



Zdravotně  
sociální fakulta  
Faculty of Health  
and Social Sciences

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

**Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků  
pracujících v nestátních neziskových organizacích**

## **DIPLOMOVÁ PRÁCE**

Studijní program:

Management sociální práce v organizacích

**Autor:** Bc. Nikola Hruběšová

**Vedoucí práce:** Mgr. Ing. Renata Švestková, Ph.D.

České Budějovice 2021

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci s názvem „*Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků pracujících v nestátních neziskových organizacích*“ jsem vypracovala samostatně, pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby diplomové práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé diplomové práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz, provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne *10. května 2021*

.....

*Bc. Nikola Hruběšová*

## **Poděkování**

Chtěla bych touto cestou především poděkovat své vedoucí diplomové práce, paní Mgr. Ing. Renatě Švestkové, Ph.D., za lidský přístup, pečlivost a cenné rady a informace při zpracování diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat všem zúčastněným respondentům za jejich ochotu a čas. A také bych chtěla poděkovat svému příteli a Ing. Daně Pinterové za psychickou podporu při studiu.

# **Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků pracujících v nestátních neziskových organizacích**

## **Abstrakt**

Diplomová práce se zaměřuje na téma celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků, kteří pracují v nestátních neziskových organizacích. Cílem této práce bylo zjistit jaké mají možnosti sociální pracovníci s ukončeným magisterským studiem v oblasti celoživotního vzdělávání. Druhým důležitým cílem bylo zjistit jaké potřeby v oblasti celoživotního vzdělávání sociální pracovníci mají, a zda jsou jejich potřeby v rámci poskytování vzdělávání zohledňovány. Celoživotní vzdělávání je nedílnou součástí v sociální práci a je důležité potřeby sociálních pracovníků zohlednit.

K naplnění uvedených cílů byl využit kvantitativní výzkum, který byl realizován za pomoci dotazníkového šetření, kdy bylo položeno celkem 28 otázek, z nichž některé byly nepovinné. Celkem bylo osloveno 61 sociálních pracovníků, kteří pracují v nestátní neziskové organizaci, a mají magisterský titul. V rámci tohoto kvantitativního výzkumu proběhl výzkum soustředěný pouze na Jihočeský kraj, kdy v rámci registru poskytovatelů sociálních služeb byly vyhledány nestátní neziskové organizace, a v nich pracující sociální pracovníci mající ukončené magisterské studium.

Na dotazník zodpovědělo celkem 36 sociálních pracovníků s tím, že dotazníky byly odesílány 2x, protože v první vlně byla návratnost bohužel velice nízká. Data, která byla z dotazníkového šetření následně získána, byla zpracována jednak v Microsoft Excel, ale také v R software.

Z provedeného výzkumu je možné konstatovat, že sociální pracovníci jsou spokojeni s nabídkou kurzů, které absolvují v rámci celoživotního vzdělávání. Toto tvrzení vykazuje to, jak práce v sociální oblasti motivuje. Respondenti uváděli, že dostávají pravidelné nabídky kurzu v rámci celoživotního vzdělávání od svého zaměstnavatele, což považují za velmi důležité a perspektivní. Toto dokazuje skutečnost, že vzdělávání v oblasti sociální práce má u zaměstnavatelů – nestátních neziskových organizací podporu, a to nejen v rámci zákonné povinnosti. Mohu konstatovat, že v mnou sledovaných organizacích jsou potřeby sociálních pracovníků zohledňovány.

**Klíčová slova**

Celoživotní vzdělávání; nestátní nezisková organizace; poskytovatelé sociálních služeb; sociální pracovníci

# **The Lifelong Learning of the Social Workers in the Non Government Organizations**

## **Abstract**

The diploma thesis focuses on the topic of lifelong learning of social workers who work in non-governmental non-profit organizations. The aim of this work was to find out what possibilities social workers have with a completed master's degree in the field of lifelong learning. The second important goal was to find out what the social workforce needs for lifelong learning and whether their needs are taken into account in the provision of education. Lifelong learning is an integral part of social work and it is important to take into account the needs of social workers.

To achieve these goals, quantitative research was used, which was carried out with the help of a questionnaire survey, which asked a total of 28 questions, some of which were optional. A total of 61 social workers who work in a non-governmental non-profit organization and have a master's degree were contacted. As part of this quantitative research, research was conducted focused only on the South Bohemian Region, where non-governmental non-profit organizations and social workers working in them were found within the register of social service providers.

A total of 36 social workers responded to the questionnaire, with the questionnaires being sent twice because unfortunately, the return was very low in the first wave. The data that were subsequently obtained from the questionnaire survey were processed both in Microsoft Excel, but also in R software.

From the conducted research it is possible to conclude that social workers are satisfied with the courses offer by their employer. This shows that needs of social workers are both satisfied and motivated. Respondents stated that they regularly receive course offers from their employer. This I consider very important and perspective. This proves that the continuous education of social worker is not happening only because it is required by the government but it is happening because private non-profit organisations support it on their own. Concerning the organization in my data sample I can conclude that the needs of their social workers are taken into account.

**Key words**

Lifelong Education; Non-profit Organization; Social Service Providers; Social Workers

## Obsah

Úvod.....	10
1. Teoretická část.....	11
1.1 Neziskové organizace v České republice.....	11
1.1.1 Oblasti působení nestátních neziskových organizací.....	16
1.1.2 Historie neziskových organizací v kontextu českých zemí .....	17
1.1.3 Typologie neziskových organizací .....	20
1.1.4 Cíle a poslání neziskových organizací .....	21
1.1.5 Legislativa ve zdravotně sociální oblasti v souvislosti s neziskovými organizacemi.....	23
1.1.6 Státní neziskové organizace.....	24
1.1.6.1 Organizační složky státu .....	24
1.1.6.2 Organizační složky územních samosprávných celků .....	25
1.1.6.3 Příspěvkové organizace .....	26
1.1.7 Nestátní (nevládní) neziskové organizace .....	27
1.1.7.1 Spolek .....	29
1.1.7.2 Obecně prospěšná společnost .....	30
1.1.7.3 Ústav .....	31
1.1.7.4 Nadace .....	33
1.1.7.5 Nadační fond.....	34
1.1.7.6 Zájmové sdružení právnických osob .....	34
1.1.7.7 Registrovaná církev a náboženská společnost .....	35
1.2 Další vzdělávání a celoživotní učení .....	36
1.2.1 Pojmy spojené s celoživotním vzděláváním.....	36
1.2.2 Koncepce celoživotního vzdělávání v České republice.....	38
1.2.3 Vzdělávání dospělých v rámci celoživotního vzdělávání.....	39
1.3 Celoživotní vzdělávání v kontextu sociální práce .....	42
1.3.1 Celoživotní vzdělávání a jeho systém v ČR .....	43
1.3.2 Kompetence ve vzdělávání sociálních pracovníků .....	45
1.3.3 Vzdělávání sociálních pracovníků v kontextu zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách .....	46
1.3.4 Podmínky a způsob vzdělávání v sociálních službách .....	48
1.3.4.1 Standardy kvality sociálních služeb.....	49



1.4	Motivace sociálních pracovníků k dalšímu vzdělávání .....	50
1.4.1	Motivace z obecného hlediska .....	50
1.4.2	Typy motivace .....	51
1.5	Celoživotní vzdělávání jako prevence syndromu vyhoření v kontextu sociální práce.....	54
2.	Praktická část.....	56
2.1	Cíle práce, hypotézy a výzkumné otázky .....	56
2.1.1	Cíle práce, hypotézy .....	56
2.1.2	Hypotézy .....	56
2.1.3	Operacionalizace pojmů .....	56
3.	Metodologie.....	58
3.1	Charakteristika výzkumného souboru .....	58
3.2	Popis výzkumné strategie .....	60
3.3	Sběr dat a harmonogram výzkumu .....	60
3.4	Zpracování dat z dotazníků.....	61
3.5	Etika výzkumu .....	61
3.6	Rizika výzkumu .....	61
4.	Výsledky výzkumu.....	62
4.1	Demografické údaje.....	62
4.2	Oblast vzdělávání.....	63
4.3	Vzdělávání a profese.....	66
4.4	Oblast motivace .....	72
4.5	Testování hypotéz .....	75
5.	Diskuze .....	78
6.	Závěr.....	82
7.	Seznam použitých zdrojů .....	84
8.	Seznam příloh a obrázků .....	89
9.	Seznam použitých zkratk .....	97

## Úvod

Celoživotní vzdělávání je velmi důležitou součástí našeho života, protože se učíme a vzděláváme po celý život, aniž bychom o tom v některých případech měli tušení. V současné době je z mého pohledu čím dál více podstatnější vzdělávání nejen v rovině obecné, ale i v rovině profesní. Také motivace je velmi klíčovým tématem, protože bez motivace by se osoba těžko odhodlávala se vzdělávat, a nabírat nové zkušenosti do profesního či osobního života. Toto téma jsem si zvolila zejména z důvodu, že jsem absolvovala praxe v některých nestátních neziskových organizacích, a zajímalo mě více k tématu celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků, jak své zkušenosti uplatňují v rámci své profese, a také v jakých oblastech se vzdělávají.

Tato diplomová práce se soustřeďuje ve své teoretické části na téma jednak výše zmíněného celoživotního vzdělávání jako takového, ale především v rámci sociální práce. Dále se zaměřuje na motivaci ke vzdělávání sociálních pracovníků, ale i v obecné rovině. V závěru teoretické části se práce zaměřuje i na syndrom vyhoření a jeho prevenci, protože právě profese sociálního pracovníka je touto problematikou ohrožena, a to především z důvodu náročnosti psychické a fyzické.

Co se týče výzkumné části práce jsou zde uvedeny dva cíle, kterými jsou jednak zjistit, jaké možnosti mají sociální pracovníci s ukončeným magisterským studiem sociální práce, v oblasti celoživotního vzdělávání. A druhým cílem bylo zjistit jaké potřeby v oblasti celoživotního vzdělávání sociální pracovníci mají a zda jsou tyto potřeby v poskytovaném vzdělávání zohledněny. Bylo zjištěno, že sociální pracovníci pracující v nestátních neziskových organizacích mají zájem se průběžně vzdělávat a také dostávají pravidelnou nabídku od svých zaměstnavatelů.

Sociální práce jako taková má velmi rozsáhlé oblasti, ve kterých je pomoc, rada poskytována a je nesmírně důležité být v obraze a neustále se učit novým věcem, a to nejen v sociální práci jako profesi takové, ale i v našem osobním životě.

# 1. Teoretická část

## 1.1 *Neziskové organizace v České republice*

Pelikánová (2018) uvádí, že neziskové organizace jsou důležitým aspektem pro občanskou společnost. Existuje celkem velká škála různorodých neziskových organizací, které jsou v základu nastaveny na odlišných právních předpisech, a zahrnuty do různých právních forem na veřejné a soukromé rovině (Hejduková et al. 2018). Dle způsobu geneze a právní úpravy je dosti odlišný i způsob řízení (Stejskal et al. 2013). Veřejnoprávní neziskové organizace fungují na principu práva veřejného a soukromoprávní neziskové organizace na právu soukromém (Hejduková et al. 2018). Autorka dále uvádí, že tyto pojmy lze pojít s faktem, kdo může být zakladatelem nebo zřizovatelem. U soukromého subjektu se jedná o nestátní (nevládní) organizace, ale pokud není legislativně vyzdvihnuta příležitost, tak se jedná o státní (vládní) neziskové organizace (Hejduková et al. 2018).

Nestátní neziskové organizace nejčastěji vznikají ze zdola, jako občanská iniciativa, tj. sdružují/shlukují nespočet aktivních občanů a zároveň nabízejí širokou škálu služeb, činností a jiných aktivit (Pelikánová, 2018). Je možné, že státní neziskové organizace (zrozené k výkonu státní správy nebo poskytování ostatních služeb veřejných) nedostanou možnost tvořit svůj přístup k managementu, z důvodu, že bude souviset na jednotné právní úpravě, což více potvrzuje ujištění, že mohou vykonávat pouze to, co zákon jednoznačně uvádí (Stejskal et al. 2013). Pelikánová (2018) dále zmiňuje, že neziskové organizace nesou i jiné názvy například nevýdělečná organizace či v anglickém kontextu non-profit organization. Dle způsobu geneze a právní úpravy je dosti odlišný i způsob řízení. Dále (Stejskal et al. 2013) zmiňují, že cílem neziskových organizací je poskytnout jednodušší řízení naprosté hierarchie těchto organizací, avšak výrazně zvažuje aktivitu státních neziskových organizací. Co se týká nestátních neziskových organizací tak ty naopak budou mít možnost prosadit ve svém managementu všechny z charakteristických elementů, především samosprávu a volnost, kterou jim zákony dané země poskytují. Charakter soukromoprávní zmíněných organizací shledává, že jejich pole působnosti zákony pozměňují stylem „co není zakázáno, je dovoleno“ (Stejskal et al. 2013). Stejskal et al. (2013) dále uvádějí,

že v České republice se ukazují stále častěji snahy o to proměnit některé příspěvkové organizace na komerční právní formy (to znamená společnosti s ručením omezeným či akciové společnosti). Cílem této proměny je snaha ušetřit finanční prostředky, zaručit flexibilitu a dynamiku těmto činitelům eventuelně využít různých úspor, které využít nešly v případě státních neziskových organizací.

Rektořík et al. (2007) uvádí, že v současné době si musí neziskové organizace uplatňovat své místo, svůj prostor a své oprávnění. Nastává ale hned několik nevýhod například omezené příležitosti v získání profesionálů (hojně rozdíly v platovém ohodnocení pracovníků v ziskovém a neziskovém sektoru), dále také zdržování fáze deetatizace delegace moci ze státních subjektů na soukromé, neziskové subjekty. Přístup a určitá podmíněnost některých význačných neziskových organizací na finančních tocích ze zahraničí, které nemohou mít permanentní charakter (Rektořík et al. 2007). Snahou státní moci není převod odpovědnosti za finanční schopnost neziskových organizací na obce a ziskový (tzv. tržní) sektor. Obce ani podnikatelské organizace dosud nemají finanční zdroje v rozsahu, který by dovolil jejich stálé a dostatečné přečerpávání do soukromých neziskových organizací. Je ale důležité zmínit, že i za těchto náročnějších podmínek a korektur v rámci legislativy týkající se činnosti neziskových organizací, se neziskový sektor uplatňuje i v rámci občanských podniků a překonává tak brzdy ve sdružování.

První zmínky neziskového sektoru na našem území jsou zaznamenány v období středověku a raném novověku. V těchto dobách se neziskový sektor vyznačoval dvěma prvky, a to dobročinností a rozvojem společnosti (Hejduková et al. 2018).

*Nezisková organizace je jednotka vytvořená za účelem výroby výrobků a poskytování služeb, ale zároveň její status nedovoluje, aby tato produkce byla pro osoby, které ji založily, řídí nebo financují, zdrojem příjmů, zisku nebo finančních výnosů* (Pelikánová, 2018 s. 15). Hejduková et al. (2018) definují neziskové organizace ve smyslu nezastupitelné úlohy v rámci ekonomiky. Příčin je vícero a mezi nejzákladnější se řadí fakta, že neziskové organizace hrají velkou roli především v částech, které jsou pro subjekty ziskového sektoru nelibivé z důvodu nepřinášejícího zisku, neboť stát nemá v nabídce možnost poskytovat služby v těchto oblastech na trhu, protože chce mít přehled o daných službách (Hejduková et al. 2018). Neziskové organizace mají velmi významnou roli v ekonomice, v podstatě v celé společnosti, kdy je to například školství, vzdělávání, služby zdravotní péče či podpory kolektivů

se zájmy. Neziskové organizace jsou důležitým prvkem nejen ve společenském životě, ale i politickém (Růžičková, 2007). Neziskové organizace jsou organizace, které nejsou zřízeny s cílem podnikání. Jsou to organizace, o které je rozdílný zájem – státu, společnosti nebo skupiny osob. Důraz je přikládán především na důležitost výstupů hlavního poslání, přitom výše výnosu z něj je většinou až na sekundárním místě. Dále Stejskal et al. (2013) uvádějí, že existuje spousta definic označující význam a charakteristiku neziskových organizací, Stejskal et al. (2013) zmiňují například, že pojem nezisková organizace znamená právnické osoby nebo organizace věnující se primárně agitováním a přerozdělováním financí s cílem získáváním a redistribucí finančních prostředků pro dobročinné účely, rozkvět náboženství, kultury, vzdělání, sociální cíle, či pro uskutečnění dalších „dobrých skutků“. Je nutné podotknout, že pojem nezisková organizace není v právním řádu ČR známý, a označuje organizace, která vznikla s cílem provozování veřejně prospěšné činnosti ne tedy s cílem dosahování zisku (Stejskal et al. 2013).

Pelikánová (2018) uvádí, že neziskové organizace se dají rozdělit do různých stanovisek.

Dle zakladatele rozeznáváme státní a nestátní (tedy soukromé a nevládní) neziskové organizace, v dalších kapitolách jsou tyto dva termíny rozpracovány detailněji.

#### **Základní znaky neziskových organizací dle Pelikánové (2018) jsou:**

- Veřejná užitečnost – snaží se o veřejné dobro jednotlivců, ale celé společnosti
- Dobrovolnost – využívají nepovinného úkonu neplacené práce pro organizaci, dále sem řadíme dary, poctivé účasti ve správních radách a další.
- Neziskovost – netolerují se přerozdělování zisků, které se vytvořily z činnosti organizace mezi vlastníky či vedením NO.
- Samosprávnost – stát jej nekontroluje, ani instituce postavené mimo ně.
- Soukromé vlastnictví – základní skladba NO je svým způsobem soukromá.

Bačuvčík (2011) uvádí, že obecně můžeme neziskové organizace rozdělit dle určitých typů:

### **1) Dle zřizovatele a právní formy**

- veřejnoprávní organizace – zřizované orgány veřejné správy (ministerstva, kraje a obce), dále sem řadíme složky organizační (například mateřské školy) a příspěvkové organizace (například nějaká muzea),
- veřejnoprávní instituce – jejich zrod vychází z určitého zákona (například Česká národní banka),
- soukromoprávní organizace – ty jsou zřízené fyzickou či právnickou osobou, například obecně prospěšné společnosti (Bačuvčík, 2011).

### **2) Dle členství**

- členské organizace – tyto organizace fungují na členské bázi, jedná se především o občanská sdružení, podle aktivit sem můžeme zařadit například zájmové spolky či odbory,
- Nečlenské organizace – tento typ organizací nemá členy, ale zaměstnance správních orgánů. Řadíme sem například nadace, obecně prospěšné společnost (Bačuvčík, 2011).

### **3) Dle charakteru poslání**

- Organizace vzájemně prospěšné – obstarávají služby pro své členy – například odbory. Jejich činnost nesmí odporovat otevřeným zájmům, které mohou pomoci uspokojování svých potřeb také naplňovat,
- Organizace veřejně prospěšné – poskytují služby rozsáhlejší veřejnosti, v podstatě jejich dané skupině, například sociální služby nebo vzdělávání (Bačuvčík, 2011).

### **4) Dle druhu činnosti**

- Servisní – nabízejí služby členům i nečlenům, jejich oblast působení je zejména v sociálním, vzdělávacím nebo zdravotním oboru,
- Zájmové – tyto organizace mají v konceptu zájmové nebo volnočasové aktivity pro své členy,
- Advokační – zabývají se ochranou zájmů svých členů či obecných zájmů obecných, například životní prostředí, práva zvířat (Bačuvčík, 2011).

## 5) Dle způsobu financování

- **Z veřejných rozpočtů** – a to dvěma způsoby buď úplně (tzn. organizační složky státu napojené na státní či obecní rozpočet) nebo částečně (vzniká určitý nárok na rozpočtový příspěvek, ale je možné vyhledávat zdroje i jinde. Můžou to být například spolky, nebo charitativní organizace,
- **Ze soukromých zdrojů** – do této podkategorie řadíme například granty nebo nadace,
- **Z vlastní činnosti** – zde řadíme platby za uskutečněné služby, kterými mohou být například služby sociální,
- **Vícezdrojově** – zde se vyskytuje forma kombinovaná, a to jak z veřejných tak i soukromých zdrojů, a také z individuální činnosti, přitom na příspěvek z otevřených zdrojů není právní nárok, ale organizace o něj musí usilovat v dotačním výběrovém řízení (Bačuvčík, 2011).

Nestátní neziskové organizace mají i své funkce, kterými jsou podle Pelikánové (2018) tyto:

- **Funkce ekonomická** – účinkuje jako producent a konzument statků nebo zaměstnavatel apod.
- **Funkce sociální** – mezi tuto funkci zařazujeme funkci servisní, která řeší výkon a poskytování určitých statků a dále sem spadá participační funkce, která sdružuje a integruje do společnosti,
- **Funkce politická** – tato funkce má pod sebou jako v předchozí funkci sociální také další dvě funkce. Funkci ochránářskou, která hájí jednotlivce i skupiny obyvatelstva proti nedodržování základních lidských práv. A druhou funkcí je funkce demokratizační, tato funkce nabízí lidem možnost mít vliv na veřejné mínění, a tak podporovat rozvoj demokracie,
- **Funkce Informační** – tato funkce má osvětové poslání,
- **Funkce kontrolní** – tato funkce spočívá v neodborné kontrole demokratického systému uplatňování veřejné volby či institucí veřejného sektoru.

### ***1.1.1 Oblasti působení nestátních neziskových organizací***

Bačuvčík (2011) uvádí, že v České republice se aplikuje Mezinárodní klasifikace neziskových organizací (ve zkratce ICNPO, International classification of non-profit organizations), která delimituje 12 oblastí. Jde o oblasti týkající se:

- *kultury sportu a volného času*
- *vzdělávání a výzkumu*
- *zdraví*
- *sociálních služeb*
- *životního prostředí*
- *rozvoje bydlení*
- *práv, prosazovaná zájmů a politiky*
- *filantropie a dobrovolnictví*
- *mezinárodních aktivit*
- *náboženství atd.* (Bačuvčík, 2011 s. 50).

Pelikánová (2018) zmiňuje ve své publikaci přehled oblastí v kterých neziskové organizací účinkují. V sociálních službách jsou to například služby pro zdravotně znevýhodněné, služby pro rodiny s dětmi. Ve zdravotnictví se jedná například o péči, kam klienti mohou docházet, péče v lázeňském prostředí, poskytování léčivých přípravků a pomůcek zdravotnické techniky. Co se týče školství řadíme sem například vzdělávání formou předškolní, základní, střední, vyšší odborné a vysoké školství, a nebo pedagogicko-psychologické poradny. Do zaměstnanosti můžeme zařadit politiku zaměstnanosti a službu civilní. V oblasti kultury se jedná například o církve, muzea, umění neprofesionálního rázu a umění profesionální a nebo také knihovny. Do oblasti dopravy spadá například především veřejná osobní silniční doprava a dále doprava letecká, nebo doprava vodní. V oblasti obrany hovoříme o vojenské obraně a letecké záchranné a pátrací pomoci (Pelikánová, 2018).

Oblast vnitřních věcí působní například v archivnictví, zařízeních azylového typu a nebo například v oblasti bezpečnosti a veřejného pořádku (Pelikánová, 2018). Do oblasti životního prostředí spadá technický dozor nad ochranou životního prostředí a ochrana přírody a krajiny. Oblast služeb technické infrastruktury působí v hospodářství vodním, a zásobování energiemi. A oblast informačních služeb působí v portálu veřejné správy (Pelikánová, 2018).



Ohledně poznatků z praxe se dají neziskové organizace účinkující v neziskovém sektoru rozčlenit do pěti skupin mající své typologické vlastnosti:

- Neziskové soukromoprávní organizace recipročně prospěšné s celkovým posláním vzájemně prospěšného fungování
- Neziskové soukromoprávní organizace veřejně výhodné, s celkovým posláním vzájemně prospěšného fungování,
- Neziskové veřejnoprávní organizace druhu organizačních složek, příspěvkových organizací státu a samosprávných územních celků s celkovým posláním vzájemně prospěšného fungování
- Neziskové jiné veřejnoprávní organizace s celkovým posláním vzájemně prospěšného fungování,
- Neziskové soukromoprávní organizace druhu obchodních společností a jim obdobných (jedná se o mimořádné případy neziskových organizací) s příležitostmi celkového poslání veřejného i vzájemného prospěšného fungování (Rektořík et al. 2007).

### ***1.1.2 Historie neziskových organizací v kontextu českých zemí***

Boukal et al. (2013) uvádějí ve své knize, že sdružování mířící k veřejně prospěšnému záměru má už tisíciletou tradici, neboť sdružování bylo typické ve všech společnostech. Autor dále uvádí, že první zmínky ze 13. století o neziskových organizacích jsou z oblasti církevní, ale jednalo se i například o nadace nebo útulky. V této době šlo především o poskytování pomoci chudým, nemocným, starým nebo postiženým občanům. Po husitských válkách se vyvíjela tzv. tovaryšstva, což znamenala profesní spolky.

Filantropie měla vliv v křesťanské filozofii, kde je spojena s činností charitativní. V českých zemích se vytvářely na začátku 13. století nadace podporované církví z důvodu, že církve měla fixní řád a sloužila jako ústředí vzdělanosti. Docházelo i k vytváření spolků a svazků ve smyslu například bratrstev a mnišských řádů (Hejduková et al., 2018).

Rozkvět neziskových organizací v zemích Evropy působil změnami jejich sociálního prostředí. Větší pozornost je obvykle v zemích mající silné postavení církví, protože církve jako první provozovaly charitativní činnost (Bačuvčík, 2011).

Samotné počátky rozvoje lze rozdělit do dvou spádových oblastí. První se týká charity - jinými slovy filantropicky motivované činnosti osob. Druhé se týká základních práv obyvatelů – tedy právo sdružovat se. Do éry příchodu státu blahobytu (welfare state) byly charitativní organizace efektem nebo vyjádřením tzv. „velkodušnosti“, jinak řečeno dobročinnosti. S nižším vlivem moci a působením aristokracie a církve přestupovaly dobročinné organizace pod moc státu (Hyánek, 2011).

Za velmi podstatný milník v rozvoji neziskových organizací se uvádí rok 1811, kdy byl přijat všeobecný zákoník občanský platný pro země Rakouské monarchie mimo část uherskou, upravující možnost vzniku právnické neziskové osoby. Ani v této době nebyl povolován rozkvět organizací, které by porušovaly bezpečnost, etiku a jiné. Největší rozkvět měly spolky po úpadku bachovského absolutismu jako je například Sokol Pražský (Hejduková et al. 2018).

Rektořík et al. (2007) rovněž uvádí, že právě svoboda sdružování se v České republice byla vždycky bohatá. Toto tvrzení bylo dáno jednak vlivným sociálním cítěním obyvatel, ale také určitou rolí různorodých občanských spolků v obdobích národnostního i politického útlaku. Hojným obdobím ve spolkových činnostech bylo v české historii 19. století, kdy se v době národního obrození vytvářely vlastenecké spolky jako opora pro oblasti umění, kultury, vědy a vzdělávání, když z nichž některé zůstávají dodnes (například již zmiňovaný Sokol nebo Hlávkova nadace). Rektořík et al. (2007) popisuje, že charitativní a spolková aktivita byla upravena říšským zákonem v roce 1867. Vznik samostatného státu v roce 1918 dával prostor pro svobodnou činnost různých dobrovolných soukromých podniků v oblasti jednak zdravotní a sociální péče, ale i například vzdělávání, kultury či péči o děti a mládež. Dobrovolné neziskové organizace v tuto dobu byly zakládány v rámci spolkového práva a obsahovaly celou stupnici organizačních forem, od soukromých napříč obecními, náboženskými, národnostními až ke spolkům, které měly tzv. charakter polooficiální, kdy tyto spolky byly zmocněny celkem rozsáhlými kompetencemi (například Okresní péče o mládež).

Organizace byly hojně strukturovány a obsahovaly sítě malých organizací, poboček až po komunální zemská či národní ústředí (například Skaut). Značné množství spolků se zabývalo péčí o chudé občany a mladistvé. Po roce 1930 bylo na území ČSR jen, co se týče okruhu sociální péče registrováno 5140 spolků, a 1540 ústavů a zařízení, které byly v majetku privátních neziskových organizací, a participovaly na celkových nákladech týkající se sociální a humanitární pozornosti – 26% (Rektořík et al. 2007).

Neziskové organizace dobrovolného charakteru v průběhu svého rozkvětu prohlubovaly svoji činnost a odbornost, zvětšovaly širší okruh své působnosti, a spěly k vyšší institucionalizaci. Tento rozmach byl však nuceně přerušen německou okupací v roce 1939 následujícím protektorátem, ve kterém byla omezena činnost spolků v rámci Národního souručenství a pro mládež v rámci Kuratoria (Rektořík et al. 2007). Po 2. světové válce byly obnoveny spolky, které čítaly deset tisíc (Hejduková et al., 2018). Nicméně v roce 1948, kdy započala sílit moc komunistické strany, neziskové organizace byly spolky spíše potlačovány a nebyly podporovány ze strany totalitního politického systému. Tvoření různých společenství, která měla vlastní ideologii, bylo v této době naprosto nežádoucí. Uspořádání sdružování v dané historické fázi se dá shrnout do 3 druhů subjektů a těmi jsou: společenské organizace, sdružení a družstva (Hejduková et al. 2018).

Organizace zabývající se vzájemně prospěšnými společnostmi (např. kultura, tělovýchova) se staly dobrovolnými společenskými organizacemi direktivně začleněnými do střešní státní (stranické) Národní fronty (obdobu s protektorátním Národním souručenstvím není náhodná), nad kterou provozovaly dohled místně, regionálně a resortně kompetentní výbory komunistické strany. Aby stranická kontrola byla zaručena totálně, byl nastolen úzus, že předseda (výjimka místopředsedy) každé společenské organizace musel být členem komunistické strany. Takto stranické výbory dostaly detailní sdělení na všech úrovních, a mohly tak vědět, co se v organizacích děje, zda se dílčí členové a výbory nevychylují od určitého směru (vytýčeného směru) tehdejším ústředním výborem komunistické strany. I za těchto nepříznivých předpokladů se vytvářela seskupení charakteru petičních občanských iniciativ jen ojediněle, a nebyly zařaditelné pod společenské organizace a Národní frontu (Rektořík et al. 2007).

Na začátku 60. let 20. století se objevilo politické uvolňování, které ale skončilo etapou pražského jara v roce 1968. V této etapě byla oživena činnost určitých spolků jako například Junák nebo Sokol, pořádaly se různé sbírky a vytvářely se politické strany. Tato etapa však byla brzy přerušena vpádem vojsk Varšavské smlouvy v srpnu 1968 a přišla doba dvacetileté normalizace (Hejduková et al. 2018).

V 70 letech vzniklo sdružení Charta 77 zabývající se prosazováním a dodržováním lidských práv a svobod (Hejduková, 2015).

Charta 77 byla v podstatě odezva na právě vzniklé období dvacetileté normalizace. Režim usiloval o potlačení prosazování a dodržování lidských práv, avšak jejich zvyšující se aktivita dospěla k vyvrcholení v roce 1989 sametovou revolucí. To pro stát značilo konec komunistického režimu, a pro občany příležitost vybudování svobodné demokratické společnosti (Hejduková et al. 2018).

Uskupení občanského charakteru se soustředila na prosazování občanských svobod, dodržování lidských práv, pomoc pronásledovaným rodinám, vydávání časopisů, budování náhradní kultury nebo ochrana životního prostředí. Tyto aktivity občanů nabraly na intenzitě koncem 80. let a kulminovaly v roce 1989. Po sametové revoluci se začaly zřizovat různorodé nadace a nezávislé spolky, kdy s tímto bylo spojeno obnovení občanských svobod a práv, a také hromadné začleňování občanů do těchto činností (Rektořík et al. 2007).

Po změně politického režimu bylo umožněno vytvořit tisíce neziskových organizací, které fungovaly podle zákona o sdružování občanů z března roku 1990. Všechny však nevydržely do dnešní doby, ale na straně veřejného i soukromého sektoru mají své odůvodnění (Hejduková et al. 2018). Hyánek (2011) konstatuje, že v současné době se spíše setkáváme s pojmem neziskové organizace a filantropie, než s pojmem charita.

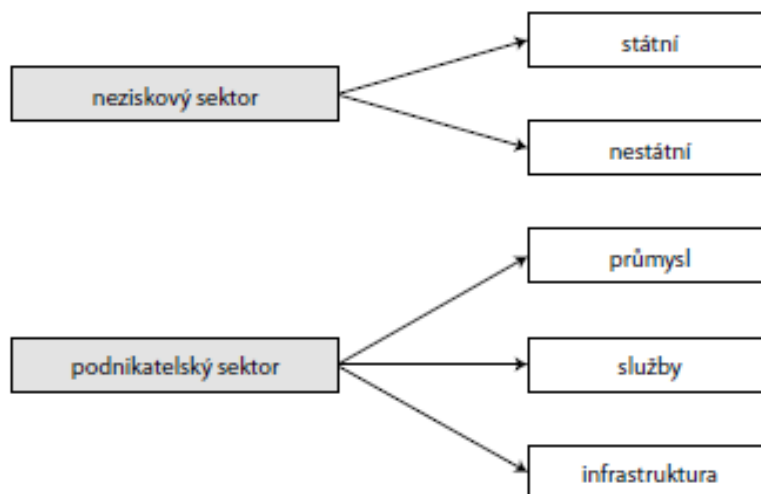
### ***1.1.3 Typologie neziskových organizací***

Pelikánová (2018) rozděluje organizace po stránce globální a podle zřizovatele. Z ukazatele globálního sem můžeme zařadit organizace veřejně prospěšné – tyto organizace jsou zřízeny s cílem poslání zakládající se na tvorbě veřejných i smíšených statků uspokojující nezbytnosti veřejnosti (Pelikánová, 2018). A dále sem patří organizace vzájemně prospěšné, které jsou zřízeny s cílem oboustranné opory skupiny občanů či právnických osob spojené společným zájmem. Posláním vzájemně prospěšných organizací je uspokojení svých zájmů, s tím, že veřejná správa se stará o to, aby šlo o takové zájmy, které jsou v interakci k veřejnosti správné, a tedy nejsou proti zájmům druhých (Pelikánová, 2018).

Druhým rozdělením neziskových organizací je podle zřizovatele. Sem můžeme zařadit státní neziskové organizace, kdy zakladatelem je stát, kraje, obce eventuálně jejich organizační složky. Do této kategorie řadíme hlavně organizační složky státu, a organizace příspěvkové. Dále sem patří nestátní soukromé neziskové organizace,

u tohoto typu organizací jsou zakladateli občané, a každý jednatel je zřizován a regulován zvláštními zákony (Pelikánová, 2018).

### Obrázek č. 1 Schéma neziskového sektoru



Zdroj: Pelikánová (2018)

Na obrázku č. 1 můžeme vidět zobrazené schéma sektoru jednak neziskového, ale i podnikatelského. Jedná se především o soukromé ziskové, soukromé neziskové organizace, a organizace sektoru veřejného.

#### 1.1.4 Cíle a poslání neziskových organizací

Rektořík et al. (2007) ve své publikaci definuje, že cíle jsou derivovány od poslání neziskové organizace. Cíl chápeme jako status, kterého má být dosaženo v určitém časovém rozmezí. Cíle se mohou dělit dle různorodých kritérií jako je například:

- Kritérium funkce – do této kategorie řadíme cíle elementární a sekundární,
- Kritérium časové – zde dělíme cíle na dlouhodobé, střednědobé, krátkodobé a operativní cíle,
- Kritérium adresnosti – toto kritérium ukazuje, jak jsou rozděleny cíle dle jednotlivých organizačních formací až po samostatné pracovníky (Rektořík et al. 2007).

#### Poslání neziskových organizací

Rektořík et al. (2007) Poslání má na rozdíl od vize skutečný charakter vůči vztahu a důvodům, proč byla nezisková organizace zakládána. V tom je diferencovanost

od organizací ziskových, které jsou zakládány s cílem podnikání, a znamenají poslání modifikaci aktivit, které uskutečňují a představují formulaci zaměření organizace ve vztahu k získání předpokládaných užitků. Musí být jasné a formulované tak, aby bylo rozlišitelné od jiných podobně zaměřených organizací. Takovéto poslání je podstatným vodítkem pro rozhodování cílů a strategií dlouhodobějšího charakteru. Šedivý, Medlíková (2012) dále uvádějí, že se dá zjistit, zda je organizace zcela funkční a dobře plní svou roli právě dle poslání a daných charakteristických znaků. Při práci na formulaci poslání je důležitý aktivní a kreativní postoj. Pro co největší zainteresování lidí a pro oporu jejich tvořivosti se využívají různorodé metody (například hodně známý brainstorming nebo práce s mentálními mapami) a to z toho důvodu, aby práce byla pro zúčastněné zajímavá a také aby dokázali formulovat poslání organizace v co nejpřesnější podobě. Tvorby poslání organizace by se mělo zúčastnit co nejvíce zaměstnanců, což se týče menších neziskových organizací, tak by se měli podílet všichni. Poslání schvalují statutární instituce. Poslání je důležité například z důvodů, že ukazuje image a tvář organizace, určuje prostor pro produkty organizace, předurčuje právní podobu organizace a nebo poskytuje informace o jejím aktivu veřejnosti a podporovatelům organizace (Šedivý, Medlíková, 2012).

**1.1.5 Legislativa ve zdravotně sociální oblasti v souvislosti s neziskovými organizacemi**

**Tabulka č. 1** Legislativa ve zdravotně sociální oblasti v souvislosti s neziskovými organizacemi

<b>Profesní legislativa</b>	<b>Legislativa týkající se chodu neziskových organizací</b>
<b>Zákon č. 108/2006 Sb., O sociálních službách<sup>1</sup></b>	Zákon č. 586/1992 Sb., O daních z příjmů
Zákon č. 89/2012 Občanský zákoník	Zákon č. 48/1997 Sb., O veřejném zdravotním pojištění
Listina základních práv a svobod	Zákon č. 227/1997 Sb., O nadacích a nadačních fondech
Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce	Zákon č. 227/1997 Sb., O obecně prospěšných společnostech
Zákon č. 198/2002 Sb., O dobrovolnické službě <sup>1</sup>	Zákon č. 304/2013 S., O veřejných rejstřících právnických a fyzických osob
<b>Zákon č. 561/2004 Sb., Školský zákon</b>	Zákon č. 90/2012 Sb., O obchodních kooperacích
Zákon č. 101/2000 Sb., O ochraně osobních údajů	Zákon č. 563/1991 Sb., O účetnictví
Zákon č. 372/2011 Sb., O zdravotních službách a podmínkách poskytování těchto služeb	Zákon č. 235/2004 Sb., O dani z přidané hodnoty

*Zdroj: vlastní výzkum, 2021*

Nesmíme ale zapomenout ani na etické kodexy, kdy prvotním je Etický kodex sociálních pracovníků České republiky, nebo etický kodex již konkrétního poskytovatele v sociálních službách (Chloupková, 2013).

Pro účely této diplomové práce je využito pouze legislativy, která upravuje vzdělávání sociálních pracovníků s úplným vysokoškolským vzděláním. Tyto zákony jsou v Tabulce č. 1 zvýrazněny tučně.

<sup>1</sup> Týká se vzdělávání soc. pracovníků.

Legislativu, která ovlivňuje činnost v neziskových organizacích můžeme rozdělit do dvou úzce souvisejících sektorů:

- zákony související s ekonomikou, účetnictvím, daněmi
- zákony související s profesní legislativou

### ***1.1.6 Státní neziskové organizace***

Hejduková (2015) podstatou u státních (vládních) neziskových organizací je to, že mají charakter veřejného sektoru. Mezi nejdůležitější neziskové organizace se řadí organizační složky státu a příspěvkové organizace.

Nejpodstatnějšími právními normami k založení a zajištění funkcionality složek a organizací jsou:

- zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů (Hejduková, 2015).

#### ***1.1.6.1 Organizační složky státu***

Organizační složka státu se zřizuje rozhodnutím oprávněného ústředního orgánu státní správy, které obsahuje podobu opatření. Zřizovací listina patří k rozhodnutí, ale mohou nastat situace, kdy je organizační složka státu založena dle zvláštního zákona. Zřizovatel poskytuje možnost organizační složce, aby mohla rozhodovat, jak naloží s peněžními prostředky. Tyto prostředky slouží k obstarání nezbytných potřeb, a jsou to prostředky ze státního rozpočtu. Prostředky od zřizovatele, ale nejsou jediným pramenem, se kterým organizační složka státu nakládá, ale vyskytuje se možnost mimorozpočtových zdrojů jako jsou například: peněžité dary nebo prostředky z fondů a podobně (Hejduková et al. 2018). Jelikož je organizační složka státu účetní jednotkou, tak si skládá svůj rozpočet příjmů a výdajů svůj dle závazné rozpočtové skladby (Hejduková et al. 2018). Stejskal et al. (2013) dále uvádějí, že tento koncept je uveden v zákoně č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejíž vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, vymezující jejich právní postavení a podstatu fungování. Dále uvádějí zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech



a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, vymezujících jejich hospodaření.

Tyto instituce mají velkou škálu specifík a těmi jsou: formulování se jako účetní jednotky, nicméně ne každá organizační složka státu je účetní jednotkou. Dalším specifíkem je to, že většina těchto organizačních složek vzniká ze zákona, ale mohou být založeny na základě rozhodnutí ministerstev a posledním bodem je, že zatupují stát a zacházejí se státním majetkem, ale jednak nemají právní subjektivitu a nemají označení právnických osob (Stejskal et al. 2013). Co se týče právních jednání jménem státu tak jej koná jmenovaný vedoucí OSS, to znamená ředitel, prezident, kancléř či zmocněný zástupce státu. Dále to může být někdo kdo byl volený, a to například poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR. Jmenování činí prezident republiky nebo vysocí ústavní činitelé státu. Málokdy se vedoucí této organizační složky selektuje na základě výběrového řízení, častějším způsobem je dosazován do své funkce podle politických dohod (Stejskal et al. 2013). Tyto organizační složky se vytvořily z bývalých rozpočtových organizací státu, a v jejich pravomoci je zajišťovat funkce státu, které jim byly svěřené. Jsou zcela závislé na financování ze státního rozpočtu. Konání kontroly a schvalování hospodaření má jako povinnost zřizovatel. V ojedinělých případech mají na starost jak schvalování, tak i projednávání Poslanecká sněmovna ČR. Mezi tyto složky řadíme například ministerstva, Ústavní soud, soudy a státní zastupitelství či Akademie věd ČR (Stejskal et al. 2013).

#### ***1.1.6.2 Organizační složky územních samosprávných celků***

Tato složka se vytváří rozhodnutím voleného orgánu, jednak jeho usnesením ale i zřizovací listinou. Zřizovatel následně plní úlohu výkonného orgánu. Organizační složka tohoto charakteru hospodaří na jméno svého zřizovatele (Hejduková et al. 2018). Pracovníci v této složce jsou zaměstnanci zakladatele, který určuje vedoucího organizační složky a o vzniku vystaví zřizovací listinu s obsahem dle zákona (Rektořík et al. 2007). Tyto složky zakládá obec či kraj, a to z rozhodnutí svého zastupitelstva. Jedná se o aktivity nevyžadující značný počet zaměstnanců, není zde komplikované technické vybavení, nebo například se nejedná o interní organizačně členěné činnosti (Bačuvčík, 2011). Tento druh neziskové organizace není účetní jednotkou, tím pádem příjmy a výdaje jsou zahrnuty v rozpočtu zřizovatele (Hejduková et al. 2018).

Rektořík et al. (2007) uvádějí, že organizační složky, jak již bylo zmíněno zakládá kraj či obec, a to z nařízení svého zastupitelstva jako své zařízení nemající právní subjektivitu pro aktivity které: nepotřebují značný počet zaměstnanců, nevyžadují složité strojní vybavení či jinou technickou úpravu. Dále nejsou interně rozděleny po organizační stránce ani dle odvětví a nepouštějí se do těžších ekonomických či správních vazeb.

### ***1.1.6.3 Příspěvkové organizace***

Tyto organizace mohou být zřizovány jak v rovině státní, tak i územních samosprávných celků. Z důvodu rozsahu, skladby a složitosti fungování příspěvkových organizací na již dvou uvedených rovinách jsou příspěvkové organizace velice složitější než organizační složky, protože příspěvkové organizace mají právní subjektivitu, tudíž jsou jednak právnickými osobami a také účetními jednotkami (Hejduková et al. 2018).

Co se týče hospodaření u tohoto druhu organizace, tak se hospodaří především s financemi dosaženými z hlavní činnosti a s financemi přijatými ze státního rozpočtu výhradně v rámci finančních vazeb, které stanovuje sám zřizovatel. V dalším případě hospodaří příspěvková organizace s penězi svých fondů. A v neposlední řadě hospodaří s prostředky dosaženými jinou činností, s dary peněžitého charakteru od fyzických i právnických osob, a s peněžními prostředky udělené ze zahraničí (Rektořík et al. 2007). Klíčovou činností příspěvkové organizace je činnost formulovaná zřizovatelem obsažená ve zřizovací listině, popřípadě činnost vymezená zvláštním zákonem. (Rektořík et al. 2007). Autoři Stejskal et al. (2013) dále uvádějí, že příspěvkové organizace dělají vykonávají takovou činnost, která nelze provozovat na základní myšlence jako je samofinancování nebo ziskovost. Příspěvkové organizace působí v celé škále oblastí jako je například věda a výzkum, údržba komunikací, zdravotnictví, kultury nebo sociální péče.

Sektor finančních prostředků nabývá příspěvková organizace vlastní ekonomickou činností. Díky tomuto může být postaveno jako další součást řízení obchodního oddělení. Co se týče činnosti ekonomické činí ji příspěvková organizace se souhlasem zřizovatele na základě živnostenského oprávnění, a měla by mít obraz doplňkové činnosti v rámci které by měly být upotřebeny volné kapacity zařízení, nemovitostí a lidského kapitálu. Management v organizaci si rozhoduje o tom, v jaké míře bude ekonomická činnost bude vykonávána (Stejskal et al. 2013).

## **a) Státní příspěvkové organizace**

Nejdůležitějšími zdroji pro hospodaření těchto organizací jsou zdroje zakladatele – státu. Tyto organizace v praxi velmi opakovaně provádějí činnosti v rámci hlavního i vedlejšího působení, to znamená hospodářské činnosti (Hejduková et al. 2018).

Podstatnou skutečností, kterou je třeba zmínit je, že v rámci hlavní činnosti je potřeba poskytovat služby odpovídající poslání organizace, přičemž hospodářská činnost nesmí poškodit činnost hlavní (Hejduková et al., 2018). Organizace mohou od zřizovatele čerpat jednak z prostředků získaných od zřizovatele ze státního rozpočtu, ale mohou i hospodařit s prostředky z fondů, svých činností či peněžitých darů z ciziny a podobně (Hejduková et al. 2018).

## **b) Příspěvkové organizace územních samosprávných celků**

Hlavním zdrojem hospodaření této organizace je majetek svěřený od zřizovatele v rozmezí stanoveném zřizovací listinou (Hejduková et al., 2018).

Organizace jsou právnickými osobami a také jsou účetní jednotkou. Tato organizace má oprávnění uzavírat smlouvy o půjčce či o úvěru, ale pouze v případě předchozího písemného souhlasu zřizovatele. Instituce nesmí ručit za závazky třetích osob (Hejduková, 2015). Příkladem těchto organizací jsou například: knihovny, školy, divadla nebo muzea (Hejduková, 2015).

Stejskal et al. (2013) zase uvádějí, že se jedná o právnické osoby, které jsou zakládány státem či ÚSC.

### ***1.1.7 Nestátní (nevládní) neziskové organizace***

Stejskal et al. (2013) Četnější skupinou neziskových organizací jsou ty k jejichž genezi nedal impulz ani stát, ani žádný jeho sektor či součást. Tyto organizace jsou zakládány jednak z vlastního impulzu fyzických osob a uskutečňují právo sdružovat se. Jsou i nestátní neziskové organizace založené zákonem, a ukazují tak vniknutí státní a nestátních neziskových organizací. Nevládní organizace neboli také označovány jako mimovládní organizace znamenají jakousi odluku od státu či vlády, coby zakladatele nebo iniciátora geneze takové organizace (Stejskal et al. 2013). Hejduková et al. (2018)

uvádějí, že tyto druhy organizací mohou být zřizovány soukromými činiteli a jsou modifikovány jinými právními předpisy, než je tomu u státních (vládních) neziskových organizací. Nestátní neziskové organizace participují na zabezpečování veřejných statků, především smíšených či soukromých s pozitivní externalitou. Tyto organizace poskytují pomoc v zájmu veřejného sektoru (případně tomuto sektoru primárně náleží s většími úsporami) a tím pádem finančně ulehčují veřejnému sektoru. V praxi je patrná spolupráce obou sektorů – veřejného neziskového a soukromého neziskového v rámci poskytování služeb. Boukal et al., (2013) zmiňují, že pokud chce nestátní nezisková organizace naplnit své poslání, je nutné obstarat dostatek možných zdrojů, kdy základem jsou hlavně lidé ztotožnění s vyhlášeným posláním organizace. Je také nutné zajistit finance, věci a jiné instrumenty.

Adekvátně a efektivně fungující nestátní nezisková organizace by měla splňovat jisté rysy, tj. nestátní nezisková organizace umí definovat své cíle a také jasně ví, jaké je její poslání, dokáže zvládat a řešit konflikty, dokáže plánovat a uskutečňovat dané plány nebo také dokáže formulovat a analyzovat své okolí a své postavení (Medlíková, Šedivý, 2017).

Dochází také k vytváření konkurenčního prostředí v rámci neziskových organizací, na toto by se ale nemělo pohlížet jako na negativní věc, protože interní konkurenční prostředí může přispívat k recipročnímu zvyšování kvality služeb a také k účinnému řízení obou druhů neziskových organizací. Důležitým milníkem u těchto organizací je od roku 2012 nová legislativa – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, která nahradil zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ale i jiné právní předpisy například zákon o nadacích a nadačních fondech (Hejduková et al. 2018). Dle NOZ lze tedy zakládat spolky, fundace, ústavy, zájmová sdružení právnických osob, politické strany a politická hnutí, registrované církve a náboženské společnosti, školské právnické osoby, veřejné výzkumné instituce, honební společenstva a odborové organizace (Hejduková et al. 2018). Většinu nevládních neziskových organizací je možné dle nového občanského zákoníku nazvat korporací (hodně specifické jsou fundace, které se do korporací jako takových neintegrují). Podle § 210 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, můžeme za korporaci označit osobu právnickou vytvářející společenství osob. Korporaci může představovat i jedna osoba jakožto osoba právnická, která je utvořena jediným členem (Hejduková et al. 2018). Boukal et al. (2013) zmiňují, že nestátní neziskové organizace mají funkci v několika právních

formách. Největší zastoupení mají občanská sdružení (nyní spolky), dále mají tyto formy neziskových organizací působnost v obecně prospěšných společnostech, nadacích a nadačních fondech. Dále Pelikánová et al. (2018) uvádějí, že v případě, že nestátní neziskový sektor potřebuje finanční toky z veřejných rozpočtů, umí si zajistit aktivity, které by musel zajistit sám stát.

### **1.1.7.1 Spolek**

Spolek označujeme jako právnickou osobu založenou s cílem uskutečňovat plnění určitých zájmů jeho zakladatelů (Pelikánová, 2018). Vít (2015) dále uvádí, že spolek označujeme jako sdružení s nejméně třemi osobami, který je zakládán k ochraně a uspokojování společné účasti svých členů. Pelikánová (2018) zmiňuje, že spolek není stavěn na bázi zda je založen pro soukromý (skupina lidí s cílem věnovat se dohromady svému zájmu) či veřejný (spolek zřízený s cílem být nápomocen určitým ohroženým skupinám obyvatel) účel, zákonná úprava dovoluje obě varianty, či jejich kombinaci. Členem spolku se může stát jak fyzická, tak i právnická osoba (Pelikánová, 2018). Spolek se zakládá tím způsobem, že se členové dohodnou na konspektu stanov. K tomu dochází buď tak, že členové stanovy podepíší nebo tak, že dle zákona povolají ustavující členskou schůzi, která stanovy přijme. Podpisy, které jsou na stanovách a ze zápisu ustavující členské schůze není nutné úředně ověřovat (Vít, 2015). Členství ve spolku je osobní povahy a nepřechází na právního následovníka člena. O tom, zda bude člen přijat rozhoduje nejvyšší orgán spolku. Spolek si může vést seznam svých členů, ale není to povinné, s tím souvisí i uveřejněný seznamu členů, protože to jde v případě, že všichni členové s tím souhlasí. V případě, že některý ze členů nechce být v seznamu zveřejněn, tak se seznam vyvěsí jako neúplný, ale musí to být na seznamu zmíněno (Pelikánová, 2018). Ve stanovách spolku musí být obsaženo při nejmenším: název

a sídlo daného spolku, cíl spolku, práva a povinnosti příslušníků vůči spolku nebo stanovení statutárního orgánu. Reálně musí stanovy zahrnovat také vymezení vedlejší (tedy hospodářské) činnosti spolku, má-li být spolkem provozována. Je nutné, aby název spolku měl výrazy „spolek“, „zapsaný spolek“, či zkratku „z. s.“. Není důležité kde se název některý z daných termínů objeví – na začátku, v polovině nebo na konci (Vít, 2015).

Členství ve spolku může zaniknout buď to vystoupením člena, či neuhrazením členského příspěvku nebo vyřazením ze spolku (dle závažného porušení povinnosti/povinností, které vyplývají z členství). Zakládání spolku spočívá v tom, že by měly být alespoň tři osoby, které mají společný zájem, a smluví se na znění stanov (§ 218 NOZ). Nebo spolek může založit v podstatě kdokoliv (svolavatel), který svolá určenou schůzi (§ 222 a násl. NOZ), která usnesením potvrdí následně stanovy. Spolek se vytvoří dnem zápisu do veřejného rejstříku (Pelikánová, 2018). Nejvyšším orgánem spolku je většinou členská schůze. Zasedání schůze musí být shromážděno minimálně 1x do roka. V rámci řízení a kontroly záležitostí v rámci spolku existuje kontrolní komise, která však není povinná. Pokud je ve spolku rozhodčí komise, tak tato komise koná rozhodnutí v rámci sporných záležitostí (Pelikánová, 2018). Statutárním orgánem může být jednak výbor nebo předseda. I když mohou být členové spolku vázáni přispíváním na činnost spolku prostřednictvím členského příspěvku, za případně vzniklé dluhy spolku neručí a jejich zájem ve spolku je plně dobrovolná. Hovoříme-li o naplňování poslání spolku v rámci kterého byl spolek zřízen, může mít dvě formy činnosti. Jedná se o hlavní a vedlejší hospodářské činnosti. Vedlejší hospodářskou činností označujeme například podnikání, nebo jinou výdělečnou činnost (reklama) a nebo takzvané nepřímé podnikání (NO se podílejí na podnikání odlišné právnické osoby. Při hlavní činnosti má spolek možnost vyvíjet i příležitostnou výdělečnou činnost, kterou není možno zaměňovat s hospodářskou činností vedlejšího charakteru (Pelikánová, 2018).

#### ***1.1.7.2 Obecně prospěšná společnost***

Rektořík et al. (2007) Tato forma rozdělení organizací je právnickou osobou zakládanou podle uvedeného zákona, která poskytuje společnosti obecně prospěšné služby, které jsou dopředu stanovené pro všechny uživatele a za identických podmínek. Její hospodářský efekt tedy zisk nesmí být využit ve prospěch zřizovatelů, členů jejich orgánů či zaměstnanců. Tento zisk musí být využit pouze na poskytování služeb, které byly založeny v rámci obecně prospěšné společnosti. Zřizovateli mohou být fyzické osoby, Česká republika či osoba právnická, a to včetně obce (Rektořík et al. 2007). Obecně prospěšná společnost je upravená zákonem o o.p.s., a je svým charakterem považována za ústav (Vít, 2015).

Obecně prospěšná společnosti bylo možné zakládat do konce roku 2013 prostřednictvím zakládací smlouvy a jejím evidováním v rejstříku obecně prospěšných společností u příslušného rejstříkového soudu. Krom nutných údajů jako je název, sídlo, identifikace zakladatelů a tak dále musely tyto listiny obsahovat (u stávajících o.p.s. obsahují) identifikační data členů správní rady, rady dozorčí, styl jednání těchto orgánů a také hospodářské vklady zřizovatelů o.p.s. (Rektořík et al. 2007). Statutárními orgány obecně prospěšných společností jsou především správní rada, která má povinnost ze zákona vystavit status obecně prospěšné společnosti je detailně upravuje vnitřní organizaci obecně prospěšné společnosti (údaje ve statutu musí souhlasit s údaji v zakládací listině). Dále dozorčí rada, která je kontrolním orgánem. Dozorčí radu povinně ustanovuje ta OPS, do které byl uložen (neboli pronajat) majetek státu či obce a ta obecně prospěšná společnost, která ze zákona (o účetnictví) fakturuje v podvojném účetnictví. Výkonným orgánem obecně prospěšné společnosti je ředitel, který se ale nemůže stát členem správní ani dozorčí rady (Rektořík et al. 2007). Vyjma obecně prospěšných služeb z důvodu jejich poskytování byla založena, má o.p.s. možnost vykonávat i jiné aktivity (tzv. doplňkové činnosti) za předpokladů, že touto činností bude docíleno působivějšího využití majetku a nebude tak ohrožena kvalita a rozptyl (dostupnost) obecně prospěšné činnosti (Rektořík et al. 2007).

**Financování obecně prospěšné společnosti je zabezpečeno podobně jako u ostatních právních typů nestátních neziskových organizací:**

- *dotacemi ze státního, krajského nebo obecního rozpočtu,*
- *dotacemi ze státních fondů*
- *příspěvky a dary od fyzických či právnických osob*
- *vlastní a hospodářskou činností (Rektořík et al. 2007 s. 53).*

### **1.1.7.3 Ústav**

Tento právní typ je nástupcem obecně prospěšných společností. Ústavy se zakládají s cílem provozovat užitečné aktivity pro veřejnost, a efekt daných aktivit jsou každému rovnocenně dostupné za předem stanovených podmínek. Ústav je jakousi obdobou někdejší OPS, a má pouze několik rozdílů (Pelikánová, 2018). Vít (2015) dále charakterizuje ústav jako právnické osoby s cílem provozování činnosti, která bude

užitečná jak společensky, tak i hospodářsky. Ústav vykonává činnost, jejíž efekty jsou každému ekvivalentně dostupné za předem stanovených podmínek.

Ústav nemá členy a z toho důvodu je více příhodný pro organizace, které mají členskou platformu pouze jako formální, a zaměřují se na poskytování služeb. Co se týče omezení ve smyslu praktickém, tak ústavy mají povinnost poskytovat služby v rámci nediskriminace. Toto omezení znamená například, že nelze stanovit různé ceny za tu samou službu pro různé skupiny lidí. Z obecného hlediska můžeme usoudit, že ústav není vhodný pro odlišné rodinné a vzájemné poskytovatele služeb, kteří určité příjemce upřednostňují vůči jiným. Pro sociální službu, branou jako klasickou, je ústav vhodný (Pelikánová, 2018). Ústav se zakládá jednak zakládací listinou či opatřením pro případ smrti. Ústav vzniká registrací do veřejného rejstříku. Detaily ohledně fungování ústavu může uspořádat statut, který vydává správní rada a který se zakládá do rejstříku. Pro tento druh je příznačné použití nejen osobní, ale i majetkové složky organizace (Pelikánová, 2018). Ústavy mají možnost provozovat podnikatelskou činnost, ale zisk z dané činnosti je možné aplikovat pouze k podpoře činnosti, pro kterou byl ústav založen, a také k převodu nákladů na vlastní správu (Pelikánová, 2018). Odlišnost můžeme vidět i v organizační struktuře, protože ústavy jí na rozdíl od spolků mají a skládá se z ředitele a správní rady (Pelikánová, 2018). Do povinností ústavu řadíme například audit, který je povinný v případě, že výše čistého obratu za předešlé uzavřené účetní období překročí 10 milionů Kč. Neurčí-li zakladatelská listina jinak, vystavuje ústav výroční zprávu, kterou publikuje nejpozději však do 6 měsíců po skončení účetního období ve sbírce listin náležitého rejstříku. Nadace se zakládá nadační listinou a nebo jako je to u ústavů opatřením pro případ smrti (Pelikánová, 2018). Minimální výše vkladu zakladatele tohoto typu organizace není vytyčená, vklad by měl být složen v částce 1 Kč, a vklad může být i nepeněžitého charakteru. Označení ústavu musí obsahovat slova „zapsaný ústav“, či zkratku „z.ú.“. Orgány ústavu tvoří: ředitel, správní rada a kontrolní orgán ústavu (Vít, 2015).



#### **1.1.7.4 Nadace**

Nadace je elementem fundace – tj. právnickou osobou tvořenou majetkem vyčleněným k jistému účelu. Činnost nadace je vázána na cíl, k němuž byla zřízena. V jednodušším podání nadace je v podstatě osobou, která v základu spravuje majetek, jež do ní uložil zakladatel, či který nabyta později, a z jeho výnosů, popřípadě i vlastní činností přispívá k nabývání svého účelu. Nadace jsou zakládány k neustálé službě účelu, který bude užitečný ze společenského hlediska či hospodářského. Cíle nadace mohou být veřejně prospěšné či dobročinné – formou opory pro určitou skupinu osob určených individuálně nebo jinak. Nadace nemá omezení ve svých aktivitách v rámci poskytování nadačních příspěvků, může také vykonávat jiné aktivity, které jsou v souladu s jejím cílem. Nadace může na vlastní jméno podnikat, musí ale jít o její vedlejší fungování a zisk z podnikání musí být použit k subvenci účelu nadace. Co se týče právní úpravy nadací, tak nadace jsou ze značného úseku kogentní povahy – od určených pravidel se nelze odchýlit, jinak řečeno existující odchylky jsou velmi omezené (Vít, 2015). Nadace tvoří funkční sdružení majetku, jsou založeny za určitým úmyslem, který může být jednak obecně prospěšný (například ochrana lidských práv), ale i dobročinný (pomoc dané skupině osob, které pomoc potřebují). Nová právní korektura je naproti té dosavadní opravě o něco volnější a upevňuje práva zakladatele. Nadace nesmějí ani nadále napomáhat politickým stranám či hnutím, nesmějí podporovat členy svých institucí, své pracovníky a jejich blízké osoby, a nesmějí být zakládány s cílem dosahování výtěžku. Nově mohou nadace v rámci činnosti vedlejší podnikat, ale zisk z podnikání musí být použit výhradně na podporu vlastní hlavní činnosti. Zároveň platí, že nadace se nemohou stát bezmezně ručícími společníky právnické osoby (jedná se například o veřejné obchodní společnosti). Nadace má vklad jako povinný a tento vklad musí být nejméně 500 000 Kč, jsou v tom zahrnuti všichni zakladatelé. Prostředky jsou až do počátku nadace vázány a mohou mít jak nepeněžní, tak i peněžní profil (Hejduková et al. 2018). Dle nového občanského zákoníku je statutárním orgánem nadací je správní rada, která musí mít alespoň 3 členy. Tato rada vede činnost nadace a nakládá svým jménem navenek. Také vykonává pravomoci, které nenáleží dozorčí radě ani revizorovi. Člen správní musí splňovat předpoklady bezúhonnosti a z důvodu toho, jaký má účel k nadaci nesmí být v rámci jedné nadace

současně v pracovním poměru nadace, a také ne členem dozorčí rady nebo revizorem (Hejduková et al. 2018).

#### ***1.1.7.5 Nadační fond***

Nadační fond je v podstatě dalším druhem fundace. Specifickým atributem nadačního fondu je v právní teorii jeho dočasnost. V reálné podobě jsou nadační fondy, až na některé výjimky založeny jako subjekty trvalé. Nadační fond se zakládá s cílem užitku společenskému či hospodářskému. Nadační fond netvoří nadační jistinu ani nadační kapitál, vklady a dary do nadačního fondu nemusí splňovat podmínku permanentního výnosu. Nadační fond je zakládán zakládací listinou či opatřením pro případ smrti. Zakladatelské právní jednání nežádá formu veřejné listiny (notářského zápisu), podpisy zakladatelů je povinné úředně ověřit (Vít, 2015). Nadační fondy spadají pod tzv. účelové sdružení majetku a totožně jako nadace se zakládají k prospěšným účelům z hlediska společenského a hospodářského. Nadační fond nemá určenou minimální hodnotu vkladu, nemá nadační jistinu ani nadační jmění. U těchto fondů oproti nadacím je odlišné to, že se nepočítá s jeho dlouhodobou životností, naopak je zcela běžné, že se finance nadačního fondu postupem času vyčerpají pro určitý účel a nadační fond poté zanikne. I u nadačních fondů je ze zákona možná proměna, pokud to výslovně dovoluje zakladatelská listina nadačního fondu, je možné aby se nadační fond změnil na nadaci (Pelikánová, 2018). Vít (2015) dále zmiňuje, že je nutné, aby název nadačního fondu obsahoval slova „nadační fond“. Účel nadačního fondu je vyhrazen (totožně jako u nadací) zpravidla velice široce a je často „jen“ obecným výrokem jeho poslání. Minimální výše vkladu zakladatele není u toho typu fondu určena, vklad je nutné složit alespoň v částce 1 Kč. Vklad může mít i nepeněžitý charakter, peněžitý vklad je možné složit také v hotovosti k rukám správce vkladu. Orgány nadačního fondu je správní rada nadačního fondu a také kontrolní orgán nadačního fondu.

#### ***1.1.7.6 Zájmové sdružení právnických osob***

Jedná se o právní formu upravenou zákonem č. 40/1964 Sb., („starý občanský zákoník“) i když byl tento zákon ke dni nabytí účinnosti nového občanského zákona zrušen, tak stále platí pro již existující zájmové sdružení právnických osob – nová zakládat již nejde (Vít, 2015). Tento druh je neziskovým subjektem pro význam zákona

o daních z příjmů a zákona o silniční dani. Dle nového občanského zákoníku právnické osoby mají možnost založit tato sdružení jako formu obrany svých zájmů, či dosažení dalšího účelu. Sdružení má právní subjektivitu a je osobou právnickou, a je odpovědné za nedodržení svých povinností vlastním majetkem. Sdružení získává svou právní způsobilost zápisem do registru sdružení, tento registr je veden u krajského úřadu, který přísluší dle sídla sdružení. Aby mohlo sdružení čerpat zvýhodněné daňové režimy směřované k daňovým zákonům pro neziskové subjekty, nesmí být zakládáno nebo zřizováno s cílem výdělečné činnosti (Pelc, 2010).

#### ***1.1.7.7 Registrovaná církev a náboženská společnost***

Tyto církve a náboženské společnosti mají svou existenci na základě stejnojmenného zákona. Příjmy těchto dvou druhů se skládají zejména z příjmů z prodeje, z pronájmu jednak movitého, nemovitého i nehmotného majetku daných církví a společností v oblasti náboženství. Dále z příspěvků od právnických a fyzických subjektů, z úroků, vkladů darů a dědictví. Také ze sbírek jednak církví a také náboženských společností, půjček, úvěrů, dotací, ale také z příjmů z podnikání či další výdělečné činnosti. Ale námět podnikání a jiné výdělečné činnosti je nutné vymezit v základním dokumentu registrované církve i náboženské společnosti. Podnikání a různé výdělečné činnosti mohou být výhradně její doplňkovou činností (Pelc, 2010).

## ***1.2 Další vzdělávání a celoživotní učení***

Ve starověku bylo vzdělávání bráno a realizováno ve vztahu s potřebami života tehdejší společnosti, kdy byla prosazována myšlenka všestranně i harmonicky se rozvíjejícího jedince. Z tohoto důvodu bylo vzdělávání směřováno zejména na oblast výchovy – mravní, rozumové a tělesné. Ve starověku se objevilo první dílo z oboru didaktiky (O výchově řečníka), které napsal římský veřejný učitel Marcus Fabius Quintilianus (Zormanová, 2017). V období středověku se vzdělávání týkalo zejména výchovy kněží a úředníků v klášterních a katedrálních školách. Ve středověké Evropě se začaly rozvíjet vysoké školy, které se participovaly na rozvoji vzdělanosti. Vůbec první vysoká škola se datuje v roce 1119 v Bologni (Zormanová, 2017).

V období renesance se začaly projevat více vědy jako je přírodní a matematika. Milníkem je 17. století, kdy Jan Amos Komenský jako první vyslovil myšlenku celoživotního učení. Přelom 18. a 19. století je spjat s rozkvětem techniky, průmyslu i obchodu, čímž se zvedl i zájem o kvalifikovanou pracovní sílu, a s tím spojenou potřebu vzdělávání dospělých. V 19. století bylo vzdělávání pořádáno církevními školami. Ve druhé polovině 19. století se začaly rozvíjet vzdělávací střediska jejichž složkou byly i veřejné knihovny nebo například tělocvičny. V období 20. století nastal z hlediska vzdělávání dospělých další posun, a tím bylo rozšiřování firemního vzdělávání, reagující na možnosti v rámci trhu (Zormanová, 2017).

V současné době se celoživotní vzdělávání je klíčovým tématem evropské politiky. Vzděláváním dospělých se věnuje mnoho orgánů vzdělávací a sociální politiky jak na národní, tak i mezinárodní úrovni. Vzdělávání dospělých je velmi důležité v rámci konkurenceschopnosti člověka na trhu práce, a jeho následném uplatnění. Jelikož se potřeby na trhu práce obměňují v průběhu života člověka, je možné, že poptávka na trhu práce nemusí odpovídat nabídce na trhu práce (Zormanová, 2017).

### ***1.2.1 Pojmy spojené s celoživotním vzděláváním***

Obecně vzdělávání charakterizujeme jako komunikační postup, která má zásadní spektra vyučování a učení. Vzdělávání je postup, kdy si osoba formou vyučování osvojuje systém poznatků a činností prostřednictvím interního zpracování (především interiorizací), tedy učením přeměňuje vědomosti, dovednosti a zvyklosti (Mužík, 2011). Existují 3 způsoby vzdělávání, a je třeba je rozlišovat:

- 1) formální vzdělávání – tato forma se pojí se souborem škol od mateřské po vysoké školy
- 2) neformální vzdělávání – toto vzdělávání je uskutečňováno většinou v organizacích pro jejich zaměstnance
- 3) informální vzdělávání – do tohoto způsobu vzdělávání zařazujeme sebevzdělávání tedy samoučení lidí (Mužík, 2011).

Pojmy v andragogice mají různé počátky a kontexty použití. Při rozvoji pedagogického myšlení se používal především pojem „výchova“, toto pojetí není ale jediným andragogickým pojmem. Pro některé andragogické koncepce není ani pojetím základním. Elementární pojmy jak v andragogice, tak i v pedagogice jsou součástí mnoha diskusí. V českém pojetí jsou jisté nejednoznačnosti, a těmi například jsou:

- Pedagogika a andragogika využívají termíny, které původně vznikly v každodenním jazyce a zůstaly jeho prvkem (viz například zmiňovaná výchova). Toto vede k jejich prolínání, věda si právě své termíny často vytváří, a tím je i výslovně definuje (Beneš, 2014).

Hlavní myšlenkou bylo rozlišení od minulého politicky zdiskreditovaného označení výchova a vzdělávání dospělých (Beneš, 2014).

Beneš (2014) uvádí dvě základní definice andragogiky. Autor ji charakterizuje jako:

*vědní obor v systému věd o výchově a vyučování, zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých a jako*

*studijní obor v programu pedagogických věd, sloužící přípravě budoucích odborníků v oblasti vzdělávání dospělých (Beneš, 2014, s. 11).*

Termín andragogika je historicky mladšího počátku, než jemu podobný termín pedagogika. Co se týče andragogických pojetí, tak ty mají rozličný původ a kontext souvislosti použití. V rámci vzniku pedagogického myšlení se používal zejména termín „výchova“. Toto pojetí však není jediným termínem v andragogice, a pro značnou část andragogických koncepcí není ani pojmem primárním (Beneš, 2014). Současná výhoda pojmu „učení“ má v andragogice zřetelné sociální, kulturní, politické a ekonomické pozadí. Vychází se totiž z toho, že osoba za své kvalifikace a kompetence nese odpovědnost sama. Vzdělávací organizace nebo jiné organizace, které toto nabízejí neberou odpovědnost za tu osobu, jednotlivec si musí zařídit učení ve své vlastním

zájmu a zodpovědnosti, vzdělávání mu během toho podá tzv. pomocnou ruku (Beneš, 2014). Úkolem andragogiky je nacházet verze a metody, které dávají možnost a podněcují učení se dospělého. Jaké téma bude zvoleno nemusí být pokaždé, a často ani není v pravomoci andragogiky nebo učícího se. Obdobně má andragogika možnost využívat, a také využívá i znalosti a efekty jiných obor (například psychologie). Praxe v oblasti andragogiky je pak výsledkem rozmanitých vlivů a postojů, které nejsou vyvoditelné jen ze samotné andragogiky. Učení v andragogice znamená někým a něčím iniciované učení, které je zaměřené na nějaké cíle a témata. Toto platí jednak pro vzdělávání, ale i pro poradenství, podporu, koučování, facilitaci, řízení, sociální intervenci a další postupy a činnost využívané v andragogice (Beneš, 2014).

Walker et al. (2003) uvádí, že nejčastější formou vzdělávání je samostudium, které je vhodné k prohloubení vědomostí, a naučení se základních znalostí. Tato forma studia také dává možnost, aby si člověk zvolil, co si myslí, že je potřebné, a sestavil si tak vlastní rozvrh a ubíral se svým tempem. Dále upozorňuje, že vzdělávání mimo přirozené prostředí (třída, dílna, kancelář) je nejpříhodnější předávání základních znalostí, či ve chvílích, kdy chceme zvýšit úroveň integrace školeného. Autor dále uvádí, že nejvíce účinným přístupem ke vzdělávání se, je vzdělávání na pracovišti (tzv. on-the-job-training). Výzkumné a rozvojové studie dokazují, že zhruba 80% vzdělávacích činností se odehrává na pracovišti (Walker et al. 2003).

### ***1.2.2 Koncepce celoživotního vzdělávání v České republice***

Za zakladatele celoživotního vzdělávání je brán Eduard Lindeman, který mimo jiné definuje vzdělávání jako nikdy nekončící proces, na kterém se musí účastnit celý vzdělávací systém, a to nejen zařízení vzdělávací, ale i všechny instituce, církve, komunity i odbory. (Zormanová, 2017). Termín celoživotní učení vyjadřuje souhrn všech vzdělávacích a rozvojových činností během našeho celého života, počínaje předškolním vzděláváním. Za nejvyšší stupeň formálního systému se považuje terciární vzdělávání, na které se váže další, častokrát méně formalizované vzdělávání a učení. Celoživotnímu učení, zvyšování kvalifikací a vývoji klíčových kompetencí je věnován velký zájem, protože tato dvě pojetí otevřeně souvisí s uplatněním člověka, co se týče trhu práce, tedy zaměstnatelnost. Celoživotní učení také mimo jiné klade důraz na rozvoj recipročních. Všechny členské státy Evropské unie, včetně České republiky se tímto zásadním hlediskem zabývají a zároveň dávají efektivní rámec k podpoře

strukturální reformem (ekonomických, školských i sociálních). Principy celoživotního učení byly ve vyspělých zemích uznány a to v politické rovině. Některé státy na doporučení Evropské unie podporují rozvoj své národní strategie pro celoživotní učení z důvodu umožnění politických opatření všem občanům se začlenit do procesu učení, počítaje zvednutí investic do tohoto otevřeného projektu (Tureckiová, Veteška, 2008). Celoživotní vzdělávání dospělých spadá pod neformální vzdělávání. Vzdělávací kurzy se konají ať už v nějakých podnicích mající zařízení, tak i například v soukromých vzdělávacích zařízeních. V této formě vzdělávání je učení zletilých sice organizačně stanoveno, ale také dobrovolné, bez úhrady nebo za úhradu. Je nutné zdůraznit, že toto učení nenaviguje k dosažení určitého státem uznávaného stupně vzdělání, i v případě, že je možné jej ukončit certifikátem, osvědčením a nebo například licenci. U tohoto typu vzdělávání se předpokládá, že kurzy povede například odborný lektor či školitel (Průcha, 2014). Otáhal a kol. (2018) ve své publikaci právě zmiňují takzvané další vzdělávání, které v podstatě probíhá až po dosažení některého stupně vzdělání, tedy po prvotním vstoupení vzdělávajícího se na trh práce. Toto další vzdělávání je většinou soustředěno na široké spektrum vědomostí, schopností a kompetencí klíčových pro uplatnění v pracovním, společenském, ale i osobním životě. Nejdůležitějším cílem dalšího vzdělávání je čerpat nové znalosti a osvojovat si nové zdatnosti a tím také umět reagovat na přechody prostředí a nové podmínky.

### ***1.2.3 Vzdělávání dospělých v rámci celoživotního vzdělávání***

Znamená další vzdělávání osob produktivního i postproduktivního věku, a je specifikováno tím, že nejde jen o profesní vzdělávání, ale má i postavení politické a sociální (Mužík, 2011).

Existuje i termín učení dospělých, které je bráno jako vnitřní status, znamená motivaci osob, kdy se činí rozhodnutí o tom, jestli se dá priorita formalizovanému vzdělávání (přítomnost na kurzech), a zda upřednostní své samoučení. To jakou má člověk povahu je zejména výsledkem učení. Čím více člověk nabírá zkušenosti a vnímá své okolí, tím větší má uplatnění na trhu práce (Mužík, 2011). Balkow, Erath, (2016) zmiňují, že základní vzdělávání dospělých je zpočátku chápáno a řazeno k pedagogickým vědám, a také popisuje výzkum vzdělávacích konceptů a systémů

dospělých. Vzdělání je jakýsi postup, jak si obstarat znalosti, dovednosti a rozvoj schopností. Je efektem vzdělávání, seberozvoje a sebevzdělávání. Vzdělání je interní kvalitou osobnosti, tudíž není přenositelné a nestane se komoditou na rozdíl od vzdělávání. (Beneš, 2014). Obecně se věří, že v České republice naše populace má tradičně vzdělanost vysokou, která je doplněná dostatečnými znalostmi a dovednostmi. Jeden z programových dokumentů z tvorby MŠMT ČR tvrdí, že v současné době je naše pracovní síla oceněna obzvláště pro svoji odbornou způsobilost, zdatnost a preciznost, a také schopnost umět správně reagovat v rozličných situacích (Rabušicová, Rabušic, 2008). Beneš (2014) ve své monografii uvádí, že dospělý jedinec se může, a do jisté míry i musí, veškerý život učit. Nelze, ale aby se po celý život stále vzdělával. Výzkumy dokazují, že dospělý jedinec si agituje většinu kompetencí mimo institucionalizované formy učení.

Barešová (2012) ve své publikaci uvádí, že zásady vzdělávání dospělých jsou podobné jako v pedagogice, kdy důležitým prvkem je brána informovanosti. Každý, kdo se v nějakém kurzu participuje v rámci vzdělávání musí mít dostatečnou informovanost o samotném kurzu, ještě před samotným zahájením. Musí znát, co se od něj očekává, jaký je význam kurzu, co je cílem kurzu, a jaký to pro jedince bude mít výhody.

Hroník (2006) dále uvádí, že vzdělávání dospělých je jistý proces učení se. Učení (se) definujeme jako průběh výměny začleňující nové vědění i nové konání. Člověk se učí nejen organizovaně, ale také samovolně, aniž by o tom sám věděl. Učení je pojem, který obsahuje více než rozvoj a vzdělávání. Proto například rozlišujeme učící se nikoli vzdělávající se organizaci, a to přesto, že si nemálo uživatelů pod názvem učící se organizace tvoří větší publicitu vzdělávání.

Rozvoj můžeme definovat jako docílení potřebné změny pomocí učení (se). Rozvoj v sobě nese účel, mající podstatnou část ohraničených (diskrétní) a neohraničených (difuzních) rozvojových plánů.

Vzdělávání je jeden z prostředků učení (se), jedná se o uspořádaný a institucionalizovaný způsob učení. Vzdělávací činnosti jsou ohraničené tedy diskrétní, mají svůj začátek a závěr. Při stylizování vzdělávání ve firmě je postup systematický (Hroník, 2006). Dále autor zmiňuje 3 zdroje učení, kterými jsou: údiv, zkušenost a kritické myšlení. Tyto zdroje učení si můžeme představovat jednak na úrovni jedince, ale i na úrovni celé organizace.



Další vzdělávání pak Zormanová (2017) rozděluje na:

- Profesionální vzdělávání, které pojímá kvalifikační vzdělávání, periodická školení a rekvalifikační kurzy, které jsou vytyčené pro osoby, která mají dokončené odborné vzdělávání v rámci vzdělávání začátečního. Úkolem dalšího profesionálního vzdělávání je rozvinutí postojů, vědomostí a schopností potřebných pro výkon povolání.
- Ostatní profesionální vzdělávání je prováděno rozličnými subjekty, jako jsou podniky, úřady, vzdělávací instituce, ministerstva, úřady, neziskové organizace, spolky, nadace, personální a kvalifikační agentury a osoby soukromé.
- Občanské vzdělávání, které se zaměřuje na kultivaci osoby jako občana, a řadíme sem estetickou, morální, právní, ekologickou, zdravotnickou, filozofickou, náboženskou, politickou, občanskou a sociální oblast.
- Rodinné vzdělávání, které má za cíl přispívat ke zvýšení kvality života jedinci i rodiny, a to za pomoci preventivních vzdělávacích činností. Preventivní činnosti jsou zaměřeny na zmírnění patologických jevů a sociálních deviací. Činnosti vzdělávací jsou zaměřeny na podporu rozvoje vztahů v rodině a docílit tak pozitivního rozvoje jednotlivce, párů a rodin.
- Zájmové vzdělávání se zaměřuje na zdokonalování osobnosti podle zájmů a vzdělávacích potřeb jednotlivců. Dává možnost seberealizace ve volném čase a je realizováno a organizováno zájmovými institucemi.

Autorka dále uvádí další formy profesionálního vzdělávání, kterými jsou:

- Další odborné vzdělávání – tento druh se vyznačuje systémem diverzifikovanějších krátkodobějších studijních forem, kterými mohou například být semináře či kurzy. Tento druh vzdělávání je uskutečňován zejména přímou výukou a úzce poskytuje vzdělání, které je specializované dle potřeb praxe v konkrétní profesi.
- Odborný trénink – tato forma vzdělávání je soustředěna na rozvoj dovedností limitované k určité profesi nebo pozici, mohou to být dovednosti charakteru manuálního, ale i intelektuálního. Výuka se uskutečňuje za pomoci vzdělávacích činností spojených s technikami individuálního vedení, jako je například koučink nebo mentoring, a také s týmově

zaměřeným výcvikem věcných dovedností. Tento trénink funguje na principu takzvaně učení akcí, to znamená, že odborné vědomosti se transformují do praktických dovedností.

- Kombinované vzdělávání – je v dnešní době především uskutečňováno v rámci graduální nebo pregraduálního studia na vysoké škole. Jde o systematické vyučování dlouhodobějšího charakteru realizovanou s cílem dosažení konkrétního stupně vzdělání. V rámci tohoto typu výuky je uplatňována přímá výuka a techniky individuálně řízeného studia.

Můžeme ještě rozlišovat formy vzdělávacích aktivit, kterými například mohou být právě rekvalifikační kurzy výše zmíněné, normativní vzdělávání v souvislosti se zákony a také zejména kurzy celoživotního vzdělávání, kterými se má diplomová práce zabývat především.

### ***1.3 Celoživotní vzdělávání v kontextu sociální práce***

Profesní vzdělávání můžeme také rozčlenit na další dva typy, kterými jsou kvalifikační vzdělávání, do kterého řadíme postgraduální studium uskutečňované s cílem zvyšování, šíření a prohlubování vlastního už dosaženého vzdělání. Typickým příkladem může být například pedagogické či doktorandské studium. Druhým typem tohoto vzdělávání je rekvalifikační vzdělávání, které člověk vystuduje, v případě, že musí či sám chce v průběhu svého pracovního života změnit svou kvalifikaci. V praxi můžeme narazit na různé druhy rekvalifikací jako jsou například zaměstnanecké rekvalifikace, rekvalifikace specifického a nespecifického charakteru a nebo například doplňkové rekvalifikace (Zormanová, 2017).

Na celoživotní vzdělávání lze pohlížet také jako na souhrn řady různých aktivit různých aktérů v různých měřítkách, od evropské, národní, regionální až k místní (Rabušic, Rabušicová, 2008).

Za významné je brán profesionální růst a učení v sociální práci, které potvrzuje také Mezinárodní kodex sociální práce, který neopomíná ani rozvoj a celoživotní učení sociálních pracovníků. Dle mezinárodního kodexu sociálních pracovníků je očekáváno, že budou podporovat rozvoj a zároveň také udržovat požadovanou praxi a kompetence ve své profesi. Také mají povinnost konat nezbytné kroky v profesionální i osobní péči o sebe samé na pracovišti i ve společnosti s cílem zaručit schopnost poskytovat odpovídající služby (Elichová, 2017). Vzdělávání je velmi častou používanou intervencí

v oblasti sociální práce, přesné a dostupné informace jsou nedílnou součástí v rámci vzdělávání se v sociální práci (Cagle, Kovacs, 2009). Elichová (2017) ve své publikaci uvádí formy vzdělávání v kontextu sociální práce:

- konference, školicí akce, odborné stáže, akreditované kurzy
- specializační vzdělávání, které je zajištěno vysokými a vyššími odbornými školami

Autorka dále uvádí, že nastavení vzdělávání kvalitního charakteru v sociální práci je nesmírně důležité jak pro rozkvět kvality v sociální práci, ale i co se týče jisté profesionality v sociální práci, a také akceptování hodnot v této profesi.

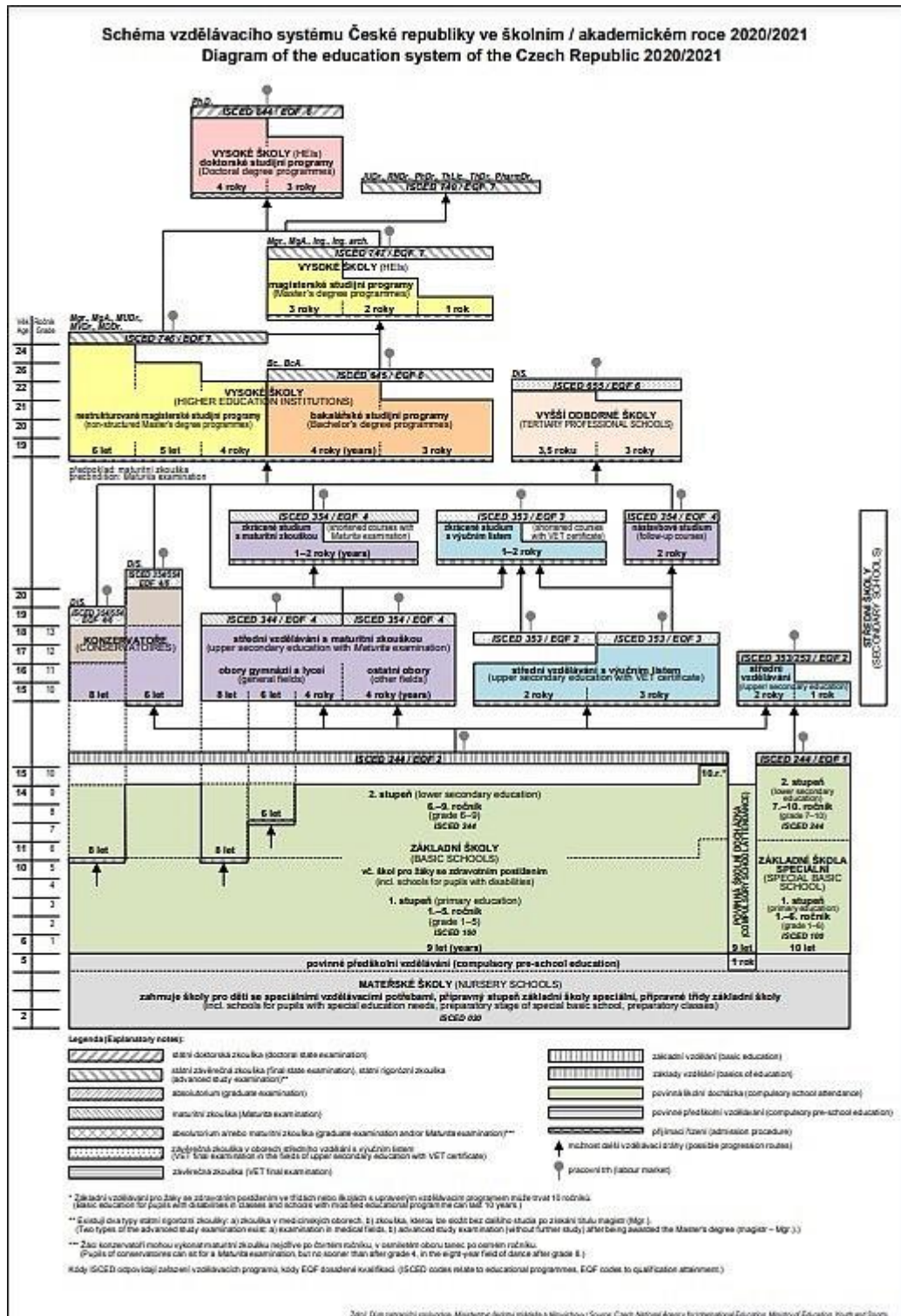
### ***1.3.1 Celoživotní vzdělávání a jeho systém v ČR***

Dokumenty vztahující se na celoživotní vzdělávání dle MŠMT ČR (msmt.cz, © 2013-2021) jsou:

- Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+
- Strategie vzdělávací politiky 2020
- Dlouhodobé záměry ČR
- Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020
- Bílá kniha – Národní program rozvoje vzdělání v ČR
- Ostatní koncepční dokumenty

Celoživotní vzdělávání a učení má za cíl a je koncepcí současné vzdělávací politiky na národní i nadnárodní úrovni (například EU) a politiky rozvoje lidských zdrojů. Nejedná se tak o dosaženou realitu, jako o to jaký je postup, proces a uskutečňování jednotlivých prvků. Nejde ani tak o čistě andragogickou a pedagogickou věc, ale zejména o sociální, vzdělávací a hospodářskou politiku, uplatňování celoživotního učení a vzdělávání si žádá celou řadu koordinovaných právních, organizačních, administrativních, didaktických a metodických nařízení. Cílem této snahy je v současném rámci EU zejména zaměstnanost, konkurenční způsobilost ekonomiky, sociální pospolitost a také aktivní občanství. Velkou výhodou pro samotného jedince je vyzdvíhena možnost jeho seberealizace. Možnosti, které jsou jedinci nabídnuty v rámci celoživotního učení, nejsou však pochopeny jako záruka vysokého profesního a společenského postavení (Beneš, 2014).

Obrázek č. 2 Schéma vzdělávacího systému České republiky v aktuálním akademickém roce



Zdroj: MŠMT ČR – Vzdělávací soustava

Schéma vzdělávací soustavy na obrázku č. 2 nám přináší základní informace o tom, jaké jsou například názvy vzdělávacích programů, nebo délku studia. Celoživotní

vzdělávání je realizované formou středních škol, vyšších odborných škola zejména vysokých škol apod. Podmínky celoživotního vzdělávání v rámci vysokých škol upravuje zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

### **1.3.2 Kompetence ve vzdělávání sociálních pracovníků**

Kompetence tvoří soubor vědomostí, dovedností, způsobilostí, postojů a hodnot, které umožňují pracovní uplatnění a osobní rozkvet jednotlivce. Jsou předpokladem k výkonu daného souboru činností (Havlíčková, 2015).

Havlíčková (2015) obecně dále rozděluje kompetence do různých odvětví.

- Kompetence odborné specifické – tyto kompetence nám sdělují, co by pracovník na dané pracovní pozici měl umět po odborné stránce (například vedení jednoduchého účetnictví nebo vytváření programu v rámci jednodenní akce)
- Odborné znalosti – tento druh nám určují praktické dovednosti nutné pro výkon určité pracovní činnosti či souhrn pracovních činností. To znamená, že člověk má schopnost aplikovat teoretické znalosti do praxe (například definování didaktických cílů s ohledem na specifické potřeby vzdělávání). Odborná dovednost obsahuje jednat dovednost „oborovou“ i „činnostní“. Například umět provést analýzu vzdělávacích potřeb účastníků pomocí dotazníku.
- Obecné kompetence – tyto kompetence sdělují co by pracovník v dané pozici měl umět zvládat nad rámec své odbornosti, ale také co je současně pro jeho výkon nepostradatelné (například hovořit cizím jazykem, či umět efektivně komunikovat s ostatními). Tyto kompetence rozdělujeme na měkké kompetence a odborné kompetence obecné.
- Odborné obecné kompetence – kladou důraz na určitém znalostním jádru. Oproti kompetencím specifickým mají širokou přenositelnost (například práce s počítačem).
- Měkké kompetence – vyjadřují soubor nezbytností, které jsou potřebné pro kvalitní výkon práce, nezávislé na určité odbornosti, ale na souhrnných schopnostech člověka. Jsou napříč obory přenositelné a dají se uplatnit. Vycházejí z určitých celkových schopností člověka (například přesnost,

preciznost, srozumitelnost), ze kterých se dalším rozvinutím stávají kompetence.

Hroník (2006) definuje kompetence jako souhrn předpokladů k dané činnosti. Z tohoto důvodu má blíže k činnosti samotné než třeba k vlastnosti nebo rysu. To znamená, že kompetence jsou formulovány na základě analýzy činností. Metzger (2011) zmiňuje, že je důležité také kromě stanovení si potřeb, také charakterizovat potřebné kompetence pro potenciální poskytovatele školení.

Co se týče kompetenčních modelů můžeme jich nalézt v České republice mnoho, ale neznámější je kompetence tzv. odborně růst. Dle této kompetence by měl sociální pracovník zejména pozorovat vývoj zákonodárství v oblasti sociální a přidávat své znalosti a zkušenosti v sociální práci (Elichová, 2017).

### ***1.3.3 Vzdelávání sociálních pracovníků v kontextu zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách***

V roce 2006 byl ratifikován tento nový zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, i když od roku 1989 do této doby především nestátní neziskové organizace poskytovaly služby, které neměly legislativní oporu, ale i přes to byly povětšinou inovativní a velmi hodnotné. Tímto zákonem byla určena minimální úroveň odborného vzdělávání sociálního pracovníka a jeho další vzdělávání se (Malík Holasová, 2014). Elichová (2017) dále uvádí, že zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách je klíčový pro uskutečňování vzdělávání se v oblasti sociálních služeb, také jeho prováděcí vyhláška č. 5050/2006 Sb. Dle tohoto zákona má sociální pracovník vyjma odborné způsobilosti dané dosaženým vzděláním, které ho opravňuje k výkonu povolání. Sociální pracovník má také povinnost se dále vzdělávat, a tím si obnovuje, posiluje a doplňuje svou kvalifikaci. Formy dalšího vzdělávání se realizuje na základě akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů, poskytnuté ministerstvem na vysokých školách, vyšších odborných školách, a také ve vzdělávacích organizacích právnických i fyzických osob. Zaměstnavatel má povinnost zajistit sociálnímu pracovníkovi další vzdělávání, a to v rozsahu minimálně 24 hodin za celý kalendářní rok.

Dle § 117a zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách:

*(1) Ministerstvo rozhoduje o akreditaci vzdělávacích programů (dále jen „akreditace“) pro účely zajištění vzdělávacích kurzů podle § 110 odst. 4 písm. c) a d) a kvalifikačních kurů podle § 116 odst. 5, dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků*

*v sociálních službách, vzdělávání vedoucích pracovníků zaměstnanců uvedených v § 115 odst. 1 a pro účely odborné podpory fyzických osob, které poskytují pomoc příjemci příspěvku.*

Ve vyhlášce č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách (dále jen , kterou se provádí zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách) jsou stanovena kritéria, která uvádějí profesní rozvoj zaměstnanců a je stanovený minimální rozsah kurzu a to dohromady 150 výukových hodin, a zároveň zvláštní část kurzu činí minimálně 80 výukových hodin.

Dle vyhlášky zákona jsou stanovena kritéria ohledně profesního rozvoje zaměstnanců mezi které patří:

- a) Poskytovatel má písemně zhotovený postup pro pravidelné hodnocení zaměstnanců obsahující především stanovení, vývoj a provádění osobních profesních cílů a potřeby další odborné kvalifikace; podle tohoto procesu poskytovatel postupuje;
- b) Poskytovatel má písemně zhotoven program dalšího vzdělávání zaměstnanců; dle tohoto programu poskytovatel postupuje;
- c) Poskytovatel má písemně zpracovanou soustavu programu dalšího vzdělávání zaměstnanců; dle tohoto programu poskytovatel postupuje;
- d) Poskytovatel má písemně vypracován systém finančního a morálního oceňování zaměstnanců; dle tohoto režimu poskytovatel postupuje;
- e) Poskytovatel zabezpečuje pro zaměstnance, kteří vykonávají přímou práci s osobami, kterým je poskytována sociální služba, subvence nezávislého kvalifikovaného odborníka.

Splnění hledisek uvedených v písmenech c) a d) se nehodnotí u poskytovatele, který je osobu fyzickou a nemá zaměstnance; hlediska uvedená v písmenech a) a b) se na tohoto poskytovatele vážou přiměřeně (Vyhláška č. 505/2006).

*(2) Písemná žádost o akreditaci se podává ministerstvu na tiskopisu předepsaném ministerstvem.*

*(3) Žádost o akreditaci vzdělávacího programu, kromě náležitostí podání, obsahuje*

*a) oprávnění ke vzdělávací činnosti podle zvláštního právního předpisu a přehled dosavadní činnosti žadatele o akreditaci,*

*b) název, druh, formu, obsah a časový rozsah vzdělávacího programu, který žadatel*

*hodlá uskutečňovat,*

*c) doklady o materiálním a technickém zabezpečení vzdělávacího programu,*

*d) seznam fyzických osob, které se budou podílet na vzdělávání, a doklady o jejich odborné způsobilosti nebo osvědčení o uznání odborné kvalifikace,*

*e) formu osvědčení o absolvování vzdělávacího programu s uvedením identifikačních údajů vzdělávacího zařízení, údajů uvedených v písmenu b), identifikačních údajů o osobě, která vzdělávací program absolvovala, a datum vydání osvědčení.*

Zákon výše uvedený stanovuje sociálnímu pracovníkovi povinnost, kterou musí zákonně splnit. Na vzdělávání sociálních pracovníků je nejvíce poukázáno na to, aby bylo funkční a odpovídalo možnostem sociálních pracovníků (Elichová, 2017). Autorka dále uvádí, že dalším důležitým dokumentem je Etický kodex sociálních pracovníků České republiky.

#### ***1.3.4 Podmínky a způsob vzdělávání v sociálních službách***

V České republice stále dochází ke zvyšující se potřebě kvalifikovaných sociálních pracovníků v různých oblastech působnosti. Co se týče specifického zaměření sociálních pracovníků v profesi, tak je na toto kladen stále velký důraz. Potřeba sociálních pracovníků v České republice neustále roste a v majoritní většině rezortů je uváděn jejich nedostatečný součet. Dovednostmi sociálních pracovníků by měly být zejména empatie, zájem o klienta jako takového, umět si vytyčit hranice a nebo například akceptovat etické principy sociální práce (Kuzníková et al. 2011). Mahrová et al. (2008) uvádějí, že profesionalita sociálního pracovníka je položena na základech celoživotního vzdělávání. Poté co je studium zaměřené na sociální práci absolvováno je poté volba zaměření a směru celkem široká a nabídka teoretických i výcvikových kurzů je štědrá. Při volbě je třeba klást důraz na kvalitu a zjišťovat tak i jejich akreditaci. Formami dalšího vzdělávání mohou být například konference, školicí akce, stáže odborného charakteru, akreditované kurzy nebo specializační vzdělávání podporované vysokými a vyššími odbornými školami. Elichová (2017) dále uvádí, že v kontextu vzdělávání sociálních pracovníků nesmím opomenout ani na Asociaci vzdělavatelů v sociální práci, kdy tento dobrovolně zapsaný spolek shromažďuje vyšší odborné a vysoké školy v České republice, které poskytují vzdělávání v oboru sociální práce má za cíl zejména zvyšování hodnot vzdělávání, propojování vědomostí z různých oblastí a zvyšování způsobilosti.



U sociálního pracovníka se předpokládá, že má znalosti i z jiných oborů, a to zejména v kontextu řešení obtížnějších situací u klientů (Gulová, 2011).

Autorka dále zmiňuje, jaké požadavky na kvalifikaci sociálního pracovníka stanovuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách:

- vyšší odborné vzdělání – v oblasti sociální práce
- vysokoškolské vzdělání (Bc., Mgr.) také v oblasti sociální práce, nebo sociální politiky, sociální pedagogiky, sociální péče a speciální pedagogiky
- absolvovat akreditované vzdělávací kurzy
- sociální pracovník má dále povinnost se vzdělávat (např. odborné stáže, školicí akce apod.)

#### ***1.3.4.1 Standardy kvality sociálních služeb***

Pojetí celoživotního vzdělávání u sociálních pracovníků se soustřeďuje na minimální standardy vzdělávání v rámci sociální práce (Šámalová et al. 2018).

S platností zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách byly zavedeny tzv. Standardy kvality sociálních služeb (podle vyhlášky MPSV ČR č. 505/2006 Sb.). Určení těchto kritérií kvality a zavedení tohoto formalizovaného systému byly rozhodující, jelikož daly možnost posoudit, zda při poskytování péče dochází k naplnění znaků kvality. Standardy kvality jsou materiálem, který v daném oboru charakterizuje dobrou praxi. Standardy jsou charakterizovány podle měřitelných kritérií, která dávají možnost objektivnímu posudku, zda je standard naplňován. (Malík Holasová, 2014). Malíková (2020) definuje standardy kvality sociálních služeb (dále jen sociální standardy) jakou souhrn kritérií, které jsou stanovené jako norma hodnoty poskytované sociální služby. Poskytovatel sociálních služeb má povinnost dodržovat standardy kvality sociálních služeb, které nalezneme v § 88 díl 2, písmeno h) zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Představují důležitou oblast v poskytování sociálních služeb.

V rámci těchto uvedených dovedností, nebo schopností je také důležitá motivace pracovníků pracujících v sociálních službách.

## ***1.4 Motivace sociálních pracovníků k dalšímu vzdělávání***

### ***1.4.1 Motivace z obecného hlediska***

Urban (2017) rozděluje ve své publikaci faktory motivace na vnitřní a vnější. Vnitřní faktory motivace jsou propojeny se čtvrtým a pátým stupněm Maslowovy hierarchie. Řadíme k nim samostatnost, nové způsobilosti, viditelné efekty a také společenský smysl. K vnějším motivům motivace řadíme zejména to, co, pracovníci za svou dobře odvedenou práci (když ji dobře vykonají) dostanou od své organizace. Jedná se zejména o finanční odměnu (například mzdu nebo bonus), ale také zvýšený výhled na povýšení, či zvýšení mzdy do budoucna. K vnějším faktorům motivace se řadí pochvala a uznání, a také individuální nebo odborná prestiž. Motivační faktory můžeme také rozdělit na vnitřní a vnější plynoucí z toho, zda zdrojem uspokojení potřeb je práce jako taková, či její účinek. Celkem obdobné je dělení motivačních faktorů také na hmotné a nehmotné. Velmi důležité je rozdělení dle Herzbergovy dvoufaktorové teorie, která motivační faktory rozděluje na to, zda vzbuzují spokojenost či nespokojenost. Základem této teorie je, že faktory, které jsou zdrojem pracovní spokojenosti, se od faktorů, které vzbuzují nespokojenost na pracovišti, celkem liší. Blažej (2019) zmiňuje, že motivace je chápána jako průběh stanovující uspořádání, sílu, zaměření a délku chování, přitom je motivace často vázána se stavem nedostatku označeným jako potřeba. Dále uvádí, že s motivací je spojeno několik základních filozofických otázek, jednou z nich je otázka soustředující se na otázky lidského bytí: Proč děláme, to, co děláme? Obecně je vždy důležité rozumět tomu, co pracovníky motivuje, a snažit se pochopit důležitost této profese (Vinzant, 1998).

U většiny sociálních pracovníků převládá motivace vnitřní, což znamená, že celoživotní učení je pro ně důležité k tomu, aby svou profesí vykonávali kvalitně. Motivace k celoživotnímu učení je dosti podobná u všech pracovníků, ale nejvíce záleží na osobnosti sociálního pracovníka. Občas může nastat jistá absence motivace, a to například z důvodu, že klient nemá zájem spolupracovat. Motivace u sociálních pracovníků se stává kvantifikovanou v případě zkoumání hodnot a jejich uplatňování do praxe.

Boukal et al. (2013) zmiňují především motivace týkající se neziskového sektoru, kdy je důležitý celkový postoj jedince k práci a také jeho ochotu. Motivace je interní proces vytváření cílů jednání, který je možné ovlivňovat externími prostředky

(například stimuly). V rámci personálního řízení je možné použít vnější vlivy některých podnětů tedy stimulů na interní motivační struktury subjektu k docílení změn již nějakého konkrétního druhu chování.

Dále zmiňuje, že při bádání motivace osob zaměstnaných v nestátních neziskových organizacích, lze vycházet z klasických teorií pracovní motivace vyvinuté pro podnikový úsek:

- *dvou faktorová (motivačně-hygienická) teorie;*
- *afiliační teorie;*
- *teorie spravedlnosti;*
- *teorie kompetence;*
- *teorie X a Y (Boukal, 2013, s. 40).*

#### **1.4.2 Typy motivace**

Co se týče motivace pracovní, lze jí dosáhnout dvěma cestami. Zaprvé, že se lidé motivují sami od sebe tím, že vyhledávají, nalézají a činní práci (i třeba ta, co jim je přidělena), která uspokojuje jejich potřeby, či alespoň cílí k tomu, že od ní očekávají splnění svých záměrů. A za druhé lidé můžou být motivováni formou takových metod, jako je například odměňování nebo pochvala a tak dále.

Amstrong (2007) zmiňuje dva typy motivace:

- **Vnitřní motivace** – spočívá ve faktorech, které si lidé sami tvoří, a které ovlivňují, aby se nějakým způsobem chovali či aby se vydali konkrétní cestou. Faktory této vnitřní motivace vytvářejí odpovědnost, samostatnost, příležitost využívat a rozvíjet zdatnosti a schopnosti, nebo například šance k postupu v hierarchii pracovních úkolů.
- **Vnější motivace** – znamená to, co se dělá pro osoby, které chceme motivovat. Je tvořena z odměn, kterými mohou například být pochvaly nebo povýšení, ale také v opačném směru je tvořena tresty, jako je například odepření platu nebo zpochybnění.

Vnější motivátory mohou mít přirozený a výrazný efekt, ale nemusí za každou cenu působit v dlouhodobějším časovém intervalu. Vnitřní motivátory vztahující se na „kvality pracovního života“, budou mít nejspíše hlubší a perspektivnější odezvu, z toho důvodu, že jsou složkou jedince, nikoliv vnucené mu zvnějška.

Jeden z nejčastěji využívaných modelů pracovní motivace, jehož tvůrcem je americký psycholog Abraham Maslow, vychází z toho, že potřeby, které jsou pracovně vyhovující, mají hierarchickou vlastnost. Jsou tedy uspokojovány po sobě. K pěti skupinám motivačních faktorů, na kterých je Maslowa pyramida potřeb založena spadají:

- Potřeby fyziologické – jejichž uspokojení je předpokladem k přežití. Uspokojuje je zejména mzda za odvedenou práci,
- Potřeby jistoty – to znamená především bezpečí a zdraví, o jejichž uspokojení činí rozhodnutí zejména pracovní předpoklady a prostředí pracoviště,
- Potřeby sociální – zejména přátelství, sounáležitost, sociální přijetí atd., k jejichž uspokojení slouží příjemná nálada v pracovním prostředí nebo sociální kontakty, které práce poskytuje,
- Potřeby uznání – spadá sem například ocenění, sebeúcta, prestiž, úspěch, respekt a zájem ostatních, nazývané také jako potřeby vlastního ega,
- Potřeby seberealizace – řadíme sem potřebu rozvíjet se a prosazovat vlastní dovednosti, získávat nové zkušenosti, a nebo například být při práci tvořivý (Urban, 2017).

V případě, že nejsou lidé dostatečně motivováni k učení, je důležité nějakým způsobem postupovat. Kucharčíková, Vodák (2011) uvádějí, jak toho docílit. Vedení diskuzí o příkladech, kdy učení mělo prospěšný dopad. Organizací interních či externích schůzek u týmů, kde učení přineslo kladný výsledek. Využitím článků z literatury, v kterých je upozorněno na přínos takového učení. Pozváním osob, které mají důvěru v užitečnost učení a umějí mluvit o povzbuzujících příkladech. Motivace k učení se, tedy ochota ve vlastním zájmu zdokonalovat své znalosti, způsobilosti a dovednosti má ve velké míře vliv na efektivitu vzdělávání. Na motivaci působí jednak hodnota, kterou osoby zúčastněné připisují učebním činnostem ve vztahu ke svému pracovnímu zařazení a budoucí životní dráze a nesnadnosti úkolů v rámci vzdělávacích činností. A druhým faktorem, který na motivaci působí je okolnost, zda se program kurzu vychází dostává ven ze zjištěných potřeb vzdělávání, či se jedná jen o jednorázovou akci, a nebudou se tak brát v úvahu zohlednění vzdělávací tužby účastníků.

V rámci motivace je velmi důležitá také zpětná vazba a hodnocení pracovníků. Zpětná vazba se vztahuje k chování a ne k osobnosti, abychom mohli kvalitní zpětnou

vazbu dávat je důležité vidět rozdíly jednak v pocitech, popisu, ale také v interpretaci. V rámci zpětné vazby sdělujeme pocity a užíváme popis. Samotná interpretace se ve zpětné vazbě nepoužívá, jelikož má silně manipulativní vlastnost a většinou vyvolává nepříjemnou reakci na druhé straně. Ty samé výhrady platí i při poskytování zpětné vazby k sobě samému. Velice důležitá je zpětná vazba od druhých osob, která se ztotožňuje s klasifikací. V rámci zpětné vazby od druhých je důležité neopomenout, že zde se nejedná o to ji poskytnout dobře, ale nejdůležitějším krokem je zajištění přijetí zpětné vazby (Hroník, 2006).

V případech, že nejsou lidé dostatečně motivovaní k učení, je důležité nějakým způsobem postupovat, a Kucharčíková, Vodák, (2011) zmiňují, jak toho docílit. Vedení diskuzí o příkladech, kdy učení mělo prospěšný důsledek. Organizací interních či externích schůzek u týmů, kde učení přineslo kladný výsledek. Využitím článků z literatury, v kterých je upozorněno na přínos takového učení pozváním osob, které mají důvěru ve výhodu v učení a umějí mluvit o povzbuzujících příkladech. Motivace k učení se, tedy ochota ve vlastním zájmu zdokonalovat své znalosti, způsobilosti a dovednosti je ve velké míře způsobena efektivitou vzdělávání. Na motivaci působí jednak hodnota, kterou osoby zúčastněné připisují učebním činnostem ve vztahu ke svému pracovnímu zařazení a budoucí životní dráze a obtížnosti úkolů v rámci vzdělávacích činností. A druhým faktorem, který na motivaci působí je okolnost, zda program kurzu vyplývá ze zjištěných potřeb vzdělávání, či se jedná jen o akci jednorázového charakteru bez zohlednění vzdělávacích tužeb účastníků.

Motivace byla vždy neodmyslitelným posláním sociální práce, a velmi dlouho platí, že motivace je jakýsi prostředek podpory lidem, aby si pomohli i sami (Gehrmann, Klaus Müller, 2010).

Můžeme říci, že hodnocení sociální pracovníků funguje jako prevence před syndromem vyhoření sociálních pracovníků. Každá organizace, která poskytuje sociální služby má písemně vyhotovené standardy kvality, kde jsou také ukázána, a dále posuzována určitá stanoviska, zahrnující problematiku prevence syndromu vyhoření. Poskytovatel má u sebe písemně upravený postup pro pravidelné hodnocení zaměstnanců. Tento postup zahrnuje především stanovení, vývoj a naplňování osobních a pracovních cílů a potřeby další odborné kvalifikace. Poskytovatel má písemně vypracován program dalšího vzdělávání zaměstnanců a systém výměny informací mezi

zaměstnanci o poskytované službě v sociální činnosti. Dle výše popsaného programu poskytovatel postupuje. Dále má poskytovatel písemně zhotovován systém finančního a morálního oceňování zaměstnanců a zabezpečuje pro zaměstnance vykonávající přímou práci s osobami, jimž je poskytována služba sociálního charakteru, podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka, kterým většinou je supervizor (Hrozenková, Dvořáčková, 2013). Richi (2019) vnímá motivaci v profesi sociální práce za velice důležitou.

Boukal et al (2013) zmiňují ve své publikaci, že pracovníci pracující v organizacích nemusí mít motivaci vyloženě jako touhu přispívat k plnění poslání organizace, ale může jim motivace dávat uspokojení v tom, že mohou pracovat s lidmi, s kterými si navzájem sdílejí podobné hodnoty a postoje. Zatímco práce s lidmi, kteří mají jiné hodnoty a postoje by pro ně mohla vykazovat jisté omezení při vzájemné interakci na pracovišti.

### ***1.5 Celoživotní vzdělávání jako prevence syndromu vyhoření v kontextu sociální práce***

Syndrom vyhoření, také označován jako syndrom vyhasnutí nebo vyprahlosti se jeví v profesích, které jsou vyznačovány vysokou pracovní náročností, intenzivním sociálními kontakty, a také často nedostatečným ohodnocením. Syndrom vyhoření je charakterizován jako prožitek únavy, jde tedy o stav psychického rázu. Veškeré hlavní složky syndromu vyhoření se objevují z chronického stresu. Pracovníci, kteří jsou nejvíce rizikovými jsou zejména:

- Osoby, které neumí odepřít nároky od ostatních (tedy nejsou schopni říci ne),
- Osoby usilující o dobrou práci a jsou zapálení do své práce,
- Osoby mající mnoho energie a vykonávají svou práci velmi usilovně,
- Osoby, které se vzdali mnoha skutečností, aby mohly dělat svou profesi,
- Osoby, které mají dojem nepostradatelných,
- Osoby, pro které těžkou nesou nějaký svůj neúspěch,
- Osoby, které ve svém volném čase nemají tolik mimopracovních činností,
- Osoby, které si nechtějí připustit, že by jim v budoucnu mohl hrozit syndrom vyhoření (Kopecká, 2015).

Švamberk, Šauerová (2018) například zmiňuje, že základní vlastností syndromu vyhoření je, že se jedná o celou řadu symptomů, především co se týká psychické, fyzické, ale i sociální stránky.

Studie popisují, že osoba, která se ve svých profesních činnostech nachází v silné emoční přítěži definuje Singer (2012) jako syndrom vyhoření. Dále zmiňuje, že je pro tuto osobu velice těžké udržovat profesionální přístup ke svým klientům, a také neumí zapomenout na své profesní povinnosti ani ve svém volném čase.

Boger (2020) vysvětluje syndrom vyhoření jako stav, kdy člověk ztrácí energii, nachází pocit osamocení a prázdnoty, a má sníženou snášenlivost vůči stresu.

Stav syndromu vyhoření vychází z jednotlivých faktorů, kterými jsou například úbytek smyslu života, smyslu práce, pocitění beznaděje, úbytek pozitivního vnímání sebe samého a nebo například pocit osamocení (Kopecká, 2015).

Sociální pracovníci jsou často postiženi právě syndromem vyhoření, kdy hlavní důvodem tohoto postižení bývá přepracovanost, dalšími důvody mohou být například vedení, které je nekvalitní a je zde absence supervize. Sociální pracovníci by měli mít plány osobního rozvoje a také prostor pro tvůrčí práci (Gulová, 2011).

Činnosti v sociální práci jsou velmi intenzivně založené na klientech, a tudíž pracovníci v této oblasti jsou integrováni do složitých životních situací (Baciu et al. 2020).

Honzák (2018) zmiňuje, že nejvíce jsou ohroženy profese, které se věnují problematice zdraví duševního, výuce a pedagogickým aktivitám, sociálním službám, medicíně a ošetrovatelství a také co se týče prosazování práv. Kopecká (2015) dále uvádí, že v momentě, kdy se u nějakého člověka/pracovníka objeví syndrom vyhoření může poskytnout pomoc i okolí, ale důležitější je ovšem vůle a subjektivní vklad postiženého pracovníka a to například znamená: plně převzít svou odpovědnost za sebe samotného a svůj život, to znamená nemít svou práci jako jediný význam života, ale starat se o svůj smysluplný, činný a příjemný aktivní život. Dále zhodnotit svůj aktuální stav a také uvědomit si své přednosti, pocity a také zvážit důležitost příznaků (Kopecká, 2015).

## **2. Praktická část**

### **2.1 Cíle práce, hypotézy a výzkumné otázky**

#### **2.1.1 Cíle práce, hypotézy**

Cíl 1: Zjistit, jaké možnosti mají sociální pracovníci s ukončeným magisterským studiem sociální práce, v oblasti celoživotního vzdělávání.

Cíl 2: Jaké potřeby v oblasti celoživotního vzdělávání sociální pracovníci mají a zda jsou tyto potřeby v poskytovaném vzdělávání zohledněny.

#### **2.1.2 Hypotézy**

K dosažení výše zmíněných cílů byly použity dvě hypotézy:

H1: Sociální pracovníci s dokončeným magisterským studiem mají dostatečný přehled o tom, co všechno je pro ně k dispozici v rámci celoživotního vzdělání.

H2: Potřeby sociálních pracovníků pracujících v nestátních neziskových organizacích jsou dostatečně naplňovány v rámci celoživotního vzdělávání.

#### **2.1.3 Operacionalizace pojmů**

##### ***Celoživotní vzdělávání***

Plevová et al. (2018) ve své publikaci uvádějí definici celoživotního vzdělávání jako plynulé obnovování, zvyšování, prohlubování a přidávání znalostí, vědomostí a způsobilostí. Za celoživotní vzdělávání se považuje i studium programů studijního charakteru, které navazují, kterými jsou akreditovaný doktorský studijní obor, akreditované bakalářský nebo magisterský obor, ale také studijní obor vyšší školy odborné.

##### ***Sociální pracovník***

Profese sociálního pracovníka napomáhá v sociálních změnách, v řešení problémů u lidí. Sociální pracovník působí v místech, kde jsou lidé integrováni se svým prostředím (Jones, Lavalette, 2013).



### *Nestátní neziskové organizace*

Pelikánová et al. (2018) uvádějí, že nestátní neziskové organizace jsou řízeny občany. V zahraničí se používá termín non-governmental organization. Tyto organizace se jednak snaží o dobro všech, tedy společnosti jako celku. Organizace tohoto charakteru nejsou sledovány státem či institucemi postavené mimo ně, a dále například používají dobrovolný výkon neplacené práce pro organizaci.

### **3. Metodologie**

#### **3.1 *Charakteristika výzkumného souboru***

Výzkumným souborem pro diplomovou práci byly sociální pracovníci s dokončeným magisterským studiem pracující v nestátních neziskových organizacích poskytujících sociální služby registrované dle zákona na území Jihočeského kraje. Ve výběru výzkumného souboru muselo být patrné, že vybrané organizace mají sociálního pracovníka, který má dokončené magisterské vzdělání, jež ho opravňuje k výkonu této činnosti.

Celkem bylo osloveno 61 respondentů, s tím, že třem respondentům bohužel nebyla zpráva ohledně vyplnění online formuláře doručena (chybná emailová adresa, již nepracují na dané pracovní pozici). Nejprve jsem si vybrala v registru poskytovatelů sociálních služeb ty organizace, které jsou nestátního neziskového charakteru, viz. kapitola 1.7., a tabulka č. 2. Dalším třídícím kritériem bylo vzdělání jednotlivých sociálních pracovníků, vybrala jsem pouze ty sociální pracovníky, kteří mají absolvované magisterské studium z tohoto důvodu mi celkem zbylo 61 respondentů. Původním záměrem ve výzkumu mé diplomové práce bylo zmapovat celý Jihočeský kraj poskytovaných sociálních služeb, ale šlo zejména o to, že když člověk ukončí vysokou školu, tak jak se dále vzdělává v kontextu zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Data nejsou sice dostatečná, aby byla průkazná, ale výsledky to přineslo. Celkově tedy bylo do emailových schránek doručeno 59 formulářů, s tím, celkový počet respondentů, kteří odpověděli na formuláře byl 36. Respondenty jsem oslovila online formou prostřednictvím dotazníkového šetření. V rámci dotazníkového šetření byl sestaven dotazníkový formulář, který byl následně rozeslán online formou přímo respondentům na jejich pracovní emailové adresy, které byly uvedeny na webových stránkách jednotlivých neziskových organizací, a to v Jihočeském kraji.

**Tabulka č. 2 Počet sociálních služeb nestátní neziskových organizací**

<b>Počet sociálních služeb NNO k 28.3.2021</b>	<b>počet</b>
azylový dům	6
denní stacionář	3
domov pro seniory	7
domy na půl cesty	0
intervenční centra	1
krizová pomoc	5
nízkoprahová zařízení pro děti a mládež	17
odborné sociální poradenství	50
osobní asistence	14
podpora samostatného bydlení	1
raná péče	5
sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi	13
sociálně terapeutické dílny	16
telefonická krizová pomoc	1
terénní programy	11
tlumočnické služby	3
centra denních služeb	1
domovy pro osoby se zdravotním postižením	3
domovy se zvláštním režimem	13
chráněné bydlení	5
kontaktní centra	5
nízkoprahová denní centra	1
noclehárny	2

odlehčovací služby	19
pečovatelské služby	21
průvodcovské a předčitatelské služby	2
služby následné péče	3
sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením	9
sociální rehabilitace	20
terapeutické komunity	3
tísňová péče	1
týdenní stacionář	3
sociální služby poskytované ve zdravotních zařízeních ústavní péče	8
celkem sociálních služeb k 28.03.21	<b>272</b>

*Zdroj: Registr poskytovatelů sociálních služeb*

### **3.2 Popis výzkumné strategie**

Pro tuto diplomovou práci byl zvolen kvantitativní výzkum, který byl uskutečněn za pomoci dotazníků, který byl sestaven mou vlastní formou. Byla tedy použita metoda dotazování, technika dotazník. Výsledky dotazníkového šetření byly vyhodnoceny zejména v programu Microsoft Excel a R. Otázky v online formuláři byly zpracování přes Google formulář. Otázky nacházející se v online formuláři byly jednak povinné, ale byly zde i nepovinné otázky. Celkový počet povinných otázek byl 19 a nepovinných 9.

### **3.3 Sběr dat a harmonogram výzkumu**

Sběr dat se uskutečnil za pomoci již výše zmíněného formuláře, a to konkrétně přes Google formulář. Sběr dat byl zahájen 29. března 2021 a datum konce sběru dat byl ke dni 12. dubna 2021. Návratnost v první vlně rozesílání byla celkem nízká, proto byly dotazníky rozeslány ještě jednou, kdy se návratnost zvýšila. Z důvodu pandemie covid-19 vše probíhalo v online formě. Zpracování dat proběhlo přímým výběrem sociálních pracovníků, kteří mají ukončené magisterské studium, a pracují v nestátních neziskových organizacích, konkrétně v Jihočeském kraji.

### **3.4 Zpracování dat z dotazníků**

Data z kvantitativní části byla zpracována v programu R a dále pomocí Microsoft Excel. Použitý test je Pearsonův chí-kvadrát test (zvolenou hladinou významnosti byla  $\alpha = 0,05$ ). Dále byly provedeny výpočty Clopperových-Personových intervalových odhadů s pravděpodobností pokrytí 0,95.

Deskriptivní statistika byla využita pro identifikaci základních charakteristik ve výzkumném souboru. Výzkumným souborem jsou sociální pracovníci s dokončeným magisterským studiem pracující v nestátních neziskových organizacích poskytujících sociální služby registrované dle zákona na území Jihočeského kraje.

Rozesílání dotazníků bylo zahájeno dne 29. března 2021 prostřednictvím online formulářů, konkrétně přes Google formulář. Rozeslání dotazníků bylo ukončeno ke dni 12. dubna 2021.

### **3.5 Etika výzkumu**

V rámci dotazníkového šetření byla zachována anonymita dotazovaných respondentů, tudíž z toho neplyne žádné riziko pro oslovené, ani v rámci zpracování dat pro tuto diplomovou práci.

### **3.6 Rizika výzkumu**

Některé otázky v rámci dotazníkového šetření byly nepovinné, tudíž počty se v některých grafech mohou lišit. Bohužel dalším rizikem, které výzkum ovlivnila byla v současné době pandemie COVID-19. Z důvodu této epidemie byl zvolen výzkum kvantitativní.

## 4. Výsledky výzkumu

V této kapitole jsou obsaženy jednotlivé výsledky výzkumu, které vyplývají z dotazníkového šetření.

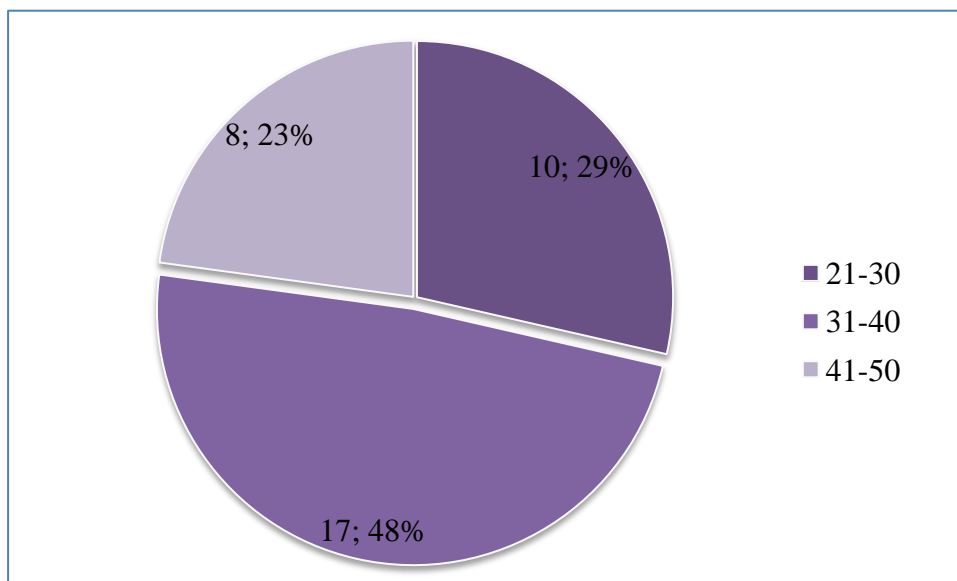
### 4.1 Demografické údaje

#### *Pohlaví respondentů*

Po vyhodnocení výsledků bylo jasně patrné, že 100% odpovědí bylo od ženského pohlaví, a to z důvodu, že v dotazníku byla jako první otázka položena, zda je dotazovaný muž nebo žena. V rámci výzkumu byli osloveni i dva muži. Obecně, ale můžeme říci, že v sociální práci se vyskytuje spíše více žen, než mužů.

#### *Věkové rozdělení respondentů*

**Obrázek č. 3 Rozdělení věkové struktury respondentů**

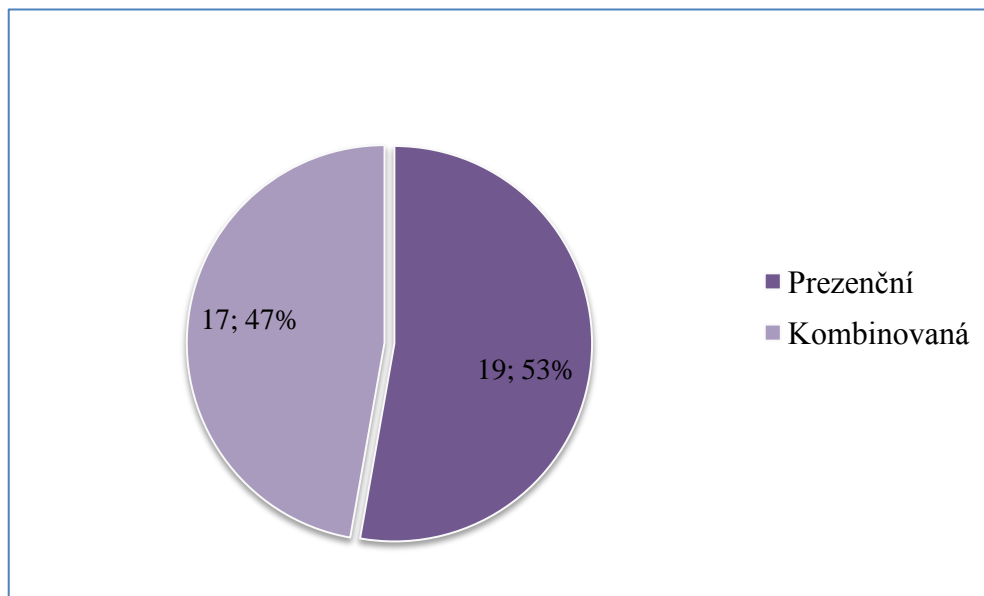


*Zdroj: Vlastní výzkum*

Z obrázku č. 3 je patrné, že největší věkové zastoupení na pozici sociálního pracovníka je od 31 – 40 let věku.

## 4.2 Oblast vzdělávání

Obrázek č. 4 Forma studia



Zdroj: Vlastní výzkum

Jelikož v obrázku č. 4 převažuje forma studia prezenční (konkrétně 53%) je tedy patrné, že sociální pracovníci ihned po studiu (konkrétně tedy již magisterském) nastoupily do pracovního poměru.

Tabulka č. 3 Druhy absolvovaných oborů v magisterském studiu

Typ školy	Druh oboru	Počet
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta	Rehabilitační a psychosociální péče o postižené děti, dospělé a seniory	19
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta	Sociální práce a Sociální politika	2
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta	Speciální pedagogika	2
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Teologická fakulta	Filozofie	1

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Teologická fakulta	Pedagogika volného času	1
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Pedagogická fakulta	Učitelství pro 1. stupeň Základní školy	1
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Ekonomická fakulta	Ekonomika a management	1
Vysoká škola obchodní Praha	Personální management a organizační rozvoj	1
Vysoká škola zdravotnictví a sociální práce Příbram	Sociální práce	2
Západočeská univerzita v Plzni	Sociologie	3
Pražská vysoká škola psychosociálních studií, s.r.o.	Sociální práce zaměřená na psychoterapii rodiny	1
Masarykova univerzita v Brně	Sociologie	1
Neuveden název vysoké školy	Veřejná správa	1
Celkem		36

*Zdroj: Vlastní výzkum*

Následující tabulka č. 3 znázorňuje druhy oborů, které sociální pracovníci absolvovali v rámci magisterského studia. Nejvíce je zastoupen obor: Rehabilitační- psychosociální péče o postižené děti, dospělé a seniory. Jako studentka Zdravotně sociální fakulty toto hodnotím velice kladně, a je vidět, že respondenti volí jako svou profesi právě sociální práci, kterou se tento obor také zabývá. Dalšími uváděnými obory, které respondenti zmiňovali byly například obory Pedagogika volného času



a také Filozofie na Teologické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, dále pak například Sociální a kulturní antropologie na Západočeské univerzitě, sociologie a nebo například Personální management a organizační rozvoj.

**Tabulka č. 4 Oblasti vzdělávání dle MPSV ČR**

<b>Oblasti vzdělávání dle MPSV ČR</b>					
<b>Měkké dovednosti</b>	<b>Legislativa</b>	<b>Teorie metod sociální práce, standardy kvality</b>	<b>Přímá práce s klientem - metody v praxi</b>	<b>Manažerské dovednosti</b>	<b>PR a marketing</b>
Komunikační dovednosti	Zákon o sociálních službách	Teorie metod sociální práce	Individuální plánování	Vedení lidí, lidské zdroje a jejich řízení	Fundraising
Týmová, mezioborová a multikul.spolupráce	Právní normy - obecně	Inspekce kvality	Preventivní aktivity	Budování týmu	Jiné téma (PR, marketing)
Zvládání stresu a syndrom vyhoření	Občanský zákoník	Standardy kvality	Volnočasové, podpůrné a rozvojové aktivity	Vedení organizace	
Sebeřízení, motivace a etika	Zákoník práce	Metody kvality	Specifika práce s konkr.cílovou skupinou	Strategické plánování	
Nástroje seberozvoje (např.time management)	Zákon o sociálně-právní ochraně dětí	Jiné téma (metody, kvalita)	Jiné téma (přímá práce s klientem)	Řízení změn	
Jiné téma (měkké dovednosti)	Jiné téma (legislativa)			Jiné téma (manažerské dovednosti)	

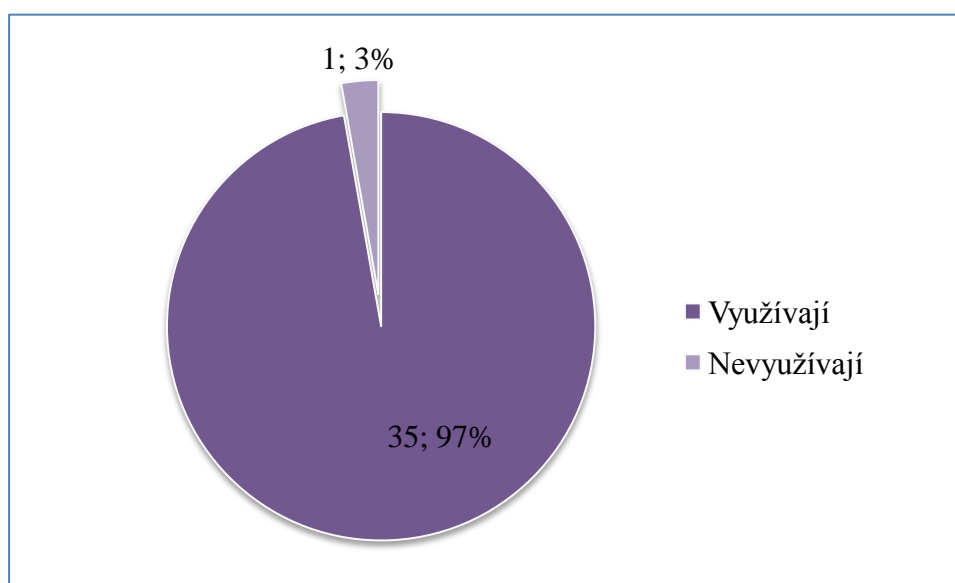
*Zdroj: Ministerstvo práce a sociální věci České republiky*

Při výzkumu jsem vycházela z průvodce podávání žádosti o akreditaci vzdělávacího programu v informačním systému AKRIS vydaným MPSV ČR, který popisuje veškeré informace o tom, jak žádat o akreditace. Zaměřila jsem se zejména

na tematické oblasti viz tabulka č. 4. Na tyto oblasti jsem se dotazovala respondentů, zda některé z nich absolvovali, případně aby uvedli jiné, které měli možnost absolvovat. S tím, že zejména v manažerských dovednostech a PR a marketing některé respondenti uvedly, že v této oblasti neabsolvovaly zatím žádný kurz. Nejvíce v oblasti měkkých dovedností byly uváděny: komunikační dovednosti a zvládání stresu a syndrom vyhoření. V oblasti legislativy měly největší zastoupení legislativa: zákon o sociálních službách a právní normy obecně. Dále v oblasti teorie metod, sociální práce, standardy kvality měly největší obsazení oblasti: teorie metod sociální práce a standardy kvality. V tématické manažerské dovednosti byly nejvíce uváděny oblasti: vedení lidí a budování týmu. A v oblasti PR a marketing byl nejvíce uváděn fundraising, a také někteří respondenti uváděli, že v této oblasti neabsolvovali žádnou oblast v rámci vzdělávání.

### 4.3 Vzdělávání a profese

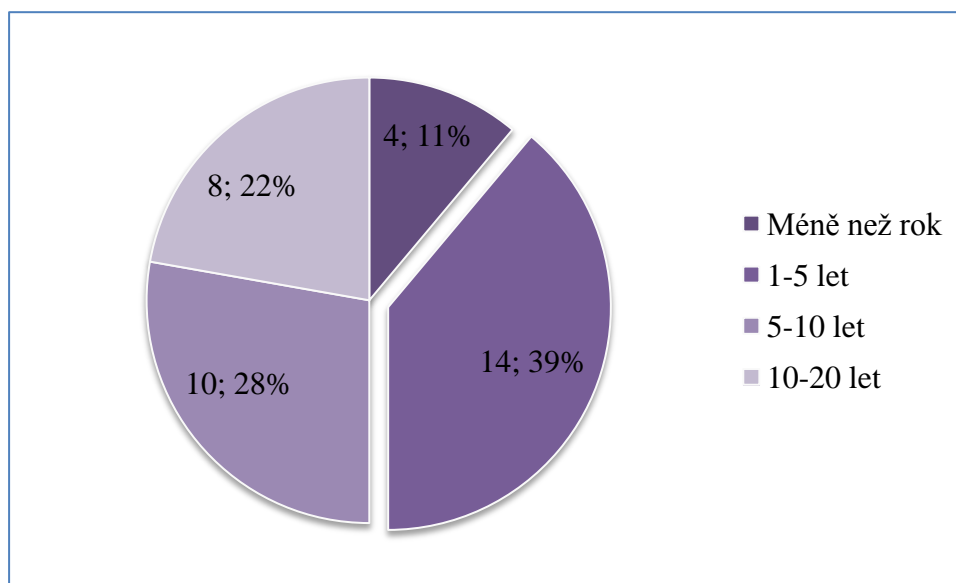
Obrázek č. 5 Využívání znalostí absolvovaných kurzů v praxi



Zdroj: Vlastní výzkum

Obrázek č. 5 znázorňuje, že 97% sociální pracovníci využívá kurzů v rámci praxe, což dle mého názoru je určitě kladné zjištění, a je zde vidět, že kurzy, které jsou absolvovány se následně využívají do praxe.

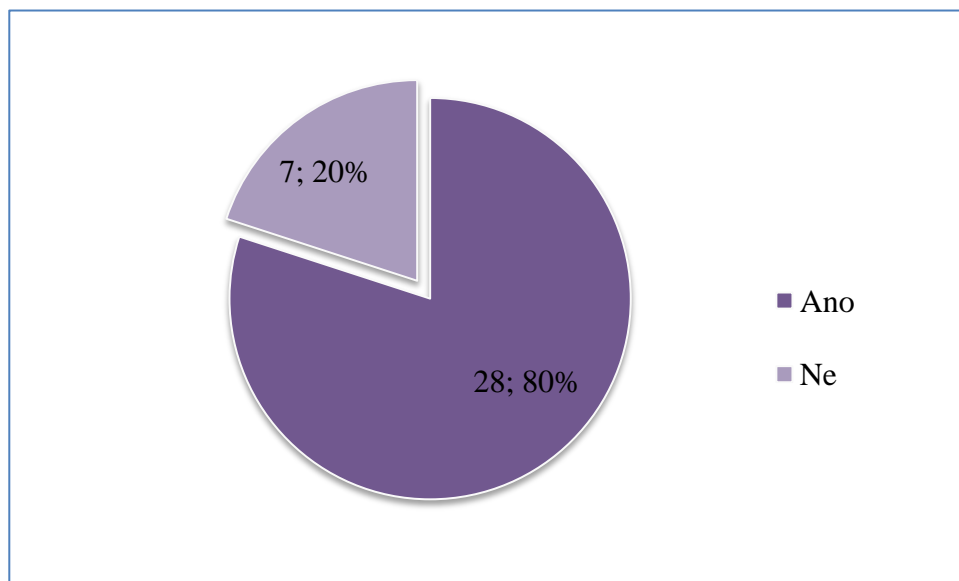
**Obrázek č. 6 Délka praxe na pozici sociální pracovník**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Dle obrázku č. 6 je patrné, že 39% tvoří sociální pracovníce, které jsou na pozici sociálního pracovníka od 1 roku až do 5 let. 28% tvoří délku profese od 5 až 10 let, 22% potom tvoří časové období od 10 do 20 let, a nejméně délku profese v oblasti sociální práce tedy méně než rok tvoří pouze 11%.

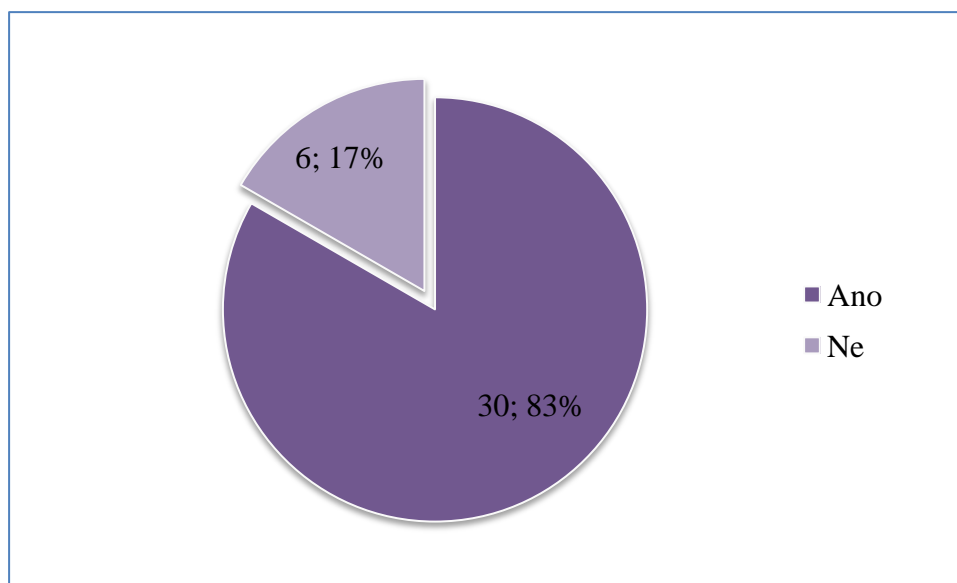
**Obrázek č. 7 Pravidelná nabídka interních kurzů**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Dle obrázku č. 7 je patrné, že převažuje počet těch, kteří dostávají pravidelnou nabídku o možnosti jaké kurzy absolvovat od svého zaměstnavatele, celkový počet 28 respondentů, což tvoří 80%. Na druhé straně uvedlo 7 respondentů, že nabídku od zaměstnavatele nedostávají a tvoří pouze 20%.

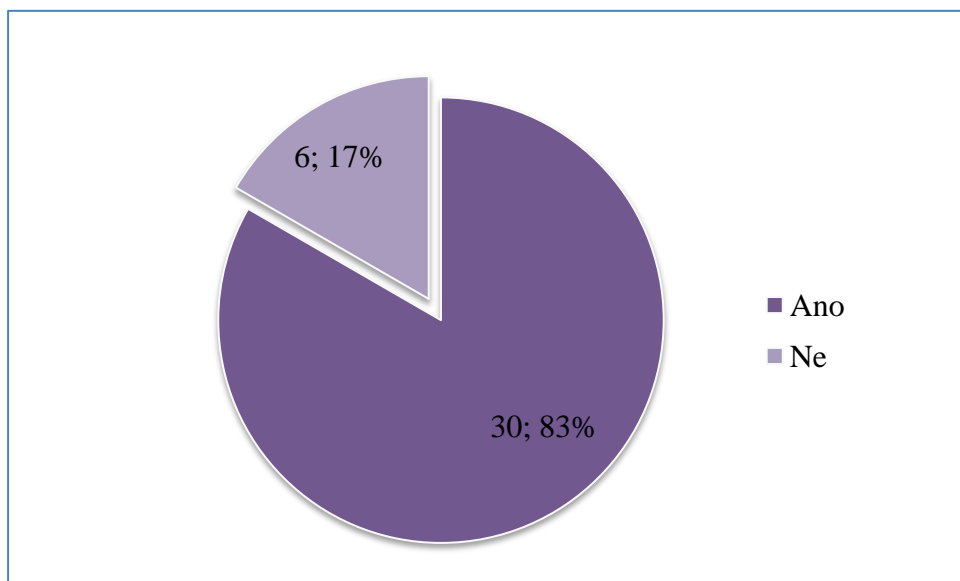
**Obrázek č. 8 Spokojenost s nabídkou interních kurzů v rámci zaměstnání**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

U obrázku č. 8 můžeme opět pozorovat, že většina sociálních pracovníků je s nabídkou kurzů spokojena, celkem tvoří 80%, což je více než 50%: To zejména vykazuje, že nabídka kurzů je bohatá a kurzy, které sociální pracovníci absolvují jsou prospěšné a užitečné. Některé sociální pracovníky odpověděly, že nejsou spokojeni s nabídkou kurzů, celkem tedy 17%. Tato otázka, zda jsou sociální pracovníci spokojeni s nabídkou kurzů v rámci celoživotního vzdělávání je pro tento výzkum důležitým bodem.

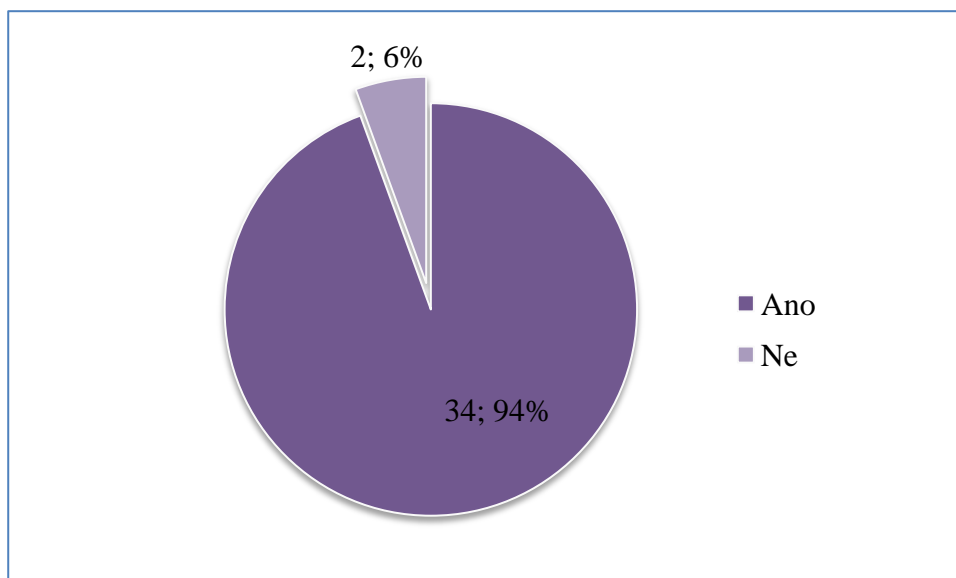
**Obrázek č. 9 Pravidelná nabídka externích kurzů**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Z obrázku č. 9 můžeme vypočítat, že až 83% sociálních pracovníků využívá kurzu od jiných organizací. Naopak 17% nabídek kurzů od jiných organizací nevyužívá. V případě, že odpověď na otázku, zda respondenti využívají kurzy i u jiných organizací jsem se dále ptala, u jakých organizací například kurzy využívají. Uváděny byly zejména: Asociace poskytovatelů sociálních služeb, Společnost podané ruce o.p.s., Kulatý stůl – Diakonická akademie, a nebo například Paliativní a hospicová péče od Cesty domů (online formou).

**Obrázek č. 10 Typy kurzů v rámci profesního portfolia**

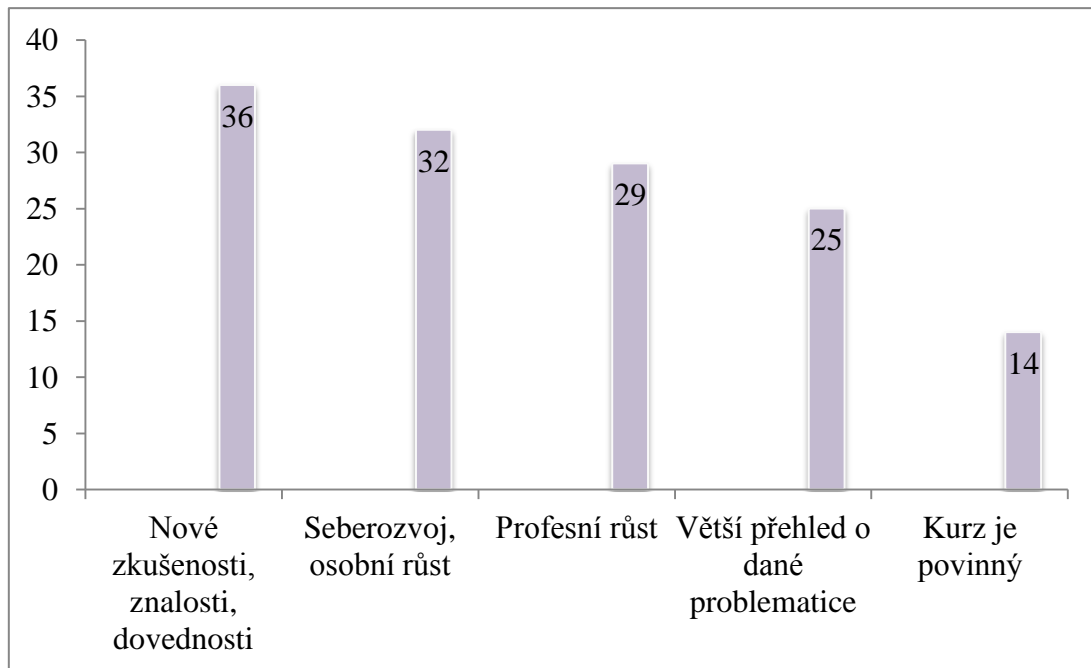


*Zdroj: Vlastní výzkum*

Obrázek č. 10 znázorňuje, že většina sociálních pracovníků má kurzy akreditované celkem 94% , zbytek tedy 6% uvedly, že akreditované kurzy v jejich portfoliu nepřevažují.

#### 4.4 Oblast motivace

Obrázek č. 11 Co motivuje sociální pracovníky k absolvování kurzů

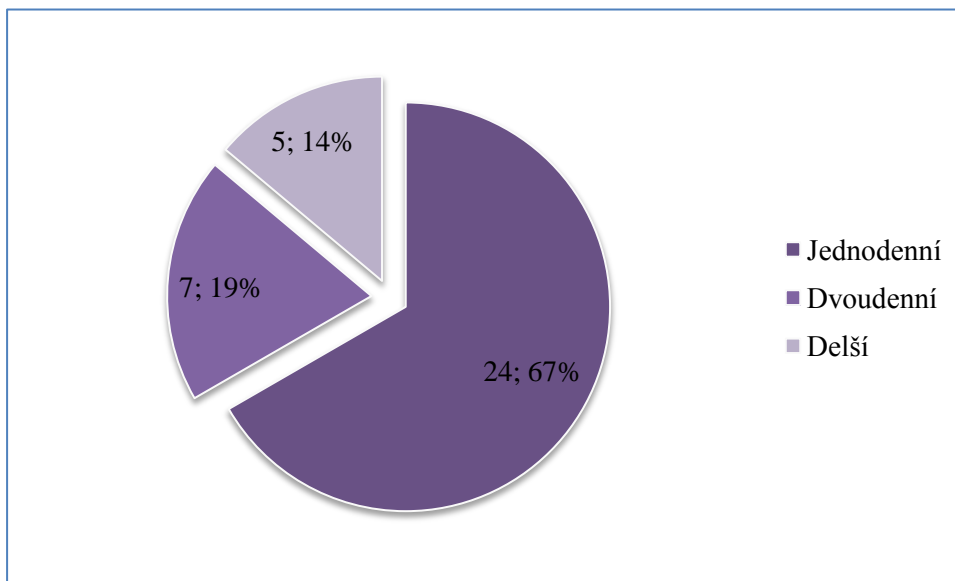


Zdroj: Vlastní výzkum

Z obrázku č. 11 můžeme vidět, že největší zastoupení, které sociální pracovníky pracující v nestátních neziskových organizacích nejvíce motivuje získávání nových zkušeností a dovedností, dále také sebe rozvoj a osobní růst, který do oblasti motivace můžeme zařadit. Další významné obsazení měl profesní růst. V menších počtech se dále uvádělo například to, že kurz je povinný nebo, že zúčastněný bude mít po absolvování kurzu větší přehled o dané problematice. Tato otázka měla více možností, tudíž respondenti mohli uvádět více odpovědí.



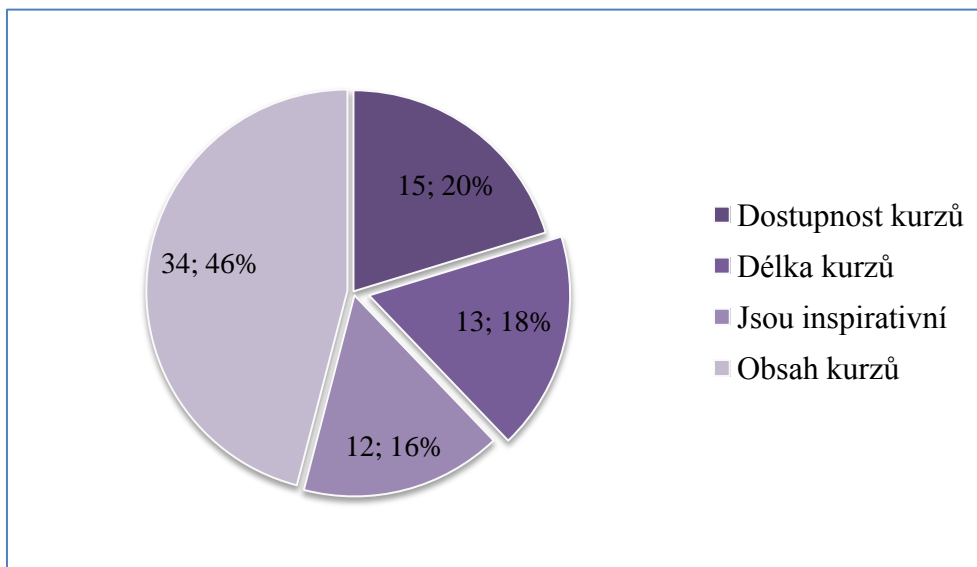
**Obrázek č. 12 Optimální délka kurzu**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Z obrázku č. 12 je patrné, že největší zastoupení v optimální délce kurzu má kurz trvající jeden den, celkově 67%, dále jsou dle respondentek optimální i kurzy dvoudenní, celkově 19%. Nejméně však volily kurzy vícedenní, celkově 14%.

**Obrázek č. 13 Faktory rozhodující při výběru kurzů**

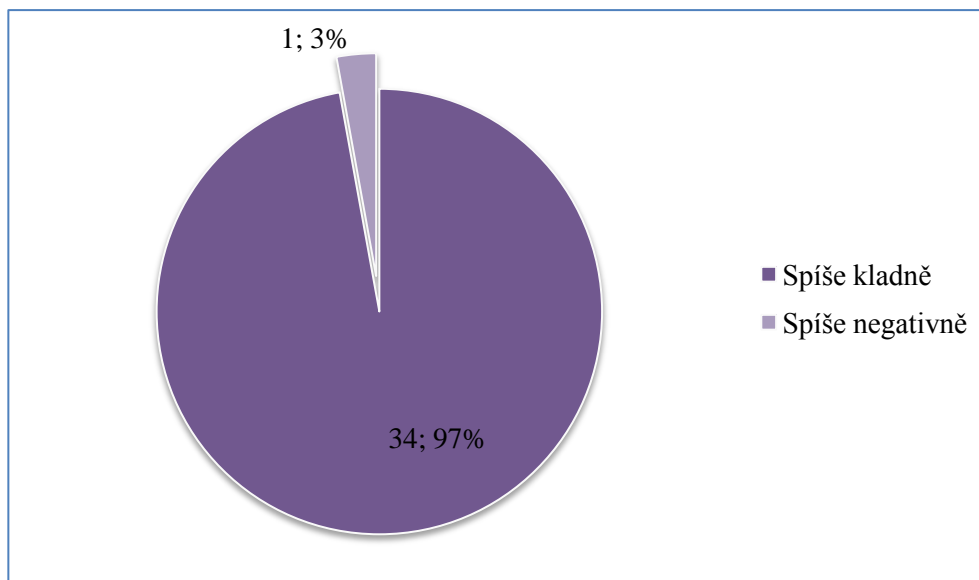


*Zdroj: Vlastní výzkum*

Obrázek č. 13 znázorňuje, jaké faktory jsou rozhodující pro výběr kurzu. Nejvíce procent tvořil obsah kurzů, celkově tedy 46%, 20% tvořila dostupnost kurzů, dále

18 % tvořila délka absolvovaných kurzů, a nejméně procentuální zastoupení tedy 16% měl faktor uvádějící, že kurzy jsou inspirativní.

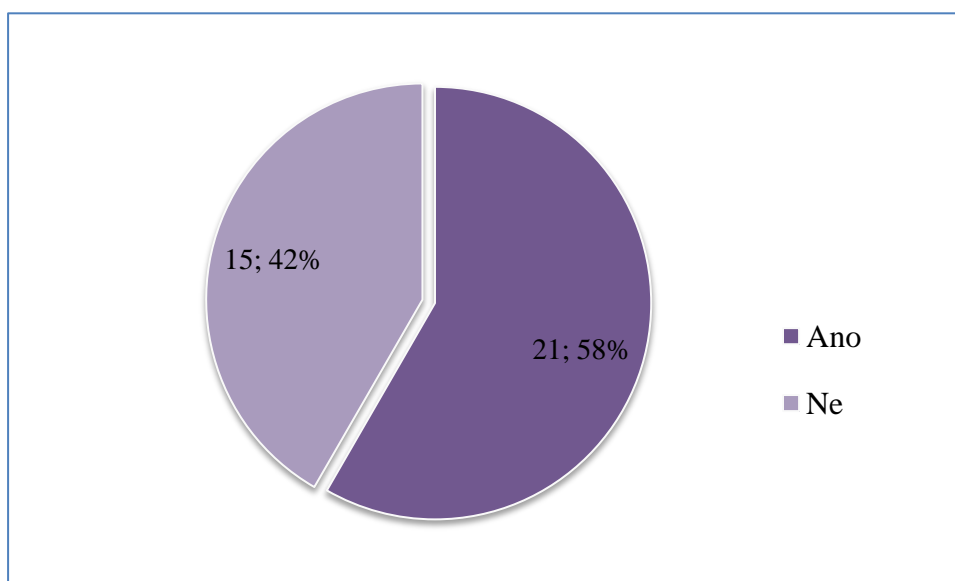
**Obrázek č. 14 Celkové hodnocení dosud absolvovaných kurzů**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

Tento obrázek č. 14 byl zařazen pod kapitolu motivace, a to z důvodu, že pokud je sociální pracovník spokojen a hodnotí již absolvované kurzy spíše kladnějším způsobem, je patrné, že se bude chtít dále vzdělávat a sám sebe tak motivovat.

**Obrázek č. 15 Absolvování online kurzů**



*Zdroj: Vlastní výzkum*

I tento obrázek č. 15 jsem zařadila pod kapitolu motivace, a to z důvodu, že pokud jsou sociální pracovníci schopni absolvovat kurz i online formou, například v době pandemie COVID-19. Můžeme říci, že jim záleží at' už na profesním portfoliu, nebo také na tom, že chtějí získat nové zkušenosti, a jsou schopni si osvojit nové schopnosti.

#### **4.5 Testování hypotéz**

**H1:** Sociální pracovníci s dokončeným magisterským studiem mají dostatečný přehled o tom, co všechno je pro ně k dispozici v rámci celoživotního vzdělávání.

Nejprve se podívejme na jednotlivé aspekty této abstraktní „potřeby“ a na to, co nám o nich říkají data.

Podobně jako bude u H2 se zaměříme na jeden aspekt toho, co znamená „mít dostatečný přehled o možnostech celoživotního vzdělávání“ a to sice na využívání externích nabídek kurzů. To je pokryto otázkou „*Využíváte kurzy i u jiných organizací?*“. Z dotazníku plyne, že alespoň 69,7% respondentů využívá kurzy i od jiných organizací (Clopperův-Personův intervalový odhad s pravděpodobností pokrytí 95 % je (69,7%; 100%)). Tedy tato většina respondentů má přehled o dostupném vzděláním přesahující možnosti jejich organizace a v tomto ohledu jsou data v souladu s H1.

Otázka „*Využíváte kurzy i u jiných organizací?*“ souvisí s otázkou „*Jakým způsobem získáváte informace o nabízených školeních?*“, kde největší zastoupení v odpovědích mají:

- Zaměstnavatel – primární zdroj
- Kolegové – sekundární zdroj
- Odborné stránky – sekundární zdroj

Odpovědi byly podstoupeny  $\chi^2$ - testům a nebyla prokázána žádná závislost mezi otázkami „*Využíváte kurzy i u jiných organizací?*“ a „*Jakým způsobem získáváte informace o nabízených školeních?*“ a ostatními otázkami. Pravděpodobným důvodem je malá velikost statického vzorku.

**H2:** Potřeby sociálních pracovníků pracujících v nestátních neziskových organizacích jsou dostatečně naplňovány v rámci celoživotního vzdělávání.

Patrně nejdůležitějším indikátorem je spokojenost sociálních pracovníků s nabídkou kurzů jejich organizace. S 36 respondentů jich 30 je spokojeno s nabídkou

kurzů jejich zaměstnavatele (otázka „*Jste spokojeni s nabídkou kurzů v rámci Vaší organizace?*“) Bodový odhad procenta spokojených zaměstnanců je pak 83,3%. Dolní intervalový odhad s pravděpodobností pokrytí 95% je pak (69,7%; 100%). Jde o Clopperův-Personův intervalový odhad, jehož volba je reakcí na poměrně malý počet pozorování. Závěrem lze tedy tvrdit, že alespoň 69,7% zaměstnanců je spokojeno s nabídkou kurzů, které poskytuje jejich zaměstnavatel.

Dalším zjišťovaným aspektem spokojenosti sociálních pracovníků je využívání zkušeností z kurzů v praxi. Z 36 respondentů pouze jedna odpověděla, že zkušenosti z kurzů nevyužívá (otázka: „*Využíváte zkušeností z kurzů v praxi v pracovním prostředí?*“). Clopperův-Personův intervalový odhad s pravděpodobností pokrytí 95 % je (87,5%; 100%) a tedy závěr je že alespoň 87,5% zaměstnanců sociálních pracovišť využívá zkušenosti z kurzů v praxi.

Posledním zjišťovaným ukazatelem naplněnosti potřeb sociálních pracovníků je jejich celková spokojenost s dosud absolvovanými kurzy. Na otázku „*Jak celkově hodnotíte dosud absolvované kurzy v kontextu Vaší profese celoživotního vzdělávání?*“ odpovědělo z 35 respondentů „spíše kladně“ 34 respondentů a jeden respondent odpověděl „spíše záporně“. Jeden respondent neodpověděl. Stejně jako výše jsme zkonstruovali dolní intervalový odhad pro procento sociálních pracovníků, kteří hodnotí absolvované kurzy „spíše kladně“. Závěr je, že alespoň 87% sociálních pracovníků hodnotí absolvované kurzy spíše kladně.

Na základě toho, co je uvedeno výše, lze říci, že všechny uvažované metriky spokojenosti sociálních pracovníků s jejich vzděláváním jsou v souladu s H2.

V souvislosti s H2 jsme provedli řadu testů, abychom zjistily případné závislosti mezi odpověďmi respondentů. Primárně nás samozřejmě zajímaly otázky přímo relevantní pro H2, tj.

- „*Jste spokojeni s nabídkou kurzů v rámci Vaší organizace?*“
- „*Využíváte zkušeností z kurzů v praxi v pracovním prostředí?*“
- „*Jak celkově hodnotíte dosud absolvované kurzy v kontextu Vaší profese celoživotního vzdělávání?*“

Na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$  byla zjištěna závislost následujících dvou odpovědí:

1. „*Jste spokojeni s nabídkou kurzů v rámci Vaší organizace?*“
2. „*Dostáváte pravidelnou nabídku kurzů od Vašeho zaměstnavatele?*“

Závislost byla prokázána  $\chi^2$ - testem. Dosažená hladina testu (p – hodnota) byla  $0.0001655 < 0,05$ . Vzhledem k malému počtu pozorování byla aplikována Yatesova korekce. Závislost je ve smyslu, že respondent, který nedostává pravidelnou nabídku kurzů od zaměstnavatele má menší pravděpodobnost být spokojený z nabídkou kurzů od jeho zaměstnavatele. Nutno říci, že závislost je sice prokázána, ale vzhledem k charakteru obou otázek i očekávána a z pohledu přidané hodnoty ne příliš zajímavá.

Nebyla prokázána žádná další závislost mezi ostatními odpověďmi, což vzhledem k velikosti výběru není neočekávané.

## 5. Diskuze

V rámci výzkumu této diplomové práce byly stanoveny dva cíle. Prvním cílem bylo zjistit, jaké možnosti mají sociální pracovníci s ukončeným magisterským studiem sociální práce, v oblasti celoživotního vzdělávání. A druhým cílem bylo zjistit potřeby sociálních pracovníků pracujících v nestátních neziskových organizacích, a zda jsou tyto potřeby v poskytovaném vzdělávání zohledněny.

V samotném začátku se tato diplomová práce zabývá tématem neziskových organizací v České republice, a to zejména těmi nestátními neziskovými. Služby, které neziskové organizace poskytují mají opravdu široké rozmezí, a jsou důležité pro celou veřejnost v rámci sociální práce. Bačuvčík (2011) zmiňuje 12 oblastí v kterých neziskové organizace působí a rozpětí je velmi široké. Jedná se o oblasti: kultury, sportu, volného času, vzdělávání a výzkumu, zdraví, sociálních služeb, životního prostředí, rozvoje a bydlení, práva, prosazování zájmů a politika, filantropie a dobrovolnictví, mezinárodní aktivity, náboženství, hospodářská a profesní sdružení, odbory apod. Nestátní neziskové organizace dělíme i do širokého spektra rozdělení, dle toho kdo je zakládá a v čem tyto organizace participují. Proto je velice důležité dle mého usouzení, aby se sociální pracovníci průběžně vzdělávali, a znali tak oblasti problematiky, které mohou v jejich profesi nastat. Samozřejmě záleží také, na jaké pozici se sociální pracovník nachází, a tím pádem se bude vzdělávat konkrétněji na danou oblast, kterou se zabývá v rámci své profese.

Tato diplomová práce se ale zabývá primárně zabývá tématem celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků v nestátních neziskových organizacích. Celoživotní vzdělávání je v podstatě neustálé prohlubování našich znalostí a dovedností. Z mého výzkumu vyplývá zejména to, že sociální pracovníci pracující v nestátních neziskových organizacích mají chuť se vzdělávat, rozvíjet své znalosti a dovednosti, které pak aplikují do praxe, což potvrzuje Elichová (2017), která uvádí, že požadavky na vzdělání a profesní přípravu jsou variabilní a sociální práce je prostředím mezi teorií a praxí. Podmínky ve vzdělání a profesní přípravě jsou také ovlivněné kulturními a ekonomickými změnami. Co se týče pravidelných nabídek interních kurzů od zaměstnavatele, tak je z výzkumu patrné, že 80% sociálních pracovníků pracujících v nestátních neziskových organizacích dostávají pravidelné nabídky interních kurzů, a můžeme říci, že jejich potřeby z pohledu zaměstnavatele jsou většinou naplňovány.

Z výzkumu můžeme vypožorovat, že většina dotazovaných studovalo obor: Rehabilitační-psychosociální péče o postižené děti, dospělé a seniory, který je možné studovat na Zdravotně sociální fakultě v Českých Budějovicích. Jako studentku této fakulty mě to velice mile překvapilo, díky tomu jsem se podívala na webové stránky Zdravotně sociální fakulty, konkrétně do brožurky pro akademický rok 2020/2021, kde jsou kurzy nabízeny v rámci celoživotního vzdělávání pro veřejnost. Dozvěděla jsem se, ale že těchto kurzů je omezené množství, a bylo by určitě dobré kurzy rozšířit, protože si myslím, že by se určitě kapacita na kurzy naplnila.

Sociální pracovníci vybraných nestátních neziskových organizací se kurzů zúčastňují nejen z důvodu, že to ukládá zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ale chtějí se vzdělávat, rozvíjet se, a rozumět daným oblastem, které jsou potřebné pro jejich profesi.

Z výsledků je také patrné, že sociální pracovníci pracující v nestátních neziskových organizacích se vzdělávají v různých tematických oblastech, které jsou uváděny v Průvodci podáváním žádosti o akreditaci vzdělávacího programu vydaném Ministerstvem práce a sociálních věcí. Tematické oblasti zahrnují zejména měkké dovednosti, legislativu, teorie a metody v sociální práci, standardy kvality, přímou práci s klientem metody v praxi, manažerské dovednosti, PR a marketing. Mohu potvrdit, že tyto oblasti většina dotazových zná, v těchto oblastech se orientuje, a především se v nich vzdělává. Gulová (2011) poukazuje na jisté výhody v rámci příprav sociálního pracovníka a jeho vzdělávání se, spatřuje zde takzvanou víceoborovost, která je žádoucí, a to zejména v této profesi. Můžeme tedy opět potvrdit, že celoživotní vzdělávání a seberozvoj sociálních pracovníků je nedílnou součástí jejich profese, a také můžeme potvrdit, že sociální pracovníci se průběžně v rámci své profese vzdělávají.

Nesmíme opomenout ani na vzdělávání sociálních pracovníků dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který je klíčový pro výkon profese, a následné vzdělávání sociálního pracovníka. To také potvrzuje Elichová (2017) a ve své publikaci uvádí, že v oblasti sociální práce, která má jednak velmi rozšířenou působnost, je široce specializována, ale především je důležité věnovat pozornost měnící se legislativě, a také odhalovat nové sociální problémy.

V rámci samostatného vzdělávání se a učení se je nesmírně důležitá i motivace sociálních pracovníků, která vede k celoživotnímu učení a seberozvoji. Ať už jde

o nějaký náš vnitřní pocit, ale i o to, že nabereme další znalosti do naší profese. V rámci motivace jsem se dotazovala respondentů na to, co je nejvíce motivuje k tomu absolvovat kurz. Nejčastějšími odpověďmi bylo získání nových znalostí/zkušeností, osobní růst a seberozvoj a také profesní růst. Toto tvrzení opět potvrzuje to, že sociální pracovníci se chtějí vzdělávat, mají zájem o to, nabrat nové zkušenosti, které následně budou aplikovat do praxe. V tomto ohledu převažuje především vnitřní motivace, která spočívá ve faktorech, kdy si lidé, vytvářejí a rozvíjejí své nové schopnosti a postupují tak zase o krok dál ve svém profesním životě. S motivací souvisejí i například faktory, které rozhodují při výběru kurzu, nejčastěji bylo uváděno, že rozhodujícím faktorem pro dotazované je zejména obsah kurzu, a také dostupnost kurzu.

Celoživotní vzdělávání v České republice je bohužel skrz současnou dosti omezeno, a účast tak není vysoká jako v předešlých letech. Je sice hezké mít ve svém profesním portfoliu spousty absolvovaných kurzů, ať už akreditovaných či neakreditovaných, ale je určitě důležitější umět použít zkušeností, dovedností do praxe, které na kurzech získáváme. V České republice dle Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR existují dokumenty vztahující se na celoživotní vzdělávání jako takové. Jedná se především o Strategii vzdělávací politiky ČR do roku 2030+, Strategii vzdělávací politiky 2020, Dlouhodobé záměry ČR, Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020, Bílou knihu – Národní program rozvoje vzdělání v České republice a ostatní koncepční dokumenty. Z výzkumu je patrné, že sociální pracovníci absolvovali i online kurzy, které v současné době převažují nad fyzickou účastí. Přes 58% dotazovaných zodpovědělo, že se nějakého online kurzu z důvodu pandemie COVID-19 zúčastnily, to nám tedy potvrzuje, že jsou dostatečně motivováni, a nedělá jim problém vybočit ze své komfortní zóny, a přijmout změny, které se v současné době objevují.

Jako optimální délku kurzu uváděli sociální pracovníci jako jednodenní (67% dotazovaných). Elichová (2017) ve své publikaci potvrzuje, že jednodenní jsou nejvíce žádané. Zároveň uvádí, že někdy jsou bohužel kurzy zvoleny dle rozpočtu organizací, což může v závěru znamenat, že jsou preferovány levné kurzy, které jsou jednodenní. V našem případě se ale nepotvrdilo zda nestátní neziskové organizace na to mají vyčleněnou částku ve svém rozpočtu, protože dbají na vzdělávání stejně jako příspěvkové organizace. Sociální pracovníci by také uvítaly i nějaké jiné kurzy, než ty,



které jsou jim nabízeny. Uváděny byly například kurzy krizové intervence, specifické metody práce s danou klientelou nebo například krok za krokem z dluhové pasti.

Nejvíce informací o nabízených školeních získávají zejména od svých kolegů a zaměstnavatele, toto tvrzení značí vzájemnou kladnou interakci na pracovišti co se týče vzdělávání. Pro 26 sociálních pracovníků je nabídka kurzů dostačující, což je více než polovina a také to značí, že potřeby sociálních pracovníků v nestátních neziskových organizacích jsou do jisté míry naplňovány. Až 90% dotazovaných respondentů hodnotí absolvované kurzy kladně.

Výzkumná část této diplomové práce byla zpracována v rámci kvantitativního výzkumu, kdy byla použita metoda dotazování, technika dotazník. Dotazovaným respondentům byl rozeslán dotazník, a to online formou z důvodu současné situace pandemie COVID-19.

## 6. Závěr

Tato diplomová práce se zabývá tématem celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků pracujících v nestátních neziskových organizacích. Celoživotní vzdělávání je velmi důležitou součástí každé profese, a sociálního pracovníka dle mého názoru obzvlášť.

V rámci výzkumné části byl zvolen kvantitativní výzkum, a to především z důvodu současné situace pandemie COVID-19, protože sběr dat byl realizován online formou. Kvantitativní výzkum byl zrealizován za pomoci dotazníkového šetření, kdy cílovou skupinou pro tento výzkum byli sociální pracovníci s dokončeným magisterským studiem pracující v nestátních neziskových organizacích konkrétně v Jihočeském kraji. Celkem pro kvantitativní výzkum bylo osloveno 61 respondentů. Online dotazník, který byl vytvořen přes Google formulář vyplnilo celkem 36 respondentů, kdy celkový počet 36 tvoří pouze ženy. Do výzkumu byly zahrnuty jednak tematické oblasti dle vzdělávacího programu v informačním systému AKRIS vydaným MPSV ČR, dále jaká je motivace v absolvování kurzů, a zejména zda jsou sociální pracovníci spokojeni s nabídkou kurzů, a také jestli kurzy využívají i do praxe.

Data, která byla z kvantitativního výzkumu získána byla dále zpracována v Microsoft Excel a R software. V rámci testování hypotéz byl vybrán tento statistický test: Clopperův-Personův intervalový odhad.

V rámci kvantitativního výzkumu byly stanoveny dvě hypotézy. První hypotéza: Sociální pracovníci s dokončeným magisterským studiem mají dostatečný přehled o tom, co všechno je pro ně k dispozici v rámci celoživotního vzdělávání. U této hypotézy nebyla prokázána žádná závislost mezi otázkami „*Využíváte kurzy i u jiných organizací?*“ a „*Jakým způsobem získáváte informace o nabízených školení?*“ a ostatními otázkami. Pravděpodobným důvodem je malá velikost statického vzorku.

Druhou stanovenou hypotézou bylo: Potřeby sociálních pracovníků pracujících v nestátních neziskových organizacích jsou dostatečně naplňovány v rámci celoživotního vzdělávání. V souvislosti s touto hypotézou bylo provedeno několik testů, aby se zjistily případné závislosti mezi odpověďmi respondentů. Primárně byly vybrány otázky přímo relevantní pro tuto hypotézu č. 2, tj.: Zda jsou sociální pracovníci spokojeni s nabídkou kurzů v rámci jejich organizace, zda využívají zkušeností z kurzů

a neposlední řadě jak celkově hodnotí dosud absolvované kurzy v kontextu jejich profese celoživotního vzdělávání.

I když hypotézy nemůžeme vyvrátit ani potvrdit, myslím si, že tato diplomová práce může posloužit jako prospěšný zdroj informací v rámci celoživotního vzdělávání ať už z pohledu sociálního pracovníka jako profese, ale i v rovině obecné.

## 7. Seznam použitých zdrojů

1. AMSTRONG, M., 2007. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2020. *Kdo jsme*. [online]. [cit.2021-04-26]. Dostupné z: <https://www.asvsp.org/kdo-jsme/>
3. BACIU, E., LAZAR, T., LUPSA, D., VIRGA, D., 2020. *Psychological Capital Protects Social Workers from Burnout and Secondary Traumatic Stress*. MDPI AG. 1-17, doi: 10.3390/su12062246.
4. BAČUVČÍK, R., 2011. *Marketing neziskových organizací*. Zlín: VeRBuM. 190 s. ISBN 978-80-87500-01-9.
5. BALKOW, K., EARTH, P. 2016. *Einführung in die Soziale Arbeit*. German: W. Kohlhammer GmbH. 586 s. ISBN 978-3170287273.
6. BAREŠOVÁ, A., 2012. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. Praha: VOX. 200 s. ISBN 978-80-87480-00-7.
7. BENEŠ, M., 2014. *Andragogika. 2. aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Grada. 176 s. ISBN 978-80-247-4824-5.
8. BLAŽEJ, A., 2019. *Motivace dětí a mládeže ve sportu*. Brno: Munipress. 148 s. ISBN 978-80-210-9355-3.
9. BOKER, A., 2020. *Betriebliche Gesundheitsförderung Auswirkungen und Prävention von psychischer Belastung*. German: Grin Verlag. 42 s. ISBN 978-3346099600.
10. BOUKAL, P., et al., 2013. *Fundraising pro neziskové organizace*. Praha: Grada. 264 s. ISBN 978-80-247-4487-2.
11. CAGLE, J.,G., KOVACS, P., J., 2009. *Education: A Complex and Empowering Social Work Intervention at the End of Life*. 17 – 27 s. doi: 10.1093/hsw/34.1.17.
12. DVOŘÁČKOVÁ, D., HROZENSKÁ, M., 2013. *Sociální péče o seniory*. Praha: Grada. 192 s. ISBN 978-80-247-4139-0.
13. ELICHOVÁ, M., 2017. *Sociální práce: Aktuální otázky*. Praha: Grada. 264 s. ISBN 978-80-271-0080-4.

14. GEHRMANN, G., KLAUS D. MÜLLER. 2010. *Aktivierende Soziale Arbeit mit nicht-motivierten Klienten. Mit Arbeitshilfen für Ausbildung und Praxis 3., aktualisierte Auflage.* German: Walhalla und Praetoria. 200 s. ISBN 978-3802974809.
15. GULOVÁ, L., 2011. *Sociální práce.* Praha: Grada. 208 s. ISBN 978-80-247-3379-1.
16. HAVLÍČKOVÁ, D., 2015. *Metodika – Kompetence, Kvalita, Kvalifikace, (Sebe)Koncepce pro neformální vzdělávání.* Praha: Národní institut pro další vzdělávání. 548 s. ISBN 978-80-87449-50-9.
17. HEJDUKOVÁ, P., HOMMEROVÁ D., KRECHOVSKÁ M., 2018. *Řízení neziskových organizací klíčové oblasti pro jejich udržitelnost.* Praha: Grada. 208 s. ISBN 978-80-247-3075-2.
18. HEJDUKOVÁ, P., 2015. *Veřejné finance: teorie a praxe.* Praha: C.H. Beck. 272 s. ISBN 978-80-7400-298-4.
19. HONZÁK, R., 2018. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření.* Praha: Vyšehrad. 224 s. ISBN 978-80-7601-004-8.
20. HRONÍK, F., 2006. *Hodnocení pracovníků.* Praha: Grada. 128 s. ISBN 8024714582.
21. HRONÍK, F., 2006. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků.* Praha: Grada. 233 s. ISBN 978-80-247-1457-8.
22. HYÁNEK, V., 2016. *Neziskové organizace: teorie a mýty.* Brno: Masarykova univerzita. 131 s. ISBN 978-80-210-5651-0.
23. JONES, CH., LAVALETTE, M., 2013. *The two soul sof social work: exploring the roots of popular social work.* 147 – 165 s. doi: 10.1332/204986013X673236.
24. KOPECKÁ, I., 2015. *Psychologie 3. díl: Učebnice pro obor sociální činnost.* Praha: Grada. 268 s. ISBN 978-80-247-3877-2.
25. KUCHARČÍKOVÁ A., VODÁK, J., 2011. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců. 2. aktualizované vydání.* Praha: Grada. 240 s. ISBN 978-80-247-3651-8.
26. KUVÍKOVÁ, H., MAŤÁKOVÁ, K., STEJSKAL, J., 2013. *Neziskové organizace – vybrané problémy ekonomiky.* Praha: Wolters Kluwer ČR. 172 s. ISBN 978-80-7357-973-9.

27. KUZNÍKOVÁ, I., et al., 2011. *Sociální práce ve zdravotnictví*. Praha: Grada. 224 s. ISBN 978-80-247-3676-1.
28. MAHROVÁ, G., a kol. 2008. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada. 168 s. ISBN 8024721385.
29. MALÍK HOLASOVÁ, V., 2014. *Kvalita v sociální práci a sociálních službách*. Praha: Grada. 160 s. ISBN 978-80-247-4315-8.
30. MALÍKOVÁ, E., 2010. *Péče o seniory v pobytových zařízeních*. Praha: Grada. 328 s. ISBN 978-80-247-3148-3.
31. MALÍKOVÁ, E., 2020. *Péče o seniory v pobytových zařízeních sociálních služeb. 2. aktualizované a doplněné vydání*. Praha: Grada. 304 s. ISBN 978-80-271-2030-7.
32. MEDLÍKOVÁ, O., ŠEDIVÝ, M., 2011. *Úspěšná nezisková organizace. 2. aktualizované doplněné vydání*. Praha: Grada. 160 s. ISBN 978-80-247-4041-6.
33. MEDLÍKOVÁ, O., ŠEDIVÝ, M., 2017. *Úspěšná nezisková organizace. 3. aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Grada. 168 s. ISBN 978-80-271-0249-5.
34. METZGER, M., 2011. *Erwachsenenbildung in der Sozialen Arbeit*. German: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 96 s. ISBN 978-3531182025.
35. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2021. *Strategické a koncepční dokumenty*. [online]. [cit.2021-04-25]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategicke-a-koncepcni-dokumenty-cerven-2009>
36. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2021. *Vzdělávací soustava*. [online]. [cit.2021-04-25]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/vzdelavaci-soustava>
37. MUŽÍK, J., 2011. *Řízení vzdělávacího procesu*. Praha: Wolters Kluwer ČR. 323 s. ISBN 978-80-7357-581-6.
38. OTÁHAL, P., et al., *MBA studium v podmínkách české praxe – Současnost a budoucnost vzdělávání manažerů v ČR*. Praha: Grada. 184 s. ISBN 978-80-247-2017-3.
39. PELC, V., 2010. *Daňové podmínky působení neziskových subjektů*. Praha: C.H. Beck. 162 s. ISBN: 978-80-7400-190-1.

40. PELIKÁNOVÁ, A., 2018. *Účetnictví, daně a financování pro nestátní neziskovky*. 3. aktualizované vydání. Praha: Grada. 336 s. ISBN 978-80-271-2117-5.
41. PLEVOVÁ, I., et al., 2018. *Ošetřovatelství I. 2. přepracované a doplněné vydání*. Praha: Grada. 288 s. ISBN 978-80-271-0888-6.
42. PRŮCHA, J., 2014. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada. 152 s. ISBN 978-80-247-5232-7.
43. PTÁČNÍKOVÁ et al., 2020. *Zdravotně sociální fakulta, Akademický rok 2020/2021*. České Budějovice. Informační brožura. ZSF JU
44. RABUŠIC, L., RABUŠICOVÁ M., 2008. *Učíme se po celý život?* Brno: Masarykova univerzita. 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2.
45. REKTOŘÍK, J., 2001. *Organizace neziskového sektoru. Základy ekonomiky, teorie a řízení*. Praha: Ekopress. 177 s. ISBN 80-86119-41-6.
46. RICHI, S., 2019. *Perceived quality of education: A komparative study of undergraduate and postgraduante social work students at BSSS, Bhopal*. 1482-1492 s. doi: 10.1177/0020872819858750.
47. RŮŽIČKOVÁ, R., 2007. *Neziskové organizace – vznik, účetnictví, daně, 9. aktualizované vydání*. Olomouc: ANAG. 238 s. ISBN 978-80-7263-404-0.
48. SINGER, M., 2012. *Burnout in der Sozialen Arbeit, Hintergründe und Handlungsstrategien*. German: GRIN Publishing. 66 s. ISBN 978-3656261650.
49. ŠÁMÁLOVÁ et al., 2018. *Řízení sociálních procesů v České republice*. Praha: Karolinum. 148 s. ISBN 978-80-246-4180-5.
50. ŠIMÍČKOVÁ-ČÍŽKOVÁ, J., 2005. *Přehled vývojové psychologie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 175 s. ISBN 80-244-0629-2.
51. ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, M., 2018. *Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele*. Praha: Grada. 280 s. ISBN 978-80-271-0470-3.
52. TURECKIOVÁ, M., VETEŠKA, J., 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada. 160 s. ISBN 978-80-247-1770-8.
53. URBAN, J., 2017. *Motivace a odměňování pracovníků*. Praha: Grada. 160 s. ISBN 978-80-271-0227-3.
54. VAŠTÍKOVÁ, M., 2008. *Marketing služeb – efektivně a moderně*. Praha: Grada. 232 s. ISBN 978-80-247-2721-9.

55. VINZANT, J., C., 1998. *Where values collide: Motivation and role conflict in child and adult protective services.* 347-366 s. doi: 10.1177/027507409802800402.
56. VÍT, P., 2015. *Praktický právní průvodce pro neziskové organizace.* Praha: Grada. 160 s. ISBN 978-80-247-9768-7.
57. Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, 2006. [online]. [cit. 2021-4-27]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 164, s. 7021-7048. ISSN 1211-1244. Dostupné z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=505/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=505/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
58. WALKER ALFRED, J., 2003. *Moderní personální management. Nejnovější trendy a technologie.* Praha: Grada. 256 s. ISBN 8024704498.
59. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, 2006. [online]. [cit. 2021-4-18]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 37, s. 1257-1289. ISSN 1211-1244. Dostupné z [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=108/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=108/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy).
60. ZORMANOVÁ, L., 2017. *Didaktika dospělých.* Praha: Grada. 224 s. ISBN 978-80-271-0051-4.



## **8. Seznam příloh a obrázků**

Příloha č. 1 - Dotazník k diplomové práci

Příloha č. 2. - Seznam obrázků

Příloha č. 3 - Seznam tabulek

*Příloha č. 1 Dotazník k diplomové práci*

Vážení respondenti,

jmenuji se Nikola Hruběšová a jsem studentkou Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity Českých Budějovicích, oboru Management v sociální práci a organizaci.

Touto cestou se na Vás obracím s prosbou o vyplnění dotazníku, který je klíčový pro mou diplomovou práci, která se zabývá tématem celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků pracujících v nestátních neziskových organizacích

Dotazník je anonymní a budu velice ráda za jakoukoliv zpětnou vazbu. Věřím, že můj dotazník nezabere moc času a bude na něj snadné odpovědět a zároveň mi pomůže v tom, abych mohla vyhodnotit cíle mé práce.

Děkuji za Váš čas a ochotu.

S pozdravem

Bc. Nikola Hruběšová

**1) Jste**

- a) Muž
- b) Žena
- c) Jiné

**2) Jaký je Váš věk ?**

- a) 21 – 30
- b) 31 – 40
- c) 41 – 50
- d) 51 – 60
- e) 61 – 65
- f) 65 a více

**3) Jaké magisterské studium jste studoval/a. Uveďte prosím přesný název.**

**4) Forma studia**

- a) Prezenční
- b) Kombinované

**5) Jak dlouho pracujete na pozici sociálního pracovníka ?**

- a) Méně než rok
- b) 1 – 5 let
- c) 5 – 10 let
- d) 10 – 20 let

**6) Využíváte zkušeností z kurzů v praxi v pracovním prostředí ?**

- a) Ano
- b) Ne

**7) V jakých tematických oblastech jste se již vzdělávali ? Oblast: Měkké dovednosti**

- a) Komunikační dovednosti
- b) Týmová, mezioborová a multikulturní spolupráce
- c) Zvládání stresu a syndrom vyhoření
- d) Sebeřízení, motivace a etika
- e) Nástroje seberozvoje (např. time management)
- f) Jiné

**8) Oblast: Legislativa**

- a) Zákon o sociálních službách
- b) Právní normy – obecně
- c) Občanský zákoník
- d) Zákon o sociálně-právní ochraně dětí
- e) Jiná

**9) Oblast: Teorie metod sociální práce, standardy kvality**

- a) Teorie metod sociální práce
- b) Inspekce kvality
- c) Standardy kvality
- d) Metody kvality
- e) Jiná

**10) Oblast: Přímá práce s klientem – metody v praxi**

- a) Individuální plánování
- b) Preventivní aktivity
- c) Volnočasové, podpůrné a rozvojové aktivity
- d) Specifika práce s konkrétní cílovou skupinou
- e) Jiná

**11) Oblast: Manažerské dovednosti**

- a) Vedení lidí, lidské zdroje a jejich řízení
- b) Budování týmu
- c) Vedení organizace
- d) Strategické plánování
- e) Řízení změn
- f) Jiná

**12) Oblast: PR a marketing**

- a) Fundraising
- b) Jiná

**13) Dostáváte pravidelnou nabídku kurzů od Vašeho zaměstnavatele ?**

- a) Ano
- b) Ne

**14) Jste spokojeni s nabídkou kurzů v rámci Vaší organizace ?**

- a) Ano
- b) Ne

**15) Pokud ano, je tato nabídka pro Vás dostačující ?**

- a) Ano
- b) Ne

**16) Využíváte kurzů i u jiných organizací ?**

- a) Ano
- b) Ne

**17) Pokud kurzů nevyužíváte, uveďte prosím z jakého důvodu**

- a) Nejsou vhodné pro mou pracovní pozici
- b) Nechci se jich zúčastňovat
- c) Nemám dostatečnou motivaci
- d) Nevím
- e) Jiné

**18) Souhlasíte s tvrzením, že vyšší kvalifikace a více praxe, by měla zaručovat vyšší příjem a postavení v zaměstnání ?**

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

**19) Jakým způsobem získáváte informace o nabízených školení ?**

- a) Od kolegů
- b) Od zaměstnavatele
- c) Od známých
- d) Z odborných stránek
- e) Jiné

**20) Převažují ve Vašem vzdělávacím portfoliu akreditované vzdělávací kurzy ?**

- a) Ano
- b) Ne

**21) Pokud jste absolvoval/a neakreditované kurzy jaké to například byly**

**22) Co Vás motivuje k absolvování vzdělávacích kurzů ?**

**23) Jak celkově hodnotíte dosud absolvované kurzy v kontextu Vaší profese celoživotního vzdělávání?**

- a) Spíše kladně
- b) Spíše negativně

**24) Jsou nějaké kurzy, které byste uvítal/a. (i například mimo svou pracovní náplň, ale potřebné do budoucna) ?**

**25) Jaká délka kurzu je pro Vás optimální ?**

- a) Jednodenní
- b) Dvoudenní
- c) Delší

**26) Jaké faktory považujete za rozhodující při výběru kurzu, který chcete absolvovat ?**

- a) Délka kurzu
- b) Obtížnost kurzu
- c) Jsou inspirativní
- d) Dostupnost kurzu
- e) Obsah kurzu

**27) Absolvovali jste v posledním roce nějaký online kurz ? (z důvodu pandemie COVID-19)**

- a) Ano
- b) Ne

**28) Pokud ano, o jaký kurz/y se jednalo, a od jaké organizace ?**

*Příloha č. 2*

**Seznam obrázků**

Obrázek č. 1 - Schéma neziskového sektoru

Obrázek č. 2 - Schéma vzdělávacího systému

Obrázek č. 3 - Rozdělení věkové struktury

Obrázek č. 4 - Forma studia

Obrázek č. 5 - Využívání znalostí absolvovaných kurzů v praxi

Obrázek č. 6 - Délka praxe na pozici sociální pracovník

Obrázek č. 7 - Pravidelná nabídka interních kurzů

Obrázek č. 8 - Spokojenost s nabídkou interních kurzů v rámci zaměstnání

Obrázek č. 9 - Pravidelná nabídka externích kurzů

Obrázek č. 10 - Typy kurzů v rámci profesního portfolia

Obrázek č. 11 - Co motivuje sociální pracovníky v absolvování kurzů

Obrázek č. 12 - Optimální délka kurzu

Obrázek č. 13 - Faktory rozhodující při výběru kurzů

Obrázek č. 14 - Celkové hodnocení dosud absolvovaných kurzů

Obrázek č. 15 - Absolvování online kurzů

*Příloha č. 3*

**Seznam tabulek**

Tabulka č. 1 - Legislativa neziskových organizací

Tabulka č. 2 - Počet sociálních služeb nestátní neziskových organizací

Tabulka č. 3 - Druhy absolvovaných vysokoškolských oborů

Tabulka č. 4 - Oblasti vzdělávání dle Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky



## **9. Seznam použitých zkratk**

ČR – Česká republika

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

ICNPO – International classification of non-profit organizations

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NO – Nezisková organizace

NNO – Nestátní nezisková organizace

NOZ – Nový občanský zákoník

OPS – Obecně prospěšná společnost

OSS – Organizační složka státu

ÚSC – Územní samosprávný celek