

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

Bakalářské prezenční studium

2015 - 2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Petra Nebeská

Osobnost sociálního pracovníka a jeho další vzdělávání

Praha 2016

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

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2015 - 2016

BACHELOR THESIS

Petra Nebeská

Personality of social worker and further education

Prague 2016

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, 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 10. 2. 2016

Petra Nebeská

Poděkování

Ráda bych poděkovala své vedoucí bakalářské práce PhDr. Ivaně Shánilové Ph.D. za odborné vedení této práce. Mé poděkování patří též Mgr. Filipu Novotnému za cenné rady, věcné připomínky a gramatickou kontrolu práce.

Anotace

Bakalářská práce se zaměřuje na osobnost sociálního pracovníka a jeho další vzdělávání. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části práce jsou popsány předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka, úskalí, která provází tuto práci a dále se zaměřuje na povinnost celoživotního vzdělávání. Práce se zmiňuje o individuálním projektu realizovaném Ministerstvem práce a sociálních věcí, který je zaměřen na profesionalizaci sociální práce. Praktická část je realizována výzkumem, který je zaměřen na sociální pracovníky a jejich vztah k dalšímu vzdělávání. Závěr praktické části představuje analýzu výzkumu a jeho závěrečné zhodnocení.

Klíčová slova

Sociální pracovník

Osobnost

Vzdělávání

Kvalifikace

Projekt

Rozvoj

Annotation

This bachelor thesis focuses on the personality of a social worker and his further education. The thesis consists of the theoretical and practical part. The theoretical part describes the prerequisites for the profession of social worker, difficulties that accompany this work and focuses on the obligation of life-long learning. The thesis mentions the specific project implemented by the Ministry of Labour and Social Affairs, which focuses on the professionalization of social work. The practical part is realized by the research, which is aimed at social workers and their relationship to further education. Conclusion of the practical part presents and analysis research and its final evaluation.

Key words

Social worker

Personality

Education

Qualification

Project

Growth

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1. OSOBNOST SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA	11
1.1. Osobnostní předpoklady sociálního pracovníka	12
Syndrom vyhoření a jak se mu vyvarovat.....	13
2. Kvalifikace sociálního pracovníka	16
2.1. Klasifikační předpoklady.....	16
2.1.1. Uznávání kvalifikace sociálních pracovníků (dle směrnice 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací)	18
3. CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	21
3.1. Vzdělávání sociálního pracovníka (historie a současnost)	21
Asociace vzdělavatelů v sociální práci (ASVSP).....	23
3.2. Systém akreditací vzdělávacích kurzů/programů.....	23
4. PROJEKT SYSTÉMOVÁ PODPORA PROFESIONÁLNÍHO VÝKONU SOCIÁLNÍ PRÁCE	25
4.1. Účastníci	25
4.2. Cíle a obsah projektu	25
Dílčí aktivity projektu k naplnění cílů:	26
1. Podzimní a Jarní škola	27
2. Mezinárodní a Mezinárodní odborné semináře.....	27
3. Vzdělávací programy.....	31
4. Publikační činnosti a public relations	34
4.3. Závěr projektu za rok 2014/2015	37
5. PRAKTICKÁ ČÁST	39
5.1. Cíl výzkumu	39
5.2. Hypotézy	39
5.3. Indikátory	39
5.4. Technika sběru dat.....	40
5.5. Výzkumný vzorek	40
5.6. Výsledná analýza dotazníků	40
5.7. Shrnutí.....	47

5.8. Očekávaný přínos a využitelnost výsledků výzkumu.....	48
ZÁVĚR.....	50
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	53
SEZNAM ZKRATEK.....	59
SEZNAM PŘÍLOH.....	60
Příloha A.....	I
Příloha B.....	IV

ÚVOD

Sociální práce jako taková, je stále aktuálním tématem. Hovoří se o něm dne a denně nejen v běžné komunikaci mezi lidmi, ale hlavně v médiích, která jsou většinou hlavním zdrojem informací pro širokou veřejnost.

Málokdo si ale uvědomuje, co obnáší povolání sociálního pracovníka. Člověk si řekne, v běžné situaci, že ho nepotřebuje, čili ani nemusí vědět, kdo jsou a jakou práci sociální pracovníci zastávají. Někdy však dojde k situacím, které náš život, i život našich rodin, jeho kvalitu, ohrožují. Ve chvíli, kdy tato situace nastane, je tu právě sociální pracovník, který je ochoten a připraven člověku v jeho osobní nouzi pomoci a uspokojit jeho nenaplněné potřeby. Jsou ale jisté předpoklady, které musí sociální pracovník splňovat, aby mohl být lidem v jejich nepříznivé životní situaci užitečný. Proto je tématem této bakalářské práce právě osobnost sociálního pracovníka a jeho další vzdělávání, které je součástí zkvalitnění služeb, jež sociální práce/sociální pracovník nabízí těm, kteří to potřebují. Vzdělávání je nedílnou součástí výkonu povolání sociálního pracovníka, proto je potřeba se na něj zaměřit a přiblížit jeho funkci.

Cílem bakalářské práce je zjistit, jaká je potřeba sociálních pracovníků dále se vzdělávat. Bakalářská práce mimo teoretickou část, která představuje základní teoretické znalosti o sociální práci, sociálních pracovnících a celoživotním vzdělávání, je zaměřena na postoj sociálních pracovníků k dalšímu vzdělávání, a jak jejich dosažené vzdělání ovlivňuje jejich pracovní výkon.

Práce je rozdělena do dvou částí – části teoretická a části praktická. První kapitola teoretické části je věnována osobnosti sociálního pracovníka, jeho osobnostním předpokladům pro příznivý výkon tohoto povolání i úskalím, která tato práce obnáší, např. syndrom vyhoření, jak s ním bojovat či se mu vyvarovat.

Následující kapitola se zabývá kvalifikací sociálního pracovníka. Mimo osobnost sociálního pracovníka jsou důležité hlavně jeho kvalifikační předpoklady. Tato kapitola se blíže zabývá legislativní stránkou a zaměřuje se na uznávání kvalifikace sociálního pracovníka dle evropské směrnice a její provázaností s českými právními předpisy.

Třetí kapitola je zaměřena na celoživotní vzdělávání sociálního pracovníka. Sociální pracovník již vzdělaný se nepřestává stále učit a vzdělávat, což mu zákon ukládá za

povinnost. Kapitola přiblíží institut akreditací vzdělávacích kurzů a programů, kdo zřizuje akreditační komisi a jak tato komise funguje.

Poslední teoretická kapitola se věnuje Projektu systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce. Kapitola se zaměřuje na představení tohoto projektu, kdo ho realizoval, cíle a obsah projektu a jeho dílčí aktivity zaměřené na vzdělávání sociálních pracovníků. Jako posledním oddílem teoretické části bakalářské práce je zhodnocení tohoto projektu.

Další část, praktická, se zaměřuje na analýzu výsledků dotazníkového šetření, v němž se výzkum soustředí na respondenty, kteří v současné době pracují na pozici sociální pracovník. Dotazníkové šetření zjišťuje, jak sociální pracovníky ovlivňuje jejich dosažené vzdělání vzhledem k dostupnosti pracovních nabídek a vzhledem k plnění pracovních úkonů. Dále se výzkum zaměřuje na další vzdělávání, které je povinnou součástí výkonu tohoto povolání. Ověřuje, zda je povinnost dalšího vzdělávání nastavena dostatečně vhodně. Důležitým faktorem zohledněným ve výzkumu je dosažená praxe. Poslední část je zaměřena na vlastní pocity sociálních pracovníků a vykonávanou práci. Výsledky by mohly být užitečné jak pro organizátory sociální práce, tak pro studenty škol se sociálním zaměřením.

TEORETICKÁ ČÁST

1. OSOBNOST SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA

Tato kapitola přibližuje sociální práci jako povolání, které je svými přínosy pro českou společnost významné, nikoli však vždy dostatečně doceněné. Výkon povolání¹² sociálního pracovníka je v důsledku rozmanitosti sociální práce nesnadný, neboť vyžaduje naplnění vysokých nároků těmi, kteří jej vykonávají, aniž jsou adekvátně finančně ohodnoceni. Sociální pracovníka musí splňovat kvalifikační předpoklady a měl by být mít určité osobnostní předpoklady, aby byl kompetentní a svou práci vykonával kvalitně. Sociální pracovník může pracovat sám, nebo být součástí týmu více sociálních pracovníků či multidisciplinárního týmu složeného z odborníků v příbuzných oborech (psycholog, sociolog, psychoterapeut apod.). Sociální pracovník je v lidskoprávním kontextu ochránce lidské důstojnosti svých klientů.

Úvodem je vhodné uvést praktické cíle sociální práce dle Americké asociace sociálních pracovníků:

1. *„Podpořit schopnost klienta řešit problém, adaptovat se na nároky a vyvíjet se.*
2. *Zprostředkovat klientovi kontakt s agenturami, které mu mohou poskytnout zdroje, služby a potřebné příležitosti*
3. *Napomáhat tomu, aby systémy podpory klientů pracovaly humánně a efektivně*
4. *Rozvíjet a zlepšovat sociální politiku.*⁴³

Činností sociálního pracovníka je sociální práce, což je však bez dalšího vysvětlení definice kruhem, proto je dále uvedena definice sociální práce tak, jak je používána v této práci. Nejvýstižněji sociální práci dle mého názoru definoval Matoušek: *„Sociální práce je společenskovední disciplína i oblast praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů (např. chudoby, zanedbávání výchovy dětí, diskriminace určitých skupin, delikvence mládeže, nezaměstnanosti). Sociální práce se opírá jednat o rámec společenské solidarity, jednat o ideál naplňování individuálního lidského potencionálu. Sociální pracovníci pomáhají jednotlivcům, rodinám, skupinám i komunitám dostáhnout způsobilosti*

¹ Povolání – obecný pojem, zaměstnání, které je chápáno jako „poslání“, práce, která je chápán jako s vyšším smyslem.

² Profese – profese je chápána jako jasně vymezená pracovní role. Důraz je kladen na celkovou roli. Jasně vymezené role odlišuje různé profese (např. lékař, architekt atd.)

³ Matoušek a kol. 2008 s. 13-14

*k sociálnímu uplatnění nebo ji získat zpět. Kromě toho pomáhají vytvářet pro jejich uplatnění příznivé společenské podmínky. Z klientů, kteří se již společensky uplatnit nemohou, podporuje sociální práce co nejdůstojnější způsob života.*⁴

Není možné naprosto přesně určit platné cíle sociální práci, jelikož rozdíly jsou mezi jednotlivými kulturami, ať už v pojetí praktickém či teoretickém, velké.⁵

1.1. Osobnostní předpoklady sociálního pracovníka

Každé povolání vyžaduje, aby měl pracovník určité osobnostní předpoklady a dovednosti. Podle Matouška a Hartla jsou to zejména tyto:

- Zdatnost a inteligence – Předpokládá se, že člověk udržuje své tělo v dobré kondici a důvěrně ho zná. Měl by své tělo plně respektovat a pracovat jedinečně v jeho prospěch. Fyzická zdatnost a dobrá kondice jsou předpoklady k dobrému zdroji energie. Inteligence spolu s touhou dále objevovat nepoznané a obohacovat nabyté vlastnosti jsou výbornými předpoklady ke kvalitnímu výkonu povolání sociálního pracovníka. Je důležité, aby se pracovník chtěl učit novým věcem a získávat další teoretické znalosti, a praktické zkušenosti v nově nabytých dovednostech..
- Přitažlivost – V tomto případě nejde o fyzickou přitažlivost jako takovou, ačkoliv se nevyklučuje. Pracovník může na klienta působit přitažlivě i po jeho charakterové stránce, věku, pohlaví, přívětivost apod.
- Důvěryhodnost – Důvěryhodnost lze vymezit složkami, které tento pojem vystihují, a to diskretnost, spolehlivost a porozumění.
- Komunikační dovednosti – Bez komunikačních dovedností se sociální pracovník takřka neobejde, je to nezbytná základní složka jeho práce. Už jen fyzická přítomnost je pro klienta důležitá. Schopnost naslouchání by měl být sociální pracovník obdařen ať už na úrovni verbální, neverbální otevřené či skryté. Zmíněné naslouchání se skládá ze tří částí - schopnost pozorovat klientovu posturiku, mimiku, proxemiku, intonaci apod.; vnímat verbální sdělení; sledovat projevy klienta jak při rozhovoru, tak v jeho každodenním životě. Další nepostradatelnou vlastností je empatie, schopnost vcítění se do

⁴ Matoušek a kol, 2008 str. 11

⁵ Matoušek a kol, 2008 str. 12

klienta, do jeho problémů. Poslední komunikační dovedností sociálního pracovníka je schopnost analyzovat klientovy prožitky a umět je popsat.⁶

Havrdová shrnuje požadované schopnosti sociálního pracovníka následovně:

- „rozvíjet účinnou komunikaci;
- orientovat se a plánovat postup
- podporovat a pomáhat k soběstačnosti;
- zasahovat a poskytovat služby;
- přispívat k práci organizace;
- odborně růst.“⁷

Syndrom vyhoření a jak se mu vyvarovat

Ačkoli sociální pracovník disponuje většinou výše zmíněných předpokladů a plní svou práci svědomitě, může se stát, že bude vystaven značnému pracovnímu stresu. Pokud tento stres nastane a zdravě se neodobourává, může přerůst až v tzv. syndrom vyhoření. Dodržováním zásad psychohygieny a metodických postupů se pravděpodobnost výskytu tohoto syndromu minimalizuje.

Syndrom vyhoření však není nic neobvyklého a je nutno dodat, že ve většině pomáhajících profesí se s ním lze setkat. Pracovníkům bývají ukládány nesnadné úkoly a nároky na kvalitu jejich práce se zvyšují. Běžný člověk, který rád pomáhá (myšleno neprofesionální pomoc) lidem, není vystaven takové míře interakcí jako sociální pracovník, který pracuje jak individuálně s jednotlivými typy klienty, tak s několika skupinami. Dlouhodobý kontakt s jednou určitou skupinou klientů (např. handicapovaní), může být psychicky i fyzicky vysilující.

Nejtěžší a zátěžovou činností je práce s klienty, kteří nejsou motivováni ke změně, zejména jsou-li zavřeni v určitém zařízení nedobrovolně (psychiatrické léčebny, vězení, různé ústavy).

Snaha o dosažení pocitu uspokojení při výkonu sociální práce je logická, avšak jeho docílení obtížnější než v jiných profesích.

Je rozdíl, pokud pracovník reaguje na běžný pracovní stres či se mění jeho postoj ke klientům. Není definováno, kdy se může syndrom vyhoření projevit. U některých může

⁶ Matoušek, 2008, str. 14-15

⁷ Havrdová a kol. 1999, str. 45-46

vzniknout brzy po přijetí do pracovního prostředí, kvůli vysokému pracovnímu nasazení a snahou dosáhnout co nejlepšího výsledku, u někoho až po několika letech praxe.

Vývoj syndromu vyhoření je proces, který buď může gradovat, nebo se vyvíjí v cyklech, přístup sociálního pracovníka může být v určitých fázích pasivní. Je sice nemyslitelné, aby se pracovník osobně neangažoval v osudech klientů, musí však zvážit, kde je bezpečná hranice.

Matoušek a Hartl ve své knize uvádějí typické projevy syndromu vyhoření:

- Pracovník se neangažuje ve vztahu ke klientovi, komunikace neprobíhá intenzivně a vyhýbá se delšímu kontaktu.
- Pracovník není tvořivý a přistupuje k práci podle zavedených postupů a tím ztrácí citlivost pro potřeby ostatních.
- Věnuje práci minimum energie
- Upřednostní více administrativní činnost
- Klade větší důraz na jeho pracovní zařazení, post, mzdu apod.
- Je skeptický (vůči službě i klientům)
- Neprobíhá komunikace mezi kolegy
- Pocit vyčerpání

Nejen náročná práce, která pramení z náročných situací klientů, může ohrožovat sociálního pracovníka. Vzniku syndromu vyhoření bohužel někdy „vytváří“ podmínky samotné pracoviště tím, že například:

- Nevěnuje pozornost potřebám svých pracovníků
- Zkušení pracovníci nepředávají zkušenosti nově příchozím pracovníkům
- Nejsou vytvořeny podmínky pro osobní rozvoj
- Není zajištěna supervize (pracovník se nemůže s nikým kompetentním poradit o možnostech řešení své situace, pracovníci soupeří, na pracovišti vznikají zneprátelené skupiny)

Existuje však prevence vyhoření. Tou je zejména:

- Kvalitní výcvik dovedností pro zvládnání stresových zátěží, včetně dlouhodobé praxe s klienty, kteří si jsou v potřebách podobní
- Jasně znatelné poslání organizace a kvalitně zpracované metody, které pracovníci používají
- Identifikace role sociálního pracovníka a jeho pracovní náplně
- Využití supervize
- Případové konference s pracovníky téže organizaci či jiné spolupracující
- Snížení administrativy
- Kombinace přímé a nepřímé práce s klienty⁸
- Více pracovníků v organizaci
- Snížení počtu případů na jednoho pracovníka

⁸ Matoušek a kol. 2008, str. 49-56

2. Kvalifikace sociálního pracovníka

Kvalifikační předpoklady pro výkon povolání pracovníka v sociálních službách upravuje zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Část tohoto zákona stanovuje, kdo je kompetentní pracovat v sociálních službách, jaké podmínky musí splnit a jeho další povinnosti vzhledem k dalšímu vzdělávání. Dále tento zákon upravuje akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů, které poskytují sociálním pracovníkům.

§109 hovoří o všech vykonávaných činnostech, které je sociální pracovník kompetentní vykonávat, a to: „*sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace.*“⁹

2.1. Klasifikační předpoklady

Podmínky k výkonu povolání sociálního pracovníka stanoví § 110 zákona o sociálních službách. Jsou jimi:

- i) plná svéprávnost,
- ii) bezúhonnost,
- iii) zdravotní způsobilost a
- iv) odborná způsobilost stanovená tímto zákonem.

Znamená to, že povolání sociálního pracovníka smí vykonávat osoba, která dovršila věku 18 let, získala od praktického či závodního lékaře kladný zdravotní posudek a nebyla odsouzena pro úmyslný trestný, ani čin spáchaný z nedbalosti v souvislosti s výkonem tohoto povolání, případně osoba, jejíž odsouzení pro tyto činy bylo zhlazeno nebo se na ni hledí, jako by nebyla odsouzena. Tuto skutečnost dokládá výpisem z evidence Rejstříku trestů. Pokud se tato osoba zdržovala či vykonávala činnost v posledních 3 letech nepřetržitě déle než 3 měsíce v jiném statě, prokazuje se doklady vydanými tímto státem. Předkládané doklady o bezúhonnosti nesmějí být starší než 3 měsíce.

⁹ §109 zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Poslední a nejdůležitější podmínkou je odborná způsobilost, které lze podle zákona dosáhnout několika způsoby. Těmi jsou:

- i) získání vyššího odborného vzdělání¹⁰ v oborech zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,
- ii) získání vysokoškolského vzdělání¹¹ (bakalářské, magisterské nebo doktorské) v oborech zaměřených na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku,
- iii) získání jiného vysokoškolského vzdělání, než je uvedeno v předcházejícím bodu, nejméně 5 let praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka a absolvováním nejméně 200 hodin kurzů akreditovaných ministerstvem¹² pro sociální pracovníky v oblastech uvedených v bodě i) a ii),
- iv) získání středního vzdělání s maturitou v oboru sociálně právním, ukončeném nejpozději 31. prosince 1998, nejméně 10 let při výkonu povolání sociálního pracovníka a absolvováním nejméně 200 hodin kurzů akreditovaných ministerstvem pro sociální pracovníky v oblastech uvedených v bodě i) a ii).

Zákon o sociálních službách nabyt účinnosti dne 1. 1. 2007 a zákonodárce se musel vypořádat se skutečností, že v oboru sociální práce vykonávají činnost osoby, které podmínky v bodě i) a ii) nesplňují, proto zavedl možnost v bodě iii) a zákonem o stabilizaci veřejných rozpočtů¹³ s účinností 1. 1. 2008 i variantu iv); tehdy však s termínem vykonání maturitní zkoušky nejpozději 31. 12. 1996¹⁴. Do roku 2009 zákon umožňoval výkon povolání sociálního pracovníka i manželským a rodinným poradcům, jestliže dosáhli vysokoškolského vzdělání získaného řádným ukončením studia jednooborové psychologie nebo magisterského programu na vysoké škole humanitního zaměření současně s absolvováním postgraduálního výcviku v metodách manželského poradenství a psychoterapie v rozsahu minimálně 400 hodin nebo obdobného dlouhodobého psychoterapeutického výcviku akreditovaného ve zdravotnictví.

¹⁰ Podmínkou je akreditace vzdělávacího oboru podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

¹¹ Podmínkou je akreditace vzdělávacího programu podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)

¹² Ministerstvem se rozumí Ministerstvo práce a sociálních věcí

¹³ Zákon č. 261/2007 Sb.

¹⁴ Změna byla provedena s účinností k 1. 8. 2009 zákonem č. 206/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Zákon v přechodných ustanovených rovněž stanovil výjimku a odklad splnění podmínek pro osoby vykonávající povolání sociálního pracovníka ke dni nabytí jeho účinnosti. Předepsané vzdělání nemusejí splnit osoby, které k 1. 1. 2007 dosáhly věku nejméně 50 let; nezískal-li zaměstnanec potřebnou praxi před dnem nabytí účinnosti zákona, praxi 5 let bylo možné získat do 31. 12. 2013, resp. 10 let je dovoleno získat do 31. 12. 2016.

Specifickým případem je výkon sociální práce při poskytování sociálních služeb ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče. Tu může vykonávat i sociální pracovník a zdravotně sociální pracovník, který získal odbornou způsobilost k výkonu zdravotnického povolání podle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních¹⁵.

2.1.1. Uznávání kvalifikace sociálních pracovníků (dle směrnice 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací)

Uznávání odborné kvalifikace se obecně řídí zákonem č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), který upravuje základní zásady, pojmy, uznávání odborné kvalifikace i jiné způsobilosti a dočasný nebo příležitostný výkon regulované činnosti na území České republiky v rámci tzv. svobody poskytování služeb. Samotné podmínky odborné způsobilosti upravují zákony speciální, např. zákon o sociálních službách. Řízení probíhá podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, s odchylkami stanovenými zákonem o uznávání odborné kvalifikace.

O uznání odborné kvalifikace může požádat jakýkoli příslušník členského státu Evropské unie, Evropského hospodářského společenství (Islandu, Lichtenštejnska, Norska) a Švýcarska, který získal svou odbornou kvalifikaci mimo území České republiky na území jakéhokoli členského státu EU, EHS nebo Švýcarska. Zahájení procesu uznávání odborné kvalifikace musí vždy

¹⁵ § 5, 10, § 43 odst. 2 písm. d) a § 96 zákona č. 96/2004 Sb., zákona o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních)

předcházet zjištění, zda je konkrétní povolání na území České republiky regulováno, a to vyhledáním v Databázi regulovaných povolání a činností¹⁶

Zákon č. 189/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, transponoval do právního řádu České republiky směrnici č. 2005/36/ES, o uznávání odborných kvalifikací¹⁷¹⁸. Ta nahradila několik předchozích směrnic upravujících jak obecný systém uznávání kvalifikací, tak příslušné oborové směrnice, čímž značně změnila přístup k tématu kvalifikací v EU. Evropská unie uplatňuje tzv. obecný systém uznávání odborných kvalifikací, což znamená, že získal-li občan EU odbornou kvalifikaci k výkonu konkrétního povolání či profese v jednom členském státu EU, je v zásadě oprávněn jej vykonávat i v dalších zemích EU. Toto však neplatí obecně. Řízení o uznání odborné kvalifikace je pro povolání advokáta, auditora, architekta, lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, všeobecnou sestru a porodní asistentku a veterinárního lékaře jsou upravena zvláštními právními předpisy, povolání advokáta a auditory i tzv. „oborovými směrnicemi“. Společným rysem těchto povolání je harmonizace minimálního obsahu studia, která umožňuje prakticky automatické vzájemné uznávání diplomů, osvědčení a dokladů o vzdělání a koordinace právních a správních předpisů, týkajících se činnosti v daném povolání.¹⁹

Pro výkon povolání sociálního pracovníka platí standardní postup, tj. podání žádosti včetně předepsaných příloh (průkaz totožnosti, doklad o dosaženém vzdělání či jiné odborné způsobilosti, doklad o zdravotní způsobilosti a trestní bezúhonnosti) uznávacímu orgánu, kterým je pro toto povolání Ministerstvo práce a sociálních věcí. To buď rozhodne o uznání či neuznání odborné kvalifikace, nebo rozhodnutím požádá žadatele, aby splnil kompenzační

¹⁶ http://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php

¹⁷ http://www.enterprise-europe-network.cz/files/dokums_raw/12smernice200536_1219845979.pdf

¹⁸ Transpoziční lhůta byla stanovena na 2 roky, což řada států nestihla a směrnici implementovala se zpožděním nebo vůbec

¹⁹ <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/zakladni-informace-pro-zadatele>

opatření (absolvování adaptačního období nebo složení rozdílové zkoušky) před uznáním odborné kvalifikace.

Řízení o uznání odborné kvalifikace k výkonu povolání sociálního pracovníka je osvobozeno od povinnosti hradit správní poplatek²⁰, který jinak činí 2.000 Kč²¹.

Občan České republiky, jiné země Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko, Norsko) a Švýcarska, který získal odbornou kvalifikaci (vzdělání a/nebo praxi) v České republice a má v úmyslu tuto kvalifikaci uplatnit prostřednictvím regulované činnosti v jiné členské zemi, požádá obdobným způsobem uznávací orgán o vystavení osvědčení. Toto osvědčení pak slouží jako jeden z podkladů pro žádost o uznání odborné kvalifikace, kterou je nutné předložit kompetentnímu uznávacímu orgánu v jiné členské zemi, tak aby žadatel mohl vykonávat regulovanou činnost, ke které je kvalifikován. Osvědčení je zpoplatněno správním poplatkem ve výši 1.000 Kč²², pro povolání sociálního pracovníka je toto řízení opět osvobozeno od povinnosti hradit správní poplatek.

²⁰ § 8 odst. 2 písm. a) zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích

²¹ § 5 odst. 2 položka 22 písm. a) tamtéž

²² § 5 odst. 2 položka 22 písm. b) tamtéž

3. CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Sociální pracovník jako takový je vzdělaný ve svém oboru²³, jeho vzdělávání však v podstatě probíhá po celou dobu výkonu povolání. Obecně se toto nazývá celoživotním vzděláváním či výstižněji celoživotním učením, zdůrazňujícím aktivní zapojení vzdělávaného. To je důsledkem různorodostí klientů, kteří potřebují pomoci, specifické pro toto povolání. Institut celoživotního vzdělávání²⁴ sociálního pracovníka umožňuje prohlubovat znalosti, které nabyt již v průběhu svého studia na vyšších odborných či vysokých školách. Metody a techniky prací s klienty se neustále rozšiřují a přizpůsobují aktuálním podmínkám, a proto je zapotřebí prohlubovat kvalifikaci a snažit se tyto nově nabyté poznatky a zkušenosti efektivně využívat ve prospěch svých klientů, ale i k vlastnímu.

3.1. Vzdělávání sociálního pracovníka (historie a současnost)

Vzhledem k předchozí éře socialismu, která svou ideologií „pošpinila“ sociální práci a to, co představuje, byla sociální práce degradována.²⁵ To způsobilo, že se vzdělávání v sociální práci pozastavilo. . Nová příležitost se objevila začátkem 90. let 20. století, kdy se tvořily nástroje, jež pomohly k vzkříšení sociální práce a akreditovanému vzdělávání. V roce 1993 vznikla „*profesní organizace (Asociace vzdělavatelů v sociální práci), která usilovala o uplatnění a prosazování Minimálního standardu vzdělávání v SP.*“²⁶

Zmíněný Minimální standard fungoval a funguje jako nástroj pro zkvalitnění, resp. udržování kvality vzdělávání v sociální práci a zajišťuje tyto dvě zásadní úlohy:

- Zajištění kvality prostřednictvím normativní funkce (teorie zaměřená na ideální podobu sociální práce)
- Metodickou funkci (metody a doporučení, jak vykonávat sociální práci)²⁷

Navrátilová popisuje 3 přístupy ke vzdělání (vycházející z Minimálního standardu):

²³ Vzdělání dle §109, §110 zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách viz podkapitola 1.2

²⁴ Zákon o sociálních službách užívá pojem „další vzdělávání“ – viz § 111

²⁵ Schimmerlingová 1991, in Matoušek a kol. 2013, str. 10

²⁶ Musil 2003, in Matoušek a kol. 2013, str. 2-10

²⁷ Matoušek a kol. 2013, str. 509

- Praxe založená na důkazech – tento přístup je specifický tím, že základem pro dobrou dedukci a hodnocení sociálních pracovníků je rozhodování na základě vědecky ověřených důkazů, na základě empirického šetření. „... šetření vychází z předpokladu, že sociální pracovník bude schopen problém klienta operacionalizovat za účelem volby správných vědeckých postupů.“ Kladen je důraz na schopnosti, které pomohou pracovníkovi vydedukovat vhodný důkaz (relevantní pro daný případ).
- Reflexivní přístupy – „typickým rysem těchto přístupů je možnost volby různorodých perspektiv, ze kterých lze interpretovat vlastní zkušenost, vlastní život.“ Pro použití tohoto modelu se předpokládá pracovníkovo teoretické i praktické vzdělání. Studenti jsou vedeni k reflexi myšlení, emocí a hodnot.
- Kompetenční modely – v 50. letech 20. století se projevily ve vzdělávacích systémech, vycházející z behaviorálního myšlení (20. léta). Tyto modely se zaměřují na jasné vymezení konkrétních cílů, jejich časové hranice a umožňují osvojení dalších kompetencí. Zde je velmi důležitá praxe. Ke studentům se přistupuje mnoha metodami a jsou vedeni k osvojení behaviorálních návyků.²⁸

S postupem času se vzdělávání sociálních pracovníků posunulo kupředu a od roku 2007 se se sociální pracovníci a jejich zaměstnavatelé řídí §111 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který upravuje povinné další vzdělávání sociálního pracovníka takto:

„Zaměstnavatel je povinen zabezpečit sociálnímu pracovníku další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci.“²⁹ Z tohoto úryvku zákona vyplývá, že zaměstnavatel musí svému zaměstnanci zajistit a uhradit prohlubování kvalifikace, a to formou:

- Specializačního vzdělávání navazujícího na odbornou způsobilost (na vyšších odborných či vysokých školách)
- Kurzů s akreditovaným programem
- Školicích akcí
- Konferencí³⁰

²⁸ Navrátilová in Matoušek a kol. 2013, 509 - 511

²⁹ §111 odst. 1 zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách

³⁰ §111 odst. 2 tamtéž

Asociace vzdělavatelů v sociální práci (ASVSP)

Asociace vznikla roku 1993. Funguje jako sdružení vysokoškolských fakult a vyšších odborných škol zaměřené na sociální práci na území naší republiky.³¹

„Základním cílem ASVSP je zvyšování odborné kvality vzdělávání v sociální práci v ČR. Dlouhodobým cílem ASVSP a jejích členů je zkvalitňovat vzdělávání v sociální práci a přispívat tím ke zdokonalování nabídky a výkonu služeb sociální práce v České republice.“³²

Výše uvedená asociace usiluje nejen o již zmíněné, ale pracuje na dalším vytváření Minimálních standardů vzdělávání v sociální práci, mimo jiné vydává časopis v České republice a na Slovensku – Sociální práce/Sociálna práca. Jedná se o unikátní odborný časopis zabývající se sociální prací. Dále kontroluje dodržování standardů na školách.

- ASVSP *„Poskytují konzultace, které napomáhají k udržení úrovně vzdělávání. Cíle konzultací jsou:*
 - *napomoci konstituování a rozvoji oboru v daných (měnících se) podmínkách*
 - *podpořit respektování minimálních standardů vzdělávání v sociální práci*
 - *upozornit školy (členy asociace) na problémy v jejich práci a zprostředkovat jim zkušenosti jiných (i zahraničních) škol, zaměstnavatelů, sociálních pracovníků a dalších relevantních subjektů*
 - *udržovat kontakty mezi školami a učiteli sociální práce*
 - *posilovat kooperaci škol, například v oblasti výměny učitelů a studentů aj.“³³*

3.2. Systém akreditací vzdělávacích kurzů/programů

Proces a podmínky akreditace vzdělávacích programů upravuje část desátá zákona o sociálních službách, § 117 - § 117e. Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále „MPSV“) podle těchto ustanovení rozhoduje o akreditaci vzdělávacích programů (dále jen „akreditace“) pro účely zajištění vzdělávacích kurzů pro sociální pracovníky a kvalifikačních kurzů pro pracovníky v sociálních službách, dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, vzdělávání vedoucích pracovníků v sociálních službách a pro účely odborné podpory fyzických osob, které poskytují pomoc příjemci příspěvku.

³¹ Asociace vzdělavatelů v sociální práci, <http://www.asvsp.org/index.php>

³² tamtéž

³³ tamtéž

Poradním orgánem zřízeným MPSV je akreditační komise, která posuzuje žádosti o udělení akreditace, resp. návrhy na její odejmutí. Členy této komise jmenuje a odvolává ministryně práce a sociálních věcí. Způsob jednání, vnitřní organizaci a důvody pro odvolání jejího člena stanoví statut a jednací řád, které vydává MPSV jako svůj vnitřní předpis. Komise je usnášeníschopná, jestliže je přítomna nadpoloviční většina členů. Pro kladné stanovisko k žádosti o akreditaci vzdělávacího programu je nutný souhlas nadpoloviční většiny přítomných členů komise. Hlasuje-li se o udělení akreditace vzdělávacímu programu uskutečňovanému distanční formou, vyžaduje se souhlas nadpoloviční většiny všech členů komise.

Úspěch akreditačního procesu závisí jak na formální, tak na obsahové kvalitě předložené žádosti. Významným faktorem je výběr lektorského týmu, který odpovídá za realizaci vzdělávacího programu. Lektor může vyučovat celý program, nebo se výuka rozdělí mezi několik lektorů. Výhodou je, že více lektorů může zajistit vzájemnou zastupitelnost pro případ nepřítomnosti. Podmínkou je vzdělání odpovídající tématu a dostatek lektorských zkušeností. Pomůckou pro zvládnutí akreditačního procesu je Průvodce vyplňováním žádosti o akreditaci dostupný na webu MPSV.

Vzdělávací instituce předloží MPSV žádost o akreditaci vzdělávacího programu se všemi předepsanými náležitostmi dle správního řádu a zákona o sociálních službách. Následně, nejpozději 60 dnů od poslední čtvrtletí, v němž byla žádost přijata, ji projedná akreditační komise a předloží své stanovisko MPSV. To do 30 dnů vydá rozhodnutí o udělení či neudělení akreditace, přičemž přihlíží ke stanovisku komise. Obdobný postup platí i při odejmutí akreditace. Akreditace se uděluje na dobu 4 let ode dne vydání rozhodnutí. MPSV kontroluje činnost institucí, které uskutečňují akreditované vzdělávací programy.

4. PROJEKT SYSTÉMOVÁ PODPORA PROFESIONÁLNÍHO VÝKONU SOCIÁLNÍ PRÁCE

Projekt Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce (dále jen „projekt“) vznikl na základě potřeby prohloubení profesních dovedností sociálních pracovníků. Realizátorem tohoto projektu bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) v únoru 2014 a byl realizován do konce roku 2015.³⁴

4.1. Účastníci

V souladu s výzvou³⁵ byli cílovou skupinou projektu sociální pracovníci ze všech krajů České republiky s výjimkou hlavního města Prahy, respektive sociální pracovníci vykonávající své povolání mimo území hlavního města. Každý účastník se přihlásil na vybranou akci pomocí interaktivních webových formulářů, přičemž podmínkou bylo splnění kvalifikační předpoklady podle §110 zákona odst. 4 č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.³⁶ Za každou organizaci působící v oblasti výkonu sociální práce a poskytování sociálních služeb se mohli zúčastnit nejvýše dva zástupci. Každý sociální pracovník, který se účastnil jakékoli akce (semináře, školy či pilotního vzdělávacího programu), získal osvědčení o absolvování.

4.2. Cíle a obsah projektu

Tento projekt sloužil k posílení kompetencí stávajících sociálních pracovníků, kteří mají potřebu doplňovat své znalosti, praktické dovednosti, zjistit nové trendy a metody, které se nabízejí pro lepší výkon povolání. Projekt usiloval o prohlubování dovedností a kvalifikace sociálních pracovníků v mnoha oblastech sociální práce.

Vznikl prostor pro vzájemnou výměnu zkušeností sociálních pracovníků při jednotlivých realizovaných aktivitách projektu (viz dále v kapitole), jejichž cílem bylo, pomoci identifikovat role sociálních pracovníků ať individuálně, v týmu či směrem ke klientům.

³⁴ Marie Froulíková <http://www.mpsv.cz/cs/17865>

³⁵ Projekt systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce - Registrační číslo projektu: CZ.1.04/3.1.00/04.00015

³⁶ <http://www.esfcr.cz/projekty/systemova-podpora-profesionalniho-vykonu-socialni-prace>

Sociální práce není omezena pouze na poskytování sociálních služeb, jak se může zprvu zdát³⁷, rozmanitost oboru této činnosti je mnohem větší.

Hlavním očekáváním realizace tohoto Projektu jsou výstupy, které po jejich zpracování budou sloužit jako podklad pro budoucí standardizaci výkonu sociální práce (specifikovat její odbornost a t specializaci), dále poslouží jako materiál pro novelizaci legislativních předpisů (zákon o sociálně-právní ochraně dětí, zákon o sociálních službách apod.) a intenzivně se připravující zákon o sociálních pracovnících.

Další neméně důležitou aktivitou Projektů je prohloubení profesních dovedností a umožnění sociálním pracovníkům lépe prezentovat (pozitivně) svou práci, jak ji prezentovat nejen ostatním sociálním pracovníkům v rámci sdílení dobré a špatně praxe, ale i sdílení v médiích. Často se stává, že je sociální práce negativně vykládána směrem k veřejnosti.³⁸ „*Za jeden ze základů při posilování prestiže oboru se ukazuje právě schopnost či dovednost sociálních pracovníků být sebevědomými v sebe prezentaci.*“³⁹

Dílčí aktivity projektu k naplnění cílů:

Projekt realizoval několik dílčích aktivit, které pomohly k naplnění hlavních cílů.⁴⁰ Tyto dílčí cíle byly naplňovány následujícími aktivitami (1-4):

1. Škola (Jarní a Podzimní)
2. Seminář (Mezinárodní, Mezinárodní odborné, Kulatý stůl)
3. Vzdělávací program (Pilotní ověření vzdělávacího programu pro sociální pracovníky, Vzdělávání sociálních pracovníků v metodách a technikách sociální práce – oblast medializačních nástrojů a technik)
4. Publikační činnosti a public relations (Sešity sociální práce, Letáky Sociální práce, Plakáty sociální práce, články na socialninovinky.cz a v časopisu Sociální práce/Sociálna práca, web Budmeprofi.cz, Facebook, Twitter)

³⁷ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

³⁸ Marie Froulíková, <http://www.mpsv.cz/cs/17865>

³⁹ tamtéž

⁴⁰ viz podkapitola 3.2

1. Podzimní a Jarní škola

Podzimní škola byla první akcí v tomto projektu. V následujícím roce uskutečnila i Jarní škola, která byla podobného charakteru. Obě tyto akce měly společný cíl: Vytvořit „*prostor pro vzájemnou výměnu zkušeností, posílení sebedefinice, práce s technikami a metodami sociální práce, identifikace/definice rolí a jejich ověřování, prezentace výsledků*“⁴¹, dosáhnout aktivního zapojení cílových skupin (sociálních pracovníků) do procesu tvorby podkladů pro pracovní koncepční materiály k výkonu sociální práce v několika oblastech (uvedeno v odst. níže).

Práce na těchto školách byla koncipována formou pracovních skupin, přičemž každá pracovní skupina měla uložený úkol pro každý den zaměřený na následující témata:

- Definice rolí sociálních pracovníků
- Typologie/odbornosti sociálních pracovníků
- Specializace sociálních pracovníků
- Standardy celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků

Zadávání úkolů pracovním skupinám předcházely přednášky k danému tématu pro lepší identifikaci oblasti, ve které se sociální pracovníci měli v onen konkrétní den pohybovat. Každá skupina byla vedena odborníkem a společně plnili zadané úkoly tak, aby dosáhli cíle. Účastníci týmově diskutovali a posléze společně interpretovali své výstupy, které poskytli ostatním účastníkům pro informaci, což umožnilo srovnání mezi jednotlivými skupinami.

Obsah i závěry, které vzešly z pracovních skupin, následně odborní metodici projektu zpracovali a spolu s garantem daného tématu (odborníkem z řad MPSV) a dalšími členy realizačního týmu projektu z oddělení koncepce sociální práce a vzdělávání MPSV, předložili výstupy jako podklad pro další koncepční práci MPSV v oblastech, kterými se pracovní skupiny zabývaly.⁴²⁴³

2. Mezinárodní a Mezinárodní odborné semináře

Dalšími akcemi projektu byly semináře, které se konaly na několika místech v celé České republice (Praha, Hradec Králové, Olomouc, Litomyšl, Brno) a na různá témata zaměřující se na aktuální potřeby sociálních pracovníků. Seminářů se účastnili některé

⁴¹ <http://www.mpsv.cz/cs/17865>

⁴² <http://www.mpsv.cz/cs/20481>

⁴³ <http://www.mpsv.cz/cs/18468>

osobnosti sociální práce - experti považovaní sociálními pracovníky za vynikající odborníky svého oboru s mnohaletou praxí. Většina těchto seminářů byla jednodenní, některé dvoudenní.

Jako prvního semináře se účastníci účastnili tzv. Konzultačního procesu k věcnému záměru zákona o sociálních pracovnících. Jako zásadní výstupy vznikaly podklady, které budou v budoucnu sloužit ke standardizaci výkonu sociální práce (v oblasti odbornosti a specializací), včetně materiálů pomáhajících při tvorbě novelizací stávajících legislativních předpisů či připravovaného věcného záměru zákona o sociálních pracovnících.

Pracovní skupiny se zabývaly tématy:

- Financování sociální práce
- Vzdělávání sociálních pracovníků
- Profesní komora⁴⁴

V pořadí druhý byl tzv. Návazný seminář⁴⁵. Tento seminář byl koncipován tak, aby se sociální pracovníci mohli aktivně zapojit do tvorby koncepčních materiálů pro další práci MPSV. Pracovníci byli rozděleni do jednotlivých skupin, v nichž se věnovali tématům:

- Kompetence sociálních pracovníků
- Etika sociální práce
- Profesní komora sociálních pracovníků
- Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků⁴⁶

Následoval další seminář nazvaný Kulatý stůl. V tomto jednodenním Kulatém stole se sešli sociální pracovníci, aby vedli odbornou diskuzi a zapojili se do koncepčních materiálů, které využijí pro další práci zástupci MPSV v oblasti celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků.

Součástí Kulatého stolu byly hlavně výstupy z akce Podzimní škola, a to konkrétně:

- Role, typologie a odbornosti, specializace sociálních pracovníků
- Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků

⁴⁴ <http://www.mpsv.cz/cs/17692>

⁴⁵ návazný, jelikož navazoval na první seminář

⁴⁶ <http://www.mpsv.cz/cs/18469>

- Představení výstupů z jednotlivých pracovních skupin

Po dokončení výše uvedeného programu následovala přednáška na téma Celoživotní vzdělávání ve vztahu k výkonu sociální práce.⁴⁷

Jednodenní seminář „5 pohledů na lidskou důstojnost v sociální práci“ pořádalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Úřadem vlády České republiky. Tento seminář oslavoval Světový den sociální práce, který připadá na každé třetí úterý v měsíci březnu. Tématem pro rok 2015 se stala „Podpora důstojnosti člověka a hodnota lidství“.

Tento seminář byl koncipován odlišným způsobem než předešlé. Aktivními aktéry semináře nebyli účastníci, nýbrž odborníci – sociální pracovníci, kteří představili konkrétní příklady dobré praxe⁴⁸, upozornili na situace, které by mohly pro sociální pracovníky představovat riziko při výkonu jejich práce, a popsali role sociálního pracovníka.⁴⁹

Následující seminář byl dvoudenní. Konal se k příležitosti výročí 80 let případové sociální práce v České republice.⁵⁰

První den proběhla odborná konference, na níž experti přednesli témata týkající se:

- Historie případové práce v České a Slovenské republice
- Sociální poradenství v České a Slovenské republice
- Profese sociálního pracovníka

Pro lepší navázání kontaktů mezi sociálními pracovníky byl součástí semináře i večerní program, kterého se mohli účastnit a spolu s organizátory si předat užitečné informace z oblasti jejich praxe a společně prožít příjemný neformální večer.

Druhý den se účastníci zapojili do dvou kontinuálně probíhajících workshopů⁵¹, které byly zaměřeny na „historii sociální práce“ a na „dobrou praxi sociální práce v ČR“.⁵²

⁴⁷ <http://www.mpsv.cz/cs/19202>

⁴⁸ Dobrá praxe – příklad, který vychází z praxe sociálního pracovníka. Sdělení, jakým způsobem přispěl /přispěli k vyřešení nepříznivé situace klienta.

⁴⁹ <http://www.mpsv.cz/cs/20251>

⁵⁰ Spolu s Ministerstvem práce a sociálních věcí spolupracovala Asociace občanských poraden ČR, vzdělavatelem v sociální práci: Katedra sociální práce Filosofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze, dále byl seminář podpořen Univerzitou Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem a Univerzitou Komenského v Bratislavě.

⁵¹ Workshop je týmová vzdělávací metoda určená pro řešení konkrétních případů nebo naučení, či procvičení předem definovaných postupů. Workshop řídí moderátor, který spolu s vedoucím týmu definuje

Významnou, nikoli však poslední, akcí byl Mezinárodní odborný seminář, kterého se zúčastnili i významní zahraniční hosté⁵³. Dopolední část semináře měla formu konference, při níž měli sociální pracovníci možnost vyslechnout si mimo jiné i hosty, kteří se s nimi podělili o zahraniční zkušenosti a měli tak možnost nahlédnout do praxe i za hranice našeho státu.⁵⁴ Hovořilo se o těchto tématech:

- Lidé, sociální práce a pozitivní změna
- Sociální práce s uprchlíky a migranty
- Nové výzvy pro sociální práci v poválečné a transformující se společnosti Bosny a Hercegoviny
- Etika v sociální práci

Odpolední blok byl věnován 4 workshopům na zadaná témata a to:

- Sociální práce s předluženými lidmi
- Sociální práce s uprchlíky
- Komunitní sociální práce
- Sociální práce na obci

Poslední akcí realizovanou v rámci tohoto projektu byl Závěrečný seminář. Ten se konal k příležitosti zakončení projektu. Dopolední program byl věnován tématům budoucnosti sociální práce v České republice. Kam směřuje sociální práce a co nového přinesou následující měsíce a roky. Diskutovanými tématy byly:

- další směřování profese sociální práce v ČR
- nové perspektivy etického kodexu v ČR
- vize a koncepce sociální práce z pohledu MPSV
- mýty a fakta spojená s věčným záměrem zákona o sociálních pracovnících

Jelikož se jednalo o poslední aktivitu, odpolední program byl věnován účastníkům dříve proběhnuvších aktivit. Vybraní jedinci představili ostatním účastníkům, co vše jim

problém a možnosti jeho řešení. Podle toho pak připravuje program workshopu a vhodné metody pro řešení případu. Běžně používané metody v rámci workshopu jsou brainstorming, brainwriting, myšlenková mapa, modelování procesů, vizualizace, moderování, facilitace.

⁵²<http://www.mpsv.cz/cs/20945>

⁵³ Ruth Stark, prezidentka IFSW, Attila Szabó, Vesna Sucur - Janjetovic

⁵⁴ <http://www.mpsv.cz/cs/21623>

projekt přinesl, a svá doporučení pro případnou realizaci dalšího projektu obdobného charakteru.⁵⁵

3. Vzdělávací programy

Vzdělávací programy byly rozděleny na dvě části, přičemž jedna část se věnovala Pilotnímu ověření vzdělávacího programu pro sociální pracovníky a další část byla věnována interaktivnímu prezenčnímu kurzu cílenému na metody a techniky sociální práce (oblast medializačních nástrojů a technik).

a) Pilotní ověření vzdělávacího programu pro sociální pracovníky

Podklady k tomuto vzdělávacímu programu vytvořili sami sociální pracovníci. Během Jarní školy účastníci sestavili „ideální“ vzdělávací program. Zhruba rok poté byla zahájena pilotní část, a vzdělávací program byl vyzkoušen.

Firma, která zprostředkovala vzdělávací program, dodržovala předem vytvořenou zadávací dokumentaci vypracovanou projektovým týmem (projektu) spolu s garanty projektu (zástupci MPSV). Kurz byl nastaven tak, aby proběhlo 5 tzv. běhů, každý v délce 6 dní. Každý jeden běh byl určen pro 20 účastníků.

Cílem zakázky bylo zejména prohloubení kvalifikace a seberealizace. Dále bylo pro Projekt stěžejní zjištění, jaké jsou silné a slabé stránky vzdělávacího programu. Toto zjištění v budoucích realizacích pomůže lépe a přesněji nastavit vzdělávací program, aby vyhovoval všem účastníkům. Sami účastníci i firma zhodnotili taktéž celkové nastavení, obsah a rozsah programu. Individuálně se vyjádřili formou písemného doporučení na změny, úpravy či naopak zachování koncepce programu.⁵⁶

Vzdělávací program se soustředil na oblasti:

- Legislativa
 - Obsah a dopad novelizací právních předpisů používaných v sociální práci
 - Aktuální koncepční záměry a připravované legislativní změny MPSV

Lektor se zaměřil na dopad novelizace právních předpisů, které jsou běžně používány v sociální práci, a předpisů, které s nimi úzce souvisí: zákony

⁵⁵ <http://www.mpsv.cz/cs/22094>

⁵⁶ Zpětná vazba byla zpracována formou esejí, které účastníci vyplnili a dále hodnotícími zprávami, které vypracovávala samotná firma, která pořádala dané kurzy

č. 108/2006 Sb., 111/2006 Sb., 359/1999 Sb., 117/1995 Sb., 89/2012 Sb., 40/2009 Sb. Výstupem byla účastníková znalost uvedených zákonů, schopnost orientovat se v nich a srovnat původní a novelizovanou část včetně jejich dopadů.

Další část tématu byla zaměřena na informace, které se týkají aktuálních koncepčních záměrů Ministerstva práce a sociálních věcí a jejich připravované legislativní změny. Důležitým zdrojem těchto informací je web MPSV, web Úřadu vlády a aplikace o/dok, účastníci se naučili tyto zdroje plně využívat.

- Inovace
 - Využití IT a „smart“ zařízení při práci s osobami s postižením apod.
 - Úkolově orientovaný přístup

Téma inovace bylo zaměřeno na nové přístupy a metody v oblasti sociální práce. Účastníci se naučili využívat úkolově orientovaný přístup, užívat informační technologie a „smart“ zařízení (např. tablet) při práci s handicapovanými klienty.

- Etika sociální práce
 - Principy etiky v sociální práci a příslušné právní dokumenty (etický kodex sociálních pracovníků)

„MOTO: Etika se musí vypořádat s třemi protivníky, s bezmyšlenkovostí, s egoistickou sebezáchovou a se společností.“⁵⁷ Význam etiky v sociální práci je účastníkům známý již z třídních lavic, a tak si ji připomněli spolu s jejími principy a příslušnými (nejen) právními dokumenty (Etický kodex sociálních pracovníků České republiky, lidskoprávní předpisy). Formou Bálintovské skupiny účastníci sdíleli etická dilemata, která provázejí jejich povolání, a navrhovali jejich řešení.

- Komunikace
 - Navázání komunikace s klientem – modelové situace

Účastníci pomocí sdílení dobré praxe se svými kolegy našli optimální metodu k navázání komunikaci s klientem, který odmítá komunikovat, nebo není motivován ke změně. Návčik modelových situací napomohl k lepšímu osvojení komunikačních dovedností.

- Náročné situace
 - Zásady zvládnání stresu, překonávání frustrace, deprivace a stres

⁵⁷ A. Schweitzer

- Relaxační techniky – meditace, dechová relaxace, muzikoterapie, autogenní trénink
- Time management

Sociální pracovníci byli seznámeni s tzv. time managementem, čili jak efektivně využít svůj pracovní čas, jak zvládat stres pomocí preventivních opatření, překonávat frustraci, deprivaci či stres. Nabyté nebo připomenuté znalosti relaxačních technik (meditace, dechová relaxace, muzikoterapie atd.) pomohou v budoucnu sociálním pracovníkům předcházet a čelit zátěžovým situacím v zaměstnání.

- Sdílení
 - Sdílení zkušenosti se supervizí

Účastníci sdíleli své zkušenosti se supervizí, která je nástrojem k porozumění mezi spolupracovníky, kolegy i zaměstnavateli. Sociální pracovníci mezi sebou sdíleli návrhy, jak by měla ideální supervize vypadat a co by jim měla přinést.

- Stáže
 - Stáž byla poslední částí tohoto vzdělávacího programu. Každý účastník absolvoval 2denní stáž v některé z organizací jiného účastníka, kterou volil dle cílové skupiny, se kterou pracuje na svém pracovišti. Mohl tak sdílet zkušenosti, které nabyl při svém dosavadním působení ve své organizaci.⁵⁸

Vzdělavatel získal od účastníků po ukončení vzdělávacího programu zpětnovazební eseje, ve kterých se účastníci vyjádřili ke všem bodům programu. Důležitým obsahem byly jak pozitivní, tak negativní ohlasy.⁵⁹

- b) Vzdělávání sociálních pracovníků v metodách a technikách sociální práce (oblast medializačních nástrojů a technik)

Tento vzdělávací program byl navržen zejména proto, že sociální práce je jako povolání v mediích a na veřejnosti přijímáno velmi kontraverzně. Bylo zapotřebí přednést takový program, který sociálním pracovníkům pomůže v trénování prezentace své práce. V některých případech může v médiích působit sociální práce zkresleně

⁵⁸ <http://www.helpnet.cz/aktualne/rozvoj-dalsi-vzdelavani-socialniho-pracovnika>

⁵⁹ MPSV. *Specifikace předmětu plnění část A*. Praha, 2015.

kvůli nelichotivému prezentování dobré praxe, od toho se později odvíjí reakce veřejnosti.

Program byl koncipován podobně jako předešlý (proběhlo 5 běhů – 1 běh = 8 hodin). Tento vzdělávací program byl vytvořen k proškolení 80-100 sociálních pracovníků, pro které bylo specifické zaměření v metodách sociální práce na medializaci, veřejné slyšení a sociální akce, které jsou podle Matouška nedílnou součástí profesní vybavenosti každého sociálního pracovníka.⁶⁰

Struktura kurzu obsahovala:

- Analýza, zjištění potřeb účastníků daného běhu pro daný kurz
 - Analýza potřeb – zjištění stavu znalostí, zkušeností, kompetencí a potřeb cílové skupiny pro praktické využití

4. Publikační činnosti a public relations

V rámci projektu vzniklo několik jedinečných publikačních materiálů, které jsou nyní k dispozici nejen sociálním pracovníkům, ale i laické veřejnosti, která má možnost nahlédnout přímo do praxe některých sociálních pracovníků či předních odborníků v tomto oboru.

První z publikací, které vznikly, jsou Sešity sociální práce. Je to soubor 4 sešitů, na kterých se podíleli sami sociální pracovníci spolu s odborníky na dané téma. Sešity byly vytvořeny formou 5 monotematických článků, úvodu a závěru, které zpracoval garant za každé dané téma.

Témata obsahu Sešitů sociální práce:

- Agenda lidských práv v každodenní praxi sociálního pracovníka⁶¹
 - Lidská důstojnost jako klíčové právo a jeho ohrožení v systému sociálních služeb ústavního charakteru
 - Dodržování lidských práv seniorů při poskytování formální a neformální péče
 - Sociální práce jako nástroj sociálního začleňování osob se zdravotním postižením prostřednictvím vzdělání

⁶⁰ Matoušek a kol., 2008, str. 106

⁶¹ Lejsal a kol., 2015

- Respekt k lidským právům při sociální práci s marginálními skupinami vykazující sociálně patologické chování, které ohrožuje sociální vyloučení
- Respekt k lidským právům při finančním zabezpečování sociálních služeb
- Role sociálního pracovníka v komunitní práci⁶²
 - Jak se rodil komunitní přístup v krizové situaci povodní
 - Nízkoprahové a/nebo komunitní centrum?
 - Komunitní práce „jen tak mimochodem“
 - Komunitní práce (nejen) s podporou kraje
 - Pohled na komunitní práci z víceleté perspektivy
- Sociální pracovník v multidisciplinárním týmu⁶³
 - Multidisciplinární tým z hlediska sociálního pracovníka
 - Přínos sociálního pracovníka v rámci multidisciplinárního dialogu
 - Vhodné podmínky pro fungování multidisciplinárních týmů
 - Role sociálního pracovníka při koordinaci multidisciplinárního týmu – předpoklady a dovednosti
 - Etika a multidisciplinární tým
- Etický kodex jako nástroj podpory řešení etických dilemat sociální práce
 - Etický kodex jako nástroj podpory řešení etických dilemat sociální práce z hlediska různých pojetí sociální práce
 - Etická dilemata vyplývající z limitovaných zdrojů v sociální práci
 - Etická dilemata sociální práce vyplývající z lokálních politických tlaků či tlaků zaměstnavatele
 - Etická dilemata vyplývající z ambivalence pomoci a kontroly v sociální práci
 - Etická dilemata vyplývající z odpovědnosti sociálních pracovníků k sobě samým a dilemata v nastavení hranic vůči klientům⁶⁴

Dalším projektovým počinem byly Letáky sociální práce. Jejich smyslem bylo přiblížit všem sociální práci z různých oblastí. Sociální pracovníci působí napříč resorty (práce a sociálních věcí, vnitra, spravedlnosti, školství, zdravotnictví, dokonce i obrany),

⁶² Žurcová a kol., 2015

⁶³ Jankovský a kol., 2015

⁶⁴ Bandit a kol., 2015

působí na různých pracovištích, a proto bylo na místě rozšířit do povědomí společnosti, že sociální pracovník pracuje např.:

- na obecním či krajském úřadě,
- ve zdravotnických zařízeních,
- ve školských zařízeních,
- v sociálních službách,
- Ve věznicích.

Letáky⁶⁵ a Sešity sociální práce⁶⁶ byly distribuovány do všech krajů české republiky, knihoven a jsou on-line přístupné všem, kteří mají zájem získat hodnotné informace o sociální práci, o práci, jejímž posláním je tu být pro všechny, kteří se ocitli v nepříznivé životní situaci.

Mimo tyto aktivity, jak „zviditelnit“ více sociální práci, odborníci sdíleli několik článků, které byly publikovány na stránkách socialninovinky.cz⁶⁷ a dále pak na portálu Sociální práce/Sociálna práce.⁶⁸

Plakáty sociální práce vznikly k příležitosti 80 let případové sociální práce na území Česka a Slovenska. Jejich tvorby se ujala členka Katedry sociální práce na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze PhDr. Pavla Kodymová, Ph.D.

Plakáty se zaměřily na vše, co je spokojováno se sociální prací za posledních 80 let, zejména na přední představitele sociální práce, kteří stáli na počátku zavádění sociální práce jako např.:

- Alice Masaryková (předsedkyně Mezinárodní konference sociální práce, předsedkyně Čs. červeného kříže),
- Marie Došková – Krakešová (vlastní teorie sociální práce – Výchovně sociální terapie, rozvoj tzv. Sociálních klinik, pracovišť odborné praxe, rozvoj vzdělávání v Československu)
- Marie Trnková (základající členka Organizace absolventek Vyšší školy sociální péče, péči věnovala především mládeži, založení odborů Ochrany matek a dětí)

⁶⁵ <http://www.mpsv.cz/cs/23254>

⁶⁶ Viz pozn. 48

⁶⁷ <http://socialninovinky.cz/>

⁶⁸ <http://www.socialniprace.cz/>

- Naděžda Munková – Prášilová (sociální pracovnice, patronka studijního nadačního fondu v České republice a Spojených státech amerických)
- Růžena Pelantová (sociální pracovnice, kantorka, zakladatelka a předsedkyně Společnosti přátel USA, založila Národní radu žen svobodného Československa)

Plakáty se soustředily mimo již zmíněné představitelky také na:

- Celostátní pracovní konference sociálních pracovníků 25. – 27. května 1947
- Sociální kliniky – středisko pro vědecký výzkum a pro výcvik posluchačů v sociální práci s jednotlivci
- Stavovské spolky sociálních pracovníků do roku 1948
- Terciární vzdělávání jako završení snah o vybudování vzdělávací soustavy v sociální práci
- Ženská vyšší škola pro sociální péči⁶⁹

V rámci projektu byl vytvořen web BudmeProfi!⁷⁰. V budoucnu bude sloužit jako prostor pro zveřejnění výstupů, které vzešly z celého projektu. Účastníci na každé jednotlivé akci vyplňovali evaluační dotazníky, které pomáhaly projektovému týmu efektivně přizpůsobit pořádané akce. Tyto evaluační dotazníky jsou zpracovány a jejich analýza bude zveřejněna právě na těchto stránkách spolu s možností získat Sešity sociální práce a Letáky sociální práce.⁷¹ Nyní funguje stránka na sociální síti Facebook pod názvem Budme Profi!⁷², která sdílí veškeré informace týkající se projektu, včetně pozvánek a programů všech proběhnuvších aktivit, průběžný reporting z akcí, fotografie či videa⁷³

4.3. Závěr projektu za rok 2014/2015

Očekávané cíle projektu byly naplněny. Zrealizované akce pomohly zmapovat současné názory cílové skupiny pracovníků na uvedené problematiku a výstupy se tak

⁶⁹ KODYMOVÁ, Pavla. *Plakáty sociální práce*. Praha, 2015. (Plakáty sociální práce nejsou veřejně publikované)

⁷⁰ <http://www.budmeprofi.cz/>

⁷¹ PDF soubory, které bude možné stáhnout, nyní jsou dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/23254> a <http://www.mpsv.cz/cs/23260>

⁷² <https://www.facebook.com/Bu%C4%8Fme-profi-1534962496759281/?fref=ts>

⁷³ Možnost zhlédnutí videa i na <https://www.youtube.com/channel/UCzKbhK4B0aHOBQfQVbpznoA>

stanou důležitými pracovními dokumenty pro koncepční a metodickou činnost oddělení koncepce sociální práce a vzdělávání na Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Po analýze všech výstupů se mimo jiné ukázalo, že realizované akce a zejména Jarní a Podzimní škola, jsou vhodným a smysluplným prostředkem pro komunikaci mezi sociálními pracovníky a zástupci MPSV. Ze zpětné vazby jednoznačně vyplynulo, že účast na těchto školicích akcích je velice přínosná zejména pro svou vzdělávací formu: přednášky odborníků, sdílení dobré/špatné praxe mezi sociálními pracovníky, navázání kontaktu mezi sociálními pracovníky. V projektu bylo pamatováno na neformální seznámení sociálních pracovníků s předními odborníky na sociální práci.

5. PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část bakalářské práce byla realizována formou kvantitativního výzkumu. Tento výzkum je vzhledem k povaze tématu jednoznačně nepřijatelnější. Odpovědi byly zpracovány komparativní metodou s definovanými proměnnými., Vysoká četnost odpovědí usnadnila vyhodnocení celého výzkumu.

5.1. Cíl výzkumu

Cílem výzkumu bylo zjistit, jaký mají sociální pracovníci postoj ke své práci a svému dalšímu vzdělávání v závislosti na dosaženém vzdělání. Smyslem bylo zjistit, zda je identifikovatelná potřeba dalšího vzdělávání a zda ji sociální pracovníci naplňují a využívají k sebezdokonalení. Výzkum byl zaměřen na sociální pracovníky a vztah jejich dosaženého vzdělání, délky praxe a názoru týkajícího se dalšího vzdělávání v jejich oboru a skupiny, na niž je cílena jejich práce.

5.2. Hypotézy

- Méně než polovina respondentů uvádí, že jejich dosažené vzdělání je nedostačující pro jejich povolání
- Většina z dotazovaných respondentů se domnívá, že škála výběru kurzů/vzdělávacích programů pro sociální pracovníky je dostačující
- Respondenti s nižšími praktickými zkušenostmi by uvítali častější příležitost ke vzdělávání se
- Respondenti se domnívají, že celková úroveň vzdělání sociálních pracovníků se zvyšuje

5.3. Indikátory

- Dosažené vzdělání
- Délka praxe
- Cílová skupina
- Zájem o CŽV

5.4. Technika sběru dat

Ke sběru dat byla zvolena forma dotazování (dotazník). Dotazník byl zaslán respondentům v elektronické podobě a následně získán zpět k vyhodnocení. V dotazníku byly využity uzavřené otázky a pro zvýšení efektivity výzkumu a lepší výsledek i otázky otevřené, umožňující respondentům vyjádřit se volně k dané otázce.

5.5. Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek byl zvolen stratifikovaným náhodným výběrem. Důležitý je zde počet respondentů a vysoká četnost odpovědí. Výzkumný vzorek je 110 respondentů nezávisle na věku a pohlaví.

5.6. Výsledná analýza dotazníků

Dotazník byl sestaven a vyvěšen online⁷⁴, následně rozeslán mezi respondenty. Výběr respondentů byl stratifikovaný. Respondenti museli být na pozici sociálního pracovníka, tj. vykonávat v současné době regulované povolání podle zákona č. 108/2006 Sb. Konečný počet dotazníků byl 103 (původně předpokládaná návratnost až 110 dotazníků), z nichž 4 byly vyřazeny z důvodu nepoužitelnosti pro další výzkum vzhledem k nízké četnosti odpovědí a cílům výzkumu (uvedeno dále)⁷⁵

Respondenti odpovídali na 14 povinných otázek – z toho 12 uzavřených a 2 otevřené - jednu nepovinnou otázku.⁷⁶



⁷⁴ www.Survio.com

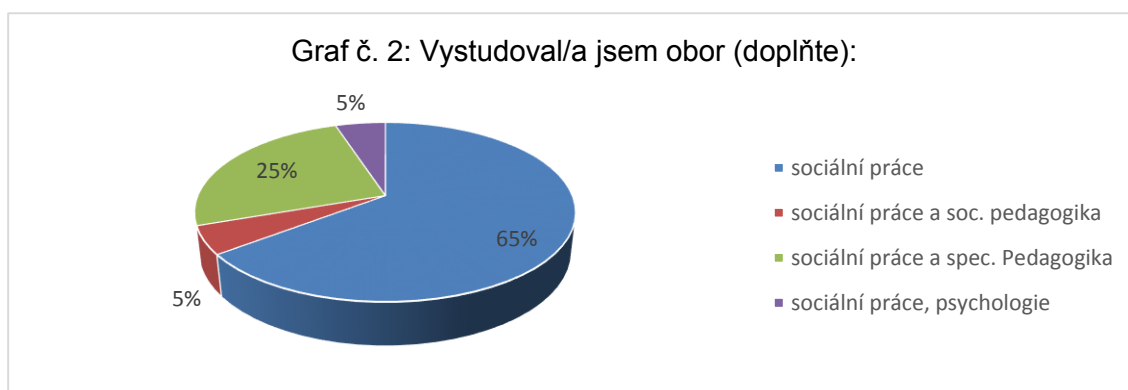
⁷⁵ 100% respondentů = 99% odpovědí

⁷⁶ Dotazník přiložen v příloze č. 1

Tato otázka ukázala, že ze všech respondentů nejčastěji odpovídali ti, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání je vyšší odborné, a to celkem 38 respondentů. Jen o několik méně odpovědí, 34, zaslali sociální pracovníci s magisterským vzděláním. Třetím nejčastějším dosaženým vzděláním bylo bakalářské – 27. Pouze 2 zástupci byli doktorského vzdělání a další 2 středního s maturitou v oboru sociálně právním.

Vzhledem k četnosti odpovědí respondentů byly dále využity odpovědi těch, jejichž dosažené vzdělání bylo vyšší odborné, bakalářské a magisterské. Ostatní odpovědi nebyly pro účely tohoto výzkumu použity.

Tato otázka byla jednou z volných otázek. Vystudovaný obor byl důležitým zdrojem informací zejména pro kontrolu, zda respondenti splnili náležitosti, které odpovídají otázce číslo 1. Nejčastěji uváděným oborem byla sociální práce (64 odpovědí) zejména z řad absolventů vyšších odborných škol.⁷⁷



Pozitivní odezva vzešla z této otázky, na niž respondenti v 77 případech odpověděli, že neměli problém získat zaměstnání. Negativní odezva byla zaznamenána zejména v situaci, kdy respondenti měli krátkou praxi v tomto oboru (0 – 5 let).⁷⁸



⁷⁷ Odvozeno z jednotlivých odpovědí - uvedené v příloze č. 2

⁷⁸ tamtéž

Na otázku číslo 4 ve větší míře odpovídali respondenti s krátkou praxí (0 – 5 let, 1rok – 5 let). Převážně se jednalo o sociální pracovníky, kteří vystudovali vyšší odbornou školu.



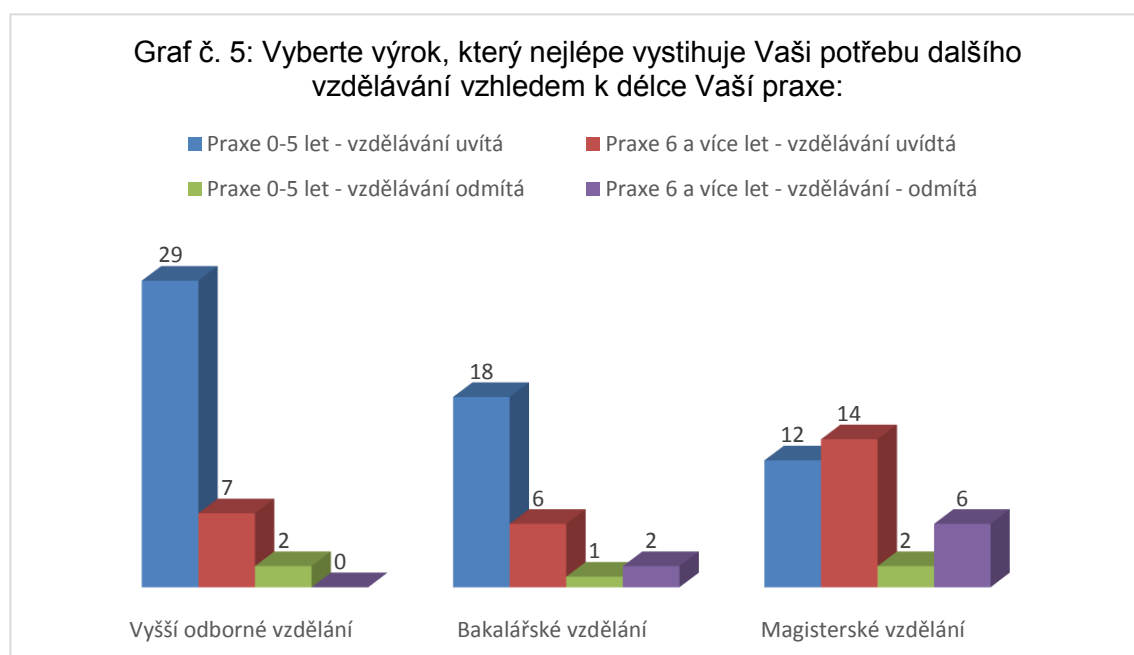
Je důležité uvědomit si, že získání praxe je v dnešní době nedílnou součástí přijetí do pracovního poměru, avšak možnost získání praxe není snadné. Ne vždy je rozhodující praxe získaná při studiu. Pro srovnání – pro splnění studentských povinností musí např. studenti z VOŠ sociálně právní (Obor sociální práce, Praha 10) absolvovat až 504 hodin praxe⁷⁹, které absolvují po celou dobu studia a např. studenti Karlovy univerzity (Katedra sociální práce, Praha 5) absolvují dohromady 540 hodin praxe⁸⁰. Lze se domnívat, že studenti sociální práce při studiu získají mnoho příležitostí uplatnit své studijní poznatky nabyté během studia a využít je tak v přímé práci s klienty.

Graf č. 5 (následující stránka) se týká již důležitého dalšího vzdělávání, které provází sociální pracovníky po celou dobu jejich praxe. Vzhledem k četnosti odpovědi lze konstatovat, že zájem o další vzdělávání projevují všichni sociální pracovníky bez ohledu na délku praxe a dosažené vzdělání. Pozitivním aspektem je, že sociální pracovníci s delší praxí v oboru mají stále zájem o další vzdělávání. Je potřeba podporovat potřebu dalšího vzdělávání pro lepší a kvalitnější výkon sociální práce.

⁷⁹ <http://www.vossp.cz/pro-studenty/nabidka-odbornych-praxi/organizace-odborne-praxe-2014/>

⁸⁰ <http://socp.ff.cuni.cz/category/8/23> pozn. je známo, že zdroj uvádí neplatné informace, avšak dle zdrojů studenta katedry sociální práce je praxe rozsáhlejší = 6x40 hodin v druhém ročníku a 8x40 hodin ve třetím ročníku

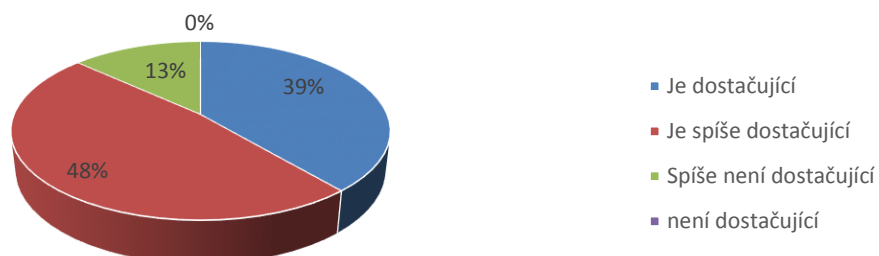
Vzdělávací instituce stále rozšiřují svou nabídku kurzů/školení/vzdělávacích programů, aby co nejvíce vyhověli potřebám pracovníků.⁸¹



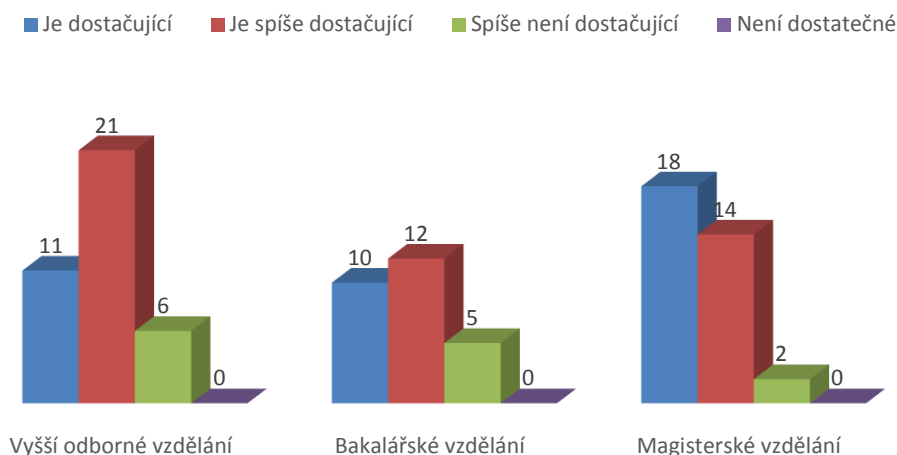
Více než tři čtvrtě dotazovaných uvedlo, že jejich dosažené vzdělání je dostačující pro kvalitní výkon jejich povolání. V následujícím grafu je pro přesnost znázorněno, kteří sociální pracovníci považují své vzdělání za dostačující. Ve většině případů lze říci, že dosažené vzdělání a následně pozitivní přístup k dalšímu vzdělávání vytváří produktivní prostředí pro kvalitní výkon sociální práce a sociální pracovníci jsou tak spokojeni se svým kvalifikačním vzděláním pro výkon sociální práce a své „mezery“ si doplňují v rámci celoživotního vzdělávání.

⁸¹ Např. <http://www.edupol.cz/>, <http://www.institutvzdelavani.cz/nabidka-kurzu>, <http://www.mavo.eu/MAVO/kurzy-pro-socialni-pracovniky>

Graf č. 6a: Vyberte výrok, který nejlépe vystihuje Vaše vnímání vztahu mezi dosaženým vzděláním a pracovními úkoly. Mé dosažené vzdělání (odpověď) pro kvalitní plnění zadaných pracovních úkolů.



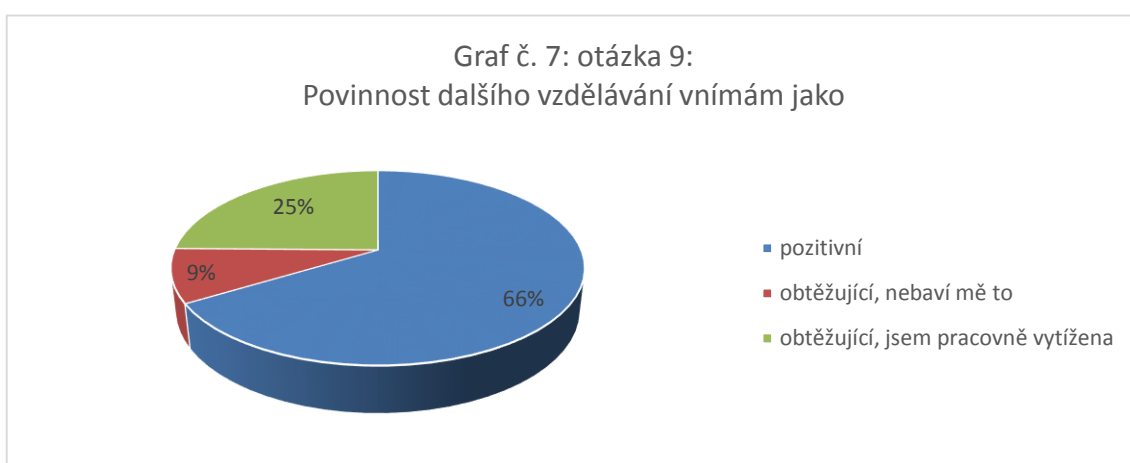
Graf č. 6b: navazující graf



Sedmá otázka ukázala, že cílová skupina, s níž respondenti nejčastěji pracují, jsou děti a mladiství (32 odpovědí) a dále osoby s mentálním či fyzickým handicapem (22 odpovědí). Tato otázka sloužila pouze jako orientační.

V otázce č. 8: V rámci CŽV se povinně účastníte každý rok některých kurzů/školení/vzdělávacích programů pro sociální pracovníky. Kdo tyto kurzy vybírá? Nelze říci jednoznačně, že je výběr převážně na straně zaměstnavatele či na straně zaměstnance. V polovině případů je výběr povinného školení na straně zaměstnavatele (50 odpovědí) a v polovině případů je to naopak v rukou zaměstnanců. (49 odpovědí). I přes pozitivní zpětnou vazbu respondentů k povinnosti dalšího vzdělávání je pro 27 z nich tato povinnost obtěžující vzhledem k pracovnímu vytížení.

V poslední otázce (otázka č. 15 – volná otázka), navazující na otázku 8, měli sociální pracovníci možnost vyjádřit se, co na své práci považují za pozitivní a negativní. V návaznosti na tuto otázku vyšlo najevo, že pracovníci, které obtěžuje povinnost dalšího vzdělávání, jsou opravdu pracovníčně vytíženi, nejen při práci s klienty, ale i v administrativní práci. Stěžují si, že ne vždy se mohou plně věnovat klientům z důvodu administrativních povinností, a proto je pochopitelné, že povinnost dalšího vzdělávání je dalším stupněm zátěže v jejich pracovním nasazení. „*Někdy bych potřebovala, aby den měl minimálně 30 hodin, abych vše stihla*“ uvedla jedna z respondentek⁸²

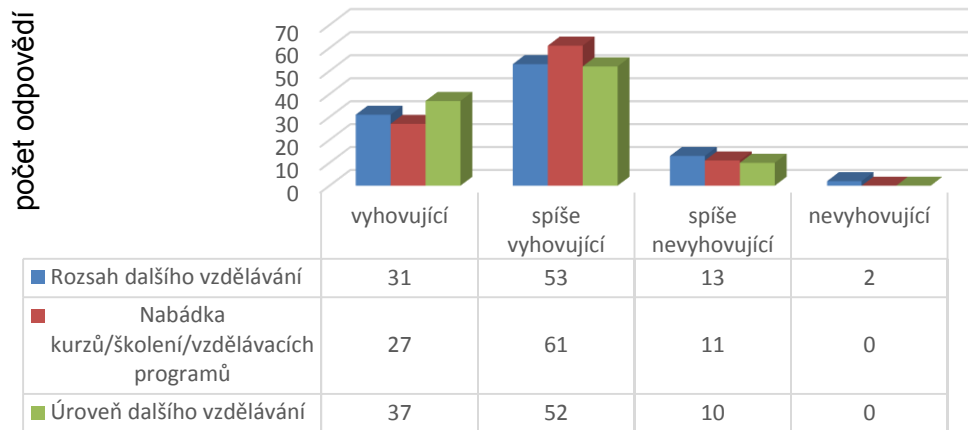


Následující tři otázky (9 – 11) se týkaly spokojenosti s rozsahem dalšího vzdělávání, s nabídkou kurzů/školení/vzdělávacích programů a mírou úrovně těchto školicích akcí. Jelikož podstata těchto tří otázek je stejná, bylo vhodné je uvést ve společném grafu pro lepší orientaci. Z více než poloviny všech odpovědí vzešlo zjištění, že rozsah, nabídka i úroveň kurzů/školení/vzdělávacích programů jejich účastníkům spíše vyhovuje. Pouze pro dva respondenty je minimální rozsah dalšího vzdělávání (24 hod/rok) nedostatečný a zřejmě by se přiklonili k možnosti toto další vzdělávání v zákoně rozšířit. Odpovědi jsou dobrým zdrojem zpětné vazby pro realizátory dalšího vzdělávání a jejich průzkum by byl vhodným nástrojem pro zlepšení všech těchto tří aspektů (rozsah, nabídka a úroveň)⁸³

⁸² Odpověď lze nalézt v přehledu jednotlivých odpovědí v příloze č. 2

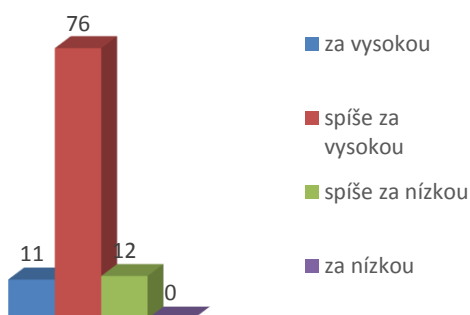
⁸³ Graf je znázorněn na str. 43

Rozsah, nabídka a úroveň kurzů/školení/vzdělávacích programů

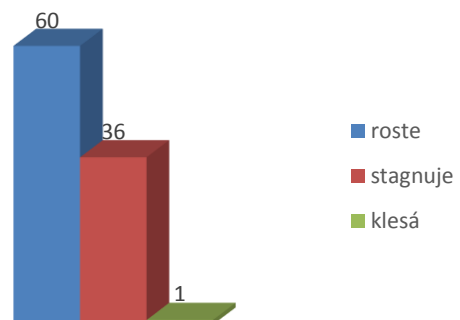


Poslední dvě povinné otázky se týkaly úrovně sociálních pracovníků, resp. úrovně vzdělanosti obecně, a zda se podle sociálních pracovníků úroveň vzdělání sociálních pracovníků obecně zvyšuje, stagnuje či klesá. Následující grafy znázorňují, že dle sociálních pracovníků je úroveň vzdělanosti spíše vysoká a je stále vzrůstající. Méně než polovina všech se domnívá, že úroveň vzdělání spíše stagnuje, než že by se posouvala na vyšší úroveň. Lze usuzovat, že celková úroveň sociálních pracovníků a jejich práce má vzrůstající tendenci, což je velmi pozitivním aspektem v hodnocení práce sociálních pracovníků.

Úroveň vzdělanosti sociálních pracovníků obecně považují



Úroveň vzdělání sociálních pracovníků podle Vás



5.7. Shrnutí

Tato podkapitola je stručným shrnutím dotazníků, provázanosti odpovědí a potvrzením či vyvrácením předem stanovených hypotéz na počátku výzkumu.

Méně než polovina respondentů uvádí, že jejich dosažené vzdělání je nedostačující pro jejich povolání

Tato hypotéza se potvrdila. Lze tak soudit z odpovědí, které vzešly z otázek zaměřených na problém při hledání zaměstnání, kdy respondenti v 78% uvedli, že nebyl problém získat zaměstnání vzhledem k jejich dosaženému vzdělání. Největší problém při získání zaměstnání měli respondenti s vyšším odborným vzděláním. Nelze však usuzovat, že problém byl na straně uchazeče pouze z důvodu dosaženého vzdělání, svůj podíl na tomto problému může mít i délka praxe. Tito respondenti uvedli, že mají převážně krátkou praxi v rozmezí měsíců až 5 let. Při výkonu své praxe se sociální pracovníci setkávají s nejrůznějšími úkoly, které v 87% díky svému dosaženému vzdělání zvládají.

Většina z dotazovaných respondentů se domnívá, že škála výběru kurzů/vzdělávacích programů pro sociální pracovníky je dostačující.

V 88 odpovědích byla zaznamenána pozitivní odezva. Proto i tato hypotéza je potvrzena. Nabídka kurzů, které jsou sociálním pracovníkům k dispozici, jim vyhovuje, mimo jiné jsou též spokojeni s jejich úrovní, která ve více než polovině odpovědí byla hodnocena pozitivně. Vzhledem k zákonné povinnosti dalšího vzdělávání by mohlo být přínosem další zjišťování. Zkoumání spokojenosti sociálních pracovníků by pomohla realizátorům více přizpůsobit své kurzy současným potřebám sociálních pracovníků a tak podpořit jejich pracovní nasazení a zesílit pozitivní přístup k dalšímu vzdělávání.

Respondenti s nižšími praktickými zkušenostmi by uvítali častější příležitost ke vzdělávání se

Otázka se týkala respondentů, kteří mají pracovní zkušenosti v rozmezí měsíců až 5 let, celkem 66% dotázaných. Z těchto odpovědí vyplývá pozitivní zjištění, že povinnost dalšího vzdělávání je většinou vnímána pozitivně. Stanovený rozsah těmto sociálním pracovníkům, zhruba ve všech odpovědích, vyhovuje, a proto se tato hypotéza nepotvrdila.

Respondenti se domnívají, že celková úroveň vzdělání sociálních pracovníků se zvyšuje

Hypotéza se potvrdila ve více než polovině odpovědí. 60 dotazovaných se přiklonilo k odpovědi, že se úroveň zvyšuje. 33 odpovědí, ze všech dotazovaných uvedli, že úroveň stagnuje. Důležitým aspektem je téměř nulový výskyt negativní odpovědi (2 odpovědi). Nejen celková úroveň sociálních pracovníků, ale i úroveň jejich vzdělání považují ve většině za vysokou.

5.8. Očekávaný přínos a využitelnost výsledků výzkumu

Výzkum přinesl očekávaný efekt pro potřeby této bakalářské práce. Ve velké míře lze hodnotit pozitivní zpětnou vazbu sociálních pracovníků vůči zavedeným postupům a přístupy k dalšímu vzdělávání.

Výzkum přinesl i několik reakcí sociálních pracovníků obecně na jejich práci, neboť do dotazníkového šetření byla zahrnuta nepovinná otázka, která se týkala vnímání pozitiva či negativa při výkonu práce. Následující tabulka (tabulka č. 1) ukazuje, jak svou práci sociální pracovníci vnímají.

Tabulka č. 1 – Pozitivní a negativní aspekty práce sociálního pracovníka

Pozitivní aspekty práce	Negativní aspekty práce
práce mě baví	častá změna směrnic a legislativy bez ohledu na realitu
mám radost, když lidem můžu pomoci, dělám tuto práci ráda	ne vždy se člověk zvděčí, někteří si myslí, že musím znát všechny zákony, i ty které nesouvisí přímo s poradenstvím pro zdravotně postižené
profesionalita sociálních pracovníků, ale zároveň empatický přístup ke klientům	malý plat a časová náročnost
Hezký pocit při odvedení dobré práce. Snad i proto, že pochval a poděkování není moc, je to velmi příjemné	nedostatek sociálních pracovníků
pomoc lidem (dětem) v jejich svízelné situaci, práce jako poslání	špatné finanční ohodnocení v sociální oblasti
	nerespektování sociálních pracovníků např. ze strany některých lékařů
	odliv sociálních pracovníků mimo sociální sféru
	Můj čas musím věnovat více administrativě, než klientům
	Kumulaci funkcí, ze které pak plyne nedostatek času pro vše, co potřebuji

	dělat
	poměrně nízké finanční ohodnocení a nedocenitelnost povolání sociálního pracovníka veřejnosti
	špatné finanční ohodnocení, vzhledem k množství práce
	Někdy bych potřebovala, aby den měl minimálně 30 hodin, abych vše stihla
	Stále více a více administrativy
	Papírů je čím dál více, ale práce s klienty také – ta je směrodatnější

Sešlo se bohužel více negativních zpětných vazeb nežli pozitivních. Odpovědi však ukazují, že další výzkum v sociální sféře je potřebný. Výzkum lze cílit na potřeby sociálních pracovníků nejen pro jejich lepší výkon, ale také např. pro prevenci syndromu vyhoření.

ZÁVĚR

Tato práce reflektuje pohled na sociálního pracovníka jako na celkovou osobnost. Osobnost sociálního pracovníka je potřeba formovat po celou dobu výkonu jeho povolání. Není to záležitost pár měsíců, ale celoživotní proces. Je důležité uvědomit si, že nikdy nevíme, jakým směrem se náš život bude ubírat a kdy bude potřeba pomoci od lidí, kteří by měli být „specialisté“ na řešení obtížných životních situací. Pokud si sami nevíme rady, není ostuda se na tyto lidi obrátit, protože jsou tu pro nás.

Jejich povolání však obnáší dlouhou cestu osobního rozvoje a vzdělávání. Cílem práce bylo zjistit, jaká je osobnost sociálních pracovníků, jaké jsou jejich předpoklady pro výkon této náročné práce. Dále bylo cílem se zaměřit na vzdělání sociálních pracovníků a jejich další vzdělávání, stanovené zákonem.

V teoretické části se práce zaměřila na základní termíny spojené se sociální prací. Jaká je vůbec osobnost sociálního pracovníka a jakými osobnostními předpoklady by měl sociální pracovník disponovat. Nezáleží pouze na vnitřních vlastnostech člověka, nýbrž i na jeho vnějším projevu a schopnosti být lidem důvěryhodnou oporou. Pokud si sociálních pracovníků v některých etapách svého povolání uvědomí, že ho práce netěší a odráží se jeho negativní postoj v jeho práci, pravděpodobně nastává syndrom vyhoření. V teoretické části je tomuto syndromu vyhrazená kapitola, která vymezuje základní pravidla jak poznat syndrom vyhoření a jak toto období překonat, respektive jak se mu co nejlépe vyvarovat. Co vše musí pro vyladění vnitřního citění udělat nejen sociální pracovník sám, ale i organizace.

Dále se bakalářská práce zabývala kvalifikací sociálního pracovníka. Vyjasnila, které právní předpisy musejí být při výkonu sociální práce dodržovány, a jaké podmínky je třeba splnit pro výkon regulovaného povolání sociálního pracovníka. Do této kapitoly byla zahrnuta i fakta týkající se uznávání kvalifikace sociálních pracovníků dle směrnice 2005/36 ES o uznávání kvalifikací, která blíže specifikovala proces uznávání kvalifikací lidí, kteří získali svou kvalifikaci mimo území České republiky, a jak tato směrnice ovlivnila právní řád České republiky.

Následně se práce zabývala celoživotním vzděláváním, kterým sociální pracovníci procházejí po celou dobu výkonu jejich povolání. Kapitola umožnila stručný náhled do historie vzdělávání sociálních pracovníků a přiblížila aktuální stav. Zmiňuje Asociaci

vzdělavatelů v sociální práci, která se zasazuje o zvyšování odborné kvality sociální práce. Tato práce pomohla nahlédnout do procesu akreditací vzdělávacích kurzů/programů pro sociální pracovníky, které sociální pracovníci absolvují. Upřesnila roli Ministerstva práce a sociálních věcí a Akreditační komise v akreditačním procesu, a jaké náležitosti musí instituce, aby své vzdělávací kurzy/programy mohla začít úspěšně realizovat.

V neposlední řadě se práce zaměřila i na praktickou stránku věci, a to jak Ministerstvo práce a sociálních věcí samotné vytváří podmínky pro zkvalitňování výkonu sociální práce. Představila unikátní projekt Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce, který vznikl na základě potřeby prohlubování kompetencí a dovedností sociálních pracovníků. V rámci projektu se v období dvou let uskutečnilo několik akcí, kterých se mohli sociální pracovníci účastnit a připsat si jejich absolvování do svého portfolia. Realizace tohoto projektu byla pozitivním impulzem k tomu, aby nadále Ministerstvo práce a sociálních věcí podporovalo takové projekty a dále je realizovalo.

Součástí této práce byla i praktická část, která zkoumala problematiku dalšího vzdělávání sociálních pracovníků. Průzkum byl proveden pomocí dotazníkového šetření mezi sociálními pracovníky, kteří v současné době vykonávají toto povolání. Pro konečnou analýzu bylo několik dotazníků vyřazeno, neboť nejčetnější část respondentů tvořili sociální pracovníci s vyšším odborným, bakalářským a magisterským vzděláním. Pro potřeby výzkumné části byly některé odpovědi pro porovnání nepodstatné, vzhledem k malému počtu odpovědí. Odpovědi se primárně kategorizovaly dle právě dosaženého vzdělání.

Z analýzy materiálů vzešlo, že sociální pracovníci ve velké míře vítají povinnost dalšího vzdělávání. Průzkum přinesl pozitivní zpětnou vazbu, která ukázala, že další vzdělávání je vnímáno pozitivně vzhledem k prohlubování dovedností a nehledě na délku praxe je další vzdělávání vítanou formou zdokonalování v povolání sociální práce.

Zkoumáním bylo dále zjištěno, že pro většinu respondentů nebyl problém, vzhledem k jejich dosaženému vzdělání, najít vhodné zaměstnání. Nesnadné to však bylo zejména pro ty, kteří neměli dostatek praktických zkušeností. Proto je do budoucna důležité podporovat absolventy škol a umožnit jim náležitě projevit své nově nabyté znalosti a dovednosti, které získali při studiu. Dále respondenti projevili pozitivní reflexi úrovně vzdělání svých kolegů, o níž se domnívají, že stále roste.

Z bakalářské práce vyplývá, že je na místě potřeba dále se vzdělávat a pokud má člověk správné předpoklady a chuť toto povolání vykonávat, tito potencionální sociální pracovníci by měli být podporováni a měla by být nabídnuta možnost pomoci, aby se vypořádali s úskalími, která tato práce přináší.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Česká literatura	54
Internetové zdroje	54
Ostatní zdroje	58

Česká literatura

1. BANDIT, Rad, Ivana DAVIDOVÁ, Martina MACUROVÁ a Michal OPATRNÝ. *Etický kodex jako nástroj podpory řešení etických dilemat sociální práce*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015. Sešit sociální práce. ISBN 978-80-7421-089-1.
2. HAVRDOVÁ, Zuzana. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, 1999. 167 s. ISBN 80-902081-8-5.
3. JANKOVSKÝ, Jiří, Martin HOLUB, Ivana MATOUŠKOVÁ, Dana VRABCOVÁ, Andrea TAJANOVSKÁ a Radka MICHELOVÁ. *Sociální pracovník v multidisciplinárním týmu*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015. Sešit sociální práce. ISBN 978-80-7421-088-4.
4. LEJSAL, Matěj, Lenka BOČKOVÁ, Kateřina ŠÁMALOVÁ, Pavel PĚNKAVA a Petr VOJTÍŠEK. *Agenda lidských práv v každodenní praxi sociálního pracovníka*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015. Sešit sociální práce. ISBN 978-80-7421-086-0.
5. MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2013. 570 s. ISBN 978-80-262-0366-7.
6. MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2013. 395 s. ISBN 978-80-262-0213-4.
7. ŽUROVCOVÁ, Hana, Kumar VISHWANATHAN, Tomáš BÍLÝ, Michaela BENEŠOVÁ, Zuzana MAIWAELDEROVÁ a Jana KOSOVÁ. *Role sociálního pracovníka v komunitní práci*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015. Sešit sociální práce. ISBN 978-80-7421-087-7.

Internetové zdroje

Marie Froulíková *Projekt Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1999, 2.5.2014 [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/17865>

Mezinárodní odborný seminář [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1999, 22.8.2015 [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: www.mpsv.cz/cs/21623

Mezinárodní seminář [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1999, 27.4.2015 [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: www.mpsv.cz/cs/http://www.mpsv.cz/cs/20945

Jarní škola [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1999, 27.4.2015 [cit. 2015-11-08]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/20481>

Podzimní škola [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1999, 27.4.2015 [cit. 2015-11-08]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/18468>

Seminář 5 pohledů na lidskou důstojnost v sociální práci [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1999, 12.2.2015 [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/20251>

Kulatý stůl [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1999, 7.11.2015 [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19202>

Návazný seminář [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1999, 7.11.2015 [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/18469>

Mezinárodní odborný seminář: Dobrá praxe v sociální práci, inspirace a příležitosti [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1999, 7.11.2015 [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/21623>

Závěrečný seminář [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1999, 7.11.2015 [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/22094>

Letáky sociální práce [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1999, 3.12.2015 [cit. 2015-12-03]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/23254>

Sešity sociální práce [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1999, 3.12.2015 [cit. 2015-12-03]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/23260>

Asociace vzdělavatelů sociální práce. *ASVSP: Asociace vzdělavatelů sociální práce* [online]. Praha: KMa Webdesign, 2009 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://www.asvsp.org/index.php>

Zákony pro lidi: Přepis §109 zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. *Zákony pro lidi.cz* [online]. Praha: AION CS, ©2010-2016 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>, API

Zákony pro lidi: Přepis zákon č. Předpis č. 561/2004 Sb. Zákon o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). *Zákony pro lidi.cz* [online]. Praha: AION CS, ©2010-2016 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>, API

Zákony pro lidi: Předpis č. 111/1998 Sb. Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). *Zákony pro lidi.cz* [online]. Praha: AION CS, ©2010-2016 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>, API

Zákony pro lidi: Předpis č. 261/2007 Sb. Zákon o stabilizaci veřejných rozpočtů *Zákony pro lidi.cz* [online]. Praha: AION CS, ©2010-2016 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-261>, API

Zákony pro lidi: Předpis č. 206/2009 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony *Zákony pro lidi.cz* [online]. Praha: AION CS, ©2010-2016 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-206>, API

Zákony pro lidi: Předpis č. 96/2004 Sb. Zákon o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních) *Zákony pro lidi.cz* [online]. Praha: AION CS, ©2010-2016 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>, API

Zákony pro lidi: Předpis č. 96/2004 Sb. Zákon o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních) *Zákony pro lidi.cz* [online]. Praha: AION CS, ©2010-2016 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>, API

Uznávání odborných kvalifikací: Databáze regulovaných povolání a činností. *MŠMT, Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Trexima spol. s r.o., ©2015 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: http://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php

Směrnice 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací. *Network enterprise Europe* [online]. Praha, 2009 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: http://www.enterprise-europe-network.cz/files/dokums_raw/12smernice200536_1219845979.pdf

ZÁKLADNÍ INFORMACE PRO ŽADATELE V PŘÍPADĚ USAZENÍ. MŠMT, *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: MŠMT, 2016 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/zakladni-informace-pro-zadatele>

Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce. *ESF - Evropský sociální fond* [online]. Praha: MPSV, 2008 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/systemova-podpora-profesionalniho-vykonu-socialni-prace>

Rozvoj a další vzdělávání sociálního pracovníka. *Helpnet.cz: Informační portál pro osoby se specifickými potřebami* [online]. Praha: CZI, s.r.o., 2016 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://www.helpnet.cz/aktualne/rozvoj-dalsi-vzdelavani-socialniho-pracovnika>

Sociální novinky [online]. Praha: Konfederace sociálních služeb, 2016 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://socialninovinky.cz/>

Sociální práce, sociální práca [online]. Praha: Konfederace sociálních služeb, 2014 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/>

Budme profi! [online]. Praha: MPSV, 2015 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://www.budmeprofi.cz/>

Budme Profi!. *Facebook* [online]. Praha: MPSV, 2015 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <https://www.facebook.com/Bu%C4%8Fme-profi-1534962496759281/?fref=ts>

Budme profi!. *YouTube.cz* [online]. Praha: MPSV [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/channel/UCzKbhK4B0aHOBQfQVbpznoA>

Organizace odborné praxe 2015/2016. *VOŠSP: Vyšší odborná škola sociálně právní* [online]. Praha: VOŠSP, 2012 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://www.vossp.cz/pro-studenty/nabidka-odbornych-praxi/organizace-odborne-praxe-2014/>

Kritéria pro udělování atestací praxe. *Katedra sociální práce: Filozofická fakulta, Univerzita Karlova v Praze* [online]. Praha: Katedra sociální práce FF UK, 2008 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://socp.ff.cuni.cz/category/8/23>

EDUPOL: Vzdělávací agentura [online]. Praha: EDUPOL, v. o. s., 2015 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://www.edupol.cz/>

Institut vzdělávání APSS ČR: Vzdělávací agentura [online]. Praha: IRESOFT s.r.o., 2011 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://www.institutvzdelavani.cz/nabidka-kurzu>

MAVO, s. r. o.: MAVO vzdělávání [online]. Praha: COUMES, 2016 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z: <http://www.mavo.eu/MAVO/kurzy-pro-socialni-pracovniky>

Ostatní zdroje

KODYMOVÁ, Pavla. *Plakáty sociální práce*. Praha, 2015.

MPSV. *Specifikace předmětu plnění část A*. Praha, 2015.

SEZNAM ZKRATEK

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

AVSP - Asociace vzdělavatelů sociální práce

CŽV – Celoživotní vzdělávání

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník	I.
Příloha B – Jednotlivé odpovědi dotazníkového šetření	IV.

Příloha A

Další vzdělávání sociálního pracovníka

Vážení,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku. Jmenuji se Petra Nebeská a jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského. Věnuji se oboru Vzdělávání dospělých a mám vystudovanou Vyšší odbornou školu sociálně právní obor sociální práce. V rámci zpracování své Bakalářské práce bych ráda tyto dva obory nyní spojila a zjistila, jak se vy, sociální pracovníci, stavíte k celkovému vzdělání sociálních pracovníků a hlavně k celoživotnímu vzdělávání (CŽV).

Děkuji za vyplnění.

Nebeská Petra

(Odpovědi budou posléze zpracovány a využity pouze pro potřeby praktické části bakalářské práce na téma - Osobnost sociálního pracovníka a jeho další vzdělávání)

1. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání, které Vás opravňuje k výkonu povolání sociálního pracovníka?
 - a. Vyšší odborné [§ 110 odst. 4 písm. a) ZSS]
 - b. Bakalářské [§ 110 odst. 4 písm. b) ZSS]
 - c. Magisterské [§ 110 odst. 4 písm. b) ZSS]
 - d. Doktorské [§ 110 odst. 4 písm. b) ZSS]
 - e. Jiné vysokoškolské + 5 let praxe + 200h akreditovaných kurzů [§ 110 odst. 4 písm. c) ZSS]
 - f. Střední s maturitou v oboru sociálně právním + 10 let praxe + 200 hodin akreditovaných kurzů (přejděte k otázce č. 3) [§ 110 odst. 4 písm. d) ZSS]
 - g. Jiné a věk 50+ ke dni 1. 1. 2007

2. Vystudoval/a jsem obor (doplňte):

3. Na základě mého vzdělání
 - a. byl problém získat zaměstnání
 - b. nebyl problém získat zaměstnání

4. Délka mé dosavadní praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka je (praxi konanou při studiu nezapočítávejte)
 - a. Méně než 1 rok
 - b. 1 rok – 5 let
 - c. 6 let – 10 let
 - d. Více než 10 let

5. Vyberte výrok, který nejlépe vystihuje Vaši potřebu dalšího vzdělávání vzhledem k délce Vaší praxe:
 - a. Mám zatím krátkou praxi (0-5 let) a vzdělávání uvítám
 - b. Mám krátkou praxi (0-5 let), ale domnívám se, že to, co mě naučili ve škole, mi stačí
 - c. Mám dlouholetou praxi (6 a více let) a ta mi stačí, více nepotřebuji
 - d. I přesto, že mám dlouholetou praxi (6 a více let), člověk se stále učí a potřebuje se dál vzdělávat

6. Vyberte výrok, který nejlépe vystihuje Vaše vnímání vztahu mezi dosaženým vzděláním a pracovními úkoly. Mé dosažené vzdělání (odpověď) pro kvalitní plnění zadaných pracovních úkolů.
 - a. je dostačující pro kvalitní plnění zadaných pracovních úkolů
 - b. spíše je dostačující
 - c. spíše není dostačující
 - d. není dostačující

7. Uveďte cílovou skupinu/y klientů, s níž/nimiž pracujete:
8. V rámci CŽV se povinně účastníte každý rok některých kurzů/školení/vzdělávacích programů pro sociální pracovníky. Kdo tyto kurzy vybírá?
 - a. Výběr je na zaměstnavateli
 - b. V tomto ohledu mám volné pole působnosti

9. Povinnost dalšího vzdělávání vnímám jako
 - a. pozitivní

- b. obtěžující, nebaví mě to
- c. obtěžující, jsem pracovně vytížen/a

10. Rozsah dalšího vzdělávání sociálního pracovníka uložený zákonem (min. 24 hodin ročně) považuji

- a. za dostatečný
- b. spíše za dostatečný
- c. spíše za nedostatečný
- d. za nedostatečný

11. S nabídkou kurzů/školení/vzdělávacích programů

- a. jsem spokojen/a
- b. jsem spíše spokojen/a
- c. jsem spíše nespokojen/a
- d. jsem nespokojen/a

12. Úroveň dalšího vzdělávání, kterého se účastním

- a. mi vyhovuje
- b. mi spíše vyhovuje
- c. mi spíše nevyhovuje
- d. mi nevyhovuje

13. Úroveň vzdělanosti sociálních pracovníků obecně považuji

- a. za vysokou
- b. spíše za vysokou
- c. spíše za nízkou
- d. za nízkou

14. Úroveň vzdělání sociálních pracovníků podle Vás

- a. roste
- b. stagnuje
- c. Klesá

15. (nepovinná otázka) Co vníáte jako pozitivní, nebo naopak negativní při Vaší práci?

Příloha B

1. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání, které Vás opravňuje k výkonu povolání sociálního pracovníka?	2. Vystudoval/a jsem obor	3. Na základě mého vzdělání	4. Délka mé dosavadní praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka je (praxi konanou při studiu nezapočítávejte)	5. Vyberte výrok, který nejlépe vystihuje Vaši potřebu dalšího vzdělání vzhledem k délce Vaší praxe:	6. Vyberte výrok, který nejlépe vystihuje Vaše vnímání vztahu mezi dosaženým vzděláním a pracovními úkoly. Mé dosažené vzdělání (odpověď) pro kvalitní plnění zadaných pracovních úkolů.	8. V rámci CŽV se povinně účastníte každý rok některých kurzů/školení/vzdělávacích programů pro sociální pracovníky. Kdo tyto kurzy vybírá?	9. Povinnost dalšího vzdělávání vnímám jako	10. Rozsah dalšího vzdělávání sociálního pracovníka uložený zákonem (min. 24 hodin ročně) považuji	11. S nabídkou kurzů/školení/vzdělávacích programů	12. Úroveň dalšího vzdělávání, kterého se účastním	13. Úroveň vzdělanosti sociálních pracovníků obecně považuji	14. Úroveň vzdělání sociálních pracovníků podle Vás
voš	sociální práce	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Já	pozitivní	spíše za nedostatečný	spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
voš	sociální práce	byl problém	Méně než rok	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
magistr	sociální práce	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	je dostačující	Já	obtěžující, pracovní vytížení	dostatečný	spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	vysokou	stagnuje
bakalář	sociální práce a soc. pedagogika	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	je dostačující	Já	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
bakalář	sociální práce	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	je dostačující	Já	pozitivní	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce a soc. pedagogika	nebyl problém	Více jak 10 let	uvítám	je dostačující	Já	obtěžující, pracovní vytížení	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
bakalář	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	6 let - 10 let	nepotřebuji	je dostačující	Já	obtěžující, pracovní vytížení	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
bakalář	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	je dostačující	Já	pozitivní	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	je dostačující	Já	pozitivní	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce a soc. pedagogika	byl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Já	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Já	obtěžující, pracovní vytížení	dostatečný	spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
bakalář	sociální práce	byl problém	Méně než rok	uvítám	spíše není dostačující	Já	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	je dostačující	Já	obtěžující, pracovní vytížení	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje

bakalář	sociální práce	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	je dostačující	Zaměstnavatel	obtěžující, pracovní vytížení	spíše za dostatečný	spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
bakalář	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	je dostačující	Já	obtěžující, pracovní vytížení	spíše za dostatečný	spokojen/a	spíše nevyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
magistr	sociální práce a soc. pedagogika	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	spíše dostačující	Já	obtěžující, pracovní vytížení	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše nevyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
magistr	sociální práce	byl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	obtěžující, pracovní vytížení	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše nevyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
magistr	sociální práce	byl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Já	obtěžující, pracovní vytížení	spíše za dostatečný	jsem spíše nespokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
bakalář	sociální práce	byl problém	1 rok - 5 let	uvítám	je dostačující	Já	obtěžující, pracovní vytížení	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	6 let - 10 let	nepotřebuji	je dostačující	Já	obtěžující, pracovní vytížení	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
magistr	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	spíše dostačující	Já	pozitivní	spíše za dostatečný	spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	je dostačující	Zaměstnavatel	obtěžující, pracovní vytížení	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	spíše dostačující	Já	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
bakalář	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
bakalář	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	spíše dostačující	Já	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	vysokou	roste
magistr	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	je dostačující	Já	obtěžující, pracovní vytížení	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
bakalář	sociální práce	byl problém	Méně než rok	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	obtěžující, pracovní vytížení	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
bakalář	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
voš	sociální práce	byl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Já	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Já	pozitivní	spíše za dostatečný	spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	je dostačující	Já	pozitivní	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	vysokou	stagnuje
voš	sociální práce	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	je dostačující	Já	pozitivní	spíše za nedostatečný	spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	je dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	dostatečný	spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za nedostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	je dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	vysokou	roste
magistr	sociální práce	byl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	obtěžující, pracovní vytížení	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce, psychologie	nebyl problém	6 let - 10 let	nepotřebuji	je dostačující	Já	obtěžující, pracovní vytížení	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	vysokou	stagnuje

bakalář	sociální práce	byl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Já	obtěžující, pracovní vytížení	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce	nebyl problém	6 let - 10 let	nepotře bují	je dostačující	Já	obtěžující, nebaví mě	dostatečný	spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	spíše není dostačující	Já	obtěžující, pracovní vytížení	spíše za dostatečný	spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
voš	sociální práce	byl problém	Méně než rok	uvítám	spíše není dostačující	Já	pozitivní	spíše za dostatečný	spokojen/a	spíše vyhovuje	vysokou	stagnuje
voš	sociální práce	byl problém	Méně než rok	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	obtěžující, nebaví mě	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
bakalář	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	je dostačující	Zaměstnavatel	obtěžující, pracovní vytížení	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
voš	sociální práce	byl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	je dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše nevyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
bakalář	sociální práce	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše nespokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
bakalář	sociální práce	nebyl problém	6 let - 10 let	nepotře bují	je dostačující	Já	obtěžující, nebaví mě	dostatečný	jsem spíše nespokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
voš	sociální práce	nebyl problém	1 rok - 5 let	nepotře bují	je dostačující	Já	obtěžující, nebaví mě	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
voš	sociální práce	byl problém	1 rok - 5 let	uvítám	je dostačující	Já	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše nespokojen/a	spíše nevyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
bakalář	sociální práce	byl problém	Méně než rok	uvítám	spíše není dostačující	Já	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	vysokou	roste
bakalář	sociální práce	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za nedostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
voš	sociální práce	byl problém	Méně než rok	uvítám	spíše není dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
bakalář	sociální práce	byl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	obtěžující, pracovní vytížení	spíše za nedostatečný	spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za nízkou	stagnuje
magistr	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce	nebyl problém	6 let - 10 let	nepotře bují	je dostačující	Zaměstnavatel	obtěžující, pracovní vytížení	dostatečný	jsem spíše nespokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	klesá
magistr	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	6 let - 10 let	nepotře bují	je dostačující	Já	obtěžující, nebaví mě	spíše za nedostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše nevyhovuje	spíše za nízkou	stagnuje
bakalář	sociální práce	byl problém	Méně než rok	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše nevyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	je dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za nedostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	Méně než rok	uvítám	spíše není dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
bakalář	sociální práce a spec. Pedagogika	byl problém	Méně než rok	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše nevyhovuje	vysokou	stagnuje
magistr	sociální práce, psychologie	nebyl problém	1 rok - 5 let	nepotře bují	spíše dostačující	Zaměstnavatel	obtěžující, nebaví mě	spíše za dostatečný	spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za nízkou	roste
bakalář	sociální práce a soc. pedagogika	byl problém	1 rok - 5 let	uvítám	je dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za nedostatečný	jsem spíše nespokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje

magistr	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	6 let - 10 let	nepotře bují	spíše dostačující	Zaměstnavatel	obtěžující, pracovní vytížení	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše nevyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
voš	sociální práce	byl problém	Méně než rok	uvítám	spíše dostačující	Já	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	spíše za nízkou	roste
bakalář	sociální práce a spec. Pedagogika	byl problém	Méně než rok	uvítám	spíše není dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	vysokou	roste
magistr	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše není dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	spokojen/a	spíše vyhovuje	vysokou	stagnuje
magistr	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	1 rok - 5 let	nepotře bují	je dostačující	Zaměstnavatel	obtěžující, pracovní vytížení	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	spíše za nízkou	roste
bakalář	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce, psychologie	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	je dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	vysokou	roste
magistr	sociální práce, psychologie	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	spíše dostačující	Já	pozitivní	spíše za dostatečný	spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
magistr	sociální práce, psychologie	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Já	pozitivní	spíše za nedostatečný	spokojen/a	vyhovuje	spíše za nízkou	stagnuje
voš	sociální práce	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše není dostačující	Já	pozitivní	nedostatečný	spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za nízkou	stagnuje
voš	sociální práce	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	je dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	nedostatečný	spokojen/a	vyhovuje	spíše za nízkou	roste
voš	sociální práce	byl problém	Méně než rok	uvítám	spíše dostačující	Já	pozitivní	dostatečný	jsem spíše nespokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
bakalář	sociální práce a spec. Pedagogika	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
bakalář	sociální práce	byl problém	Méně než rok	nepotře bují	spíše není dostačující	Já	obtěžující, nebaví mě	dostatečný	jsem spíše nespokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
bakalář	sociální práce	nebyl problém	Méně než rok	uvítám	spíše není dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
voš	sociální práce	nebyl problém	Méně než rok	uvítám	spíše není dostačující	Já	pozitivní	dostatečný	jsem spíše nespokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	Méně než rok	uvítám	spíše dostačující	Já	pozitivní	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	vysokou	stagnuje
voš	sociální práce	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	je dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za nedostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
voš	sociální práce	byl problém	Více jak 10 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za nízkou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	Více jak 10 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	Méně než rok	uvítám	spíše dostačující	Já	obtěžující, nebaví mě	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	Méně než rok	uvítám	je dostačující	Já	obtěžující, nebaví mě	spíše za nedostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	Více jak 10 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za nedostatečný	spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za nízkou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	Méně než rok	uvítám	spíše dostačující	Já	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše nevyhovuje	spíše za vysokou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	Méně než rok	uvítám	spíše není dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje

voš	sociální práce	byl problém	Méně než rok	uvítám	je dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	dostatečný	jsem spíše nespokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	Méně než rok	uvítám	spíše dostačující	Já	pozitivní	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	Méně než rok	uvítám	je dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za nedostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
voš	sociální práce	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	spokojen/a	vyhovuje	spíše za nízkou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	6 let - 10 let	uvítám	spíše dostačující	Já	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	1 rok - 5 let	uvítám	spíše dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	dostatečný	jsem spíše spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	stagnuje
voš	sociální práce	nebyl problém	Méně než rok	nepotřebuji	je dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za nízkou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	Méně než rok	uvítám	je dostačující	Zaměstnavatel	pozitivní	spíše za dostatečný	spokojen/a	vyhovuje	spíše za vysokou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	Méně než rok	uvítám	spíše dostačující	Já	pozitivní	spíše za dostatečný	jsem spíše nespokojen/a	vyhovuje	vysokou	roste
voš	sociální práce	nebyl problém	Méně než rok	uvítám	je dostačující	Zaměstnavatel	obtěžující, pracovní vyčerpání	spíše za dostatečný	spokojen/a	spíše vyhovuje	spíše za vysokou	roste

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Petra Nebeská

Obor: Vzdělávání dospělých – 7501R022 (Bc. VD Voš)

Forma studia: prezenční

Název práce: Osobnost sociálního pracovníka a jeho další vzdělávání

Rok: 2016

Počet stran bez příloh: 59

Počet titulů české literatury a pramenů: 7

Počet internetových zdrojů: 32

Počet ostatních zdrojů: 2

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