v České republice se ubírá správným směrem a je předpoklad jeho dalšího pozitivního vývoje.

Na sociálně-právní ochranu dítěte je v naší zemi kladen značný důraz, vše v této oblasti je podřízeno nejlepšímu zájmu dítěte - judikatura, metodické vedení, nálezy ústavního soudu, samotná praxe v terénu atp. Tato skutečnost vychází zejména z nutnosti dodržovat ratifikovanou mezinárodně platnou Úmluvu o právech dítěte a postupně naplňovat českou Národní strategii ochrany práv dětí. Jejím cílem je vytvořit funkční systém zajišťující ochranu všech práv každého dítěte, naplňování jeho potřeb a zvyšování kvality jeho života. To vše má za následek nutný postupný vývoj celé této oblasti a do budoucna tak lze zcela jistě předpokládat mimo jiné i další rozvoj v oblasti vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany dětí v České republice.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

1) AUTORSKÝ KOLEKTIV POD VEDENÍM TOMEŠE, I. *Vzdělávací standardy v sociální práci.* 1. vyd. Praha: Sociopress, 1997. ISBN 80-902260-3-5

2) HAWKINS, P. a R. SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-715-9

3) KOLEKTIV AUTORŮ. *Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci. 6. aktualizované vydání.* Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2015. ISBN 978-80-7452-106-5

4) KOVÁŘOVÁ, D. Zájem dítěte je vždy to, co chci já. *Právo a rodina*. 2018, ročník 20, č. 11/2018, str. 1. ISSN 1212-866X

5) MATĚJČEK, Z. a Z. DYTRYCH. *Děti, rodina a stres.* 1. vyd. Praha: Galén, 1994. ISBN 80-85824-06-X

6) MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce.* 2. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0

7) MPSV, *Vzdělávání jako cílený rozvoj kompetencí*. Praha: MPSV, 2019. ISBN 978-80-7421-163-8

8) MUSIL, J., *Cyril Stejskal – život a dílo.* 1. vyd. Olomouc: Společnost J.L. Fischera: Jiří Musil - Pedagogická a výchovná poradna, 2005. ISBN 80- 903449-0-9

9) MUŽÍK, J. a Z. PALÁN A KOLEKTIV. *Kvalita v dalším profesním vzdělávání - Vzdělávací program jako základní kategorie dalšího profesního vzdělávání. 1. vyd.* Praha: MPSV, 2008.

10) NOVOTNÁ, V., E. BURDOVÁ, J. RIEDLOVÁ JURKOVÁ. *Zákon o sociálně-právní ochraně dětí s komentářem*. 2 aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7554-022-5

11) VOČKA, Z. Studijní program zaměřený na právo a odborná způsobilost sociálního pracovníka. *Listy sociální práce.* 2018, ročník VI, číslo 15, str. 10 - 12. ISSN 2336-2332

Seznam použitých internetových zdrojů

1) BARVÍKOVÁ, J., K. SVOBODOVÁ, A. ŠŤASTNÁ. *Podmínky výkonu sociálně – právní ochrany dětí na úrovni obecních úřadů obcí s rozšířenou působností* [online]. © 2010 [cit.1.12.2019]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_326.pdf

2) BOZP.cz. *Rozdíl mezi pracovním nebezpečím a rizikem v souvislosti s BOZP.* [online]. © 2019 [cit.5.11.2019a]. Dostupné z: https://www.bozp.cz/aktuality/pracovni-nebezpeci-riziko/

3) BOZP.cz. *Slovník pojmů z oblasti BOZP a PO* [online]. © 2019 [cit.2.11.2019b]. Dostupné z: https://www.bozp.cz/slovnik-pojmu/

4) BOZP.cz. *Vstupní školení BOZP.* Kdo, kdy, jaká je povinnost a co obsahuje? [online]. © 2016 [cit.2.11.2019c]. Dostupné z: https://www.skolenibozp.cz/aktuality/vstupni-skoleni-bozp-kdo-kdy-jaka-je-povinnost-a-co-obsahuje/

5) BOZP.cz. *Lhůty a termíny školní BOZP a PO. Jak často je musíte provádět?*[online]. © 2016 [cit.2.11.2019d]. Dostupné z: https://www.skolenibozp.cz/aktuality/lhuty-a-terminy-skoleni-bozp-a-po-jak-casto-je-musite-provadet/

6) BOZP.cz. *Stres na pracovišti. Řízení pracovního stresu a psychosociálních rizik.* [online]. © 2019 [cit.6.11.2019e]. Dostupné z: https://www.bozp.cz/aktuality/stres-na-pracovisti/

7) EVROPSKÁ UNIE. *Analýza dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD v České republice* [online].© 2017 [cit.2.11.2019, 5.11.2019, 15.11.2019]. Dostupné z: www.pravonadetstvi.cz/files/files/OSPOD_final.pdf

8) INSTITUT PRO VEŘEJNOU SPRÁVU PRAHA. *Průběh ověření ZOZ zkouškou*. [online]. © 2016 [cit.30.10.2019a]. Dostupné z: https://www.institutpraha.cz/overeni-zoz/prubeh-overeni-zvlastni-odborne-zpusobilosti-zkouskou/

9) INSTITUT PRO VEŘEJNOU SPRÁVU PRAHA. *O institutu.* [online]. © 2016 [cit.30.10.2019b]. Dostupné z: https://www.institutpraha.cz/o-nas/o-institutu

10) KÚSK. *Základní informace o Standardech kvality SPO pro OSPOD*. [online]. © 2019 [cit.2.11.2019]. Dostupné z: https://www.kr-stredocesky.cz/web/socialni-oblast/standardy-kvality-spo-pro-ospod

11) MOJŽÍŠOVÁ, A. *Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce.*[online].©[cit.30.11.2019].
Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Mojzisova.pdf/08d6515b-566b-fd24-85d3-811786168ec9

12) MPSV. *Průvodce podáváním žádosti o akreditaci vzdělávacího programu v informačním systému AKRIS.* [online]. © 2018 [cit.15.11.2019a] Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/PRUVODCE_PODAVANIM_ZADOSTI_O_AKREDITACI_VZDELAVACIHO_PROGRAMU_v_informacnim_systemu_AKRIS__24-04.pdf/d200cc4f-d0a1-31a0-2ddd-bf1debd2794f

13) MPSV. *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2013*. [online]. © 2019 [cit.22.11.2019b]. Dostupné z:
https://www.mpsv.cz/files/clanky/19296/MPSV_rocenka2013_280815.pdf

14) SUPERVIZE. *Co je supervize.* [online]. © 2006 [cit.30.11.2019a]. Dostupné z: https://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize/

15) SUPERVIZE. *Akreditace ČIS u EASC.* [online]. © 2010 [cit.30.11.2019b]. Dostupné z: https://www.supervize.eu/o-techto-strankach/akreditace-cis-u-eas/

16) ŠPŮRKOVÁ, A. *Standardy kvality SPO pro orgány sociálně-právní ochrany dětí*.[online]. © 2014 [cit.6.11.2019]. Dostupné z: https://www.kr-stredocesky.cz/documents/20688/140729/Prezentace+-+Standardy+kvality+SPO++4%2C%205%2C%206++%28MS+I.%29.pdf/f8591eb3-7368-414d-ac78-902178253cae

17) TOŠNER, J. *Supervize v sociální práci.* [online]. © 2017 [cit.20.11.2019]. Dostupné z: http://www.socialninovinky.cz/novinky-v-socialni-oblasti/540-supervize-v-socialni-praci

18) TREMEDIAS. *O Supervizi.* [online]. © 2008 [cit.22.11.2019]. Dostupné z: http://www.tremedias.cz/index.php/o-supervizi)

19) UNICEF. *Úmluva o právech dítěte.* [online]. © 2004 - 2019 [cit.22.11.2019]. Dostupné z: https://www.unicef.cz/aktualne/82292-umluva-o-pravech-ditete)

20) ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách*. [online]. © 2006 [cit.22.11.2019a]. Dostupné z https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108

21) ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.* [online]. © 2002 [cit.7.11.2019b]. Dostupné z https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-312

22) ZÁKONY PRO LIDI. Vyhláška *č. 304/2012 Sb. o uznání rovnocennosti vzdělání úředníků územních samosprávních celků.* [online]. © 2012 [cit.30.10.2019c]. Dostupné z https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-304

SEZNAM ZKRATEK

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CAN	Child Abuse and Neglect – Syndrom týraného, zanedbávaného a zneužívaného dítěte
EU	Evropská unie
KÚSK	Krajský úřad Středočeského kraje
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ORP	Obec s rozšířenou působností
OSN	Organizace spojených národů
OSPOD	Orgán sociálně-právní ochrany dětí
UNICEF	Dětský fond Organizace spojených národů
ZOZ	Zkouška odborné způsobilosti

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – dotazník.....I.

Příloha A - Dotazník

1/ Věk

20-35

36-50

51 a více

2/ Kraj výkonu SPOD……

3/ Stupeň vzdělání

VOŠ

Bakalářské studium VŠ

Magisterské studium VŠ

4/ Vyhovuje Vám současný systém následného vzdělávání pracovníků OSPOD?

a) ANO

b) NE

c) NEVÍM, NEJSEM SCHOPEN POSOUDIT

5/ Je Vám v zaměstnání umožněno vzdělávat se podle vlastních individuálních potřeb?

a) ANO

b) NE

6/ Jaká je Vaše absolutní priorita při výběru vzdělávacího kurzu?

a) Tématika

b) Cena

c) Reference kolegů

d) Dojezdová vzdálenost

e) (Ne)souhlas nadřízeného

f) Časová dotace

g) Možnost absolvování kurzu s kolegou

h) Jiné:……..

7/ Průběžné povinné profesní vzdělávání mi přináší zejména: (možnost 1 odpovědi)

a) Rozšíření znalostí, schopností, možností, kontaktů

b) Relax, odpočinek od práce

c) Setkání s ostatními kolegy z profese

8/ Zúčastňujete se dobrovolně v průběhu roku dalšího nepovinného profesního vzdělávání (kurzy, semináře, multidisciplinární setkání, pracovní skupiny, metodická setkání atp.)

a) ANO

b) NE

9/ Jsou Vámi získané poznatky v rámci dalšího profesního vzdělávání použitelné v praxi?

a) Rozhodně ano

b) Spíše ano

c) Jak kdy

e) Spíše ne

f) Rozhodně ne

10/ Který druh vzdělávání je pro Vaši praxi nejpřínosnější? (možnost 1 odpovědi)

a) Akreditovaná forma vzdělávání (kurzy)

b) Metodická setkání s nadřízenými orgány

c) Multidisciplinární setkání, pracovní skupiny

d) Relaxační aktivity

e) Supervize

f) Jiné…….

11/ Jak vnímáte supervizi v kontextu Vašeho dalšího profesního vzdělávání?

a) Rozhodně pozitivně, v práci mi pomáhá

b) Spíše pozitivně

c) Ambivalentně, mám rozporuplné pocity

d) Spíše negativně, respektuji její nutnost, účastním se, ale nic mi nepřináší

e) Zcela negativně, nechápu její smysl, přijde mi to jako ztráta času

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Kateřina Wohláková

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany dětí

Rok: 2020

Počet stran textu bez příloh: 47

Celkový počet stran příloh: **3**

Počet titulů českých použitých zdrojů: 11

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 22

Vedoucí práce: PhDr. Ivana Shánilová, Ph.D.