

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2012 – 2013

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Hana Limberková

**Návrh přednášek o poznatcích z práce s lidmi
ze sociálně vyčleněných skupin**

Praha 2013

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Jiří Vronský

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2012 - 2013

BACHELOR THESIS

Hana Limberková

**Design lectures on lessons learned from working with people
from socially excluded groups**

Prague 2013

The bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Jiří Vronský

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 15.3.2013

Hana Limberková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucímu mé bakalářské práce PhDr. Jiřímu Vronskému.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá vzděláváním dospělých. Rozebírá historii andragogiky, terminologii personální a sociální andragogiky, didaktický proces a celoživotní vzdělávání. Zpracovává koncepci Samoučící se organizace a charakteristiku osob ze sociálně vyčleněných skupin společnosti. Teoretické poznatky jsou využity v praktické části, při zpracování návrhu přednášek pro pracovníky úřadu práce.

Klíčové pojmy

Cíle vzdělávání, celoživotní vzdělávání, formy vzdělávání, identifikace vzdělání, metody vzdělávání, osobní rozvoj, plán vzdělávání, proces vzdělávání, rizikové skupiny rozvoj lidských zdrojů, řízení kariery, samoučící se organizace, systém vzdělávání.

Annotation

This thesis deals with adult education. It discusses the history of adult education, personal and social terminology andragogy, a didactic process and lifelong learning. Handles Self-learning organization concept and characteristics of people from socially excluded groups in society. Theoretical knowledge is applied in the practical part in drafting lectures for staff office.

Key words

Career Management, education plan, education system, forms of education, Human Resources Development, identification of education, learning objectives, learning process, lifelong learning, methods of education, personal development, risk groups, self-learning organization.

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 ANDRAGOGIKA A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	11
1.1 Z historie andragogiky	11
1.2 Vzdělávání dospělých v historickém vývoji.....	11
1.3 Vznik pojmu andragogika	12
1.4 Andragogika v českých zemích.....	13
1.5 K terminologii andragogiky.....	13
2 PERSONÁLNÍ A SOCIÁLNÍ ANDRAGOGIKA	15
2.1 Personální andragogika	15
2.2 Sociální andragogika	16
3 TEORIE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	18
4 DIDAKTICKÝ PROCES DOSPĚLÝCH	20
5 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	22
5.1 Celoživotní učení v Evropě	22
5.2 Celoživotní učení v České republice	23
5.3 Aspekty učení	26
6 CHARAKTIRISTIKA OSOB ZE SOCIÁLNĚ VYČLENĚNÝCH SKUPIN	27
6.1 Rizikové skupiny	27
6.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti	28
6.3 Princip sociální práce se skupinou	29
6.4 Metody sociální práce	29
6.5 Poznatky, se kterými se setkáváme u rizikových skupin	30
6.6 Důvody proč, chceme o vyčleněných skupinách hovořit	30
6.7 Důvody k seznámení ostatních kolegů s poznatky sociálně vyčleněných skupin...31	
7 KONCEPCE SAMOUČÍCÍ SE ORGANIZACE	33
7.1 Sociální systém a systémové myšlení	33
7.2 Schopnost zvládnout problémy	34
7.3 Strategie řešení problémů	35
7.4 Využití tvůrčího myšlení	36
7.5 Strategie učící se organizace	37
7.6 Změny v organizaci	38
7.7 Vzdělávání dospělých v organizaci	38

PRAKTICKÁ ČÁST.....	40
8 NÁVRH PŘEDNÁŠEK O POZNATCÍCH Z PRÁCE S LIDMI ZE SOCIÁLNĚ VYČLENĚNÝCH SKUPIN.....	40
8.1 Cíl praktické části	40
8.2 Stanovení předpokladů	40
8.3 Použité formy a metody přednášek	41
8.4 Návrhy přednášek	44
8.4.1 Nedostatky v sociálním vývoji klientů	44
8.4.2 Závislost na sociálních dávkách	48
8.4.3 Nezaměstnanost klientů a uplatnění na trhu práce	56
8.4.4 Zdravotní omezení	60
8.5 Shrnutí výsledků praktické části	65
ZÁVĚR	66
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	69
SEZNAM OBRÁZKŮ.....	71

ÚVOD

V bakalářské práci se autorka zabývá problematikou andragogiky a procesem celoživotního učení dospělých. V současné době je celoživotní vzdělávání předpokladem růstu jednice, neboť na člověka jsou kladeny požadavky, jak na znalosti, tak i dovednosti. Lidé se musí stále učit, vzdělávat, a to již od nepaměti. Informace se předávaly z generace na generaci. Postupně s vývojem společnosti začaly vznikat vzdělávací instituce, které ale nebyly pro všechny dostupné.

Cílem bakalářské práce je návrh přednášek o poznacích z práce s lidmi ze sociálně vyčleněných skupin, které jsou určeny pro profesní samo vzdělávání v rámci metody, které se říká *Samoučící se organizace*, a to pro kolegy z úřadu práce.

V našich podmínkách patří mezi sociálně vyčleněné skupiny zdravotně znevýhodnění občané, mladí lidé, a to zejména absolventi škol bez praxe, lidé v předdůchodovém věku, občané s nízkým vzděláním a kvalifikací, ženy s malými dětmi a příslušníci romského etnika.

V první teoretické části se autorka snaží objasnit pojmy andragogika, sociální a personální andragogika. Přehledem teorií vzdělávání dospělých a hlavně celoživotním vzděláváním dospělých, které je v současné době velmi důležité. Pokud si někdo myslí, že celý život vystačí s tím, že chodil *do školy*, potom *do práce* a pak *do důchodu*, tak to se moc mýlí, neboť tak tomu v současné době není.

V druhé teoretické části jsem se zaměřila na charakteristiku osob ze sociálně vyčleněných skupin, neboť se denně s nimi setkáváme a řešíme jejich problémy, finanční a sociální situaci. Tyto osoby jednají jak s pracovníkem na zprostředkovatelně úřadu práce, tak i na oddělení nepojistných dávek. Zákon o sociálních službách definuje rizikové skupiny, postavení sociálního pracovníka a pracovníka zajišťující danou agendu, požadavky na vzdělání a další vzdělávací moduly. Od roku 2012 zajišťuje výplatu nepojistných dávek úřad práce. Vzhledem k tomu, že došlo ke sloučení pod jeden úřad, tak někteří pracovníci úřadu práce nemají zkušenosti při řešení sociálních situacích, dostatečné vědomosti a přehled o poskytování poradenství pro občany. Odborné poradenství poskytovaly pouze sociální pracovníci na městských úřadech. Je proto důležité, aby všichni pracovníci na pobočce Úřadu práce v Lovosicích byli seznámeni s tím, jak pracovat s některými skupinami osob ze sociálně vyčleněných skupin.

Pokud úřad práce chce poskytovat kvalitní služby a poradenství, musí dbát o profesní rozvoj svých pracovníků. Organizace, která má dobře fungovat, musí stále zlepšovat profesní rozvoj a růst svých pracovníků. Na druhou stranu musí své pracovníky také motivovat.

V praktické části se autorka zaměřila na čtyři vybrané skupiny a ke každé vytvořila návrh přednášky, ve které autorka nastínila základní problémy dané skupiny.

Celoživotní vzdělávání pracovníků se stává v současné době velmi aktuální, neboť hlavním úkolem pro zajištění chodu úřadu práce je tým složený z odborníků, který je schopen poskytnout odborné poradenství všem klientům úřadu práce.

Pracovníci Úřadu práce v Lovosicích mají rozdílná středoškolská vzdělání. Sociální vzdělání mají pouze čtyři pracovníce z 15 lidí. Ostatní pracovníci mají převážně ekonomické vzdělání.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ANDRAGOGIKA A VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

1.1 Z historie andragogiky

Andragogika je ucelená teorie o vzdělávání dospělých. Kdyby se lidstvo nevzdělávalo, tak by nemohlo dojít k posunu v pokroku i v jeho vzdělávání. Poznáním se získávají informace a člověk se vzdělává. *„Dějiny andragogiky a vzdělávání dospělých jsou vědou o vývoji myšlení v oblasti výchovy a vzdělávání dospělých a o dospělosti“.* (Palán, 2008, s.8)

1.2 Vzdělávání dospělých v historickém vývoji

Vzdělávání dospělých probíhalo ve vědecko učebních centrech. V Egyptském Ramesseum se vzdělávali kněží, lékaři, vojáci a architekti. Dále ve starém Řecku probíhalo vzdělávání na filozofických školách. Byla to Platonova akademie, Aristotelovo učiliště a známá Alexendrijská škola učenců, kde se zabývali rozumovou, mravní a tělesnou výchovou.

Palán uvádí, že za první rozpracování didaktiky je považován spis Marca Fabia Quintiliana „o výchově řečníka“. Spis obsahuje celkem devět knih. Vespasianus, římský císař, potom jmenoval Quintiliána prvním veřejným učitelem se státním platem.

Ve středověku vznikají klášterní a katedrální školy. Zakládají se univerzity. Rozvoj vzdělávání byl ovlivněn rozmachem průmyslu a obchodu. Ve většině zemí se stává vzdělávání dospělých součástí vzdělávací politiky.

Ve středověku došlo k útlumu světského vzdělávání. Vznikají první univerzity. Nejstarší univerzita v Evropě vznikla v Bologni roku 1119. Roku 1348 byla založena univerzita v Praze.

Vzdělávání dospělých dostalo svého rozmachu na základě vzniku univerzit a rozvojem městských partikulárních škol. Od konce 18. století vznikají další vysoké školy, které jsou odborně zaměřeny.

Palán uvádí, že od počátku 19. století se vzdělávání dospělých šíří po celém světě.

V polovině 19. století dochází ke vzniku dělnických vzdělávacích spolků a místních vzdělávacích středisek. Ve vývoji vzdělávání dospělých ve 20. století se vytváří první ucelnější teoretické představy o významu vzdělávání dospělých. S vědecko-technickým rozvojem začíná také růst potřeba profesního vzdělávání, hlavně technického. Začínají se objevovat snahy o systematickou vzdělávací činnost. V Německu se zakládají instituce aktivit pro dospělé. Několik větších firem začíná se vzděláváním podnikovým, či firemním.

Od roku 1925 začíná svou činnost Světová organizace pro výchovu a vzdělávání. Jejím čestným členem byl také T.G.Masaryk.

Po 2. světové válce bylo vzdělávání ovlivněno poválečným uspořádáním světa a hlavně změnou v oblasti politické, sociální, kulturní a ekonomické. Vývoj lze charakterizovat jako vývoj rozvojem vzdělávacích příležitostí, a to v oblasti rovných šancí. Vznikají celonárodní programy – například ve Francii, Německu, Rakousku a Skandinávii. Vznikají i mezinárodní konference UNESCO (organizace OSN založená v roce 1946, která sídlí v Paříži) s názvem CONFINTEA (Mezinárodní konference o vzdělávání dospělých).

Z hlediska vzdělávání dospělých je rok 1996 považován za velmi důležitý, neboť byl Evropskou unií vyhlášen jako Evropský rok celoživotního vzdělávání. Celoživotní učení byla rozpracována do 4 pilířů: učit se vědět, učit se dělat, učit se spolužití, učit se být. Poté Evropská unie přijala tzv. „Bílou knihu o vzdělávání“, která přináší návrh na systém uznání znalostí a dovedností, jak prvky pracovní mobility a celoživotního vzdělávání.

1.3 Vznik pojmu andragogika

Andragogika vzhledem ke své krátké existenci není respektována mezi ostatními vědami. Rozvoj začal v 19. století, které bylo ovlivněno prací, která je typická pro činnost lidí, kam patří společnost lovců a sběračů, pastevců a zemědělců. Doba je ovlivněna tzv. průmyslovou revolucí a jejím vrcholem industrializace. Tato změna znamenala změnu v pracovní činnosti a vyžadovala tím i změnu v přípravě povolání. Došlo

ke změně vzdělávacího systému - obsahová i formální stránka. Bylo nutno získat pracovníky na odpovídající odborné úrovni a to hlavně v krátkém čase. Tím velmi rostla úloha vzdělávání.

Poprvé s termínem „andragogika“ jsme se setkali v díle „Platonova učení o výchově“ německého vysokoškolského učitele Alexandra Kappa. V díle nazval jednu kapitolu „Andragogika neboli vzdělávání v dospělém věku“, což prý považováno za základy nové disciplíny. Kapp definoval nauku o vzdělávání dospělých jako disciplínu odlišnou od pedagogiky.

1.4 Andragogika v českých zemích

S rozvojem národního obrození v 19. století došlo také k rozvoji andragogiky a vzdělávání dospělých. Od roku 1919 začaly vznikat tzv. lidové školy, které se zaměřily na řadu kurzů s ucelenou tematikou. Většinou měly podobu charitativní a byly většinou určené pro sociálně slabé. V meziválečném rozvoji nastal rozvoj podnikového vzdělávání. Z této doby je znám Bařův systém vzdělávání. Byl to nejpropracovanější a nejkomplexnější systém vzdělávání. Jako první pochopil význam kvalifikovanosti při zvyšování produktivity možnosti vzdělávání. Kam patřila škola práce. Lze říci, že důraz na další odborné vzdělávání a přípravu přetrvává.

Dle Palána jsou počátky vývoje dnešního oboru andragogiky jako vědní a studijní disciplíny bylo založení katedry lidovýchovy na Pedagogické fakultě Univerzity Karlovy v akademickém roce 1947/1948 a dále v roce 1969 vzniká studijní obor pedagogika dospělých na dvou českých univerzitách, a to v Praze a Olomouci.

1.5 K terminologii andragogiky

V obecných publikacích, které se zaměřují na andragogiku, se uvádí, že se jedná o vědu, která si hledá místo v systému věd.

Jedním ze stěžejních úskalí andragogiky a její krátké trvání, původ v praxi a do značné míry také její eklekticismus. Právě toto přebírání poznatků z jiných věd je trnem

v oku mnoha ostatním vědním disciplínám a jejím představitelů. A to i přesto, že andragogika většinu převzatých pojmů reformuje či staví do jiného světa (Palán, s. 35).

Andragogika je „doprovázení člověka při jeho cestě za vzděláním, poznáním a pochopením světa“ (Beneš, s. 2003).

Andragogika se řadí mezi vědy společenské a jejím hlavním rysem je její mezioborovost a má nejbliže k antropologii, psychologii, sociologii, filozofii, etice a estetice. Pedagogika má zvláštní postavení mezi vědami, které ovlivňují andragogiku. Andragogika čerpá i z obecné pedagogiky.

Dle Palána ve většině zemí Evropské unie se pojem andragogika nepoužívá a andragogika je součástí pedagogiky, ale v posledních letech však došlo k jistému posunu a čím dál tím více zaznívá hlasů pro jasné odlišení andragogik od pedagogiky, neboť předmět jejich zájmu je jiný a jednotlivá akční pole se výrazně odlišují.

2 PERSONÁLNÍ A SOCIÁLNÍ ANDRAGOGIKA

2.1 Personální andragogika

Socializační proces pokračuje péčí o lidské zdroje a jejich další rozvoj, kam patří také učení a vzdělávání. Hlavně se jedná o vzdělávání klasické, ale také o vytvoření podmínek, seberealizace člověka, jedince a potom svým motivačním nástrojem, který je neúčinnější. Vytvářejí se vztahy: člověk - práce, člověk - firma, člověk - skupina a nejdůležitější vztah člověk - člověk.

Seberealizace člověka je možná tehdy, když potřeba růstu je uspokojována péčí o lidské zdroje. Potom motivace člověk k firmě vytváří pozitivní vztah. Pak jsou naplněny firemní a organizační cíle a potřeby. Z toho je zřejmé, že člověk se stává výkonnějším i schopnějším a více se podílí na řízení a prosperitě firmy. Dochází ke zlepšení kompetencí pracovníků.

Dle Palána je cílem personálního řízení neustálá péče o lidské zdroje, podněcování růstu všech složek osobnosti, které jsou pro organizaci tím nejcennějším kapitálem.

Moderní manažérské teorie jsou založeny na aktivním zapojení a hlavně na účinné spolupráci všech pracovníků firmy. Pokud řadový pracovník již není zaměstnancem, tak přesto se stává spolupracovníkem firmy. Potom je dosažena rovnováha mezi seberealizací a výkonem. Je zřejmé, že pracovník je uspokojen svým výkonem, neboť plní a realizuje požadavky firmy. On sám se potom hodnotí kladně.

Palán uvádí, že andragogika poskytuje personálnímu řízení teoretické poznatky pro vlastní praktickou činnost. Jde o záležitost velmi významnou.

Tím jsou dány požadavky pro firmu, kam patří péče o pracovníky a zvyšování kompetencí. Jedná se o vztah jednotlivce a organizace.

Personální činnost firmy nebo organizace se zaměřuje na vzdělávání pracovníků, péčí o pracovníky a hlavně zvyšování kompetencí pracovníků.

„Kvalifikace znamená pro firmu nejen skutečnost, že člověk pracuje kvalitněji, zručněji a s větším přehledem. Člověk ve firmě je tvůrcem úspěchu. Proto její úspěch závisí na tom, jací lidé jsou strůjci jeho postavení v dnešním nelehkém konkurenčním prostředí. Roste proto úloha správného vedení lidí, roste úloha stálého zkvalitnění disponibilních lidských zdrojů.“ (Palán, 2008, s. 56)

Každá firma se snaží udržet si své kvalitní pracovníky a umožnit jim také karierní postup. Vytvořit pracovníkům pracovní podmínky k vykonávání pracovního výkonu.

„Kompetence (kvalifikace, znalosti, vědomosti) se stávají nejen výrobní silou, ale též předpokladem konkurenceschopnosti, čili existence firmy.“ (Palán, 2008, s. 57)

Dle Palána (2008) se již *Tomáš Baťa* snažil svým zaměstnancům pomoci v přístupu k firmě a dal jim možnost se vzdělávat. Vytvořil ve firmě takové podmínky, aby potom využili vědomosti ve své firmě. Využíval intelekt zaměstnance, intelekt i jeho další schopnosti, což znamená, že nevyužíval pracovníka jenom fyzicky.

Tyto informace a další poznatky se znovu využívají a současná době je společně s dalšími metodami a informacemi se snaží využít.

„Nevýhodou pro pracovníky jsou stále se zvyšující nároky na jejich kvalifikaci, participativnost a neustálé zvyšování míry nasazení. Tyto informace a další poznatky se znovu využívají a v současné době je společně s dalšími metodami a informacemi se snaží využít. Vyžaduje se ode všech samostatnost, vysoká míra odpovědnosti, tvořivosti a iniciativy, tedy vysoká kvalifikovanost, ve které již nedostačuje pouze znalost profese a její rutinní výkon.“ (Palán, Langer, 2008, s. 57)

Personální andragogika je soubor teorií, zásad a pravidel, která jsou zaměřena na vedení, pomoc, péči a aktivní utváření člověka v jeho rolích v pracovním procesu.

2.2 Sociální andragogika

Sociální andragogika je zaměřena na pomoc člověku při změnách, a to pokud mu to jeho schopnosti a možnosti nedovolí, neumožní.

Dle Palána (2008) je předmětem sociální andragogiky: výchova, vzdělávání a pomoc dospělému při integraci do života, to je uplatnění, seberealizace a také zařezání, to je celá socializace jedince. Dále k tomu patří pomoc při změnách a dalších životních situacích, které se nazývají sociální nouze.

Sociální andragogikou se zabývají různé instituce a také je nacházíme v aktivitách státu.

„Cílem sociální andragogiky je: výchova ke zkvalitnění sociálních vztahů v dané sociální skupině i ve společnosti, výchova ke schopnosti vytvářet si adekvátní

interpersonální vztahy, výchova a vzdělávání k očekávanému plnění sociálních rolí, výchova k překonávání egocentrického pragmatismu a výchova k respektování sociálních norem.“(Palán, 2008, s. 59).

Sociální andragogika má své důležité postavení i v sociální práci, sociální pomoci a také v pečovatelské práci. Sociální pomoc je pomoc člověku, nebo i sociální skupině, to znamená pomoc od poradenství až po organizování, čímž lze zajistit sociální změny v sociální prostředí klienta, která jsou danému jednotlivci prospěšná. Sociální práci je možno definovat, jako specifickou odbornou činnost, která je určena ke zlepšení vzájemného přizpůsobení jednotlivců, rodin, skupin, v němž žijí. Je dále kladen důraz na využití schopností a možností mezilidských vztahů a možností, které poskytuje společnost.

S rozvojem společnosti, zhoršováním sociálních a ekonomických jistot s rostoucím počtem nezaměstnaných, bezdomovců a také růstem politické moci a hlavně vznikem sociálních problémů, dochází i k rozvoji andragogiky.

Klasická přednáška patří mezi metody vzdělávání dospělých. Dochází k předávání pouze teoretických poznatků. Dále přednáška patří mezi výkladové metody.

„Klasická metoda přednášky je v andragogice často diskutována a mnohdy označována za nevhodnou. Její efektivita však záleží na (jako u každé jiné metody) na způsobu a kvalitě využití a zejména na charakteristikách akce, při níž je užitá (cílová skupina druh a množství předávaných informací, časové hledisko apod.).“(Palán, 2008, s. 155)

Výhodou přednášky je, že je shrnuté informace se předají co největšímu počtu osob a hlavně v co nejkratším časovém období. Další výhodou přednášky je její nenáročnost na vybavení prostoru a další požadavky. Kladem této metody je náročnost na přednášejícího, neboť na něm stojí celá úspěšnost, efektivnost a splnění daného cíle. K nevýhodám lze přiřadit to, že je zde pasivní role posluchače. To znamená udržení pozornosti, motivace, soustředěnosti a také aktivity posluchačů.

Personální andragogika se zaměřuje na výchovu, vzdělání, péči o člověka a další jeho činnosti. Sociální andragogika je pomoc člověku při jeho změnách, a to pokud jeho možnosti a schopnosti mu nedovolí řešit jeho situaci.

Personální andragogika se zaměřuje na výchovu, vzdělání, péči o člověka a další jeho činnosti. Sociální andragogika je pomoc člověku při jeho změnách, a to pokud jeho možnosti a schopnosti mu nedovolí řešit jeho situaci.

3 TEORIE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Mužík (2010) uvádí, že rozvoj osobnosti dotváří zvládnutí pracovní role a tím i jeho očekávání chování a jednání. Je zřejmé, že pracovní výkon je ovlivňován procesem vzdělávání a učením, které se zaměřuje na prohlubování kvalifikace.

Dle Mužíka (2010) je učení člověka nutno vidět v souvislosti s životním stylem. „*Učení dospělých vyjadřuje určitý vnitřní stav, motivaci člověka, kdy se rozhoduje, zda dá přednost formalizovanému vzdělávání (účast na kurzech), nebo zda dá přednost vlastnímu samoučení*“ (Mužík, 2010, s. 26)

„*Mezi elementární androdidaktické zásady řadíme: zásada zpětné vazby, přirozenosti, aktivity, vědeckosti, soustavnosti a postupnosti, názornosti, trvalosti, přístupnosti a individuální přístup.*“ (Palán, Langer, 2008, s. 150)

Dle Bartáka (2008) je členění metod vzdělávání dospělých podle nejpodstatnějších kritérií:

- dle převažujícího zaměření výchovného působení,
- dle fáze výchovy a vzdělávání - metody expoziční, fixační a diagnostické,
- dle vyučovacích prostředků,
- dle přímého či nepřímého poznávání reality - metody teoretické (kam patří přednáška), empirické, hypotetické, teoreticko- praktické, rozhovoru a diskuzí dle pomoci účastníkovi v procesu učení,
- dle úrovně vzdělávacích potřeb účastníků - transfer (kam patří přednáška), facilitace,
- dle intenzity inovace obsahu vyučování, odstupňování (kam také se řadí přednáška).

Formy vzdělávání dospělých se dělí: monologické (přednáška, referát), dialogické, skupinové, a to složené nebo kombinované.

Přednáška patří mezi nejčastěji využívané monologické metody. Přednáška se skládá z úvodu, stati a závěru.

„Lektor formou přednášky manifestuje svou orientaci v oboru a může systematictěji, uceleněji a důsledněji než v kterékoli jiné formě prezentovat komplex nových poznatků.“
(Barták, 2008, s. 80)

Přednáška má široké využití a je možností prezentovat učivo v daném čase velkému počtu účastníků a zároveň si vytvořit vztah.

Přednášku je možno vytvořit v powerpointové prezentaci společně s příklady, případy nebo s osobním citovým projevem.

Dle Bartáka zůstává přednáška i v době „elektrotechnické revoluce“ díky svým klasickým přednostem ze základních forem systematického objasňování a prezentace odborných poznatků a informací dospělým posluchačům.

4 DIDAKTICKÝ PROCES DOSPĚLÝCH

„Didaktický proces se soustřeďuje zejména na šíření informací, osvojování vědomostí, znalostí či dovedností. Tyto procesy představují prioritu zkoumání didaktiky a mohly by sloužit pro management znalosti. Management znalostí je systémový, organizovaný přístup k tvorbě, získání, sdílení a užití znalostí k dosažení vyšší prosperity podniku.“ (Mužík, 2010, s. 22)

Didaktické metody je možno dělit na teoretické, teoreticko – praktické a praktické.

- **Teoretické metody:** přednášky, cvičení, semináře.
- **Teoreticko – praktické metody:** diskuzní metody, problémové metody, programová výuka, diagnostické, klasické a projektové metody.
- **Praktické metody:** instruktáž, koučinky, asistování, stáže, exkurze, workshopy.

Klasická přednáška patří mezi metody vzdělávání dospělých. Dochází k předávání pouze teoretických poznatků. Dále přednáška patří mezi výkladové metody.

„Klasická metoda přednášky je v andragogice často diskutována a mnohdy označována za nevhodnou. Její efektivita však záleží na (jako u každé jiné metody) na způsobu a kvalitě využití a zejména na charakteristikách akce, při níž je užitá (cílová skupina druh a množství předávaných informací, časové hledisko apod.).“ (Palán, 2008, s. 155)

Výhodou přednášky je, že shrnuté informace se předají co největšímu počtu osob a hlavně v co nejkratším časovém období. Další výhodou přednášky je její nenáročnost na vybavení prostoru a další požadavky. Kladem této metody je náročnost na přednášejícího, neboť na něm stojí celá úspěšnost, efektivnost a splnění daného cíle. K nevýhodám lze přiřadit to, že je zde pasivní role posluchače. To znamená udržení pozornosti, motivace, soustředěnosti a také aktivity posluchačů.

„Monologické metody se opírají o slovní projev lektora, kdy lektor sděluje informace, poznatky a (většinou své) zkušenosti.“ (Mužík, 2010, s. 100)

Tyto metody přinášejí kladné možnost sdělit účastníkům své zkušenosti a hlavně závisí na lektorovi a jeho zkušenostech a schopnostech. Poskytuje se prostor pro příležitost, aby svými dovednostmi motivoval účastníky k dalšímu studijnímu výkonu.

Mužík (2010) uvádí, že lektor přednášky by se měl zaměřit na to, aby přednáška byla velmi pestrá zajímavá, využít všech způsobů verbální i neverbální komunikace. Využívat moderní technologie.

Monologické metody jsou také hodnoceny negativně za svůj jednostranný tok informací od lektora a nedostatek aktivity ze strany účastníka, Také jsou rozdílné schopnosti lektora.

Klasická přednáška je ve vzdělávání dospělých typickou metodou. Realizuje se na konferencích, seminářích a kurzech.

„Její podstatným znakem je zejména teoretický charakter předávané učební látky, strukturovanost a logické vazby. Všichni zkušené lektori se shodují v tom, že důležitý je vstup do přednášky a vytvoření příznivé učební atmosféry ve skupině účastníků. Je nutno zřetelně podat jádro vykládané problematiky, uvést důkazy a příklady. Důležitý je též závěr přednášky a shrnutí předneseného učiva.“ (Mužík,2010, s. 102)

Příprava lektora na přednášku:

- informace o účastnících,
- shrnutí podkladů pro přednášku- úvod, jádro výkladu, shrnutí, závěr,
- realizace přednášky.

Dle Bartáka (2008) představuje přednáška cílevědomý, souvislý a zpravidla časově delší ústní projev, který se používá k objasňování a prezentaci rozsáhlejšího souboru odborných poznatků, které jsou chronologicky řazeny. Objasňují se podstatné informace. Přednáška se skládá z úvodu, stati a závěru.

Předností přednášky je možnost prezentovat učivo v daném čase velkému počtu účastníků: Dochází také k vytvoření vzájemného vztahu a to je také důvod jejího širokého využití.

5 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Andragogika se zaměřuje na člověka a hlavně na jeho schopnosti zapojení se do praxe a zasahovat při jeho změnách. Je to výchova a vzdělávání člověka, zaměřující na rozvíjení jeho znalostí a dovedností. Je to také stálé přizpůsobování kvalifikací pracovníků nabídce na trhu práce.

Dle Palána (2008) systém celoživotního učení zahrnuje: formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální vzdělávání.

„Náš nejvýznamější pedagog „učitel národů“, Jan Amos Komenský (1592-1670) ve své Všenápravě a Vševýchově přichází již v době s nadčasovým projektem- s využitím současné terminologie bychom řekli-celoživotní vzdělávání, zdůrazňujícím nepřetržitost, permanentnost vzdělávacího procesu.“ (Barták, 2007, s. 13)

Dle Komenského je nejlepší cesta k získání poznání začít od základů. Pak postupovat od jednoduchého k složitému.

Dle Bartáka (2007) ve Velké didaktice o tom Komenský píše, že existuje poměrně málo pravidel, z nichž je všechno odvozeno, podobně jako z nepatrného semínka vyrůstá v něm vnitřní silou obsaženou mohutný strom s mnoha kmeny, stovkami větví, tisíci větviček, listů a plodů. Přáním Jana Amose Komenského je otevřít lidem oči, aby to pochopili a na základě toho se vzdělávali a jednali.

5.1 Celoživotní učení v Evropě

V roce 1996 vydalo UNESCO zprávu, nazvanou „Učení je skryté bohatství“, je zde spojení s osobností člověka. I v roce 1996 vydala OECD zprávu s názvem „Učení v každém věku“, které je zaměřeno na spolupráci veřejné správy, podniků a dalších institucí. Celoživotní učení je vlastně proces, kde dochází ke zprostředkování vědomostí a dovedností jedince.

V roce 2000 přijala Evropská komise dokument „*Memorandum o celoživotním učení*“, kde je výzva pro rozvoje celoživotního vzdělávání jak v soukromém životě, tak i ve veřejném

5.2 Celoživotní učení v České republice

Celoživotní vzdělávání je proces, který se neustále mění s rozvojem společnosti a hlavně její ekonomiky. V roce 2001 byl vládou České republiky schválen dokument „*Bílá kniha*“, kde se stanovily například cíle zajistit dostupnost vzdělávání, jeho prostupnost a vzdělávání i sociálně znevýhodněným jedincům ve společnosti.

Dle Palána si „*Bílá kniha*“ stanovila v celoživotním učení několik cílů, například:

- dostupnost vzdělávání o prostupnost vzdělávání soustavy,
- podpora individualizace a diferenciacie,
- vzdělávání znevýhodněných jedinců,
- podporovat rozvoj distančního vzdělávání.

*„Pravděpodobně nejdůležitější dokumentem formulující úkoly vzdělávání v České republice pro následující desetiletí je tzv. **Bílá kniha** – přesněji řečeno „**Národní program rozvoje vzdělávání v České republice**“.* (Kohout, 2010, s. 95)

Další dokument, který je zabývá danou problematikou je „*Strategie celoživotního učení ČR*“, který přijala vláda České republiky v roce 2007, kde zahrnuto, například nutná funkční gramotnost a také rovný přístup, to je schopnost učit se v průběhu celého života.

Mezi hlavní strategické směry rozvoje celoživotního vzdělávání patří: funkční gramotnost, uznávání prostupností, rovný přístup, sociální partnerství, stimulace poptávky, kvalita služeb vzdělání a poradenství.

Dle Beneše (2001) se objevila technika, která dovede produkovat levně služby vysoké kvalita toho druhu, které před tím vyžadovaly velké investice do lidského času, kvalifikace a vzdělávání. S tím také souvisí nové požadavky na vzdělání pracovníků. Tato skutečnost se projevila v celé společnosti a ve všech sférách.

Situace v České republice ve vzdělávání se změnila i s rokem 1989, kdy došlo k rozvoji technologií a organizace práce.

Dle Beneše (2001) daná situace ovlivňuje potřebu a poptávku po dalším vzdělávání:

- Práce na PC, jazykové znalosti, manažerské schopnosti.
- Reagování na vznikající trh práce, mobilita pracovní síly.

- Zlepšení hodnocení kvalifikací, dříve se vládla platová třída délka praxe.
- Vyšší kvalifikace se stává pojistkou proti možné nezaměstnanosti.
- Nutnost dalšího vzdělávání vyplývá i dříve z úzce specializovaného odborného vzdělání a z preferování znalostí na úkor schopností a dovedností.

„Celoživotní učení představuje všechny možnosti učení-ať už v tradičních institucích v rámci vzdělávacího systému, či mimo ně- jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoliv během života.“ (Palán, 2008 s. 101)

Zaměřeností celoživotního vzdělávání je osobnostní rozvoj jednotlivce hlavně příprava pracovníka v daném oboru ve společnosti.

„ Celoživotní učení sleduje především tyto funkce: rozvoj osobnosti, posílení soudržnosti společnosti, podpora demokracie a občanské společnosti, výchova k partnerství a spolupráci v evropské a globalizující se společnosti, zvyšování zaměstnatelnosti, zvýšení konkurenceschopnosti ekonomiky a prosperity společnosti.“ (Palán, 2008, s. 102)

Celoživotní učení je možno chápat, jako učení, které se realizuje po celou dobu života, to je od dětství až do stáří. V současné době patří vzdělávání dospělých mezi základní potřeby v životě člověka. Jedinec v něm také nachází pomoc při řešení profesních a životních situacích, hledání další cesty, jak zlepšit daný problém či úkol, který má před sebou.

Celoživotní učení se také stalo nutností, neboť technologické postupy to dokonce vyžadují. Učení se stává nutností pro člověka, aby obstál ve společnosti.

Andragogika se zaměřuje na člověka a hlavně na jeho schopností zapojení se do praxe, zasahovat a pomoci při těchto změnách. Je to výchova a vzdělávání člověka, které se zaměřují na rozvíjení jeho znalostí a dovedností. Je to také stálé přizpůsobování kvalifikací pracovníků nabídce na trhu práce.

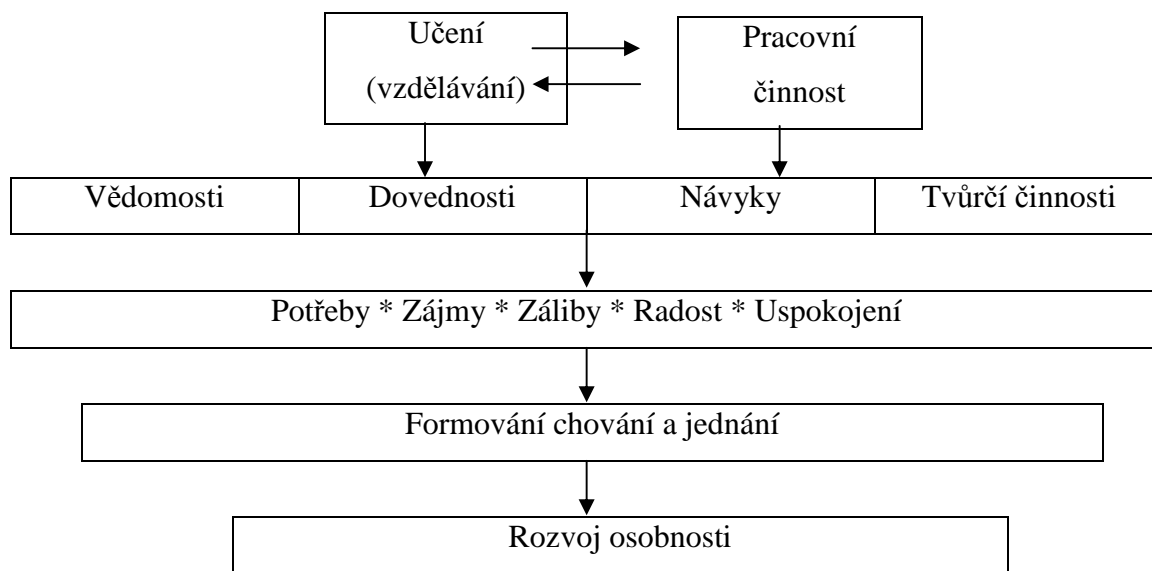
Dle Palána (2008) systém celoživotního učení zahrnuje: formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální vzdělávání.

Mužík (2010) uvádí, že učení je vlastně hledání lepších způsobů, jak to, co dělám, dělat lépe a efektivněji. V pracovní oblasti je učení také spojováno s cestou k rozvoji a profesionalitě člověka.

„Směřování české vzdělávací politiky lze vyjádřit těmito hlavními strategickými liniemi:

- 1) *Celoživotní učení pro všechny.*
- 2) *Přizpůsobování vzdělávacích a studijních programů potřebám života ve společnosti znalostí.*
- 3) *Zjišťování a hodnocení podpory kvality a efektivity vzdělávání.*
- 4) *Podpora vnitřní proměny a otevřenosti vzdělávacích institucí.*
- 5) *Proměna role a profesní perspektiva pedagogických a akademických pracovníků.*
- 6) *Od centralizace řízení k odpovědnému spolurozhodování“.* (Kohout, 2010, s. 96)

Obrázek 1: Modelový vztah mezi učení (vzděláváním) – prací a rozvojem osobnosti člověka



Zdroj: Mužík J., Řízení vzdělávacího procesu, 2010, s. 70

5.3 Aspekty učení

Lidské chování je naučené a uskutečňuje se prostřednictvím socializace – člověk se postupně adaptuje do společnosti. Učení vychází z psychologie, andragogiky, pedagogiky, biologie a dalších přírodních věd. Existuje celá řada definic učení.

„Z pohledu obecné psychologie má pojem učení velmi široký význam a vztahuje se i na širokou třídu jevů. Učením se nazývají procesy získávání zkušeností obecně a jejich uplatňování v nových situacích. Je chápáno jako proces nepřetržité organizace chování a prožívání na základě osvojené zkušenosti.“ (Veteška a kol., 2009, s. 137)

Učíme se také tím, že řešíme daný problém. Zaměstnanec je stavěn do situace, kdy musí vyřešit daný problém a má před sebou několik překážek. Problém je možno chápat jako rovinu mezi aktuální situací a končným cílem.

Dle Vetešky a kol. (2009) jsou problémové situace určitým způsobem uspořádané znaky, jejichž podstatu se snažíme odhalit a zjistit. Řešení je pak odstraňování protikladů v situaci. Proces řešení problémů má několik etap: analýza problému, řešení problému a vyřešení problému

S ohledem na nutnost celoživotního vzdělávání je velmi důležitá *technika mentálních map*. Tím dochází k zintenzivnění andragogického působení. Dospělý student přijímá nové poznatky kritičtěji a podrobněji, a to na základě svých životních a pracovních zkušeností, které získal během života. Do vzdělávacího procesu vstupují zaměstnanci dobrovolně, tím také předpokládá praktický způsob myšlení.

„Chtějí vědět, k čemu jim učení bude, čeho mohou dosáhnout, jaké efekty jim studium přinese a podobně. Vyžadují průkaznost spojení mezi vlastními potřebami, potřebami svého pracoviště a s cílem, obsahem a výsledky vzdělávání, přínosy pro něj samotného.“ (Veteška a kol., 2009, s. 165)

6 CHARAKTIRISTIKA OSOB ZE SOCIÁLNĚ VYČLENĚNÝCH SKUPIN

6.1 Rizikové skupiny

Mezi rizikové skupiny patří hlavně občané zejména jakkoliv zdravotně znevýhodnění, mladí lidé, absolventi škol bez praxe, lidé v předdůchodovském věku, lidé s nízkým vzděláním a malou kvalifikací, ženy a příslušníci romského etnika.

Zdravotně znevýhodnění mají minimální šanci a možnosti uplatnění na trhu práce. Mají možnost pracovat v chráněných dílnách, kde je jejich počet omezen. Mají ekonomické potíže a pocit nepotřebnosti. Z jejich pohledu se domnívají, že jsou zátěží rodiny. V některých případech je s ohledem na zdravotní stav člena rodiny nutná celodenní péče.

Lidé s nízkou kvalifikací nebo dokonce bez kvalifikace představují nejpočetnější skupinu osob dlouhodobě nezaměstnaných. Kam patří hlavně mladí lidé, kteří odmítají další vzdělávání. Nemají zájem se dále vzdělávat a hlavně nemají potřebu si hledat zaměstnání.

Dle Matouška (2005), uvádí, že jejich specifické charakteristiky jejich rodinného a sociálního života přispívají k jejich vydělování se ze společnosti a vedou k vytváření nové třídy deklasovaných, kteří žijí v trvalé závislosti na systému podpor sociálního zabezpečení.

Absolventi škol nemají pracovní zkušenosti a praxi. Bylo zjištěno, že některé obory nemají uplatnění na trhu práce, není poptávka.

Dle Vágnerové (2004) u tohoto typu nezaměstnaných hrozí nejen ekonomické problémy, ale i psychologické. Také to jsou výchovné potíže a za výchovné potíže, zvyšující se riziko a sociálního chování a vytváření nezdravé závislosti na rodičích.

Starší lidé jsou ztrátou zaměstnání nejvíce ohroženi. U člověka v předdůchodovém věku jsou fixní návyky, obtížně a pomaleji se přizpůsobuje stavu bez zaměstnání. Objevuje se u nich stav, kdy vnímají celou situaci, jako nespravedlnost a ponížení po letech poctivé práce.

Ženy mají na trhu práce nepříznivé postavení. Zaměstnavatelé si vybírají mužskou pracovní sílu, neboť muži jsou více mobilní, nemají starosti o děti a rodinu. Dokonce se

stává, že mladé ženy uvádí, že těhotenství představuje ztrátu zaměstnání, nebo ji na delší dobu vyřadí z pracovního procesu. Pro zaměstnavatele jsou přítěží. Podle Vágnerové (2004) ženy neprožívá nezaměstnanost tak těžce jako muž, protože její ženská role je naplněna rolí matky pečující o děti a domácnost. Ztráta zaměstnání není pro ni tak stigmatizující jako pro muže.

6.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Dle Matouška (2008) je ztráta zaměstnání vždy spojena se změnou sociálního statusu, životní úrovně a sociální role nezaměstnaného. Rovněž hrozí nebezpečí jeho sociální izolace či sociálního selhání, přičemž všechny tyto sociální důsledky nezaměstnanost postihují i sociální okolí nezaměstnaného - tedy jeho rodinu.

Je to ztráta sociálního statusu

Nezaměstnanost je dle Šimka (1996) možno definovat jako „vynucenou ztrátu či progresivní snížení hodnoty těch parametrů sociálního statusu, které jsou bezprostředně vztahy k sociální struktuře“.

Snížení životní úrovně

V každé sociální vrstvě a v každé společnosti je možno nalézt pocit chudoby, protože vše vzniká srovnáním ve společnosti. Pokud člověk ví o někom, že je bohatší než on, tak se vždy považuje za chudého.

Sociální role nezaměstnaného

Dle Vágnerové (2004) jsou na nezaměstnaného kladeny větší požadavky instrumentálního i osobního charakteru. Pokud by je neplnil, čekají ho sankce, až v podobě ztráty podpory v nezaměstnanosti nebo odsuzující postoje okolí. Nezaměstnaný, který si nehledá práci a nemá proto omluvu, bývá obviňován z pasivity, rezignace až lenosti. Proto se většina nezaměstnaných chová konformně - povinnosti vyplývající ze své role na oko plní, i když to pro některé nemá reálný význam. Někteří totiž nevěří, že vůbec nemají šanci zaměstnání nalézt, ale chovají se, jako by je stále hledali, a uplatňují tak nevědomě obranný postoj, aby se vyhnuli dalšímu stresu.

Sociální izolace

Se ztrátou zaměstnání dochází u člověka k omezení kontaktu s bývalými spolupracovníky. Je to i v důsledku toho, že mají málo společného. Pokud je kontakt udržován, tak pro nezaměstnaného je nepříjemný a utvrzuje se v tom, že poklesl na společenském žebříčku hodnot.

6.3 Princip sociální práce se skupinou

Cílem sociální práce s nezaměstnanými je snížení rizika jejich sociálního vyloučení – v rovině ekonomické, sociální i psychologické. Každý nezaměstnaný má svou specifickou situaci. Zde je právě nutná spolupráce s dalšími odborníky a znalost finanční pomoci, které může klient získat a využívat. Jsou to zdroje, které poskytují státní instituce v rámci tzv. aktivní politiky – úřady práce. Dále je možno využití v komunitě v dané lokalitě.

6.4 Metody sociální práce

O roku 1990 stoupá počet nezaměstnaných a dochází k prohlubování sociálních problémů a krizí. Tím se začala více rozvíjet sociální práce, jak ve státní správě, tak i v soukromém sektoru.

Sociální práce jako profese, která vychází ze sociálních zákonů, zákonů státní sociální politiky a také z organizačního řádku daného zařízení. Cílem sociální práce je dosažení zlepšení životních situací klientů v daných podmínkách. V současné době se využívá cílový přístup ke klientovi. Úspěchem je motivace klienta ke spolupráci a vytvoření pozitivního vztahu, což je klíčem k úspěchu jeho nepříznivé životní situace. Účelem je odstranění daného problému. Společná diskuse pak řešení jaké má klient problém, jeho řešení, důsledky a také schéma seskupené problémů. Pracovníci úřadu práce by měli koordinovat své postupy. Cílem sociální práce je obecně sděleno, snížení rizika sociálního vyloučení, k němuž dochází v rovině ekonomické, sociální a psychologické.

„Pomoc musí vždy přihlížet ke specifické situaci klienta. Nezbytná je spolupráce s dalšími odborníky a znalost využitelných zdrojů podpory, které jsou pro klienta vhodné a dostupné.“(Matoušek, 2005, str. 309)

Dle Matouška (2005) jsou cílovou skupinovou sociální práce nejen osoby práce neschopné (věkem, zdravotním stavem, osobní situací), ale i ti, kteří mají potřebu získat práci a jejich začlenění do společnosti. Sociální práce je nástrojem proti sociálnímu vyloučení. V sociální práci je nutno věnovat pozornost biologickým, psychologickým a sociálním faktorům, neboť sociální práce si klade za cíl odstranění příčin a důsledků sociálního znevýhodnění.

6.5 Poznatky, se kterými se setkáváme u rizikových skupin

V naší republice je vytvořena síť sociálních služeb, která ještě není možná ideální. *„Ukazuje-li se, že legislativa a fungování státní správy nějakým způsobem podporují sociální vyloučení znevýhodněných, případně tento nepříznivý stav konverzuje, měly by organizace pracující se znevýhodněnými lidmi na tyto problémy upozorňovat a mít možnost pracovat na jejich odstranění vytvářením alternativních návrhů nebo kritickým připomínkováním návrhů vycházejících od jiných subjektů.“*

(Matoušek, 2005, s.329)

6.6 Důvody proč, chceme o vyčleněných skupinách hovořit

S vyčleněnými skupinami přicházíme denně do kontaktu. Každý pracovník zpracovává svou agendu a poskytuje odborné poradenství svým klientům. Pracovník zná systém podpory pro danou vyčleněnou skupinu a zprostředkovává zdroje a ostatní potřebné služby.

6.7 Důvody k seznámení ostatních kolegů poznatky sociálně vyčleněných skupin

Každý pracovník na úřadu práce, který je zařazen na pozici sociální pracovník, referent nepojistných dávek a referent má své kompetence a své profesionální role. Každý pracovník pomáhá a podporuje klienta ve své soběstačnosti, zasahuje a poskytuje služby jednotlivcům nebo rodinám. To jsou také důvody, proč seznámit ostatní pracovníky s poznatky sociálně vyčleněných skupin.

Pokud bude pracovník seznámen s přehledem o dané sociálně vyčleněné skupině a jeho osobní schopnosti a dovednosti mu umožní definovat problém klienta, najít soubor řešení, naplánovat činnost a tím daleko lépe dovede poskytnout odborné poradenství a vyřešení problému klienta.

„Formulace poslání a cílů sociální práce se liší jak v různých dobách, tak v závislosti na teoretickém, společenském a kulturním kontextu“. (Matoušek, 2007, s. 184)

Matoušek (2007) dále uvádí, že cílem sociální práce je podpora sociálního fungování klientů. Sociální pracovník by měl být schopen si utřídit, jaké faktory sociálního fungování považuje za podstatné. Také by se měl seznámit s tím, jaké situační faktory sociálního fungování jednotlivce nebo skupiny jsou v dané situaci důležité.

Sociální práce v současné době je zaměřena na zvýšení aktivity jednotlivce a jeho podílení se na jeho tvorbě k zlepšení jeho sociální situace.

„Sociální práce je uměním, které vyžaduje velkou škálu dovedností. Jde především o porozumění pro potřeby druhých a schopnost pomáhat lidem tak, aby se na naší pomoci nestali závislí (aby neztratili schopnost pomáhat si vlastními silami). Sociální práce je ovšem také vědou, neboť disponuje teoriemi a dále vytváří nové teorie vysvětlující vznik a řešení individuálních, skupinových a komunitních problémů.“ (Matoušek, 2007, s. 192)

O roku 2012 na základě sociální reformy přešli sociální pracovníci z pověřených úřadů třetího typu na úřady práce. Do roku 2012 na úřadě práce nepracovali žádní sociální pracovníci, pouze referenti. Zaměstnanci úřadu práce poskytovali také poradenství, ale s reformou dochází k tomu, že pracovníci si musí rozšířit své znalosti, orientovat se v síti sociálních služeb a také zabránit růstu sociálních problémů.

Dle zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, v platném znění, kde v § 1 odstavce 2 se říká, že každý má nárok na základní sociální poradenství vedoucí k řešení hmotné nouze nebo jejímu předcházení.

V zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění, v § 2 odst. 1 se říká, že každá osoba má nárok na bezplatné poskytnutí základního sociálního poradenství o možnostech řešení nepříznivé sociální situace nebo jejího předcházení.

V §37 téhož zákona je definováno sociální poradenství: na základní sociální poradenství a odborné sociální poradenství.

Sociální pracovní provádí sociální šetření v rodině klienta, v jeho přirozeném prostředí. Jiné je například chování klienta na úřadě a jiné v jeho domě, bytě nebo na ubytovně. Zde je proto nutná vzájemná spolupráce a informovat mezi zaměstnanci úřadu práce. Předávání si informací a hledání společné cesty k řešení dané situace.

7 KONCEPCE SAMOUČÍCÍ SE ORGANIZACE

Dle Mužíka (2010) komplex učení dospělého pochází z teorie managementu učící se organizace.

Vzdělávání pracovníků je nejvíce spjato s profesí pracovníka a vzdělávání dané organizace. Je všeobecně známo, že pokud chce pracovník uspět na trhu práce, tak se musí celoživotně vzdělávat, a to svojí aktivitou a často i samostatně, individuálně. Cílem každé organizace je vytvořit funkční „*samoučící se*“ organizaci, která rozvíjí své zaměstnance a tím se rozvíjí také sama.

Rozvoj zaměstnanců a jejich vzdělávání v praxi je spojeno s kariérou a profesním růstem každého pracovníka. Většina organizací řeší také otázky jak udržet nejlepší zaměstnance a jak si je také udržet ve firmě.

Pro pracovníka jsou důležitá nastavená pravidla hodnocení, karierní postup a motivační systém.

„V teorii řízení i praxi řízení se v současnosti často diskutuje o firemní kultuře učící se organizace. Tento typ firemní kultury je označován za důležitý rámec budování systému kompetencí firmy, pro zvyšování pracovního výkonu zaměstnanců a pro dosahování žádoucích výsledků firmy.“ (Mužík, 2008, s. 31)

Mužík (2008) uvádí, že v 90. letech minulého století se v managementu uplatňuje koncept učící se organizace. Kde je učení chápáno jako celoživotní nepřetržitý proces, který se týká každého pracovníka. Byl vydán dokument Evropské unie „*Učící se organizace*“.

Dle Mužíka (2008) má učící se organizace určité normativní prvky, které pomáhají manažérům, pracovníků a hlavě také samotným firmám překonat zabudované překážky při učení. Učící se organizace charakterizuje podnik nebo firmu, která usnadňuje sebevzdělávání svých pracovníků. Učící se organizace reaguje na organizační změny.

7.1 Sociální systém a systémové myšlení

„Inovativní schopnosti učící se společnosti spočívají na zvládnutí pěti přístupů, které lze definovat (srv. P.M. Senge, 1990) takto:

a) systémové myšlení („systems thinking“),

- b) *osobní mistrovství, umění zvládnout problémy („personal mastery“),*
- c) *modely chápání souvislostí, mentální modely („metal models“),*
- d) *umění vytvářet sdílenou vizi budoucnosti („building shared vision“),*
- e) *skupinové, týmové učení („team learning“).* (Barták, 2011, s. 109)

Sociální systém charakterizuje sociální jev a jeho celostnost. Každá změna má vliv na ostatní změny v systému. Dále je důležitá koordinace a jeho řízení v systému. Cílevědomé učení má potom vliv na společenské klima a rozvoj lidí v učící se organizaci.

„Systémový přístup umožňuje systémově myslet, chápat věci v souvislostech. Praktické využití tohoto přístupu spočívá v lepším zvládnání problémů s plným zřetelem k jejich kontextu, tedy k souvislostem, vztahům a vazbám.“ (Barták, 2011, s. 110)

V současné době je nutné, aby na požadovaném místě, byl pracovník, který poskytne komplexní službu, radu a informaci. To znamená, aby organizace dobře fungovala, tak musí mít dobré a znalé pracovníky.

Dále Barták (2011) uvádí, že lidé, kteří budou mít potřebné informace, znalosti a dovednosti, jsou nejvýznamnějším zdrojem úspěšnosti každé organizace. To znamená, že se svým přístupem také podílí na tom, co firmu posiluje nebo naopak.

Důležitá je také motivace pracovníků, jejich morální hodnoty, schopnosti pracovat v kolektivu a tím vytvořit tým.

Učící se organizace je ovlivněna vnějšími vlivy, které působí na změny v organizaci. Jedná se o faktory: politické, ekonomické, sociální a technologické.

Systémové myšlení poskytuje komplexní pochopení celého problému a hledá jeho cesty řešení a příčiny, jak tomu danému problému předejít anebo ho vyřešit.

7.2 Schopnost zvládnout problémy

Pro současnou společnost je charakteristické, že problém dovede zvládnout pouze ten, kdo je v daném okamžiku na požadovaném místě a má komplexní služby. To představuje schopnost širokého sdílení a rozvíjení myšlení, učení, týmové řešení a využít potenciálu všech zaměstnanců pro rozvoj organizace.

Dle Bartáka (2011) se vyžaduje zcela nový přístup ke zdrojům. Lidé musí být náležitě vybaveni potřebnými znalostmi a dovednostmi, které jsou nejvýznamnějším zdrojem úspěšnosti organizace. Jejich úroveň je pro organizaci rozhodující, neboť firmu posílí nebo zbrzdí. Každá znalost i dovednost přispívá a obohacuje organizaci. Získané znalosti nevyžadují velké finance, neboť se získávají od druhých kolegův týmu. Je to vlastně nejperspektivnější investice, která má vysokou návratnost.

„Pěstování znalostí je v dialektickém vztahu k potřebám k řešení. Znalosti umožňují nová řešení. Zároveň však s novými řešeními přicházejí i nové problémy, jejichž zvládnutí vyžaduje nové znalosti, metody řešení a pracovní postupy. Můžeme říci, že znalosti plodí řešení a ta implikují nové požadavky na znalosti.“ (Barták, 2011, s. 114)

Dle Bartáka je nutné to, že člověk by se měl oprostít od toho, aby nejel stále v zajetých kolejkách.

Dle Mužíka by měl každý pracovník hledat určitou rovnováhu mezi pozicí, kterou v organizaci zastává a rolemi, které z této pozice vyplývají. Role se potom projevují v očekávaném chování a jednání.

Koncepce učící se organizace, je v současné době ve vzdělávacích systémech prosazována a také hodně podporována. Učící se společnost je i mezinárodně uznávána.

V učící se organizaci se nikdy nemůžeme spokojit s názorem, že její současný stav je neměnný. To znamená, že tomu patří i klima v organizaci, které musí být pozitivní.

7.3 Strategie řešení problémů

Dle Bartáka (2011) lze strategii řešení problémů rozdělit do několika postupů:

- definovat cíle nebo problém,
- sběr informací, dat jejich hodnocení,
- vypracování alternativních proveditelných řešení nebo postupů,
- hledání správné odpovědi nebo optimálního postupu,
- vyhodnocení rozhodnutí.

Cílem je porozumění problému, jeho vyřešení, vyhodnocení a provedení.

7.4 Využití tvůrčího myšlení

Dle Mužíka je učící se společnost, ve které se celoživotní učení stává součástí života. Podstatou učící se organizace je systematické učení, to je osobní a odborný růst všech zaměstnanců, včetně i manažerů.

Dle Bartáka (2011) může být každý člověk kreativní, pokud se u něho dané dispozice rozvíjejí.

Organizace vytváří podmínky pro rozvoj tvořivosti a umožňuje zaměstnanci měnit postoj ke změnám a k novým změnám přistupovat jako k prosazení něčeho nového než jako spatřovat ve změně problém nebo riziko.

„Kreativitu je třeba chápat jako kontinuální proces, opírající se na jedné straně o jistý řád a systém, ale zároveň umožňuje improvizaci, experimentování, hledání a nalézání nového. Kreativní schopnosti a postoje se musejí promítat v kreativních proces - jinak zůstáváme pouze na úrovni „zbožných přání“ a kreativní potenciál jedince zůstane nevyužit.“ (Barták, 2011, s. 123)

Pokud se pracovníci cítí dobře v organizaci, tak jsou ochotni vynaložit svoje úsilí pro další rozvoj, získat nové informace a vědomosti. Také je nutno se srovnat s ostatními organizacemi a převzít jejich nejlepší zkušenosti. V učící se společnosti si lidé vzájemně pomáhají, potřebují se navzájem, aby dosáhli společného cíle, kterého chtějí dosáhnout. V organizaci také musí překonat překážky při zkvalitnění získávání a využívání osvojených znalostí, které mají a které mohou získat.

Pro učící organizaci je dále důležitá nepřetržitá komunikace mezi zaměstnanci a učení se z každodenních zkušeností.

Dle Mužíka jde zásadně o šest dimenzí učící se organizace, které se vzájemně prolínají.

- *proces orientace na zákazníka,*
- *proces zlepšování,*
- *proces učení,*
- *proces spoluúčasti,*
- *proces přijímání rozhodnutí,*
- *proces osvojování.*

Učící organizaci je možno dále charakterizovat jako typ organizační kultury, což je skupina, která má určité normy, představy, jednání, myšlení a chování všech pracovníků. Je to také systém sociálních, pracovních a kulturních vztahů.

7.5 Strategie učící se organizace

Učící se organizace vychází z orientace na předpokládané výsledky a úsilí směřující k návratnosti investic vložených do rozvoje lidí. Je to také systémové myšlení a rozvoj požadovaných způsobilostí. Lidský potenciál je to nejcennější, čímž firma disponuje. Nesmírně záleží na tom, jak firma podporuje rozvoj způsobilostí lidí. Nestačí reagovat na změny, to už je pak pozdě, musí změny předvídat. Musí se lidi připravit, tak aby byli schopni zvládat strategické potřeby společnosti – to co budeme potřebovat.

Nejčastější formy učení jsou: například samo vzdělávání zaměstnanců, vzájemná komunikace a předávání zkušeností, včetně diskusí o rozhodování nadřízených, práce v týmech, rotace zaměstnanců, exkurze a stáže, výcvik ke konkrétním metodám.

V neučících se organizacích je vývoj jednotlivých oblastí nezávislý na ostatních a zde vzájemná izolace.

V učící se organizaci se předpokládá participace řízení jako naprostá nevyhnutelnost. Motivovaný pracovník se pak stává samostatným subjektem.

Dle Bartáka (2007) je to dále orientace na očekávané výhody „učící se organizace“:

- investice do lidí (stanovení osobních cílů, hodnocení dosažených výsledků, výkonů, plán osobního rozvoje, učení, plán osobní kariery a rozvoj způsobilosti),
- zhodnocení lidského kapitálu a jeho soustavné zdokonalování,
- systémové myšlení, týmové myšlení, důvěra, angažovanost,
- možnost dále se učit, právo na chyby,
- řízení vlastního rozvoje jednotlivce, týmu,
- zdokonalování,
- lepší morálka,
- vyšší úsilí,
- lepší produktivita, efektivnost a výkonnost,
- zlepšení pověsti firmy vede i ke zkvalitňování uchazečů a zaměstnanců,
- delší perspektiva zasloužené vyšší odměny.

7.6 Změny v organizaci

Každá organizace se musí vyrovnat se změnami sociálními, ekonomickými a politickými, demografickými, ekologickými nejen u nás, ale i v evropském a dokonce i celosvětovém měřítku. Tyto změny se odráží i uplatnění na trhu práce a v podnikatelských aktivitách. Tím jsou spojeny i finanční a materiální zdroje. Proto je důležitá příprava lidí a organizace na tyto změny. Organizace, která myslí na budoucnost směřuje k „učící se organizaci“.

Dle Bartáka „učící se organizace“ vytváří prostor pro rozvíjení se individuálních předpokladů svých zaměstnanců, vyzývá zaměstnance k spoluúčasti na řešení problémů, podporuje aktivní vzdělávání, rozvíjení individuálních vlastností, schopností a dovedností, posiluje v lidech sebedůvěru, týmovou spolupráci a odvalu ke změně.

7.7 Vzdělávání dospělých v organizaci

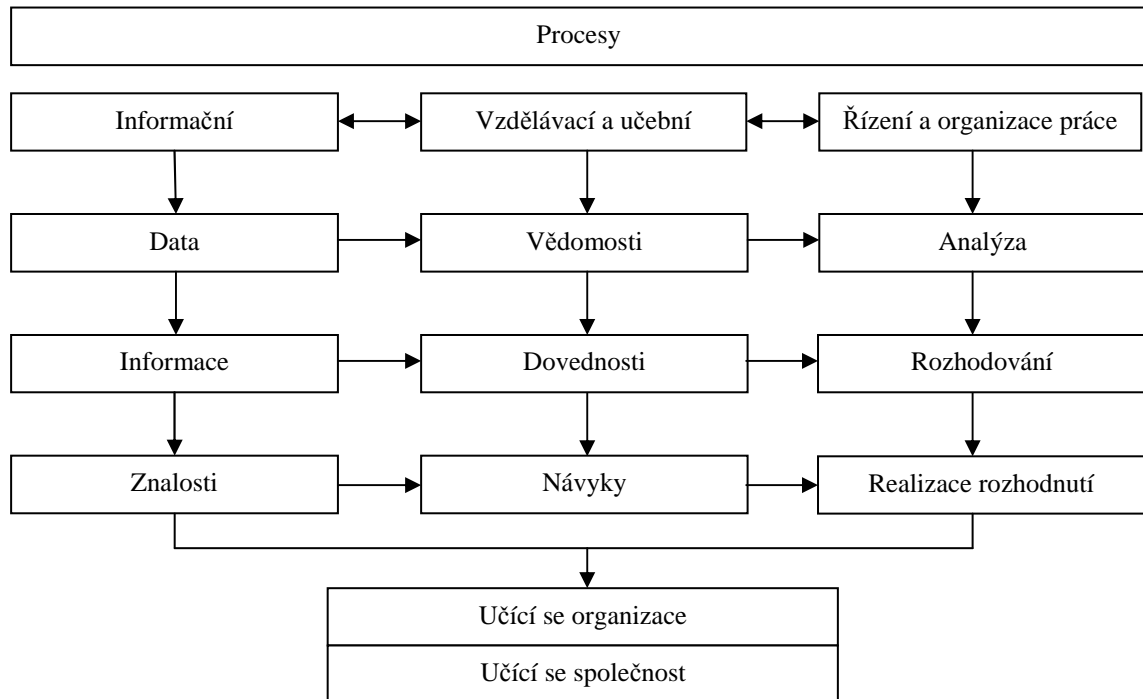
Úspěšnost organizace se založena na firemní kultuře a její stále zlepšování. Firemní kultura je soubor vlastností a kompetencí, kde jsou kladné vztahy mezi zaměstnanci v organizaci. Dále je nutný rozvoj znalostí a dovedností zaměstnanců organizace. Každý zaměstnanec je v něčem dobrý, aniž by si to uvědomoval, a to je příležitost pro organizaci, co nejlépe toho využít.

„Zajímejme se tedy (vedle nezbytných standartních požadavků na odbornou, sociální a osobnostní způsobilost) především o to, v čem jsou lidé výraznými individuálními s jedinečnými nezaměnitelnými vlastnosti, jaké jsou jejich silné stránky, které mohou úspěšně rozvíjet ku prospěchu firmy i svému vlastnímu“. (Barták, 2008, s. 132)

Organizaci dále charakterizuje její znalosti, zkušenosti, rychlost učení a také pružnost. Motivovaný zaměstnanec přispívá k rozvoji celé organizace.

Barták dále uvádí, že skutečné změny vedoucí k budování učící se organizace stojí a padají s managementem, který je iniciátorem, nositelem a koordinátorem žádoucích změn. Dokáže motivovat a působit na rozumovou a citovou stránku osobnosti zaměstnanců, což vede k systematickému učení, spolupráci, participaci a iniciativě.

Obrázek 2: Struktura procesů v učící se organizaci (společnosti)



Zdroj: Mužík J., Edukace řízení dovedností, 2008, s. 35

PRAKTICKÁ ČÁST

8 NÁVRH PŘEDNÁŠEK O POZNATCÍCH Z PRÁCE S LIDMI ZE SOCIÁLNĚ VYČLENĚNÝCH SKUPIN

V praktické části bakalářské práce se autorka zabývá návrhem přednášky o poznatcích z práce s lidmi ze sociálně vyčleněných skupin. Od roku 2012 poskytuje výplatu dávek úřad práce. Do roku 2012 tuto agendu zajišťovaly pověřené obce s rozšířenou působností. K 1.1.2012 bylo převedeno z městských úřadů 1600 sociálních pracovníků na úřad práce, kteří zajišťují agendu výplaty dávek hmotné nouze, příspěvku na péči a dávky pro zdravotně postižené.

8.1 Cíl praktické části

Cílem praktické části bakalářské práce je vytvořit návrh přednášek o poznatcích z práce s lidmi ze sociálně vyčleněných skupin, které jsou určeny pro samo vzdělávání v rámci agendy, které se říká *Samoučící se organizace*, a to pro kolegy z úřadu práce.

8.2 Stanovené předpoklady

Autorka stanovila návrhy přednášek, které jsou zaměřeny na danou sociálně vyčleněnou skupinu. Východiskem pro stanovení návrhů přednášek bylo rozdělení do skupin na základě informací osobních zkušeností v dané problematice. Autorka od roku 1991 pracuje jako sociální pracovníce a zabývá se danou problematikou. Zkušenosti jsou dále čerpány z odborné literatury. Postavení sociálního pracovníka v současném sociálním systému vyžaduje celoživotní vzdělávání, neboť potřeby osob ze sociálně vyčleněných skupin se mění.

8.3 Použité formy a metody přednášek

V praktické části bakalářské práce se autorka využila nejběžnější a nejčastější metody. Metoda přednášek je v současné době nejaktuálnější metodou k předání informací, seznámení s danou sociálně vyčleněnou skupinou.

Přednáška bude určena všem pracovníkům na Úřadu práce v Lovosicích. Předvýzkumem autorka zjistila, že informace a znalosti všech pracovníků úřadu práce jsou různé. Předvýzkum byl proveden položením několika otázek k problematice práce s lidmi ze sociálně vyčleněných skupin.

K přípravě přednášky pro sociálně vyčleněné skupiny si autorka pokládala tři základní otázky: **Proč / Co / Jak**.

Proč: Jaký smysl a účel přednáška bude mít, čeho chceme dosáhnout, co si posluchači mají odnést, neboli jde o stanovení cíle. Cíle mohou a nemusí být posluchačům sděleny.

Co: Nutno vymezit téma přednášky, obsah sdělení a informace, o kterých chceme mluvit. Vše také závisí na stanoveném cíli, který je nutno stanovit a na složení posluchačů - to je věk, úroveň znalostí k danému tématu, zda známe nebo neznáme posluchače. Je nutno důkladně promyslet obsah. Při zpracování obsahu je možno používat myšlenkové mapy nebo tabulky, které vytvoří strukturu výkladu. Z důvodu nezapomenutí podstatného pro sdělení.

Jak: Znamená o provedení informací. Jaká forma zpracování informací posluchačům se zvolí. Důležité, aby posluchačům přineslo zpracované téma co nejvíce informací a aby byl splněn stanovený cíl, který byl stanoven.

Postup při přípravě přednášky:

- určení cíle,
- rozpracování obsahu,
- znalosti posluchačů,
- volba formy, metody,
- příprava všech materiálů,
- vyzkoušení na nečisto.

Vlastní průběh přednášky:

1. Obsah - již tradiční členění na **úvod** – **stat'** – **závěr**. Obsah přednášky je napsán heslovitě k danému tématu. Ústním výkladem se dané téma objasňuje a vysvětluje. Přednášející vysvětluje a komentuje obrázky, grafy i ilustrace.

Úvod: uvést téma, zaujmout posluchače, navodit zájem posluchačů a získat pozornost.

Stat': tvoří 80 - 85 % celé přednášky, přehledná struktura myšlenek, členění.

Závěr: celkové shrnutí a ukončení. Na závěr přednášky je vhodné uvést seznam literatury a další využívané zdroje.

2. Forma – jazyk, hlas, gestikulace, počítačová prezentace, papírová prezentace.

Přednášející hovoří spisovně, přirozeně, srozumitelně. Hlas je přirozený, nutno měnit rytmus hlasu, zvýraznění myšlenek. Nevhodný je monotónní přednes a drmolení. Přednášející musí být přirozený, nepoužívat výrazná gesta. Nutno být v kontaktu s posluchači a udržovat oční kontakt.

Při použití počítačové prezentace je nutno dodržovat, aby nebylo příliš mnoho textu společně, malé na nevýrazně nastavené písmo. Chybou přednášejícího je, když čte pouze zobrazené texty.

Autorka se ve své praktické části bakalářské práce se také zabývala možností přednášky formou prezentace. Vlastní prezentace by měla respektovat několik zásad:

- mít stále na paměti cíl prezentace,
- působit důvěryhodně a mít sebedůvěru,
- přesvědčit spoluzaměstnance o důležitosti prezentace a zvoleného tématu,
- využít své zkušenosti, znalosti a zájmy,
- postupovat chronologicky, systematicky, ale i tématicky a logicky,
- nové znalosti předkládat postupně, od jednoduchého ke složitějšímu,
- mít také připraveno několik variant výkladu,
- navázat přátelskou atmosféru, hovořit srozumitelně,
- poskytnout prostor spolupracovníkům k vyjádření svých myšlenek, názorů,
- ponechat dostatek času na diskusi,
- je nutno používat běžnou slovní zásobu, názorné pomůcky a také vhodné příklady,
- pokud v průběhu vznikne problém, řešit společně s účastníky.

Je nutno neustále udržovat kontakt s účastníky a také se snažit ho rozvíjet. Důležitý je první dojem, který musí být optimistický, mít dobrou náladu a také celkovou atmosféru při prezentaci. Tako nutný zrakový kontakt, mít úctu k druhým a hlavně celkovou image při prezentaci. Pokud se „zpětnou vazbou“ vyhodnotí, že je nutná změna, tak přistoupit k jeho řešení.

Při prezentaci je nutno počítat s různými šumy - co se má sdělit účastníkům a co skutečně se sdělilo. Zde je důležité znát účastníky, neboť tím se navodí úspěšné a vstřícné klima. Pokud se setkáme s pasivním účastníkem, tak zjistíme jeho postoj k danému tématu a k prostředí. Při přednášce je nutno se řídit tématem, aby nedocházelo k odklonu. V případě je nutné stanovit záměr, dohodnout se na komunikaci a na domluvených pravidlech. Pokud se proces nedovede zvládnout, je nutno účastníky nenásilně zastrašit, že je nutná jejich pozornost k tématu.

Na dopovědi účastníků se reaguje krátkou odpovědí, náznak uspokojení požadavku účastníka. Vědět, že účastník pochopil odpověď a znát jeho názor.

Jak zvládnout obtíženého účastníka prezentace:

- znát, co mu konkrétně vadí,
- pokud není problém u něho a ani v organizaci, tak se jedná zřejmě o konfliktní osobu,
- účastník se chce také zviditelnit, upozornit na sebe.

Vyhodnocení prezentace:

- hodnotí prezentující i účastníci,
- navodit vstřícnou atmosféru, vytvořit si kontakty,
- jaký byl efekt,
- v čem se příště zlepšit.

Autorka zpravovala čtyři přednášky na téma, které je společné pro všechny zaměstnance úřadu práce, neboť v sociální oblasti pracuje již 22 let, jako sociální pracovnice. V sociální oblasti se za tu dobu hodně událo a to na základě toho, jak se měnila společnost, vláda, tak se měnil i přístup v sociální oblasti. Autorka nikdy nepracovala v soukromé sféře, tím nemohu posoudit názory na sociální problematiku a vzdělávání pracovníků v dané oblasti.

Vzdělávání pracovníků ve státní správě zajišťovaly akreditované organizace, které zajišťovaly lektory z různých oblastí a z různých pracovních míst. Také se jednalo vždy o cenovou nabídku za přednášku. V posledních letech se stávalo, že byla vyslána na školení jedna pracovnice a ta potom sdělila formou prezentace anebo přednáškou, co se probíralo na školení. Pokud byl obdržen studijní materiál, byl namnožen ostatním sociálním pracovníkům. Na závěr přednášky byla vždy diskuse k danému tématu, zjištění dalších nových skutečností a informací. Dle směrnice úřadu musela být vypracována krátká písemná zpráva, která byla předána řediteli organizace.

V bakalářské práci autorka zpracovala přednášky na následující témata:

- *Nedostatky v sociálním vývoji klientů.*
- *Závislost na sociálních dávkách.*
- *Nezaměstnanost klientů a uplatnění na trhu práce.*
- *Omezení klientů.*

Vypracované přednášky autorka nejdříve předložila kolegyni, která pracuje v sociální oblasti sedm let a v současné době končí vysokoškolské studium. Pracuje na pozici sociální pracovnice a referent nepojistných sociálních dávek.

Další kolegyni, které autorka předložila zpracované přednášky, pracuje jeden rok v sociální oblasti. Její pozice je pouze referent nepojistných dávek.

Názory a připomínky od kolegyň autorka zapracovala do přednášek.

8.4 Návrhy přednášek

8.4.1 *Nedostatky v sociálním vývoji klientů*

Forma: přednáška, brainstorming, řízená diskuse.

Didaktické metody: přednáška, powerpoint prezentace.

Socializace je proces, ve kterém se člověk postupně začleňuje do společnosti. Je to řada adaptačních procesů. Hlavním činitelem socializace člověka je *rodina*, neboť rodinné

působení má největší vliv na člověka. Dalším činitelem je *škola* a celá školská soustava či *masově komunikační prostředky*.

1. Rodinná politika

Rodina je přirozené společenství osob, které vychází ze dvou rovin vztahů - příbuzenský a partnerský. Je to nejstarší a základní sociální jednotka společnosti. Ochrana a také podpora rodiny je zakotvena v Listině základních práv a svobod. Rodina je jedno z nejdůležitějších prostředí socializace. Je to první socializační prostředí, se kterým se člověk setkává.

Rodinná politika a její cíle:

- Je to soubor aktivit, opatření a institucí, které směřují k rodinám.
- Zajistit a zlepšit životní podmínky pro optimální rozvoj dětí a všech členů rodiny.
- Zmírňovat narůstající náklady rodiny - finanční pomoc.
 - Princip sociální solidarity - vzájemná pomoc.
 - Princip sociální spravedlnosti - přerozdělení probíhá za určitých podmínek a pravidel.
 - Princip sociální garanc e- stát garantuje rodině dostupnost a zajištění.

2. Sociální vyloučení jeho projevy a následky

Sociální vyloučení je proces, kterým jsou jednotlivci i celé skupiny osob zbavování přístupů ke zdrojům nezbytných k zapojení se do sociálních, ekonomických, a politických aktivit společnosti jako celku. Proces sociálního vyloučení je *primárním důsledkem chudoby a nízkých příjmů*, přispívají k němu však také další faktory jako diskriminace, nízké vzdělání či špatné životní podmínky. Sociálně vyloučení jsou odříznuti od institucí a služeb, sociálních sítí a vzdělávacích příležitostí.

Adaptací na podmínky sociálního vyloučení se často vytváří specifické hodnoty a normy, mezi něž patří důraz na přítomnost, neschopnost plánovat do budoucna, pocity beznaděje a bezmocnosti či přesvědčení, že člověk nemůže ovlivnit vlastní sociální situaci.

Sociální vyloučení se projevuje: dlouhodobou nezaměstnaností, závislostí na sociálních dávkách, životem v prostorově vyloučených částech obcí, nízkou kvalitací, špatným zdravotním stavem, rozpadem rodiny či ztrátou sebeúcty.

Následky sociální vyloučení: Jako důsledek selhání společnosti, demokracie a práva, trhu práce, sociálního státu a rodiny.

3. Vzdělávání

Nízké vzdělávání obyvatel vyloučených lokalit a nízká školní úspěšnost dětí z tohoto prostředí připívá k udržení sociálního vyloučení. Problémy ve vzdělávání dětí jsou: nízká míra motivace ke vzdělávání, následné uplatnění na trhu práce, minimální podpora vzdělávání v rámci rodiny, absence pozitivního vzoru v rodině, časté zanedbávání povinné školní docházky.

Cílem sociální práce je pomáhat jednotlivcům (rodinám), kteří jsou ochotni na změně vlastní situace pracovat - vymanit se z životní krize, integrovat do společnosti a uspět při vzdělávání na trhu práce. Terénní sociální pracovníci nabízejí bezplatné služby, pomoc s administrativními úkony, vyjednávání na úřadech, bezplatné právní poradenství, pomoc při zajištění příjmů, problémech s bydlením, zvyšováním osobní kvalifikace. Pracovní poradenství podporuje integraci sociálně vyloučených lidí do společnosti.

V 1. polovině 90 let 20. Století přišla o práci většina obyvatel dnešních sociálně vyloučených lokalit. Byl nastaven proces snižování pracovních příležitostí pro nekvalifikované a málo kvalifikované pracovní síly a současně rostly požadavky na zvyšování kvalifikačních předpokladů. To snižuje v kombinaci s dnešními faktory šance sociálně vyloučených na znovu začlenění na trh práce. U těchto obyvatel se často jedná o dlouhodobou anebo opakovanou nezaměstnanost.

Nezaměstnanost má své vnitřní a vnější faktory:

Vnitřní faktory: nízká vzdělanost, nízké sociální kompetence (orientace v majoritním prostředí, na měnícím se trhu práce), absence pracovních návyků, špatný zdravotní stav, syndrom dlouhodobé nezaměstnanosti (komplex negativních dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti na psychiku člověka).

Vnější faktory: sociální systém dávek, práce „na černo“ (bez uzavřené pracovní smlouvy, neodváděné zdravotní a sociální pojištění, riziko vyřazení z úřadu práce), nízká prostorová mobilita, malé šance odstěhovat se za prací, diskriminace ze strany zaměstnavatele.

Cílem terénní sociální práce je snižovat míru sociálního vyloučení a chudoby jednotlivců a rodin prostřednictvím kvalitních a profesionálních služeb.

4. Systém sociálního zabezpečení

Soustava sociálního zabezpečení stojí v ČR na třech základních systémech:

- *Sociální pojištění*: cílem je udržet ve vymezených sociálních událostech přiměřené a po vymezenou dobu dosažený životní standart občana. V rámci tohoto systému se občan sám povinně zabezpečuje pro případ budoucí pojistné události. Sociální pojištění funguje na principu solidarity.
- *Státní sociální podpora*: je systém, ve kterém dochází k redistribuci zdrojů ve prospěch vymezených skupin občanů, zejména rodin s nezaopatřenými dětmi. Dávky se v závislosti na nutnosti testování příjmu členů na testované a netestované.
- *Sociální pomoc*: tento třetí systém se uplatňuje v situacích, kdy není možné využít jiné zdroje. Zahrnuje peněžité dávky a služby. Sociální pomoc poskytovanou formou sociální služby označujeme pojmem sociální péče.

Princip koncepce sociálního zabezpečení:

- princip sociální solidarity,
- princip participace,
- princip sociální spravedlnosti,
- princip rovnosti,
- princip komplexnosti,
- princip adekvátnosti,
- princip sociální garance.

5. Shrnutí:

Nedostatky v sociálním vývoji klientů:

- soubor aktivit, opatření a institucí,
- následky chudoby,
- nedostatečné příjmy - vyloučené lokality,
- sociální práce,

- integrace do společnosti,
- nízké sociální kompetence.

8.4.2 Závíslost na sociálních dávkách

Forma: přednáška, brainstorming, řízená diskuse.

Didaktické metody: přednáška, powerpoint prezentace.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky vydává v souvislosti s nabytím platnosti a k 1.1.2012 i účinností zákona číslo 336/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Z novely zákona o Úřadech práce ČR a zákona o pomoci v hmotné nouzi plní úkoly v oblasti dávek pomoci v hmotné nouzi úřady práce. Odvolacím správním orgánem pro řízení o dávkách pomoci v hmotné nouzi je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Od 1.1.2012 se sjednotil proces výplaty nepojistných dávek státní sociální podpory. Rozhodnutí a administrace těchto dávek je prováděna jediným orgánem, kterým je Úřad práce ČR. Sjednocením dávkových agend v rámci Sociální reformy I. dochází ke zvýšení komfortu klientů z hlediska územní dostupnosti.

Tento krok přináší možnost efektivnějšího řízení a administrace dávek i lepší kontrolovatelnost využití prostředků státu. Úřad práce sděluje, že sjednocením dávek přináší pozitivní změny jak u klientů, tak i pro správce systému. Lze vyřídit veškeré služby – jak v oblasti zaměstnanosti, státní sociální podpory, pomoci v hmotné nouzi i dávek pro osoby se zdravotním postižením na 423 kontaktních pracovištích Úřadu práce a 26 detašovaných výjezdních pracovištích Úřadu práce ČR.

1. Chudoba a její příčiny

Chudoba je stav, kdy člověk není schopen uspokojovat své životní potřeby na přiměřené úrovni a to na základě nedostatku peněz. Chudoba má čtyři základní charakteristické znaky:

- *Dlouhodobější trvání:* Chudoba je delší časový úsek, trvá delší dobu a ovlivňuje více oblastí života člověka.
- *Nedostatek prostředků:* Všechny finanční prostředky, které může člověk využívat k upokojování svých základních potřeb.
- *Maximální deprivace:* Člověk, který se ocitá v chudobě je materiálně deprivován, což znamená, že nemá všechny hmotné statky, které potřebuje a strádá.
- *Objektivní překážky:* Je to skutečnost, že chudoba není zapříčiněná překážkami, které není schopen člověk objektivně zvládnout.

Příčiny chudoby: dlouhodobá nezaměstnanost, rizikové regiony, nízké výdělky v zaměstnání – s nedostatkem vzdělání, nemoci, invalidita, sociální nepřizpůsobivost a rozdíly ve vlastněném bohatství.

Způsoby řešení chudoby:

- *Preventivní opatření:* Důraz kladen na vzdělávací politiku (školy byly dostupné), politiku zaměstnanosti (dostupné a kvalitní vzdělání) a na sociální zabezpečení (zajištění oborů, které jsou na trhu práce žádány). Větší aktivizace klientů – přesvědčit lidi k tomu, aby začali něco dělat, aby se z té chudoby chtěli dostat na vyšší úroveň.
- *Následná opatření:* Minimální příjmové veličiny - životní minimum, minimální mzda - ta která je garantovaná státem, záporné zdanění - pokud není příjem neplatí se daň.

2. Pilíře sociální politiky v ČR

- *Zdravotní a sociální pojištění:* slouží k financování zdravotnictví a k zajištění občanů v případě nemoci, stáří, invalidity a nezaměstnanosti.
- *Sociální podpora:* systémy dávek a služeb pro rizikové skupiny - dávky státní sociální podpory zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.
Dávky se dělí na testované - závislé na příjmu (přídavek na dítě, příspěvek na bydlení) a netestované – nejsou závislé na příjmu, na finanční situaci, ale na sociální situaci (porodné, pohřebné, rodičovský příspěvek, dávky péče).

- *Sociální pomoc*: systém pomoci pro občany, kteří nejsou zajištěny předchozími dvěma pilíři. Dávky a služby, jsou poskytovány za určitých podmínek, na základě kritérií a zjištěných majetkových poměrů. Cílová skupina – občané s nedostatečným zabezpečením z vlastních zdrojů (dávky hmotné nouzi, dávky sociální péče, sociální služby).

V současné době rozlišujeme *šest základních skupin sociálních událostí*, ve kterých je poskytováno sociální zabezpečení. Jsou to události spojené:

- se zdravotním stavem - nemoc, úraz, stáří,
- s uplatněním na trhu práce - ztráta zaměstnání,
- s mateřstvím a rodičovstvím - těhotenství, výchova a péče o dítě,
- se stářím,
- s nouzí,
- se sociální dezintegrací lidí nebo skupin nepřizpůsobených normálnímu životu.

Sociální pomoc se skládá = nepojistné sociální dávky:

- ✓ systém hmotné nouze
- ✓ systém dávek pro zdravotně postižené
- ✓ sociální služby

Sociální pomoc je pomoc poskytovaná sociálním subjektem občanů ve stavu nouze k uspokojování jejich potřeb v nezbytném či přiměřeném rozsahu. Sociální pomoc se uplatňuje v situacích, kdy ostatní zdroje nejsou k dispozici.

Cílem pomoci je:

- navrátit občanovi sociální suverenitu (vrátit ho do života tak, aby se mohl sám o sebe postarat)
- pomoci občanovi překonat sociálně - ekonomické obtíže (poskytování dávek – u invalidity, úraz- vrátit ho zpět do života)
- řešení jeho trvalé sociálně svízelné postavení (bezdomovci - nemůžou, nebo se nechtějí vrátit do sociálních poměrů).

3. Systém hmotné nouze

Systém hmotné nouze je upraven zákonem č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon vymezuje situace spojené s nedostatečným zabezpečením základní obživy, bydlení a mimořádných událostí.

Základní znaky hmotné nouze: nedostatečné příjmy, nelze uspokojit základní potřeby na přijatelné úrovni a nelze zvýšit příjem vlastním přičiněním.

Základním principem systému hmotné nouze je, že osoba, která pracuje se musí mít lépe, než osoba, která nepracuje či práci se vyhýbá. Ze systému hmotné nouze jsou poskytovány tři dávky - příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc.

Definice životního minima: je minimální společensky uznávaná hranice životních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních potřeb.

Definice existenčního minima: je minimální hranice peněžních příjmů, která se považuje za nezbytně nutnou k zajištění výživy a ostatních základních potřeb na úrovni umožňující přežití. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte, u poživatele starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let. Částka existenčního minima platná od 1. 1. 2012 je 2200 Kč za měsíc.

Systém hmotné nouze je moderní forma pomoci osobám s nedostatečnými příjmy. Je jedním z opatření, kterými Česká republika bojuje proti sociálnímu vyloučení. Právní normy:

- zákon č. 111/2006 Sb., o hmotné nouzi
- zákon č. 389/2006 Sb., vyhláška o provedení některých změn
- zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu

Částky životního a existenčního minima platné od 1. 1. 2012 (v Kč na měsíc)

- Životní minimum:
 - jednotlivec: 3410
 - první dospělá osoba: 3140
 - další dospělá osoba: 2830
 - děti podle věku:
 - do 6 let: 1740
 - 6-15 let: 2140
 - 15-26 let: 2450

- Existenční minimum: 2200

Valorizace životního a existenčního minima

Životní a existenční minimum je zvyšováno nařízením vlády. Při zvyšování částek životního a existenčního minima se zachovává jejich reálná úroveň. Vláda je zmocněna zvyšovat částky životního a existenčního minima od 1. ledna podle skutečného vývoje spotřebitelských cen, pokud nárůst nákladů na výživu a na ostatní základní potřeby přesáhne ve stanoveném rozhodném období 5 %. Částka životního a existenčního minima může vláda za mimořádných okolností zvýšit také mimo termín pravidelné valorizace.

Osoba v hmotné nouzi

Jde v zásadě o stav, kdy osoba či rodina nemá dostatečné příjmy a její celkové sociální a majetkové poměry neumožňují uspokojení základních životních potřeb na úrovni ještě přijatelné pro společnost. Současně si tyto příjmy nemůže jednatlivec či rodina z objektivních důvodů zvýšit (uplatnění nároků a pohledávek, prodejem nebo využitím majetku) a vyřešit tak svoji nelehkou situaci vlastním přičiněním.

- Každá osoba má nárok na základní, sociální poradenství, které vede nejenom k řešení její situace hmotné nouze, ale i k předcházení jejího vzniku.
- Řešení situace, kdy osoba nebo společně posuzované osoby nemají dostatečné příjmy a jejich celkové sociální a majetkové poměry neumožňují uspokojení základních životních potřeb. Současně si tyto příjmy nemohou z objektivních důvodů zvýšit.
- Dávky pomoci v hmotné nouzi: *Opakující se* - příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení. *Jednorázová dávka* – mimořádná okamžitá pomoc.
- Oprávněné osoby: Osoba, která je na území ČR hlášena k trvalému pobytu nebo která má na území ČR trvalý pobyt + bydliště. Také osoba, které byl udělen azyl nebo doplňková ochrana a bydliště.
- Osoba není v hmotné nouzi: Není v pracovním poměru nebo obdobném vztahu, není vedena v evidenci úřadu práce, zde jsou dané výjimky. Je OSVČ, ale nepřihlásila se k nemocenskému pojištění, proto nemá nárok na dávky z tohoto

pojištění. Pokud byla osobě uložena sankce za neplnění povinnosti zákonného zástupce dítěte spojených s řádným plněním povinné školní docházky a dále pokud nenastoupila výkon zabezpečení detence nebo trestu odnětí svobody nebo byla vzata do vazby.

Příspěvek na výživu

- Je základní dávkou v hmotné nouzi, která pomáhá osobě či rodině při nedostatečném příjmu.
- Nárok na příspěvek vzniká rodině či osobě, pokud po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosahuje příjem rodiny či osoby částek živobytí.
- Částka živobytí je stanovena pro každou osobu individuálně. Pro stanovení částky živobytí osob se částky sčítají.
- Částka živobytí u osoby, které je poskytována zdravotní péče ve zdravotnickém zařízení po celý kalendářní měsíc, činí částku existenčního minima, případně zvýšenou z důvodu dietního stravování.

Doplatek na bydlení

- Řeší nedostatek příjmu k uhrazení nákladů na bydlení tam, kde nestačí vlastní příjmy včetně příspěvku na bydlení ze systému dávek státní sociální podpory.
- Dávka je poskytována nájemci nebo vlastníku bytu, který má nárok na příspěvek na živobytí.
- Výše příspěvku je stanovena tak, aby po zaplacení odůvodněných nákladů na bydlení (to je nájem, služby za dodávku energií) zůstala po odečtení částka živobytí osoby či rodiny.
- Výplata doplatku je časově omezena na 84 měsíců v období posledních 10 kalendářních let. Toto omezení neplatí pro domácnosti sestávající výlučně z osob starších 70 let a pro osoby se zdravotním postižením, které bydlí v pro ně postavených nebo upravených bytech.

Mimořádná okamžitá pomoc

Je poskytována osobám, které se ocitnou v situacích, které je nutno bezodkladně řešit. Zákon stanoví šest situací:

- Pokud nejsou splněny podmínky pro poskytnutí opakovaných dávek, ale v případě neposkytnutí pomoci hrozí vážná újma na zdraví.
- Postižení vážnou mimořádnou událostí (živelné pohromy, větrná pohroma, ekologická havárie, požár). Dávku lze poskytnout do výše 15 násobku částky životního minima jednotlivce, to je až do výše 51 150 Kč.
- Nedostatek finančních prostředků jednorázového výdaje (ztráta občanského průkazu, vystavení duplikátů osobních dokladů).
- Nedostatek prostředků k nákupu nebo opravě předmětů dlouhodobé potřeby.
- Nedostatek prostředků k úhradě odůvodněných nákladů vznikajících v souvislosti se vzděláním nebo zájmovou činností nezaopatřených dětí a na zajištění nezbytných činností souvisejících se sociálně - právní činností dětí. Dávku lze poskytnout až do výše těchto výdajů, maximálně však v průběhu kalendářního roku do výše 10 násobku částky životního minima jednotlivce, to je 34 100 Kč.
- Ohrožení sociálním vyloučením (osoby propuštěné z výkonu trestu, z dětského domova nebo po ukončení léčby chorobných závislostí). Dávku lze poskytnout až do výše 1000 Kč. V průběhu roku může být poskytnuta opakovaně, součet však nesmí překročit čtyř násobek částky životního minima jednotlivce, to je maximálně částku 13 400 Kč.

4. Dávky státní sociální podpory

System státní sociální podpory je systémem, který je určen především na podporu rodin s dětmi. K zajištění rodin v různých situacích. Základní právní předpis je zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Dávky státní sociální podpory jsou:

- přídavek na dítě,
- příspěvek na bydlení
- porodné,
- rodičovský příspěvek,
- dávky pěstounské péče,

- pohřebné.

Základní pojmy:

- *Podmínky nároku:* zákonem stanovené podmínky
- *Rozhodné období:* kalendářní rok (přídavek na dítě) nebo kalendářní čtvrtletí (příspěvek na bydlení)
- *Rozhodný příjem:* čistý měsíční průměr příjmů rodiny
- *Rodina:* oprávněné osoby a společně posuzované (žijí ve společné domácnosti)

Přídavek na dítě

Příspěvek na dítě je vyplácen tomu, kdo se stará o dítě, nárok mají rodiny s příjmem do 2,4 násobku životního minima

Podle věku dítěte:	do 6 let:	500 Kč,
	6 - 15 let:	610 Kč,
	15 - 26 let:	700 Kč.

Příspěvek na bydlení

Dorovnání do přiměřených nákladů na bydlení až do výše normativních nákladů
Nárok má vlastník nebo nájemce bytu přihlášený k trvalému pobytu. Výplata je omezena na 84 měsíců v období posledních 10 kalendářních let. Toto mezení neplatí pro domácnosti sestávající se výlučně z osob starších 70 let a pro osoby se zdravotním omezením, které bydlí v pro ně vystavených nebo upravených bytech.

Rodičovský příspěvek

Celková částka 220 000 Kč může být vybírána maximálně do 4 let věku dítěte.
Maximální výše činí 11 500 Kč

Dávky pěstounské péče

- Příspěvek na úhradu potřeb dítěte.
- Odměna pěstouna.
- Příspěvek na zakoupení motorového vozidla.

- Příspěvek při převzetí dítěte.

Porodné

Komu: rodiči nezaopatřeného dítěte.

Základní principy systému dávek státní sociální podpory:

- komplexnost,
- jednotnost,
- sociální spravedlnost,
- skladebnost,
- valorizace,
- dostupnost,
- operativnost,
- nenáročnost.

Charakteristika dávek státní sociální podpory:

Nárok na dávky má pouze občan a s ním společně posuzované osoby s *trvalým pobytem na území České republiky*. Při posuzování nároků dávek se *neposuzuje majetek rodiny*. Nárok na dávky vychází z jednotlivých částek životního minima.

5. Shrnutí:

Závislost na sociálních dávkách:

- chudoba její příčiny a řešení,
- sociální politika státu,
- systém hmotné nouze,
- dávky státní sociální podpory.

8.4.3 Nezaměstnanost klientů a uplatnění na trhu práce

Forma: přednáška, brainstorming, řízená diskuse.

Didaktické metody: přednáška, powerpoint prezentace.

1. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je ztráta zaměstnání, ztráta příjmu, i když je člověk schopný a ochotný pracovat.

Kritéria nezaměstnanosti:

- nedobrovolnost,
- pracovní neschopnost,
- připravenost na výkon zaměstnání,
- aktivní hledání zaměstnání.

Druhy nezaměstnanosti:

- pravá,
- nepravá,
- frikční, cyklická, sezonní,
- skrytá,
- zjevná,
- z hlediska času: dlouhodobá, krátkodobá.

2. Důsledky nezaměstnanosti

Ekonomické: - *individuální:*

- zhoršení ekonomické situace jednotlivce,
- snížení nebo úplná ztráta příjmu,

- *společenské:*

- vysoká nezaměstnanost způsobí, že se málo nakupuje,
- klesá produktivita státu, vývoj společnosti stagnuje,
- neinvestuje se.

Sociální: *pro jednotlivce a společnost:*

- životní úroveň,
- struktura a vnímání času,
- fyzické a psychické zdraví.

3. Co zajišťuje zprostředkovatelna úřadu práce

Úřady práce:

- koncepce,
- ověřování nástrojů,

- zprostředkování zaměstnání,
- poradenství,
- výplata podpory,
- evidence,
- posuzování zdravotního stavu,
- profesní organizace.

4. Politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti:

- *Rekvalifikace* - získávání nové kvalifikace, prohloubení stávající profese.
- *Investiční pobídky* - zaměstnavatelé vytváření nových pracovních míst.
- *Veřejně prospěšné práce* - omezení jen na určitou dobu, pro osoby špatně umístěné, obnovení pracovních návyků u dlouhodobé nezaměstnanosti.
- *Společensky účelná pracovní místa* - vznikají na základě dohody, zaměstnavatel požádá úřad práce.
- *Příspěvek na zapracování*
- *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.*
- *Poradenství.*
- *Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením* - chráněná pracovní místa.
- *Cílové programy.*

5. Výše a délka podpory v nezaměstnanosti

Délka podpory:

- Do 50 let věku uchazeče o zaměstnání - 5 měsíců.
- Od 50 do 55 let věku – 8 měsíců.
- Více než 55 let- 11 měsíců.

Výše podpory:

- první dva měsíce - 65 %
- **další dva měsíce - 50 %**
- po zbývajících podpůrní dobu - 45%

6. Vnitřní faktory nezaměstnanosti:

- Nízká vzdělanost.
- Nízká sociální kompetence- na měnícím se trhu, orientace ve společnosti.
- Absence pracovních návyků.
- Špatný zdravotní stav.
- Syndrom dlouhodobé nezaměstnanosti, dopad na psychiku člověka.

7. Vnější faktory nezaměstnanosti:

- Sociální systém.
- Práce „načerno“.
- Malá šance se odstěhovat za prací.

8. Nezaměstnanost má vliv na:

- životní úroveň,
- na deprivaci jedince,
- rodinu,
- reprodukční chování,
- sociální izolaci,
- psychické a fyzické zdraví.

Nezaměstnanost se odráží na společenském životě.

System sociálních dávek.

Deprivace spojena s neschopností získat a vlastnit určité množství zboží.

Existenční ohrožení jedince či rodiny. Psychické strádání v nepotřebnosti.

Vliv nezaměstnanosti na rodinu:

- Krize rodinného systému.
- Narušení zvyklostí.
- Ztráta statusu a autority.
- Rodinné vztahy.
- Omezení sociálních styků.

Ovlivnění nezaměstnanosti: společenské instituce, společenské procesy, postavení jedinců.

Strategie nezaměstnanosti:

- sociální stát,
- sociální síť – rodinné, sousedské, neformální ekonomika.

Základní možnosti proti nezaměstnanosti:

- regulace trhu práce,
- politika trhu práce,
- služby zaměstnanosti,
- rekvalifikace,
- rovnováha mezi regiony,
- boj proti nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost je ekonomický, ale i sociální a kulturní problém.

9. Shrnutí :

- nezaměstnanost,
- důsledky nezaměstnanosti,
- zprostředkovatelství nezaměstnanosti,
- politika nezaměstnanosti,
- vliv nezaměstnanosti.

8.4.4 Zdravotní omezení

Forma: přednáška, brainstorming, řízená diskuse.

Didaktické metody: přednáška, powerpoint prezentace.

1. Zdravotně postižené osoby

Osoby, které jsou uznány Okresní správou sociálního zabezpečení jako invalidní osoby.

- **Invalidní důchod:** je dávka, která náleží podle zákona o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., v platném znění.
- **Osoba invalidní:** má stanovenou minimální délku pojištění, má nárok na invalidní důchod.
- **Invalidita:** ztráta nebo snížení pracovní schopnosti, vzniká důsledkem nemoci, úrazu.
- **Od 1. 10. 2010 tři stupně invalidity.**

2. Povinnosti zaměstnavatele

Více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, musí zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Povinný podíl 4 % zaměstnáváním osob, odebráním výrobků, odvodem do státního rozpočtu.

3. Systém dávek pro zdravotně postižené:

Dle zákona č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a změně souvisejících zákonů a prováděcí vyhlášky.

Základní funkcí je pomoci zdravotně postiženému člověku krýt zvýšené náklady a žít plnohodnotný život. Podpora osob s jejich začleněním do společnosti. Systém poskytovaných příspěvků, mimořádné výhody a bezúročné půjčky.

- Příspěvek na mobilitu.
- Příspěvek na zvláštní pomůcku.
- Průkaz osoby se zdravotním postižením.

Příspěvek na mobilitu

- Nárok osoba starší jednoho roku, která není schopna zvládat základní životní potřeby v oblasti: mobility + orientace.
- Opakovaně se v kalendářním měsíci dopravuje nebo je dopravována.
- Nejsou poskytovány pobytové sociální služby dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.
- Výše příspěvku: 400 Kč měsíčně
- Posouzení zdravotního stavu probíhá dle zákona o sociálních službách stejným způsobem jako pro účely příspěvku na péči.

Sociální služby

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách Sociální služby pomáhají lidem žít běžný život.

Zaměřují se na zachování co největší kvality a důstojnosti jejich života. Sociální služby jsou poskytovány jednotlivcům, nejpočetnější jsou senioři, lidé se zdravotním postižením, rodiny s dětmi.

Financování sociálních služeb probíhá prostřednictvím příspěvku na péči . poskytuje se osobám závislým na pomoci jiné fyzické osoby za účelem zajištění potřebné pomoci.

Nárok na příspěvek má osoba, která z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebuje pomoc jiné fyzické osoby.

Péče o vlastní osobu a soběstačnost.

Příspěvek náleží přímo osobě zdravotně postižené nebo seniorovi, NE poskytovateli sociálních služeb.

Asistent sociální péče

- jiná osoba než blízká (soused) povinnost uzavřít formální smlouvu o poskytnutí pomoci,
- výkon není podmíněn žádnou registrací poskytovatele sociální služby, ani k této činnosti nemusí mít živnostenský list, pouze odvádí daň z příjmu v případě, že jeho měsíční příjem je vyšší než 12 000 Kč.

Způsoby posuzování zdravotního stavu

Dochází k výraznému zjednodušení a větší efektivitě při stanovení stupně závislosti pro účely při znání příspěvku na péči podle mezinárodního modulu hodnocení zdravotního stavu – Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disabilit a zdraví.

Zdravotní stav posuzuje **10 základních životních potřeb**:

mobilita,	tělesná hygiena,
orientace,	výkon fyziologické potřeby,
komunikace,	péče o zdraví,
stravování,	osobní aktivity,
oblékání a obouvání,	péče o domácnost.

Posuzování zdravotního stavu v praxi

- Sociální pracovníci na Úřadu práce ČR provádějí sociální šetření v přirozeném prostředí žadatele o příspěvek.
- Sociální pracovník zkoumá do jaké míry je žadatel o příspěvek soběstačný a schopný samostatného života.
- Zdravotní stav žadatele o příspěvek posuzuje Lékařská posudková služba na základě žádosti kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR.
- Při posuzování se bere v úvahu dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav žadatele, případně jeho funkční vyšetření, lékař Okresní správy sociální zabezpečení, podklady vyhodnotí a vypracuje zdravotní posudek o stupni závislosti.

Příspěvek na zvláštní pomůcku

- Pomůcky uvedené v prováděcí vyhlášce.
Zrakově, sluchově a pohybově postižení občané.
Od 1 roku dítěte.
- Pořízení motorového vozidla, úprava bytu a výpůjčka.
Od 3 let věku dítěte.
- Pořízení vodícího psa pro zrakově postižené občany.
Od 15 let věku dítěte.
- Souběh vyplacených příspěvků v období 5 let nesmí přesáhnout částku 800 000 Kč.
- Výše příspěvku: cena pomůcky do 24 000 Kč, hodnotíme 8x násobek životního minima a spoluúčast na pořízení ve výši 10 % z předpokládané ceny.
- Cena pomůcky vyšší než 24 000 Kč maximálně do 350 000 Kč, s ohledem na celkové sociální a majetkové poměry.

Nárok na pořízení motorového vozidla má osoba

- s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí,
- s hlubokou mentální retardací charakteru dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Opětovné poskytnutí příspěvku po uplynutí 10 let.

Maximální výše příspěvku – 200 000 Kč

Výpůjčka zvláštní pomůcky

- stropní zvedací systém,
- schodišťová plošina,
- schodolez.

Nárok na výpůjčku má osoba:

- osoba starší 3 let,
- s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí,
- jaká pomůcka bude poskytnuta určuje Krajská pobočka Úřadu práce ČR.

Průkaz osoby se zdravotním postižením

Osobám, kterým byl přiznán příspěvek na péči a mobilitu, nebo zvláštní pomůcku:

- TP - osoba s těžkým zdravotním postižením,
- ZTP - osoba se zvlášť s těžkým zdravotním postižením,
- ZTP/P - osoba se zvlášť s těžkým zdravotním postižením s potřebou průvodce.

Průkaz osoby se zdravotním postižením není samostatnou listinou, ale součástí karty sociálních systémů.

4. Shrnutí:

- zdravotně postižené osoby,
- povinnosti zaměstnavatelů,
- systém dávek pro zdravotně postižení,
- sociální služby,
- příspěvek na zvláštní pomůcku,

- výpůjčka zvláštní pomůcky,
- příspěvek osoby se zdravotním postižením.

8.5 Shrnutí výsledků praktické části

Autorka v praktické části bakalářské práce navrhla zpracované přednášky na téma, které se týkají každodenní práce pracovníka úřadu práce. V návrhu přednášek jsou zpracované základní pojmy a znalosti, se kterými budou seznámeni všichni pracovníci. Znalosti pracovníků se rozšíří a získané poznatky v rámci sociální služby napomáhají zabránit sociálnímu vyloučení osob, které jsou ohroženi krizovou sociální situací a omezenou zdravotním stavem. Cílem návrhu přednášek je, aby pracovník poskytl dostatečnou informaci a napomáhal tak osobám k překonání jejich nepříznivé sociální situace a chránit je před vznikem dalších nežádoucích problémů.

Každý pracovník úřadu práce má své kompetence. K zajištění a řádného fungování úřadu práce je také nutná zastupitelnost pracovníků. V praktické části bakalářské práce autorka nastínila základní informace, které by měli znát jednotliví pracovníci. Pokud pracovník nemá k dispozici dostatečné znalosti, tak nemůže poskytnout klientovi dostatečné poradenství a informace.

Pracovník úřadu práce se stane odborníkem, který poskytne klientovi informace o systému nepojistných dávek poskytovaných úřadem práce.

Návrh přednášek autorka využije v powerpointové prezentaci a v roli přednášející. Autorka přednese přednášku všem pracovníků Úřadu práce v Lovosicích a v Libochovicích.

K zpracování návrhu přednášek autorku vedla skutečnost, že není zpracovaný žádný přehled o poskytování nepojistných sociálních dávek. V rámci Samoučící se organizace autorka považuje za rozšíření znalostí a získání přehledu dávek a tím, poskytnutí základních informací klientovi u v rámci zastupitelnosti pracovníků úřadu práce.

Při přednáškách bude s pracovníky diskutováno podrobněji k jednotlivým specifickým bodům v části přednášek. Diskuse se bude odvíjet od znalostí a získaných informací pracovníků.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo zpracovat návrh přednášek o poznatcích z práce s lidmi ze sociálně vyčleněných skupin, které jsou určeny pro profesní samo vzdělávání v rámci metody Samoučící se organizace. Autorka zpracovala čtyři témata, která jsou v současné době aktuální pro všechny pracovníce úřadu práce.

Na začátku bakalářské práce si autorka stanovila cíl. Potřené informace získala z dostupné odborné literatury a zákonů.

Vzdělávání pracovníků úřadu práce je všeobecně spjato se samo-vzděláváním a vzděláváním v rámci organizace. Člověk pokud chce uspět na trhu práce, tak se musí profesně vzdělávat a to aktivně i často samostatně. Pokud se někdo domnívá, že se člověk nemusí vzdělávat, tak se mylí, neboť vědomosti a dovednosti, které člověk získal při profesním školním vzdělávání, tak by nebyl profesně konkurenceschopný.

Kompetence si člověk utváří a získává v průběhu svých pracovních činností. Zapamatování si řešení daných úkolů, daných situací, které se opakují, tak získává pracovník dovednosti a vědomosti.

V současné době je velmi aktuální a také moderní, když se organizace stane samoučící se. Zaměstnavatel nemůže vyslat všechny pracovníky na školení, tréninky. Náklady na vzdělávání jsou poměrně dost vysoké. Dnes se prosazuje, že absolventi kurzů a vzdělávacích programů informují své kolegy v rámci porad a pracovních setkání, o tom co se dozvěděli, co se naučili a snaží se ostatním kolegům předat své zkušenosti a vědomosti. Tím se podporuje profesní rozvoj všech pracovníků.

Vzdělávání se také organizuje v rámci každodenní praxe. Pro vzdělávání dospělých je nutné, aby pracovníci věděli, proč je to nutné se vzdělávat, neboť motivace pracovníků je dobrým předpokladem profesních motivací, dovedností a tím získávají určité návyky ve své profesy.

Autorka ve zpracovaných přednáškách nastínila základní poznatky, které mají dát přehled pracovníků úřadu práce. Je služebně nejstarší pracovnící, která pracuje v sociální oblasti a zabývá se sociální prací. Při přednáškách se konkrétní problémy, nejasnosti, a dotazy vysvětlí, případně objasní.

Strategií úřadu práce je neustálý rozvoj všech zaměstnanců s cílem vytvořit funkční „samoučící se“ organizaci, která rozvíjí své zaměstnance a stabilizuje situaci. Úspěch

a realizace samoučící se organizace umožňuje organizaci upevnit si pozice specialistů. Zaměstnancům získané dovednosti zajistí zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce, profesní růst a tím i vyšší uspokojení z vykonávaných pracovních činností.

Každá zpracovaná přednáška obsahuje základní poznatky o dané skupině. Jsou to poznatky, které by měli pracovníci znát a umět je uplatnit při základním poradenství, které poskytují při svém výkonu zaměstnání. Při příchodu klienta, který má problémy, tak mu poskytnut základní poradenství a informace v sociálním systému. Odkázat na daného pracovníka, který se zaměřuje na daný problém.

Autorka zpracované přednášky zpracuje v tištěné podobě, které budou sloužit jako manuál pro všechny pracovníky na úřadu práce. Je přesvědčená, že přednáška rozšíří znalosti pracovníků a poskytne náznak o daných skupinách ze sociálně vyčleněných skupin. Přednášky budou zpracované do powerpoint prezentace.

Navržené přednášky by se prezentovaly v pracovní den, mimo úřední hodiny pro veřejnost, v prostorách Úřadu práce v Lovosicích.

Sjednocení nepojistných sociálních dávek do jednoho výplatního místa hodnotí pracovníci úřadu práce kladně. Pouze jsou problémy s programy, které byly nově vytvořené k 1.1.2012. Autorka uvádí, že jsou pouze problémy s aplikací a se sehráváním potřebných příjmů k výpočtu nepojistných sociálních dávek. Všichni pracovníci se museli dle zaslání manuálu naučit programy a provádět výpočty nepojistných sociálních dávek. Za rok sjednocení dávek se prohloubily vztahy mezi pracovníky na pracovišti, neboť každý pracovník, který objevil další možnosti aplikace, tak je předal a prezentoval dalším kolegům, jak v rámci Úřadu práce Lovosice, tak i ostatním kolegům (z Úřadu práce Litoměřice, Roudnice nad Labem a Libochovice). V rámci poskytnutí základního poradenství je nutné, aby zaměstnanci úřadu práce měli přehled o výplatě nepojistných sociálních dávek a poradit klientovi základní informace s ohledem na jeho sociální situaci anebo zdravotní stav.

Lidský potenciál je to nejcennější, čím organizace disponuje. Nesmírně záleží na tom, jak organizace podporuje rozvoj způsobilostí lidí. Nestačí reagovat na změny - to už je pozdě - usiluje organizace o tom, že musí změny předvídat. Tím mít určitý náskok. Organizace musí mít připraveny lidi, tak aby byli schopni zvládat strategické potřeby společnosti – to co budeme potřebovat. Důvody, které vedou ke vzdělávání lidí souvisí

se změnou trhu práce a ekonomickou situací ve společnosti. Dochází také k rozvoji počítačové techniky a programovému vybavení organizací.

Celoživotní vzdělávání zahrnuje získávání vědomostí, dovedností, zkušeností a postojů, které umožňují udržet stálý rozvoj osobnosti člověka i kontakt se světem a společnostmi, což je součástí lidského života, neboť to souvisí s vývojem (od narození až po stáří, smrt). Souvisí také s aspekty lidského života (osobní, rodinný, společenský, kulturní a politický). Čím více se člověk v rámci svého dalšího vzdělávání snaží získávat znalosti a dovednosti a tím je oprávněnější jeho zdravé sebevědomí i psychické zdraví.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: UJAK, ISBN 978-80-86723-34-1.

BARTÁK, J. *Personální řízení, součinnost a trendy*. 1.vyd. Praha: UJAK, 2010, ISBN 978-80 -7452-020-4.

BARTÁK, J. *Jak vzdělávat dospělé*. 1.vyd. Praha: Alfa nakladatelství, ISBN – 978- 80- 87197 -12-7.

FARKOVÁ, M. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2008. ISBN 978-80-86723-64-8.

LANGMEIER, J. KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová Psychologie*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s.,2006. ISBN 80-247-1284-9.

MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi*. 1.vyd. Praha: Portál,s.r.o.,2005. ISBN 80-7367-002-X.

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

MUŽÍK, J. *Edukace řídicích dovedností*. 1. vyd. Praha: Aspi, Wolters Kluwer, 2008. ISBN 978-80-7357-341-6.

MUŽÍK, J. *Řízení vzdělávacího procesu*. 1.vyd. Praha:Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-581-6.

PALÁN,Z.,LANGER, T. *Základy andragogiky*, 1. vyd. Praha: UJAK,2008. ISBN 978- 80- 86723-58-7

VACÍNOVÁ, M., TRPIŠOVSKÁ, D., FARKOVÁ, M. *Psychologie*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2010. ISBN 978-80-7452-008-2.

VACÍNOVÁ, T. *Dějiny vzdělávání od antiky po Komenského*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2009. ISBN 978- 80-86723-74-7.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 4. vydání, 2008. ISBN 80-7367-414-9.

VETEŠKA, J. a kol. *Nová paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Educa servise a UJAK, 2009. ISBN 978-80-87306-04- 08.

VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání dospělých*, 1.vyd. Praha: UJAK, ISBN 978- 80- 86723 -98-3.

VRONSKÝ, J. *Profesiografie a její praktické využití v řízení lidských zdrojů v organizaci*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012. ISBN 978-80-7357-747-6.

ZLÁMAL, J. *Didaktika profesního vzdělávání v širším pedagogickém kontextu*. 1.vyd. Praha: UJAK, 2009. ISBN 978-80- 86723-79-2.

Seznam ostatních zdrojů

z.č. 117/ 1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění

z.č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění

z.č. 435/2004 Sb., o nezaměstnanosti, v platném znění

z.č.108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění

z.č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, v platném znění

z.č. 111/2006 Sb., o hmotné nouzi, v platném znění

z.č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám zdravotně postiženým

SEZNAM OBRÁZKŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Modelový vztah mezi učením – prací a rozvojem osobnosti člověka.....	25
Obrázek 2: Struktura procesů v učící se organizaci.....	39

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Hana Limberková

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: bakalářské kombinované studium

Název práce: Návrh přednášek o poznacích z práce s lidmi ze sociálně vyčleněných skupin

Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh: 60

Celkový počet stran příloh: 0

Počet titulů českých použitých zdrojů: 17

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 0

Počet ostatních zdrojů: 7

Vedoucí práce: PhDr. Jiří Vronský