Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra sociologie a andragogiky

KOMPETENCE SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ODDĚLENÍ SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANY DĚTÍ

SOCIAL WORKERS COMPETENCIES DEPARTMENT OF SOCIAL AND LEGAL PROTECTION OF CHILDREN

Magisterská diplomová práce

Martina Petrášová

Vedoucí magisterské diplomové práce: PaedDr. Jiří Grenar

Olomouc 2011

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

Ve Zlíně dne 28. února 2011 ……..……..

Martina Petrášová

Poděkování:

Děkuji PaedDr. Jiřímu Grenarovi za odborné vedení magisterské diplomové práce, poskytování rad a námětů.

Poděkování patří také mým kolegům za to, že mi ochotně poskytli veškeré informace a věnovali mi svůj čas.

OBSAH

Seznam použitých zkratek

Úvod 7

1. Kompetence 8

1. 1 Teorie kompetence 8

1. 2 Pojetí diplomové práce 14

2. Sociálně-právní ochrana dětí 15

2. 1 Sociálně-právní ochrana dětí 15

2. 2 Sociální pracovník OSPOD, jeho činnost a status 16

3. Kompetence sociálních pracovníků OSPOD 19

3. 1 Identifikace kompetencí sociálního pracovníka podle zákona č. 359/1999 Sb. 19

3. 2 Identifikace kompetencí sociálního pracovníka podle zákona č. 108/2006 Sb. 22

3. 3 Kompetence sociálních pracovníků pohledem odborníků 23

4. Vzdělávání sociálních pracovníků OSPOD 28

4. 1 Vzdělávání sociálních pracovníků OSPOD 28

4. 2 Vzdělávání sociálních pracovníků podle zákona č. 312/2002 Sb. 29

4. 3 Odborná způsobilost a další vzdělávání podle zákona č. 108/2006 Sb. 31

4. 4 Vzdělávání sociálních pracovníků ve Zlínském kraji 33

4. 5 Vzdělání sociálních pracovníků OSPOD Vizovice 35

5. Analýza a popis pracovního místa 38

5. 1 Městský úřad Vizovice 38

5. 2 Popis a specifikace pracovního místa 40

5. 3 Náplň práce sociálních pracovníků OSPOD Vizovice 41

5. 3. 1 Náplň práce sociální pracovnice 41

5. 3. 2 Náplň práce sociální pracovnice a sociální pracovnice pro náhradní rodinnou péči 43

5. 3. 3 Náplň práce kurátora pro děti a mládež a sociálního kurátora 44

5. 4 Kartotéka typových pozic 46

6. Kompetenční model 49
6. 1 Kompetenční modely a jejich dělení 49
6. 2 Specifický kompetenční model pro sociální pracovníky OSPOD 51
6. 2. 1 Sociální kompetence 53
6. 2. 2 Osobnostní kompetence 56
6. 2. 3 Metodické kompetence 59
6. 3 Plán vzdělávání úředníků OSPOD Vizovice 62
6. 3. 1 Sociální pracovník A 64
6. 3. 2 Sociální pracovník B 65
6. 3. 3 Sociální pracovník C 67

Závěr 70
Seznam literatury a ostatních zdrojů
Přílohy
Anotace

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
cit.	Citováno
č.	číslo
DiS.	Diplomovaný specialista, absolvent vyšší odborné školy
ISTP	Integrovaný systém typových pozic
KTP	Kartotéka typových pozic
MěÚ	Městský úřad
min.	minimálně
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
MV	Ministerstvo vnitra
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OSPOD	Oddělení sociálně-právní ochrany dětí
SPOD	Sociálně-právní ochrana dětí
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola
z.	zákon

ÚVOD

Sociální pracovník by neměl být jen vysokoškolsky vzdělaný profesionál, ale především člověk vybavený osobnostními a jinými kvalitami. Díky těmto kvalitám je pak možné vykonávat tuto profesi na velmi vysoké úrovni. Čím vyšší jsou schopnosti sociálního pracovníka, tím je jeho činnost prospěšnější pro celou společnost. Nároky, které jsou kladeny na výkon pracovníka oddělení sociálně-právní ochrany dětí, jsou značné a zdaleka se nejedná pouze o požadavek na úroveň dosaženého vzdělání. Domnívám se však, že dosažení vysokoškolského titulu nezaručuje, že bude pracovník odvádět kvalitní sociální práci. V této diplomové práce definuji na základě odborné literatury schopnosti člověka, které jsou potřebné a důležité pro kvalitní výkon povolání pracovníka sociálně-právní ochrany dětí.

Cílem práce je vytvoření kompetenčního modelu pro sociální pracovníky oddělení sociálně-právní ochrany dětí a vytvoření plánu vzdělávání pro vybrané pracovníky Městského úřadu ve Vizovicích. Práce si dává za úkol zjistit, které kompetence považují sociální pracovníci za nejdůležitější pro výkon tohoto povolání. Ve své práci také dospívám k informacím, jak vysoká je úroveň definovaných kompetencí u pracovníků úseku sociálně-právní ochrany dětí Městského úřadu ve Vizovicích.

Práce obsahuje kapitoly, které se také zabývají teoriemi termínu kompetence, náplní práce na oddělení sociálně-právní ochraně dětí, vzděláváním sociálních pracovníků a analýzou a popisem pracovního místa. Vše je doplněno několika tabulkami a grafy.

Téma této diplomové práce jsem zvolila z toho důvodu, jelikož pracuji jako sociální pracovnice na úseku sociálně-právní ochrany dětí. Jsem si vědoma náročnosti své profese, cítím potřebu dalšího profesního vzdělávání u sebe i svých kolegů, včetně potřeby osobního rozvoje. Přínos práce pak spatřuji ve vytvoření plánu vzdělávání, jakožto praktického výstupu celé diplomové práce.

Jsem si vědoma toho, že v každé profesi je nutné být vybaven také motivací pro další vzdělávání, a to především v oblasti, ve kterých je zasahováno do života jiných osob. Přejeme-li si zvýšit kvalitu svých schopností, pak jsem přesvědčena, že to dokážeme. Jak už někde napsal německý básník a prozaik Johann Wolfgang Goethe: *„Naše přání jsou tušením schopností, které v nás dřímají, předzvěstí toho, co jsme schopni dokázat.“*

1 KOMPETENCE

1. 1 Teorie kompetence

První kapitola diplomové práce se zabývá pojetími termínu „kompetence“ tak, jak jej chápou a používají různí autoři v odborné literatuře. Význam pojmu „kompetence“ značně problematizuje terminologická nejednotnost i rozsáhlé spektrum různých pojetí a definic. Známo je, že tento termín zpopularizoval R. Boyatzis. Podle Mlčáka (2005c, s. 30) poprvé R. White v roce 1959 označil požadavky na pracovní činnosti, které byly do té doby nazývány různě, např. jako rysy, předpoklady, nároky, očekávání apod. pod termín „kompetence“. Termín „kompetence“ se používá ve dvou základních významech (Kubeš a spol., 2004, s. 14):

1. Kompetence jako pravomoc, rozsah působnosti, oprávnění, obyčejně udělené nějakou autoritou nebo patřící nějaké autoritě (instituci, jednotlivci). V tomto smyslu může někdo překročit svoje pravomoci (tj. zde kompetence), někomu je možné kompetence odejmout, mohou vznikat kompetenční spory. Kompetence v tomto významu je možné na někoho přesunout.
2. Kompetence jako schopnost[1] vykonávat nějakou činnost, umět ji vykonávat, být v příslušné oblasti kvalifikovaný.

Armstrong (2002, s. 280) uvádí, že různí autoři, kteří definují termín „kompetence“ mají však společné to, že jej vymezují jako *„určité vlastnosti jedinců, které ovlivňují jejich pracovní výkonnost“*, a dále se přiklání k názoru (s. 200), že nejlepším způsobem, jak eliminovat různá pojetí tohoto termínu je definovat je jako „chování potřebné k dosažení žádoucích úrovní výkonu.“ Kubeš a spol. (2004, s. 26) uvádí zřejmě nejširší pojetí termínu kompetence, a to Woodruffovo pojetí: „*Kompetence se používá jako deštník, pod který se vejde vše, co může přímo nebo nepřímo souviset s pracovním výkonem“.* Podle tohoto pojetí je kompetence chování, které vede k očekávanému výsledku. Pokud je pracovník kompetentní, plní svěřený úkol dobře nebo na vynikající úrovni. Splněny by měly být následující podmínky současně:

1. Je vnitřně vybaven vlastnostmi, schopnostmi, vědomostmi, dovednostmi[2] a zkušeností, které k takovému chování nezbytně potřebuje.

[1] Schopnosti jsou učením rozvíjené vrozené předpoklady, rysy či vlastnosti osobnosti, které člověku umožňují úspěšně realizovat výkon v určité činnosti; představují jak možnosti, tak i meze, jimiž jedinec vzhledem k úspěšnému výkonu těchto činností disponuje (Mlčák, 2005c, s. 61).

[2] Dovednosti jsou získané dispozice prakticky aplikovat určité informace a vědomosti. Nástroj úspěšného provádění různých pracovních úkonů (Mužík, 2000, s. 132). Úzce souvisí se schopnostmi, mohou záviset na různých schopnostech, týkají se výkonu ve speciálních úlohách, jsou početnější, plastičtější a mohou mít variabilnější povahu než schopnosti.

2. Je motivovaný takové chování použít, tedy vidí v požadovaném chování hodnotu a je ochoten tímto směrem vynaložit potřebnou energii.
3. Má možnost v daném prostředí takové chování použít.

Bartoňková (2009, s. 95) a Armstrong (2002, s. 279) poukazují na to, že je třeba rozlišit pojem „competence" a „competency", jelikož někteří autoři tyto termíny používají v různých významech, a to jako „kvalifikaci" (competence) a „schopnost či schopnost chování" (competency), jiní v opačném významu. Armstrong (2002, s. 279) považuje za nevhodné používat v češtině termín „kompetence" a používá termín „schopnost". Bartoňková uvádí srovnání těchto pojmů a zmiňuje se dále o termínu „capability" (s. 97):

Competence– vztahuje se k oblasti práce, pracovního místa, pro kterou je daná osoba způsobilá a oprávněna ji vykonávat. V češtině odpovídá pojmu kvalifikace nebo odborná způsobilost.

Competency – vztahuje se k rysům chování podmiňujícího přiměřený výkon. V češtině nejlépe vystihuje pojem schopnost. Analýza těchto schopností začíná od specifických typů chování, které seskupuje do typů schopností.

Capability – neboli nadání, talent, tedy to, co lidé musí být schopni dělat a jak se musí chovat, aby dělali svou práci úspěšně. Zahrnuje v sobě jak *competence*, tak *competency*.

Kompetence podle Bedrnové a kol. (2007, s. 73) vyjadřuje žádoucí stav vývoje pracovních předpokladů člověka, tedy jeho **pracovní způsobilosti** a **kvalifikace** v daném pracovním zařazení a v konkrétních podmínkách podniku. Souhrnně vyjadřuje reálnou úroveň zvládnutí úkolů spojených s pracovním zařazením člověka. *Pracovní způsobilost* vyjadřuje připravenost člověka přiměřeně zvládat pracovní úkoly v rámci určitého pracovního zařazení a zahrnuje znalosti[3], dovednosti, zkušenosti člověka, všeobecný rozhled pracovníka a jeho morálku, a také osobní vlastnosti a postoje[4]. Tato pracovní způsobilost představuje určitý potenciál (soubor možností) člověka. *Kvalifikace* práce pak zahrnuje vymezení konkrétních činností, povinností, práv a odpovědností důležitých pro výkon konkrétní funkce. *Kvalifikace pracovníka* zahrnuje komplex jeho konkrétních předpokladů pro výkon pracovní činnosti.

[3] Znalosti jsou osvojené a v paměti člověka uložené informace, které jsou nezbytné pro kvalifikovaný výkon určité pracovní činnosti (Mužík, 2000, s. 132). Odborné vědomosti (znalosti) si sociální pracovníci cílevědomě i bezděčně osvojují během řízených procesů přípravného institucionalizovaného vzdělávání, ale také v průběhu praktického výkonu své profese (Mlčák, 2005c, s. 47).
[4] Postoje mají nižší míru obecnosti než hodnoty, v postojích se hodnoty jako obecné cíle lidského jednání konkretizují (Mlčák, 2005c, s. 83).

Bedrnová a kol. (2007, s. 73-75) uvádí, že kompetenci podmiňují skutečnosti subjektivní a objektivní povahy. Mezi objektivní faktory řadí autoři především vlastní pracovní zařazení, organizace a režim práce, styl řízení, způsob hodnocení práce a pracovníků, personální management a sociální klima v primárních pracovních skupinách.

Mezi subjektivní faktory, které ovlivňují pracovní kompetenci řadí:

a) *další osobnostní charakteristiky* – pokud vlastnosti odpovídají nárokům práce, dochází k rychlému formování žádoucího osobnostního profilu pracovníka; člověk se tak stává pracovníkem erudovaným či zkušeným. Naopak např. nedostatek/nadbytek sebedůvěry, úzkostnost, nedostatečná sebekritičnost mohou pracovní kompetenci limitovat.
b) *motivační profil* – představuje syntetickou, individuálně specifickou a v průběhu času relativně stabilní charakteristiku osobnosti člověka. Může dominovat orientace na úspěch či tendence vyhnout se neúspěchu. Utváří se od nejútlejšího věku. Je žádoucí, aby v něm byla zastoupena činorodost, orientace na skupinovou činnost, na výkon a identifikace s organizací.
c) *průběžné zvládání profesní a pracovní pozice* – pracovník je hodnocen jako úspěšný, schopný a perspektivní, když postupuje v souladu se svou pracovní rolí a průběžně vykazuje výslovně vyžadované či očekávané pracovní chování.

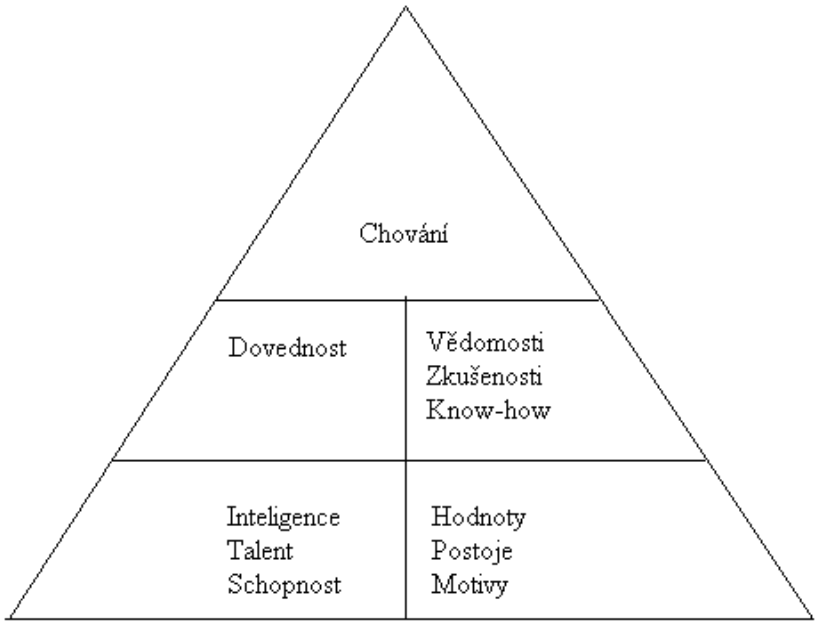
Dle Mužíka (in Veteška, 2008, s. 50) tvoří pracovní způsobilost důležitou oblast, která ovlivňuje pracovní výkonnost člověka; je to souhrn odborné a zdravotní (včetně psychické) způsobilosti vyžadované pro výkon profesních činností v rámci určité pracovní pozice.

Pauknerová a kol. (2006, in Bedrnová a kol., 2007, s. 71) charakterizuje pracovní způsobilost jako základní připravenost pracovníka pro práci, která zahrnuje dílčí předpoklady v rovině *fyzické, psychické, odborné a morální.*

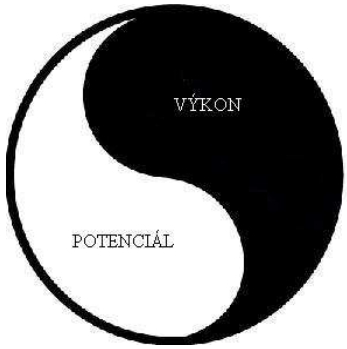
Mlčák (2005b, s. 90) hovoří o profesní způsobilosti a uvádí, že ji vytváří osobnostní faktory jedince a jeho kvalifikační předpoklady – úroveň nejvyššího dosaženého vzdělání.

Hierarchický model struktury kompetence neboli **anatomie kompetence**

Jeho autoři A. D. Lucia a R. Lepsinger (1999, in Kubeš a spol., 2004, s. 28) předpokládají, že je kompetence tvořena inteligencí, talentem, schopnostmi, hodnotami, postoji, motivy, na které se napojuje vrstva dovedností, vědomostí, zkušeností a znalostí postupů typu know-how, které se projevují v chování.



Plamínek (2004, s. 20) hovoří o dvou složkovém modelu kompetence: **předpoklady + výkon = kompetence.** Plamínek uvažuje tak, že úspěch se může zrodit jen tehdy, když se sejde potenciál se skutečným výkonem (prací). Kompetenci vnímá jako způsobilost. Způsobilý je tedy člověk dosahující úspěchu proto, že má předpoklady k výkonu (dostatečné zdroje) a skutečně je používá k výkonu (pracuje).



Podle Spencera (1990, in Mlčák, 2005c, s. 32) tvoří kompetence struktury, ve kterých jsou zastoupeny následující psychologické konstrukty:

1) Motivy – pohnutky, které u jedince podněcují, zaměřují a regulují jeho chování i prožívání ve směru uspokojení jeho potřeb.
2) Rysy – všeobecné a relativně ustálené vlastnosti člověka zaměřené k určitému způsobu chování a prožívání.
3) Sebepojetí – soubor kognitivních, emocionálních a behaviorálních aspektů člověka, které se projevují v jeho percepci sebe sama.

4) Vědomosti – soustavy pojmů a algoritmů chování, které mohou mít teoretickou nebo interpersonální povahu.
5) Dovednosti – učením získané dispozice k optimálnímu poznávání či vykonávání činností.

Klíčové kompetence

V odborné literatuře se také setkáváme s termínem *klíčové kompetence.* Kubeš a spol. (2004, s. 35) zmiňují, že klíčové kompetence slouží k popisu projevů chování, které jsou pro všechny zaměstnance důležité, přispívají k firemním hodnotám, potřebné firemní kultuře a k očekávanému výkonu. Bartoňová (2009, s. 99) je popisuje jako obsahově neutrální, použitelné pro libovolný obsah. Autorka dále popisuje historii této terminologie, která se začala formovat v anglofonním prostředí a prošla vývojem od pojmu „basic skills" (úžeji jako dovednosti spjaté se čtením a počítáním), popř. jako „life" či „survival skills", přes „competency-competencies" po „key competencies".

Soft skills neboli měkké dovednosti. Zabývají se dovednostmi v oblasti mezilidských vztahů a tím, jak pracujeme sami na sobě. Vědecké studie zjistily, že ve firmách, které dbají na rozvoj měkkých dovedností, vládne vyšší spokojenost pracovníků, a také, že ve firmách s výraznou sociální kompetencí, jako jednou z kompetencí měkkých dovedností, funguje lépe management znalostí (Mühleisen, 2008, s. 21 - 22).

Hard skills neboli tvrdé dovednosti. Měří je inteligenční kvocient (IQ), patří zde jazykové, logicko-matematické a vizuálně-prostorové formy inteligence[5] (Mühleisen, 2008, s. 22).

K čemu je užitečná inteligence a k čemu měkké dovednosti:

Inteligence …	Měkké dovednosti …
… je důležitá k osvojení teoretických znalostí a k plánování úkolů.	… jsou důležité pro řešení úkolů a pro praktickou realizaci.
… je důležitá pro individuální práci, pro učení a chápání.	… jsou důležité pro samostatnou a týmovou práci.
… je z velké části vrozená a ovlivněná výchovou.	…lze kdykoli rozvíjet.
… k úspěchu v životě přispívá z 20%.	… jsou z velké části zodpovědné za úspěch v životě.
… pomáhá získat práci.	… pomáhají k pracovnímu postupu.

Mühleisen (2008, s. 23)

[5] Inteligence je obecné nadání, mentální úroveň, celková rozumová vyspělost. Smékal (2002, s. 302) uvádí, že ji nelze ztotožňovat s osobností a považuje ji za jednu z podmínek efektivní adaptace v náročných situacích a v kombinaci s tvořivostí za podmínku úspěšného zvládání nových situací; její využití závisí na tom, jak je osobnost člověka v dané oblasti motivovaná – jde tedy o vzájemné propojení schopností, inteligence, tvořivosti a jiných stránek osobnosti, které fungují v těsné součinnosti. W. Stern (in Smékal, 2002, s. 303) inteligenci definuje jako obecnou schopnost člověka přizpůsobit myšlení novým podmínkám a životním úkolům, které nelze zvládnout naučenými dovednostmi a návyky.

Skupina odborníků zabývajících se jedním ze strategických cílů lisabonského procesu v rámci Evropské komise doporučila jednoznačné používání pojmu key competencies, který by označoval soubor vědomostí, dovedností a postojů (Bartoňková, 2009, s. 100)**.** Neexistuje však žádná univerzálně platná definice tohoto pojmu. Jak uvádí dále autorka (s. 102-103), přes rozdílné pojetí a interpretaci se zdá, že se většina odborníků shoduje na tom, že má-li mít kompetence přívlastek „klíčová“ či „základní“, musí být pro každého jedince i společnost nezbytná a prospěšná, a dále musí lidem umožnit, aby své znalosti a dovednosti neustále aktualizovali, a udrželi krok s nejnovějším vývojem, stejně jako musí být v souladu s etickými, ekonomickými a kulturními hodnotami a zvyklostmi dané společnosti.

Rozvoj klíčových kompetencí souvisí s firemním vzděláváním, obecně s dalším vzděláváním, celoživotním učením.

Podle Belze a Siegrista (2001, s. 166 - 167) jsou klíčové kompetence výrazem schopnosti člověka chovat se přiměřeně situaci, v souladu sám se sebou, tedy jednat kompetentně. Autoři hovoří také o *individuální kompetenci k jednání*, která je potenciálem k disponování kompetencemi a vyvíjí se ze spolupůsobení:

1. **sociální kompetence** – schopnost týmové práce, kooperativnost, schopnost čelit konfliktním situacím, komunikativnost
2. **kompetence ve vztahu k vlastní osobě** – kompetentní zacházení se sebou samým, schopnost sebereflexe, být svým vlastním manažerem, posuzování sebe samého (vlastních hodnot), schopnost posouvat sám sebe a dále se rozvíjet atd.
3. **kompetence v oblasti metod** – plánovitě, se zaměřením na cíl uplatňovat odborné znalosti, analyzovat a vypracovávat tvořivá a neortodoxní řešení, zvažovat šance a rizika atd.

Podle autorů jsou v praxi v souladu s tímto členěním požadovány následující schopnosti (s. 167):

***** *komunikace a kooperace*
***** *kreativita a schopnost řešit problémy*
***** *schopnost učit se a schopnost myslet*
***** *schopnost nést odpovědnost*
***** *samostatnost a výkonnost*
***** *argumentace a hodnocení*

Podle Wernera (2003, in Veteška, Tureckiová, 2008, s. 120) jsou pro současné zaměstnavatele důležité tyto klíčové kompetence: *jednat samostatně, myslet v souvislostech, samostatně se učit, být připravený podávat výkon, radovat se z práce, být sociálně přizpůsobivý, mít dobré pracovní vlastnosti a být zodpovědný.*

Členění kompetencí

Existuje několik členění kompetencí. Bartoňková (2009, s. 101) uvádí, že kompetence můžeme dělit na koncepční, sociální a technické nebo kognitivní, motivační, směrové a výkonnostní, případně na manažerské, interpersonální a technické. Mlčák (2005c, s. 44) popisuje, že profesní kompetence v sociální práci je možné klasifikovat podle různých kritérií, např. na kompetence kognitivní, emocionální a sociální (rozlišení podle příslušnosti k určité oblasti osobnosti) nebo na diagnostické, intervenční a administrativní kompetence (rozlišení podle zaměření profesních kompetencí), jiné dělení může vyplývat i z oblastí jejích hraničních oborů. Armstrong (1999, in Veteška, Tureckiová, 2008, s. 77) rozlišuje kompetence behaviorální nebo personální; kompetence založené na práci nebo povolání; druhové, základní a specifické kompetence.

Tato diplomová práce vychází ze členění kompetencí Mühleisena a Oberhuberové, Belze a Siegrista, Itala a Knöfela (viz podkapitola 6.2)

1. 2. Pojetí diplomové práce

Závěrem lze konstatovat, že kompetence ve smyslu pravomoci či rozsahu působnosti jsou u sociálního pracovníka na úseku sociálně-právní ochrany dětí vymezeny zákonem č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí (viz kapitola 3. 1). Kompetence však můžeme chápat také v druhém pojetí, jako schopnost vykonávat nějakou činnost. S ohledem na náplň práce pracovníka sociálně-právní ochrany dětí je totiž třeba mít potřebné „vybavení“ pro výkon práce, a to nejlépe na tak kvalitní úrovni, která bude obecně ve prospěch celé společnosti, respektive úžeji pak v zájmu dítěte.

Tato diplomová práce se zaměřuje, a zároveň tím zužuje svůj rozsah, na význam slova kompetence ve smyslu schopnosti vykonávat nějakou činnost, tedy na vnitřní kvalitu člověka. S termínem „schopnost“ je pro účely této diplomové práce zacházeno jako s tím, co popisuje chování, které organizace hledají za účelem dosažení vysokého pracovního výkonu.

V diplomové práci je užívána zkratka OSPOD, tj. oddělení sociálně-právní ochrany dětí, a to i přesto, že na Městském úřadě ve Vizovicích není vytvořené samostatné oddělení, jelikož počet sociálních pracovníků je v této činnosti omezen na počet tří osob. Vzhledem k tomu, že je zkratka OSPOD používána běžně mezi sociálními pracovníky na úseku sociálně-právní ochrany dětí, objevuje se také v této diplomové práci jako synonymum pro „úsek sociálně právní ochrany dětí“.

2 SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANA DĚTÍ

Tato kapitola se podrobněji zaměřuje a popisuje skupinu pomáhajících profesí[6], kterými jsou sociální pracovníci oddělení sociálně-právní ochrany dětí. Důvodem tohoto popisu je vlastní zkušenost, že lidé nevědí, co si pod pojmem výkonu sociálně-právní ochrany dětí představit. Kapitola také „dokresluje“ činnost sociálního pracovníka a jeho status.

2. 1 Sociálně-právní ochrana dětí

Sociálně-právní ochrana dětí je odvětví veřejného práva. V České republice je zaručena zákonem č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, dalšími zákony, mezinárodními dokumenty nebo metodickými doporučeními Ministerstva práce a sociálních věcí. Výše uvedený zákon vymezuje sociálním pracovníkům OSPOD jejich práva a povinnosti, a to např. povinnost vést spisovou dokumentaci pro účely sociálně-právní ochrany (§ 54, § 55), zjišťovat v místě bydliště dítěte, ve škole a ve školském zařízení, ve zdravotnickém zařízení, v zaměstnání nebo v jiném prostředí, kde se dítě zdržuje, jak rodiče nebo jiné osoby odpovědné za výchovu dítěte o dítě pečují (§ 52 odst. 1) aj.

Sociální pracovník je také povinen znát a rozumět, řídit se a v praxi aplikovat velké množství zákonů, a to předpokládá jistou úroveň inteligence, což tato diplomová práce dává do souvislosti s úrovní dosaženého vzdělání. Právní systém má být pracovníkovi oporou, řídit a vést jej při výkonu jeho profese. Důležitým zákonem pro výkon SPOD je také *zákon č. 94/1963 Sb., o rodině* a *zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách*, ve znění pozdějších předpisů. Činnost sociálně-právní ochrany je stvrzena také *Listinou základních práv a svobod*, *Úmluvou o právech dítěte*, dále *Všeobecnou deklarací lidských práv*, *Ústavním zákonem č. 1/1993 Sb.* (Ústava ČR), *zákonem č. 40/1964 Sb.* (*Občanský zákoník*), zákonem č. 99/1963 Sb. (*Občanský soudní řád*), zákonem č. 140/1961 Sb. (*Trestní zákon*), *zákonem č. 141/1961 Sb*. (*Trestní řád*), *zákonem č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních* a o změně dalších zákonů, *zákonem č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže nebo zákonem č. 500/2004 Sb. (Správní řád).*

[6] Souhrnný název pro veškeré profese, jejichž teorie, výzkum a praxe se zaměřují na pomoc druhým, identifikaci a řešení jejich problémů a na získávání nových poznatků o člověku a jeho podmínkách k životu, tak aby mohla být pomoc účinnější; patří sem lékaři, zvláště psychiatři, psychologové, sociální pracovníci, speciální pedagogové, šířeji i fyzioterapeuti, balneologičtí pracovníci apod. (http://zrcadlo.blogspot.com, podle Hartl P., Hartlová H.)

Sociálně-právní ochranu zajišťují orgány sociálně-právní ochrany dětí, jimiž jsou krajské úřady, obecní úřady obcí s rozšířenou působností, obecní úřady, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí v Brně. Dále ji zajišťují také obce v samostatné působnosti, kraje v samostatné působnosti, komise pro sociálně-právní ochranu dětí, a další fyzické a právnické osoby, jsou-li výkonem SPOD pověřeny. Při poskytování sociálně-právní ochrany platí, že se místní příslušnost příslušného úřadu (OSPOD) řídí místem trvalého pobytu dítěte.

Předním hlediskem sociálně-právní ochrany je blaho a zájem dítěte, který nelze nikdy podřídit zájmům jiným, jako např. zájmy rodičů či jiných osob. Sociálně-právní ochrana dětí je garantována státem.

V souladu s plánem kontrol a ve smyslu ustanovení § 67 zákona č. 129/2000 Sb., o krajích a § 129 a § 129b zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, je prováděna kontrola výkonu přenesené působnosti na úseku sociálně-právní ochrany dětí MěÚ Vizovice pracovníky Krajského úřadu Zlínského kraje, a to vždy jednou za 2 roky.

2. 2 Sociální pracovník OSPOD, jeho činnost a status

Sociální pracovník se v rámci sociální práce snaží podpořit nejčastěji dítě, dospělého či rodinu v tom, aby sami řešili svůj problém, přičemž mobilizuje také různé druhy zdrojů, kterými jsou širší rodina, přátelé, školské zařízení nebo lékař. Tento princip sociální práce lze pojmout jako: *„Nedát hladovému ryby, ale naučit jej ryby chytat“.* Povaha vztahu ke klientům je mnohoznačná v tom, že sociální pracovník SPOD, který je vybavený množstvím pravomocí daných zákony, musí získat důvěru klienta, který často není motivovaný ke změně nebo je vůči ní rezistentní či se nachází v obtížné životní situaci. Činnost sociálního pracovníka na úseku sociálně-právní ochrany dětí má tedy nejen povahu *sociální intervence* zaměřené ve prospěch klienta, ale zároveň také *charakter kontrolní a omezující aktivity zaměřené na ochranu společnosti*. Sociální pracovník spolupracuje také s dalšími odborníky, např. s psychologem, psychiatrem, učitelem, sociálním pracovníkem, lékařem či krajským metodikem.

S ohledem na cílový subjekt (jednotlivec, skupina), aktuální situaci (člověk ocitající se v těžké životní situaci) či vztahový kontext (vrstevníci) jsou voleny různé *metody sociální práce*. Sociální pracovník by neměl být striktně omezen na jednu metodu práce a měl by být schopen používat více přístupů ke klientovi. Sociální pracovník by se měl v metodách sociální práce orientovat, užívat je dle potřeby klienta, s ohledem na cíl sociální práce. Paulík (2005c, s. 16) uvádí, že v rámci preventivní roviny užívají pracovníci návody, pravidla, nařízení a zákazy vymezující to, jak se má občan správně chovat a v rovině následné užívají zejména poradenství, sociální terapii a následnou rehabilitaci.

Sociální pracovník OSPOD je ohrožen *syndromem vyhoření*[7], který patří nutně k pomáhajícím profesím a vzniká v důsledku nezvládnutého pracovního stresu či z důvodu přílišné angažovanosti pracovníka v problémech klienta. Ohrožen je také *syndromem pomáhajícího*, což znamená, že pracovník v rámci své profese řeší své pocity odmítání a nedostatečného uznání ze strany svých rodičů. Důležité je, aby sociální pracovník OSPOD našel optimální stupeň osobní angažovanosti a případně byl pod dozorem *supervize* neboli metody zaměřené na zvyšování kvality a profesionality práce.

Každý sociální pracovník se řídí *Etickým kodexem sociálních pracovníků České republiky*, který vydala 1. ledna 1995 Společnost sociálních pracovníků, založená v roce 1990. Etický kodex sociálních pracovníků České republiky (in Matoušek, 2003, s. 369) vymezuje etické zásady a pravidla etického chování sociálního pracovníka ve vztahu ke klientovi, ke svému zaměstnavateli, kolegům, svému povolání a odbornosti a ke společnosti. Jeho znění se nachází v příloze č. 1.

Sociální práce bývá definována různě. Podle Kvapilové (1996, s. 58) je charakteristickým znakem sociální práce přímý, záměrný a připravený kontakt sociálního pracovníka s klientem a výsledkem této činnosti je sociální diagnóza a provádění sociální terapie, které spočívají v sociálně výchovném působení a ovlivňování nebo usměrňování klientů za účelem změny postojů a své sociální situace. Matoušek (2003, s. 11) definuje sociální práci jako společenskovědní disciplínu i oblast praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů (zanedbávání výchovy dětí, delikvence mládeže, chudoby). Sociální práce se opírá o principy *solidarity* a *subsidiarity* (= co není schopen svými silami zvládnout jedinec či skupina, musí být zajištěno příslušnými orgány pomocí specializovaných institucí). Podle § 109 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, vykonává sociální pracovník sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace.

Status sociálních pracovníků na úseku sociálně-právní ochrany dětí je velmi nízký. V médií bývají tito pracovníci prezentováni nejčastěji v souvislosti s problematickými kauzami, např. v případech odebírání dítěte z rodiny, v porozvodových sporech rodičů či v kauzách, které se týkají domácího násilí či zanedbávaného, týraného

[7] Syndrom vyhoření je stav psychického, někdy i celkového vyčerpání doprovázený pocity beznaděje, obavami, případně i zlostí. Pracovní motivace klesá, výkon se zhoršuje, klesá i sebevědomí. V chování ke klientům je patrný zvětšující se odstup (Matoušek, 2003b, s. 263).

nebo zneužívaného dítěte, tedy z pozice kontroly nebo represe. Média tak prezentují sociální práci ve spojitosti s výkonem sociálně-právní ochrany dětí negativně a společnost tento obraz přejímá. Děje se tak také u jiných profesí (např. lékaři, právní zástupci), ale i tak je jejich prestiž vyšší. Sociální pracovníci mohou svou činností status sociálního pracovníka zvyšovat, např. publikováním článků o sociální práci, diskuzemi v rádiu atp.

Janebová (http://archiv.noviny.mpsv.cz, cit. 2011-01-30) kromě nízké prestiže pracovníků zmiňuje, že se někteří sociální pracovníci stydí nazvat sociálním pracovníkem a označují se za psychoterapeuta, poradce, kontaktního pracovníka aj., a také poukazuje na nízké finanční ohodnocení sociálních pracovníků (plat VŠ vzdělaného sociálního pracovníka nedosahuje platu učitele).

Kopřiva se zmiňuje (2006, s. 27), že by pracovník měl mít takový výdělek, aby nežil v pocitu stresu a nouze a nemusel se myšlenkami na peníze neustále zabývat. Pokud má opatřený takový výdělek, který mu vyhovuje, což je u každého pracovníka různé, má pak optimální podmínky pro svou práci.

3. 1 KOMPETENCE SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ

Kompetence sociálních pracovníků OSPOD vymezuje *zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí,* ve znění pozdějších předpisů, a to ve smyslu chápání kompetence jako oprávnění, rozsahu působnosti či pravomocí. Pro účely této diplomové práce slouží tato podkapitola k dokreslení rozsáhlé činnosti sociálních pracovníků OSPOD.

Tato kapitola se zaměřuje také na identifikaci kompetencí podle *zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách*, který mimo jiné stanovuje kvalifikační předpoklad pro výkon sociální práce. Poslední částí této kapitoly je podkapitola věnující se kompetencím sociálních pracovníků, jak je pojímají různí autoři.

3. 1 Identifikace kompetencí sociálního pracovníka podle zákona č. 359/1999 Sb.

Zaměstnanec OSPOD na obci s rozšířenou působností je povinen (převzato a upraveno z Portálu Zlínského kraje, www.kr-zlinsky.cz, cit. 2010-12-20):

1. **zajišťovat preventivní činnost** (§ 10 odst. 3)

   - sledovat nepříznivé vlivy působící na děti a zjišťovat příčiny jejich vzniku;
   - činit opatření k omezování působení nepříznivých vlivů na děti.

2. **zajišťovat poradenskou činnost** (§ 11 odst. 1, §12 odst. 1, 2)

   - pomáhat rodičům při řešení výchovných nebo jiných problémů souvisejících s péčí o dítě;
   - poskytovat nebo zprostředkovávat rodičům poradenství při výchově a vzdělávání dítěte a při péči o dítě zdravotně postižené;
   - pořádat v rámci poradenské činnosti přednášky a kurzy zaměřené na řešení výchovných, sociálních a jiných problémů souvisejících s péčí o dítě a jeho výchovu;
   - poskytovat osobám vhodným stát se osvojiteli nebo pěstouny poradenskou pomoc související s osvojením dítěte nebo svěřením dítěte do pěstounské péče, zejména v otázkách výchovy;
   - může uložit rodičům povinnost využít pomoc odborného poradenského zařízení, pokud rodiče
     - takovou pomoc dítěti nezajistili, ačkoliv takovou pomoc nezbytně potřebuje,

    - nejsou schopni řešit problémy spojené s výchovou dítěte,
- je povinen po umístění dítěte do zařízení poskytnout rodičům pomoc spočívající zejména v pomoci uspořádat rodinné poměry, které by umožnily návrat dítěte do rodiny, v pomoci při spolupráci s dalšími orgány (orgány sociálního zabezpečení, úřady práce, další státní a jiné orgány – např. Fond ohrožených dětí).

3. **činit opatření na ochranu dětí** (§§ 14, 16, 17)

- podává návrhy soudu:
    - na rozhodnutí o splnění podmínky osvojení spočívající v tom, že rodiče neprojevují zájem o své dítě;
    - na omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu;
    - na nařízení ústavní výchovy;
    - na prodloužení nebo zrušení ústavní výchovy;
    - na svěření dítěte do péče zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc, na prodloužení doby trvání tohoto svěření a na zrušení rozhodnutí o svěření dítěte do tohoto zařízení;
    - na vydání předběžného opatření u dítěte, jež se ocitlo bez jakékoliv péče nebo jsou-li jeho život nebo příznivý vývoj vážně ohroženy nebo narušeny;
- vykonává funkci opatrovníka a poručníka;
- činí neodkladné úkony v zájmu dítěte a v jeho zastoupení v době, kdy není dítěti ustanoven poručník nebo dokud se neujme své funkce.

4. **při svěřování dítěte do výchovy jiných osob než rodičů** (§§ 19, 21)

- rozhoduje o svěření dítěte do péče budoucích osvojitelů, je-li dítě v ústavu nebo v zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc z rozhodnutí soudu nebo z vůle rodičů;
- rozhoduje o svěření dítěte do péče fyzické osoby, která má zájem stát se pěstounem, je-li dítě v ústavu nebo v zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc z rozhodnutí soudu nebo se souhlasem rodičů;
- přijímá písemný souhlas rodiče k osvojení dítěte;
- sleduje vývoj dětí, které byly svěřeny do péče jiných osob než rodičů;
- vyhledává děti vhodné k osvojení nebo svěření do pěstounské péče, vede jejich spisovou dokumentaci a kopii zasílá krajskému úřadu;

- vyhledává fyzické osoby vhodné stát se osvojiteli nebo pěstouny, vede jejich spisovou dokumentaci a kopii zasílá krajskému úřadu;
- sleduje vývoj dětí, které byly svěřeny do péče jiných fyzických osob než rodičů.

5. **vykonávat ústavní a ochrannou výchovu u dětí** (§§ 28 – 30)

- po právní moci rozhodnutí soudu o nařízení ústavní výchovy sjedná dobu a místo přijetí dítěte do příslušného zařízení pro výkon ústavní výchovy, přitom vyzve rodiče nebo jiné osoby odpovědné za výchovu dítěte o předání dítěte ve stanoveném termínu do zařízení, popřípadě s jejich souhlasem může zabezpečit sám umístění dítěte;
- nepodrobí-li se rodiče nebo jiné fyzické osoby odpovědné za výchovu dítěte rozhodnutí soudu, podá soudu návrh na výkon rozhodnutí;
- pravidelně navštěvuje dítě a jeho rodiče a to nejméně jednou za 3 měsíce;
- sleduje dodržování práv dítěte v zařízení, a to zejména rozvoj duševních a tělesných schopností dětí, zda trvají důvody pro pobyt dítěte v zařízení a zjišťuje, jak se vyvíjejí vztahy mezi dětmi a jejich rodiči;
- poskytuje rodiči pomoc spočívající zejména v pomoci uspořádat rodinné poměry, které by umožnily návrat dítěte do rodiny;
- může povolit dítěti, kterému byla nařízena ústavní výchova, pobyt u rodičů nebo jiných fyzických osob; při vydávání písemného souhlasu s pobytem dítěte mimo ústav přihlíží zejména k rodinnému a sociálnímu prostředí, v němž bude dítě pobývat; při pobytu dítěte u jiných fyzických osob než rodičů, prarodičů nebo sourozenců, posoudí jejich bezúhonnost.

6. **při péči o děti vyžadující zvýšenou pozornost** (§§ 32 – 34)

- působí proti opakovaným poruchám v chování a jednání dětí, zvláště pachatelům trestné činnosti;
- upozorňuje krajské úřady na potřebu pomáhat dětem, zejména propuštěným z ústavní , ochranné výchovy nebo výkonu trestu, při získávání možnosti pokračovat v další přípravě na povolání;
- spolupracuje s úřady práce;
- usměrňuje péči o tyto děti podle programů péče o problémové skupiny dětí zpracovaných státními orgány, obcemi, pověřenými osobami;
- pomáhá dětem překonat problémy, které mohou vést k negativním projevům v jejich chování.

7. **v rámci sociálně-právní ochrany ve vztahu k cizině** (§§ 35a, 36 odst. 2)

- vydat zákonnému zástupci dítěte potvrzení pro uplatňování nároku na výživné vůči povinné osobě žijící v cizině;
- podílet se na zajišťování návratu dětí z ciziny bez doprovodu tak, že učiní opatření potřebná pro převzetí dítěte a současně sdělit zastupitelskému úřadu, kým bude dítě na území České republiky při návratu převzato; může též dohodnout, že dítě bude převzato v cizině.

8. **v rámci sociálně-právní ochrany ve zvláštních případech** (§ 37)

- činit po nahlášení OÚ o existenci dítěte-cizince bez jakékoliv péče či ohroženého na životě další nezbytná opatření směřující k jeho ochraně a neprodleně uvědomit zastupitelský úřad státu, jehož je dítě občanem;
- nezbytnými opatřeními, který činí, jsou:

    a. podání návrhu na nařízení předběžného opatření;
    b. podání návrhu na ustanovení poručníka nebo opatrovníka dítěte;
    c. podání návrhu na ústavní výchovu dítěte;
    d. zprostředkování umístění dítěte v azylovém zařízení.

3. 2 Identifikace kompetencí sociálního pracovníka podle zákona č. 108/2006 Sb.

Ve znění § 110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, jsou stanoveny předpoklady k výkonu povolání sociálního pracovníka na úseku sociálně-právní ochrany dětí:

1. způsobilost k právním úkonům

2. bezúhonnost

- posuzuje a prokazuje se podle § 79 odst. 2, tedy za bezúhonného se považuje ten, kdo nebyl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin ani trestný čin spáchaný z nedbalosti v souvislosti s vykonáváním činností při poskytování sociálních služeb nebo činností s nimi srovnatelných, anebo ten, jehož odsouzení pro tyto trestné činy bylo zahlazeno nebo se na něj z jiných důvodů hledí, jako by nebyl odsouzen.

- posuzuje a prokazuje se podle § 79 odst. 3 věty první až třetí: bezúhonnost se dokládá výpisem z evidence Rejstříku trestů a dále doklady prokazujícími splnění podmínky bezúhonnosti vydanými státy, ve kterých se fyzická osoba zdržovala v posledních 3 letech nepřetržitě déle než 3 měsíce. Výpis z evidence Rejstříku trestů a další doklady, jimiž se dokládá bezúhonnost, nesmí být starší 3 měsíců. Při uznávání dokladu o bezúhonnosti, který vydal příslušný orgán jiného členského státu Evropské unie, se postupuje podle zvláštního právního předpisu.

3. zdravotní způsobilost

- zjišťuje a lékařský posudek o zdravotní způsobilosti vydává praktický lékař a u zaměstnanců lékař závodní preventivní péče

4. odborná způsobilost (viz. podkapitola 4. 2)

3. 3 Kompetence sociálních pracovníků pohledem odborníků

Kompetence sociálních pracovníků zatím neurčuje žádná platná právní norma natolik, aby bylo vedoucím organizací vždy jasné, čím mají sociálního pracovníka pověřovat a čím ne (Matoušek, 2005, s. 14). Samozřejmostí je, aby sociální pracovník splňoval předpoklady k výkonu sociální práce, který je daný *zákonem o sociálních službách*. O tom, jakými dalšími schopnostmi musí uchazeč o zaměstnání disponovat, aby byl na pozici přijat, rozhoduje zpravidla vedoucí odboru, popř. vícečlenná komise ve složení, jak ji příslušný odbor ustanoví. Neexistuje žádný všeobecně platný mustr schopností a dovedností sociálního pracovníka na úseku sociálně-právní ochrany dětí. Z odborné literatury, která byla použita pro účely této diplomové práce se jeví, že každý autor formuluje potřebné kompetence u sociálního pracovníka různě.

Mlčák (2005c, s. 42) doporučuje se v sociální práci přiklonit k nejširší konceptualizaci profesních kompetencí, která je charakterizována ve smyslu *"jakýchkoliv měřitelných či zjistitelných charakteristik pracovního výkonu, jež umožňují diferencovat mezi efektivním a neefektivním výkonem"*. Pojetí kompetencí v oblasti sociální práce vychází podle Mlčáka (2005c, s. 41) většinou z popisu pracovních činností či ze způsobů pracovního chování a není založeno na důsledném hodnocení pracovního výkonu. Pracovní činnosti podle něj nelze rozčlenit na sekvence a podřídit je výkonovým kritériím, jak je to možné učinit v jiných profesích. Mnohé užitečné a smysluplné činnosti sociálních pracovníků mohou vést i při vysokém pracovním úsilí k neefektivnímu výkonu. Sociální pracovník v praxi musí volit mezi několika špatnými alternativami nebo jednat proti vůli klienta.

Díky vysoce společenskému a humanitnímu charakteru sociální práce se do profesních kompetencí sociálního pracovníka promítá celá **osobnost sociálního pracovníka.** Podle **Mlčáka** (2005c, s. 43) se do nich promítá celá osobnost pracovníka se všemi jejími subsystémy jako poznávání, temperament, charakter, motivace[8], vůle či sebepojetí; z hlediska kvality i kvantity se pak v pracovní výkonnosti sociálních pracovníků jeví jako primární vědomosti, schopnosti, dovednosti a hodnoty - ty mohou být ovlivněny psychickými procesy (syndrom vyhoření, vývojové změny) a psychickými stavy (stupeň únavy, psychické pohody aj.). **Kopřiva** (2006, s. 14 – 15) považuje osobnost za hlavní nástroj pracovníka v pomáhajících profesích, tedy také na úseku SPOD, který mezi pomáhající profese patří. **Veteška** (2008, s. 47) vymezil kompetence úředníků státní správy, kam spadají kompetence související s osobností sociálního pracovníka, a to: osobní chování, vlastnosti osobnosti důležité pro výkon, volní vlastnosti osobnosti[9], morální vlastnosti, a dále schopnosti a dovednosti pro danou činnost a pro řízení, požadavky na další profesní rozvoj, a také znalosti významné pro konkrétní činnost. Autor dále uvádí, že každý zaměstnanec potřebuje ke své práci takové kompetence, které souvisejí s požadavky na jeho profesi. **Řezníček** (1997, s. 23) řadí k osobnostním předpokladům tvořivost a flexibilní důraznost, což zdůvodňuje tím, že problémové situace klientů nabízejí několik možných řešení. Sociální pracovník musí hledat řešení, některá nemusejí být uplatnitelná hned, někdy je třeba ho změnit nebo mezi nimi improvizovat.

Výzkum, který proběhl v roce 2004 (Mlčák, 2005a, s. 92 - 97) zjišťoval mimo jiné, které profesní kompetence se samotným sociálním pracovníkům jeví jako důležité. Výzkumu se zúčastnilo 141 sociálních pracovníků z různých pracovních pozic (tj. úředníci sociálně-právní ochrany, úředníci úřadu práce, sociální pracovníci v domovech důchodců a ve zdravotnictví, kurátoři a úředníci sociálních odborů ostravského kraje). Z výzkumu bylo zjištěno, že klíčovou profesní kompetencí je u sociálních pracovníků **komunikace s klientem**, kterou ale zároveň u sebe hodnotí jako méně rozvinutou, než by pro svou práci potřebovali. Deficitní se jim jeví oblast *sociálních kompetencí*, ač jsou tyto kompetence považovány za ústřední. Jako problematická se jeví také nižší úroveň *emocionální stability* a *odolnosti vůči zátěži*.

Havrdová (1999, s. 49 - 110) člení kompetence v sociální práci do šesti základních oblastí, přičemž jednou z nich je také *kompetence rozvíjet účinnou*

[8] Motivace je vnitřním procesem, který vyjadřuje touhu a vůli člověka vyvinout určité úsilí vedoucí k dosažení subjektivně významného cíle nebo výsledku (Tureckiová, 2004, s. 55). Mezi faktory, které ovlivňují pracovní motivaci patří: náplň práce, delegování pravomocí a odpovědnosti za výkon na pracovníky, informovanost o dění ve firmě, možnost osobního i profesního rozvoje ve firmě, způsob chování manažera vůči spolupracovníkům, systém odměňování atd. (Tureckiová, 2004, s. 71).

[9] Volní vlastnosti osobnosti jsou vlastnosti podmíněné vůlí člověka, projevující se v chování a jednání.

komunikaci, tedy že sociální pracovník umí naslouchat a vytvářet podmínky pro otevřenou komunikaci mezi jednotlivými klienty, skupinami a komunitami. Iniciuje spolupráci a motivuje pro změnu v zájmu klientů.

Havrdová kompetence v sociální práci dále člení na:

2. *kompetence orientovat se a plánovat postup*
3. *kompetence podporovat a pomáhat k soběstačnosti*
4. *kompetence zasahovat a poskytovat služby*
5. *kompetence přispívat k práci organizace*
6. *kompetence odborně růst*

Havrdová et al. (1996; in Kopřiva 2006, s. 15) píše, že v popisech dobrých sociálních pracovnic se výroky o vědomostech (např. znalost potřebných zákonů a předpisů) ocitají až někde vzadu a mnohdy tam vůbec nejsou. Zároveň uvádí některé charakteristiky dobré sociální pracovnice, které popsali účastníci kurzu supervizorů[10] sociální práce:

„Má zájem o lidi, v kontaktu s nimi jedná se zaujetím, poslouchá a vnímá pozorně a je přitom uvolněná. Nechává prostor klientům pro jejich vlastní aktivitu, stojí vedle klientů a bere je vážně…“

„Ke klientům se chová vždy velmi pozitivně, dovede je ocenit a potěšit a přitom působí velmi přirozeně. Dokáže se ptát a naslouchat a „připojit se“ ke klientovi, tzn. vytváří bezpečnou atmosféru tak že nechává vyjadřovat jeho kladné i záporné pocity, nepřesvědčuje ho, že je to jinak…“

Jako důležité se tedy podle účastníků kurzu jeví *komunikační dovednosti*. Dobrý sociální pracovník by měl budit jistou důvěryhodnost (sympatie). **Matoušek** (2003, s. 52) uvádí, že mezi předpoklady a dovednosti sociálního pracovníka patří právě komunikační dovednosti a důvěryhodnost (diskrétnost, spolehlivost, porozumění, využívání moci), v čemž se shodují také Peters-Kühlinger a Friedel (2007, s. 17), kteří je zahrnují to tzv. „Top 11“ tzv. měkkých dovedností, a to komunikační dovednosti (č. 1 v Top 11) a důvěryhodnost (č. 7 v Top 11).

Matoušek (2003, s. 52-54) mezi předpoklady a dovednosti sociálního pracovníka dále řadí:

[10] Supervizor je sociální pracovník vykonávající supervizi, metodu zaměřenou na zvyšování kvality a profesionality práce.

- fyzickou zdatnost (tělo jako prvotní zdroj energie)
- inteligenci (včetně emoční[11] a sociální)
- přitažlivost (fyzická, názorová, myšlenková, odborná)

„Top 11“ tzv. měkkých dovedností podle Peters-Kühlingera a Friedela (2007, s. 17):

1. komunikační dovednosti
2. zdravé sebevědomí
3. schopnost vcítit se
4. schopnost týmové spolupráce
5. schopnost přijímat kritiku a účinně kritizovat
6. analytické myšlení
7. důvěryhodnost
8. disciplína, sebeovládání
9. zvídavost
10. schopnost zvládat konflikty
11. schopnost prosadit se

Podle **Zastrowa** (in Matoušek, 2003, s. 15) podává americká *Rada pro vzdělávání v sociální práci* formulaci žádoucích kompetencí sociálního pracovníka na úrovni magistra sociální práce:

- Uplatňovat dovednost kritického myšlení v pracovním kontextu, včetně dovednosti uplatňovat teorie v praxi.
- Pracovat v souladu s etickými principy sociální práce a s ohledem na pozitivní význam odlišnosti.
- Být schopen profesionálně využívat vlastní osobnost.
- Rozumět rozličným formám a způsobům utlačování; znát strategie, jimiž se dá dosahovat sociální a ekonomické spravedlnosti.
- Rozumět historii sociální práce, znát její současnou podobu a významná témata.
- Uplatňovat své znalosti při práci s cílovými skupinami na všech úrovních.
- Uplatňovat své znalosti při práci se specifickými problémy.
- Kriticky analyzovat a uplatňovat znalost biopsychosociálních činitelů, které ovlivňují vývoj jedince. Rozumět interakci mezi jednotlivcem a sociálními systémy různých úrovní.
- Analyzovat vliv sociální politiky na život klientů, sociálních pracovníků i organizací poskytujících sociální služby. Prokázat schopnost ovlivňovat zásady sociální politiky.

[11] Goleman (1995, in Armstrong, 2002, s. 288) hovoří o emoční inteligenci jako o schopnosti orientovat se ve vlastních citech, pocitech, náladách, včetně jiných lidí a využívat toho pro motivování sebe sama, zvládání emocí a pro své vztahy. Dulewicz a Higgs (1999, in Armstrong, 2002, s. 288) do emoční inteligence řadí: vědomí sama sebe, zvládání emocí, schopnost se vcítit (empatie), vztahy, komunikace a osobní styl, odpovídající schopnostem, jako je citlivost, vnímavost, flexibilita, adaptabilita, pružnost, vliv, schopnost naslouchat, vést, přesvědčovat, motivování jiných lidí, energičnost, rozhodnost a orientace na úspěch.

- Hodnotit výsledky relevantního výzkumu a uplatňovat je v praxi. Umět navrhnout výzkumnou studii, analyzovat její výsledky a umět je sdělit jiným.
- Umět zhodnotit empiricky vlastní činnost a činnost jiných relevantních subjektů.
- Dokázat komunikovat s různými typy klientů, kolegů a s veřejností.
- Umět poskytovat supervizi a konzultace v oblasti vlastní specializace.
- Umět pracovat ve struktuře organizace a v systému poskytování sociálních služeb a dokázat prosazovat nutné organizační změny.

4 VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ OSPOD

Tato kapitola se věnuje vzdělávání sociálních pracovníků na úseku sociálně-právní ochrany dětí. Vzdělávání sociálních pracovníků OSPOD se řídí *zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících*, o kterém pojednává samostatná podkapitola. Odbornou způsobilost, která zahrnuje souhrn znalostí a dovedností nezbytných pro výkon činností stanovených prováděcím právním předpisem, vymezuje *zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách*, který obsahuje také část týkající se dalšího vzdělávání sociálních pracovníků. V této části se diplomová práce zaměřuje také na to, jaká by měla být úroveň dosaženého vzdělání sociálních pracovníků SPOD, včetně charakteristiky vysokoškolských úrovní studia sociální práce na úrovni bakalářské a magisterské formy studia. Dále se věnuje vzdělávání sociálních pracovníků, které je organizováno Krajským úřadem ve Zlíně. Kapitola je doplněna tabulkou, která informuje o úrovni dosaženého vzdělání a absolvovaných kurzech či výcvicích sociálních pracovníků OSPOD Vizovice.

4. 1 Vzdělávání sociálních pracovníků OSPOD

Odborníci, kteří se účastnili národní konference s mezinárodní účastí v Praze v roce 1996-1997 dospěli k názoru, že sociální práce je odborná činnost, která vyžaduje vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání, ne středoškolskou průpravu ukončenou maturitou (Tomeš, 1997, s. 26, s. 110). Vytvoření minimálních standardů je důležitým krokem pro regulaci a sjednocení požadavků na vzdělání.

Potřebu nejméně tříletého a pomaturitního vzdělávání v sociální práci na VOŠ či VŠ zmiňuje také Havrdová (1999, s. 149) a odkazuje na direktivu Rady Evropy 89/48 o uznání profesní kvalifikace u tzv. „regulovaných“ profesí – tedy takových, kde je vyšší vzdělání zakončené diplomem.

Charakteristika vysokoškolských úrovní studia sociální práce na úrovni bakalářské a magisterské formy studia (Tomeš, 1997, s. 40 – 42):

A) Bakalářské studium, I. cyklus magisterského studia – absolvent je široce vzdělán a připraven na obecnou sociální práci. Program reflektuje vyváženost obecného akademického vzdělání a profesních cílů tak, aby umožňoval rozvoj kritického myšlení studenta a motivuje jej k dalšímu vzdělávání. Získané kompetence spočívají ve schopnosti správě rozeznat a dát do souvislosti problémové sociální situace, a to v jejích intrapsychických, interpersonálních, skupinových, společenských a legislativních aspektech. Absolvent je schopen integrovat teoretické znalosti a praktické dovednosti

v kontextu profesionálních hodnot a postojů, při plánování a uskutečňování sociální změny spolu s klienty.

B) II. cyklus magisterského studia – navazuje na I. cyklus magisterského studia, připravuje odborníky v profesi sociální práce, kteří se mohou uplatnit jako vedoucí sociálních organizací, v analýze, plánování a realizaci sociálních koncepcí, vyhodnocování účinků změn sociální politiky a ve specializovaných rolí sociálních terapeutů, mediátorů, vedoucích praxí, učitelů sociální práce na VOŠ a specialistů v metodách sociální práce. Absolvent má přehled o společenských souvislostech sociálních problémů a modelech jejich řešení, vhled do problematiky lidských práv, mechanismů diskriminace a sociálního bezpráví, poznatky o organizaci a řízení sociálních služeb, o teoriích a metodách sociální makro- a mikropraxe. Absolvent prokazuje schopnost samostatného myšlení, rozvíjet a kriticky hodnotit odborné koncepce a teorie zobecňovat a syntetizovat empirické poznatky, reflektovat své vlastní potřeby dalšího vzdělávání a aktivně je vyhledávat.

Vysoká úroveň dosaženého vzdělání není zárukou kvalitní sociální práce, jelikož vzděláním získané znalosti je důležité umět použít v praxi, což, jak píše Řezníček, „pokulhává“. Pokud jde o znalostní výbavu českých sociálních pracovníků, pak Řezníček (1997, s. 24) zmiňuje, že je problematická, jelikož v porovnání se západními poměry dochází k nedůsledném uplatňování znalostí v praxi.

Ti sociální pracovníci, kteří vykonávali činnost ke dni účinnosti Zákona o sociálních službách, si musí doplnit vzdělání do 7 let. Pro absolventy středního sociálně právního odboru je lhůta dlouhá celkem 10 let. Ti sociální pracovníci, kteří k 1. 1. 2007 dosáhli věku 50 let, jsou považovaní za kvalifikované bez ohledu na dosažené vzdělání. I ti sociální pracovníci, kteří splnili požadavky na vzdělání, se musí do dalšího vzdělávání zapojit, jelikož neustále dochází ke změnám ve společnosti, přibývá sociálních problémů a jejich řešení vyžaduje další množství znalostí a dovedností.

4. 2 Vzdělávání sociálních pracovníků podle zákona č. 312/2002 Sb.

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících, upravuje pracovní poměr úředníků územních samosprávných celků a jejich vzdělávání, které upravuje v Hlavě IV, a to konkrétně v § 17 až § 34 (viz. následující upravený a zkrácený přehled):

§ 17 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících, specifikuje **vzdělávání úředníků**. Stanovuje, že prohlubování kvalifikace může poskytovat jen právnická či fyzická osoba

oprávněná ke vzdělávací činnosti podle zvláštního předpisu, jíž byla udělena akreditace podle § 30; příspěvková organizace zřízená Ministerstvem vnitra a územní samosprávný celek, jemuž byla udělena akreditace podle § 30. Dále stanovuje, že vzdělávací instituce musí poskytovat vzdělání v souladu se vzdělávacím programem akreditovaným podle § 31 pro příslušný druh prohlubování kvalifikace. Územní samosprávný celek je podle tohoto paragrafu povinen zajistit úředníkovi prohlubování kvalifikace podle tohoto zákona, postupuje podle plánu vzdělávání, který obsahuje časový rozvrh prohlubování kvalifikace úředníka v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů po dobu následujících 3 let. Dále je také povinen vypracovat plán vzdělávání do 1 roku od vzniku pracovního poměru úředníka, nejméně jedenkrát za 3 roky plnění tohoto plánu hodnotit a podle výsledků hodnocení provést jeho aktualizaci.

§ 18 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících, stanovuje, že úředník je povinen **prohlubovat si kvalifikaci účastí na vstupním a průběžném vzdělávání a přípravě a ověření zvláštní odborné způsobilosti** (nestanoví-li zákon jinak). Také vedoucí úředník či vedoucí úřadu mají povinnost si prohlubovat kvalifikaci účastí na vzdělávání vedoucích úředníků (§ 27), nestanoví-li zákon jinak. Náklady prohlubování kvalifikace podle tohoto zákona nese územní samosprávný celek. K opakování zkoušky zvláštní odborné způsobilosti (dále jen ZOZ) poskytuje územní samosprávný celek úředníkovi pracovní volno bez náhrady platu.

§ 19 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících, se týká **vstupního vzdělávání.**
Úředník je povinen ukončit vstupní vzdělávání nejdéle do 3 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Ukončení se prokazuje osvědčením vydaným vzdělávací institucí, která jej pořádala. Povinnost absolvovat toto vzdělání nemá úředník, který má ZOZ.

Vstupní vzdělávání zahrnuje:

a) znalosti základů veřejné správy, zvláště obecných zásad organizace a činnosti veřejné správy a územního samosprávného celku, základy veřejného práva, veřejných financí, evropského správního práva, práv a povinností a pravidel etiky úředníka,
b) základní dovednosti a návyky potřebné pro výkon správních činností,
c) znalosti základů užívání informačních technologií,
d) základní komunikační, organizační a další dovednosti vztahující se k jeho pracovnímu zařazení.

§ 20 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících, se týká **průběžného vzdělávání**, které zahrnuje prohlubující, aktualizační a specializační vzdělávání úředníků zaměřené na výkon správních činností v územním samosprávném celku, včetně získávání a prohlubování jazykových znalostí. Tento typ vzdělávání se uskutečňuje formou kurzů. O účasti na jednotlivých kurzech rozhoduje vedoucí úřadu na základě potřeb územního

samosprávného celku a s přihlédnutím k plánu vzdělávání úředníka. Úředník je povinen se kurzu zúčastnit. Účast na kurzu se také prokazuje osvědčením vydaným vzdělávací institucí, která kurz pořádala.

§ 21 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících, specifikuje **zvláštní odbornou způsobilost** (dále jen ZOZ). ZOZ má obecnou a zvláštní část. Obecná část zahrnuje znalost základů veřejné správy, zvláště obecných principů organizace a činnosti veřejné správy, znalost zákona o obcích, krajích a správní řízení a schopnost aplikace těchto znalostí. Zvláštní část zahrnuje znalosti, které jsou nezbytné k výkonu správních činností, zvláště znalost působnosti orgánů územní samosprávy a územních správních úřadů vztahující se k těmto činnostem, a schopnost jejich aplikace. ZOZ se ověřuje zkouškou a prokazuje osvědčením. Úředník má povinnost prokázat ZOZ do 18 měsíců od vzniku pracovního poměru nebo ode dne, kdy začal vykonávat činnost, pro jejíž výkon je prokázání ZOZ předpokladem.

Tyto činnosti může výjimečně vykonávat úředník, který nemá ZOZ, pokud splňuje podmínky stanovené v § 34 odst. 1, který hovoří o tom, že na žádost úředníka ministerstvo vydá osvědčení o uznání rovnocennosti vzdělání nebo jeho části v jiném studijním programu nebo vzdělání získaného v jiném oboru či kurzu, a pokud žadatel prokáže, že obsah a rozsah vzdělávání, o jehož uznání žádá, jsou rovnocenné příslušnému vzdělávacímu programu pro prohlubování kvalifikace podle tohoto zákona nebo jeho části. Ministerstvo může žádost zamítnout. O žádosti o uznání rovnocennosti vzdělání nebo jeho části rozhoduje ministerstvo do 3 měsíců od jejího doručení.

Územní samosprávný celek je povinen přihlásit úředníka, který vykonává správní činnosti stanovené prováděcím právním předpisem, k vykonání zkoušky do 6 měsíců od vzniku pracovního poměru úředníka k územnímu samosprávnému celku nebo do 3 měsíců ode dne, kdy úředník začal vykonávat správní činnost, pro jejíž výkon je prokázání ZOZ předpokladem.

Vedoucí úředník, který řídí úředníky vykonávající správní činnosti prokazuje ZOZ z obecné části a ze zvláštní části alespoň pro jednu ze správních činností stanovených prováděcím právním předpisem, vykonávaných jím řízenými úředníky, určenou vedoucím úřadu. Také je povinen prokázat ZOZ jen z obecné části.

4. 3 Odborná způsobilost a další vzdělávání podle zákona č. 108/2006 Sb.

Vyhláška č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků stanovuje, že ZOZ prokazují úředníci územních samosprávních celků, ve znění pozdějších předpisů, vykonávající správní činnosti, mimo jiné také při

sociálně-právní ochraně dětí. Odborná způsobilost je v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, stanovena v § 110 následovně:

a) vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,

b) vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském nebo magisterském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu,

c) absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech uvedených v písmenech a) a b) v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let, za podmínky ukončeného vysokoškolského vzdělání v oblasti studia, která není uvedena v písmenu b),

d) u manželského a rodinného poradce vysokoškolské vzdělání získané řádným ukončením studia jednooborové psychologie nebo magisterského programu na vysoké škole humanitního zaměření současně s absolvováním postgraduálního výcviku v metodách manželského poradenství a psychoterapie v rozsahu minimálně 400 hodin nebo obdobného dlouhodobého psychoterapeutického výcviku akreditovaného ve zdravotnictví.

§110 odst. 5 uvádí: odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka při poskytování sociálních služeb ve zdravotnických zařízeních ústavní péče podle §52 má též sociální pracovník a zdravotně sociální pracovník, který získal způsobilost k výkonu zdravotnického povolání podle zvláštního právního předpisu.

§110 odst. 6 uvádí: při uznávání odborné kvalifikace nebo jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie se postupuje podle zvláštního právního předpisu.

Další vzdělávání je v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, stanoveno v § 111 následovně:
(1) Sociální pracovník má povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci.

(2) Další vzdělávání se uskutečňuje na základě akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů udělené ministerstvem na vysokých školách, vyšších odborných školách a ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob.

(3) Formy dalšího vzdělávání jsou:
a) specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka,
b) účast v akreditovaných kurzech,
c) odborné stáže v zařízeních sociálních služeb,
d) účast na školicích akcích.

(4) Účast na dalším vzdělávání podle odstavce 3 se považuje za prohlubování kvalifikace podle zvláštního právního předpisu.

(5) Dokladem o absolvování dalšího vzdělávání podle odstavce 3 je osvědčení vydané vzdělávacím zařízením, které další vzdělávání pořádalo.

Další vzdělávání sociálních pracovníků probíhá také formou: instruktáže, samostudia, koučinkem[12] nebo mentoringem[13] atp. Téma dalších metod, které jsou používány ke vzdělávání nejsou předmětem této diplomové práce. Jaké formy vzdělávání organizace nabízí svým pracovníkům je odvislá také od jejích finančních možností.

4. 4 Vzdělávání sociálních pracovníků ve Zlínském kraji

Krajský úřad Zlínského kraje realizoval v období od 1. 12. 2008 do 30. 11. 2010 projekt *Vzdělávání sociálních pracovníků ve Zlínském kraji*, který se zaměřoval na rozšíření a prohloubení odborných znalostí a praktických dovedností sociálních pracovníků krajského úřadu, obecních úřadů a sociální pracovníky poskytovatelů sociálních služeb. S ohledem na velký zájem o některé kurzy, a jelikož počet účastníků byl omezen, nebylo vždy možné se jej zúčastnit. Zaměstnanci OSPOD Vizovice se do tohoto projektu zapojili na základě svého uvážení a zájmu o daný obsah kurzu. Výběr jednotlivých kurzů nebyl řízen vedoucí sociálního odboru ve Vizovicích.

[12] Koučink neboli koučování patří mezi rozvojové metody potenciálu manažerů, stává se součástí plánu osobního rozvoje. Pojem původně vychází z oblasti sportu. Je založen na vztahu mezi dvěma rovnocennými partnery, založený na vzájemné důvěře, otevřenosti a upřímnosti. Základní metodou je kladení otázek s úmyslem dovést koučovaného k tomu, aby si sám odpověděl, poznal lépe sám sebe i své okolí, stanovil si vizi budoucnosti a odvodil si z ní své cíle (Bedrnová a kol., 2007, s. 333 – 334).

[13] Mentoring je obdobou koučinku. Vzdělávaný si vybírá jakéhosi rádce (mentora), svůj osobní vzor. Mentor mu radí, stimuluje jej a usměrňuje, stává se jeho patronem. (Koubek, 2007, s. 267).

Krajský úřad Zlínského kraje realizuje aktuálně v období od 1. 12. 2010 do 30. 11. 2012 projekt *Zvyšování kvality sociálních služeb ve Zlínském kraji,* registrační číslo CZ.1.04/3.1.00/05.00040 (www.kr-zlinsky.cz, cit. 2011-01-29, viz. příloha č. 2). Projekt je zaměřen na zvyšování kvality poskytovaných sociálních služeb, a to prostřednictvím vzdělávání a rozvoje pracovníků v sociálních službách[14], sociálních pracovníků a vedoucích pracovníků. Projekt avizuje, že „*posílení kompetentnosti a erudovanosti pracovníků povede i ke zvýšení společenské prestiže sociální práce, která je v současné době nízká*".

Oba projekty byly spolufinancovány Evropským sociálním fondem prostřednictvím OP LZZ a státním rozpočtem České republiky. Všechny kurzy jsou akreditovány MPSV. Kurzy zacílené přímo na sociálního pracovníka na úseku sociálně-právní ochrany dětí se prozatím v dané lokalitě neuskutečnily.

Přehled vzdělávacích aktivit zaměřených na sociální pracovníky v rámci projektu Zvyšování kvality sociálních služeb ve Zlínském kraji (www.kr-zlinsky.cz, cit. 2011-01-29):

Název / typ kurzu	**ČASOVÁ DOTACE - HODINY**	**POČET BĚHŮ**
KURZY CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PRO SOCIÁLNÍ PRACOVNÍKY - jen ve Zlíně - koncovka akreditace SP		
Název / typ kurzu	**ČASOVÁ DOTACE - HODINY**	**POČET BĚHŮ celkem ZL**
MODUL A - Sociální práce		
Etické aspekty práce v pomáhajících profesích	8	2
Krizová intervence	20	2
Na řešení orientovaný rozhovor	8	1
Přehled dávek sociálního zabezpečení	8	2
Případová konference jako nástroj prevence sociálního vyloučení rodin s dětmi	8	2
Sanace rodiny – SAS pro rodiny s dětmi	16	2
Sociální práce s předluženými	8	3

[14] Pracovník v sociálních službách vykonává samostatně přímou obslužnou péči, poskytuje základní výchovnou nepedagogickou činnost a pečovatelskou činnost v domácnosti, a další činnosti pod dohledem sociálního pracovníka (dle Zákona o sociálních službách).

Sociální práce v systému hmotné nouze	8	2
Speciální techniky sociální terapie	8	**2**
Systemická sociální práce s rodinou	16	3
Terénní sociální práce s osobami ohroženými sociálním vyloučením	8	1
Účinná motivace klienta jako základní předpoklad změny	8	2
Základy psychopatologie	8	2
Zásady práce s agresivním klientem	8	3
Zásady práce s dítětem, včetně specifik v komunikaci	8	2
MODUL B - Specifika práce v sociálních službách		
MODUL C - Péče o sociální pracovníky		
Efektivní komunikace aneb jak se domluvit?	8	6
Jak se bránit manipulaci, včetně asertivních technik.	8	6
Práce s emocemi pro pomáhající profese	8	6
Prevence syndromu vyhoření – psychohygiena v pomáhajících profesích při využití relaxačních technik	16	6
Řešení konfliktů a sporů	8	5
Sebepoznání jako podmínka pochopení druhých – s využitím prvků rodinných konstelací	16	2
Sebezkušenostní kurz pro sociální pracovníky VÝJEZDNÍ 5 dnů	38	1
Time-management sociálního pracovníka	8	5
Vybrané psychoterapeutické přístupy v sociální práci	8	2

4. 5 Vzdělání sociálních pracovníků OSPOD Vizovice

Všichni sociální pracovníci oddělení sociálně-právní ochrany dětí Vizovice splňují požadavky na dosažené vzdělání, které stanovuje zákon. V současné době mají všichni sociální pracovníci OSPOD aktivní vysokoškolské studium. Vzdělání si zaměstnanci doplňují ve svém volném čase v rámci řádné dovolené (nejsou jim poskytovány studijní úlevy) a získané vyšší vzdělání není ohodnoceno větší mzdou, jelikož na pozici pracovníka oddělení sociálně-právní ochrany dětí je dostačující dosažení titulu DiS, jako minimálního předpokladu pro výkon činnosti. Délka praxe přímo na úseku sociálně-právní ochrany je u pracovníků 3 roky, 15 let a 16 let. Kurátor pro děti, mládež a sociální kurátor absolvoval v rámci projektu *Vzdělávání sociálních pracovníků ve Zlínském kraji* výcvik

supervizorů. Jedna ze sociálních pracovnic je v rámci projektu *Zvyšování kvality sociálních služeb ve Zlínském kraji* přihlášena do výcviku instruktorů videotréninku interakcí[15], který by měl být výhledově realizován. V tabulce v kolonce „kurzy, výcviky, další vzdělání" je uvedeno vzdělávání většího rozsahu co do počtu hodin.

Podrobnější informace jsou shrnuty do následující tabulky:

	Sociální pracovnice pro rodiny s dětmi a pro náhradní rodinnou péči	**Sociální pracovnice pro rodiny s dětmi**	**Kurátor pro děti a mládež, sociální kurátor pro dospělé**
SŠ vzdělání	Gymnázium	Střední průmyslová škola - ekonomické lyceum	Střední průmyslová škola strojírenská
Nedokončené VŠ vzdělání	Pedagogická fakulta Univerzity Palackého - sociální práce a pedagogika (ukončeno 6 měsíců před státní zkouškou)	žádné	Pedagogická fakulta Univerzity Palackého - speciální pedagogika v rámci celoživotního vzdělávání (ukončeno 6 měsíců před závěrečnou zkouškou)
Ukončené VŠ vzdělání	žádné	Filozofická fakulta Masarykovy univerzity - česká filologie (titul Bc.) a Fakulta Humanitních studií Univerzity Tomáše Bati - sociální pedagogika (titul Bc.)	Fakulta strojírenské technologie VŠ Báňské (titul Ing.)
Aktivní VŠ vzdělání	Univerzita Tomáše Bati - Institut mezioborových studií v Brně - sociální pedagogika, 3. ročník bakalářského studia	Filozofická fakulta Univerzity Palackého - andragogika, 2. ročník navazujícího Mgr. studia	Univerzita Tomáše Bati - Institut mezioborových studií v Brně - sociální pedagogika, 1. ročník navazujícího Mgr. studia
Délka praxe na OSPOD	16 let (okresní úřad, obec s rozšířenou působností)	3 roky (obec s rozšířenou působností)	15 let (okresní úřad, obec s rozšířenou působností, 2 roky jako metodik OSPOD na Krajském úřadě ve Zlíně)
Zkoušky ZOZ	ANO	ANO	ANO
Předchozí zaměstnání	Ošetřovatelka v nemocnici na JIP a chirurgii, praxe 3 roky (ošetřovatelský kurz v	Sociální pracovnice v nízkoprahovém zařízení pro děti a mládež, praxe 2 roky	Strojař, praxe 8 let; externí sociální pracovník linky důvěry, praxe 5 let; externí

[15] Videotrénink interakcí je druhem terapie, která slouží jako pomoc a podpora klienta pro efektivní rozvoj jeho dovedností a schopností v komunikaci, pomáhá klientům měnit svoje chování a eliminovat nežádoucí a neefektivní návyky v komunikaci s druhými.

	rámci zaměstnání)		sociální pracovník v azylovém domě pro ženy, praxe 3 roky; vedoucí azylového domu pro muže, praxe 2,5 let
Kurzy, výcviky, další vzdělání	Telefonická krizová intervence (RIAPS), 100 hodin; kurz mediace, 30 hodin; videotrénink interakcí 24 hodin; pedagogické minimum na Univerzitě Tomáše Bati – Institut mezioborových studií v Brně.	Rekvalifikace personalista, 120h	Telefonická krizová intervence (RIAPS), 50 hodin; kurz asertivity, 30 hodin; supervize 2, 150 hodin; rekvalifikace manažer komunitního plánování, 200 hodin; vzdělávání kurátorů pro dospělé 1. a 2. běh, 320 hodin; pedagogické minimum na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého
Splněny požadavky na vzdělání	ANO	ANO	ANO

5 ANALÝZA A POPIS PRACOVNÍHO MÍSTA

Analýza pracovního místa poskytuje „obraz práce“ na pracovním místě, a tím vytváří i představu o pracovníkovi, který by měl na pracovním místě pracovat. Analýzou pracovního místa se dle Armstronga (2002, s. 301) rozumí proces sběru, analýzy a uspořádání informací o obsahu práce na pracovním místě s cílem vytvořit základ pro popis pracovního místa a podklady pro získávání a vzdělávání pracovníků, pro hodnocení práce a řízení pracovního výkonu. Soustřeďuje se na to, co se očekává, že bude držitel pracovního místa dělat.

Popis pracovního místa vyjadřuje účel pracovního místa, jeho místo v organizační struktuře, podmínky, za jakých pracovník práci vykonává, a hlavní prvky povinností (odpovědnosti) držitele pracovního místa nebo hlavní úkoly, které musí plnit. Specifikace pracovního místa stanovuje vzdělání, kvalifikaci, výcvik, zkušenosti, osobní rysy a schopnosti chování, které by měl držitel pracovního místa mít, aby mohl uspokojivě vykonávat svou práci. Specifikace pracovního místa je využívána při získávání a výběru pracovníků (Armstrong, 2002, s. 302).

Zmapování prostředí organizace, kterému se tato kapitola věnuje, je důležitá pro identifikaci vzdělávacích potřeb vybraných sociálních pracovníků a pro následné vytvoření plánu vzdělávání. Tato část diplomové práce se obsáhleji věnuje náplni práce pracovníků na úseku sociálně-právní ochrany dětí z toho důvodu, že povědomí lidí o tom, co konkrétně činnost sociálního pracovníka OSPOD, je nízké. Kapitolu doplňují informace z kartotéky typových pozic.

5. 1 Městský úřad Vizovice

Městský úřad Vizovice je orgánem města Vizovice, přičemž ve své činnosti se řídí zákonem č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů (§ 64, § 66, § 109 odst. 3) a dalšími souvisejícími právními předpisy. V oblasti přenesené působnosti obce vykonává úřad státní správu v základním rozsahu a v rozsahu pověřeného obecního úřadu, v rozsahu obecního úřadu obce s rozšířenou působností. Plní úkoly, které mu uložilo Zastupitelstvo města Vizovice nebo Rada města Vizovice (dále jen Rada), dále pomáhá výborům zastupitelstva a komisím rady v jejich činnosti.

Městský úřad ve Vizovicích je od 1. ledna 2003 tzv. obcí s rozšířenou působností v rámci Zlínského kraje neboli obcí „trojkovou“ (obec III. stupně) a tvoří mezičlánek přenesené působnosti mezi obecními a krajskými úřady. Městský úřad vykonává státní správu pro obce a města svého územního obvodu, který tvoří: Bratřejov, Březová Dešná, Hrobice, Jasenná, Lhotsko, Lutonina, Neubuz, Podkopná Lhota, Slušovice, Trnava,

Ublo, Veselá, Vizovice, Všemina, Zádveřice-Raková. Celý obvod má dohromady téměř 16,5 tisíce obyvatel (www.vizovice.eu, cit. 2011-01-29).

Pro jednotlivé úseky činnosti zřídila Rada odbory úřadu, a to *odbor stavební, živnostenský, finanční, dopravní, sociální, životního prostředí, správní a právní* (viz příloha č. 3). Organizační strukturu úřadu tvoří starosta, místostarostka, tajemník úřadu, dále informatik, euromanažerka, sekretariát a další zaměstnanci jednotlivých odborů. Celkový počet zaměstnanců je 60. Starosta obce s rozšířenou působností zřizuje jako zvláštní orgán obce *Komisi pro sociálně-právní ochranu dětí*, která např. rozhoduje o vydání pověření k výkonu sociálně-právní ochrany; navrhuje a posuzuje předložené sociálně preventivní programy na ochranu týraných, zneužívaných a zanedbávaných dětí a zajišťuje projednání jednotlivých případů; koordinuje výkon sociálně-právní ochrany na území správního obvodu obce s rozšířenou působností (§ 38 zákona č. 359/1999 Sb.).

Sociální odbor Vizovice

Celkový počet zaměstnanců sociálního odboru je dvanáct, a to 3 sociální pracovnice dávek hmotné nouze, z čehož jedna se věnuje také komunitnímu plánování sociálních služeb. Dále 5 sociálních pracovnic pro občany zdravotně handicapované. Sociálně-právní ochraně se věnují 3 pracovníci - dvě sociální pracovnice a jeden kurátor pro děti a mládež a sociální kurátor. Sociální pracovníky vede a řídí vedoucí sociálního odboru. Činnost sociálního odboru je obsažena v Organizačním řádu Městského úřadu ve Vizovicích.

Platební třída sociálních pracovníků úseku sociálně-právní ochrany dětí

Od 1. října 2010 došlo ke změnám v zařazení zaměstnanců na odděleních sociálně-právní ochrany dětí do vyšší platové třídy, a to z 9. do 10. třídy. Účinnosti totiž nabylo *Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě*, díky kterému se stanoví zařazení prací ve veřejných službách a správě do platových tříd zaměstnanců. Katalog prací obsahuje seznam povolání a rozpětí platových tříd pro tato povolání, a dále zařazení prací do platových tříd podle složitosti a namáhavosti. Sociální pracovník na úseku SPOD (dle katalogu prací evidovaný pod číslem 2.08.02) byl zařazen do vyšší platové třídy, jelikož 9. platová třída dlouhodobě neodpovídala náročnosti a složitosti výkonu této profese. Katalog prací je dostupný na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (www.mpsv.cz, cit. 2010-12-20).

5. 2 Popis a specifikace pracovního místa

V této podkapitole je zpracován popis a specifikace pracovního místa dle Koubka (2007, s. 73) referenta sociálně-právní ochrany dětí Městského úřadu ve Vizovicích.

PRACOVNÍ MÍSTO: referent sociálně-právní ochrany dětí

ČÍSLO A KLASIFIKACE ZAMÉSTNÁNÍ: 346 0 Sociální pracovník (podle Českého statistického úřadu - Klasifikace zaměstnání KZAM-R, www.czso.cz)

KVALIFIKAČNÍ TŘÍDA: 10. platová třída

CHARAKTERISTIKA PRÁCE: Pracovník má na starosti výkon sociálně-právní ochrany dětí, resp. ochranu práv dítěte na příznivý vývoj a řádnou výchovu, ochranu oprávněných zájmů dítěte, včetně ochrany jeho jmění a působení směřující k obnovení narušených funkcí rodiny (dle § 1 zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí).

POVINNOSTI: viz. podkapitola 5.3

VYBAVENÍ: běžné kancelářské vybavení a technika, počítač, firemní automobil

BEZPROSTŘEDNĚ NADŘÍZENÁ FUNKCE: vedoucí sociálního odboru, dále tajemník

VZTAH K OSTATNÍM PRACOVNÍM MÍSTŮM: spolupráce, poradenství a komunikace s kurátorem a soc. pracovnicí OSPOD; zodpovídá se vedoucí sociálního odboru

PRACOVNÍ PODMÍNKY: klimatizované prostředí, přirozené a umělé osvětlení, příjemné prostory + sociální práce v terénu

RIZIKA: případné dopravní nehody, práce s problematickými klienty (viz v rámci finančního ohodnocení „příplatek za rizikovou práci“), dále žádné při dodržování BOZP

VZDĚLÁNÍ: minimálně vyšší odborné, (dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách)

POŽADOVANÁ PRAXE: min. 2 roky v oboru sociální práce

DUŠEVNÍ POŽADAVKY A CHARAKTERISTIKA OSOBNOSTI: viz. podkapitola 6.2

FYZICKÉ POŽADAVKY: příjemný vzhled a vystupování, služební cesty, šetření v terénu, pracovní doba (nástup mezi 6 až 8 hodinou, odchod nejdříve ve 14 hodin v neúřední dny, v úřední dny, tj. pondělí a středa v 17 hodin), dobrá fyzická zdatnost (jako nutný předpoklad pro duševní práci)

DATUM ZPRACOVÁNÍ:

ZPRACOVAL:

5. 3 Náplň práce sociálních pracovníků OSPOD Vizovice

5. 3. 1 Náplň práce sociální pracovnice

Pracovní zařazení: 2. 10. 19. referent sociálních věcí
10. 3. Zajišťování sociálně-právní ochrany dětí

Pracovník plní povinnosti vyplývající ze zákoníku práce, obecně závazných právních předpisů, z funkčního zařazení, z této pracovní náplně a z příkazů svých nadřízených pracovníků. Dále postupuje podle organizačního řádu[16] a všech vnitřních norem Města Vizovice závazných pro zaměstnance zařazené do Městského úřadu Vizovice.

Kromě obecných povinností sociálního pracovníka OSPOD tvoří jeho náplň práce zejména tyto uvedené činnosti:

1. samostatně vykonává agendu v péči o rodinu a děti, zabezpečuje výkon státní správy a samosprávy na tomto úseku,
2. plní úkoly v rámci péče o děti vyžadující zvýšenou pozornost, včetně depistáže,
3. zpracovává sociální anamnézu, diagnózu a sociálně terapeutický plán práce s rodinou,
4. vykonává funkci opatrovníka a poručníka dětí, pokud nebylo možné nebo nebylo účelné stanovit jednotlivce. Dokud se opatrovníci neujmou funkce, činí v zájmu dětí všechny neodkladné úkony,
5. podává k soudům návrh na vydání předběžného opatření podle zvláštního právního předpisu podle § 76a OSŘ,

[16] Organizační řád schválila Rada města Vizovice v souladu s ustanovením § 102 odst. 2 písm. f) a o) zákona č. 128/2000 Sb. o obcích a je účinný od 1. 3. 2010. Organizační řád upravuje organizaci úřadu včetně jeho organizační struktury, rozdělení pravomocí (kompetence odborů) v úřadu a zásady činnosti a řízení úřadu a jeho jednotlivých organizačních složek. Organizační řád je závazný pro všechny zaměstnance úřadu.

6. podává k soudům návrhy na omezení, zbavení nebo pozastavení výkonu rodičovské zodpovědnosti,
7. podává k soudům návrhy na nařízení ústavní výchovy, prodloužení nebo zrušení ústavní výchovy,
8. podává k soudům podněty k opatřením týkajícím se výchovy dětí podle § 178 OSŘ,
9. podává k soudům návrhy na zrušení výchovných opatření, jestliže tato vedla k nápravě,
10. podává k soudům návrhy na výkon soudního rozhodnutí a v součinnosti se soudem spolupracuje při výkonu rozhodnutí,
11. vystavuje písemný souhlas s dočasným pobytem nezletilého u rodičů (jiných osob) pro děti umístěné v zařízení pro výkon ústavní výchovy,
12. činí potřebná opatření pro zajištění návratu dětí nacházejících se v cizině bez doprovodu,
13. podává k soudům návrh na ustanovení poručníka nebo opatrovníka dítěte,
14. podává podnět na svěření dítěte do péče jiné fyzické osoby než rodiče,
15. poskytuje na požádání zprávy o poměrech dítěte v souladu se zákonem č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí ve znění pozdějších předpisů,
16. na požádání zastupuje jiný městský úřad u soudního jednání v případě, že tento byl ustanoven opatrovníkem a dožádal o zastoupení v jednání,
17. účastní se soudních jednání, při kterých zastává funkci kolizního opatrovníka, když zastoupení dítěte je zákonným zástupcem je ze zákona vyloučeno pro možný střed zájmů zákonného zástupce s dítětem (svěření dítěte a úprava výživného, úprava styku rodiče s dítětem, paternitní spory apod.),
18. poskytuje nebo zprostředkovává rodičům poradenství při výchově a vzdělávání dítěte a při péči o dítě zdravotně postižené,
19. navštěvuje dítě alespoň jednou za 3 měsíce, o něž ve věznici pečuje odsouzená žena, navštěvuje dítě v rodině a prostředí, ve kterém se dítě zdržuje. Dle osobního uvážení pořizuje snímky, obrazové a zvukové záznamy dítěte a prostředí,
20. podle instrukcí MPSV vede spisovou dokumentaci o dětech, rozhoduje o odmítnutí nahlédnout do spisové dokumentace,
21. provádí terénní sociální práci, zejména šetření výchovných poměrů nezletilých dětí evidovaných pracovníky sociálně-právní ochrany dětí,
22. sleduje vývoj dětí, které byly svěřeny do výchovy jiných fyzických osob než rodičů, za tím účelem navštěvuje rodiny, kde dítě žije, popřípadě jiné prostředí, kde se dítě zdržuje, nejméně jednou za 3 měsíce v období prvních 6-ti měsíců péče nahrazující péči rodičů, a poté podle potřeby, nejméně však jednou za 6 měsíců,

23. provádí šetření v rodině, bydlišti dítěte, ve zdravotnických a školských zařízeních, spolupracuje s jinými státními orgány měst a obcí,
24. sleduje dodržování práv dítěte a zařízení pro výkon ústavní péče a za tím účelem pravidelně navštěvuje děti umístěné v těchto zařízeních, sleduje možnosti jejich další sociálně-právní situace, nahlíží do spisové dokumentace, kterou ústavní zařízení o dítěti vede,
25. sleduje, zda jsou dodržována opatření učiněná soudem, jestliže soud o to požádá,
26. spolupracuje se státními i nestátními institucemi psychosociální sítě,
27. připravuje podklady pro vyřízení stížností, žádostí, odvolání k řízení na úseku péče o rodinu,
28. zabezpečuje vedení písemností a archivaci spisové dokumentace dle platných předpisů,
29. připravuje podklady pro statistické výkazy,
30. zastupuje ostatní pracovníky na úseku péče o rodinu a děti a kurátora pro mládež,
31. samostatně se seznamuje s právními předpisy v oblasti sociální péče a v rámci své činnosti je aplikuje,
32. účastní se vzdělávacích akcí metodicky řídícím pracovištěm a dalšími institucemi, své odborné vědomosti prohlubuje samostudiem odborné literatury a získané poznatky v rámci své činnosti aplikuje,
33. dodržuje mlčenlivost o služebních záležitostech,
34. používá referentské vozidlo (referentský vůz),
35. zodpovídá za dodržování zákonných lhůt,
36. zodpovídá za správné používání úředního razítka,
37. plní další úkoly dle potřeb zaměstnavatele a dle příkazu svého vedoucího.
38. vyhledává děti vhodné pro náhradní rodinnou péči.

5. 3. 2 Náplň práce sociální pracovnice a sociální pracovnice pro náhradní rodinnou péči

Pracovní zařazení: 2. 10. 19. referent sociálních věcí

10. 3. Zajišťování sociálně-právní ochrany dětí

10. 11. Zajišťování náhradní rodinné péče

Náplň práce totožná s náplní sociálního pracovníka výše s rozdílem rozšíření bodu 38, a dalšími pracovními povinnostmi (bod 39 až 43):

38. vyhledává děti vhodné pro náhradní rodinnou péči a fyzické osoby vhodné stát se osvojiteli nebo pěstouny vede předepsanou spisovou dokumentaci o dětech a žadatelích,
39. poskytuje komplexní poradenskou pomoc občanům v souvislosti s osvojením dítěte nebo svěřením do pěstounské péče,
40. kontroluje splnění podmínek osvojení, jedná s rodiči o souhlasu s osvojením, zajišťuje podklady pro důkaz nezájmu rodičů o dítě,
41. je oprávněna podávat návrhy k soudu podle § 68 odst. 3 zákona o rodině,
42. provádí správní řízení ve věci ustanovení opatrovníka dítěte v řízení o svěření dítěte do předadopční péče,
43. ověřuje občany přicházející v úvahu jako osvojitelé a pěstouni, zda způsobem svého života zaručují řádnou výchovu dítěte,
44. neprodleně postupuje kopii spisové dokumentace o dětech a žadatelích vhodných pro náhradní rodinnou péči krajskému úřadu.

5. 3. 3 Náplň práce kurátora pro děti a mládež a sociálního kurátora

Pracovní zařazení: 2. 10. 19. referent sociálních věcí

10. 12. Sociální práce s dětmi, které spáchaly trestný čin jinak trestný a s dětmi páchajícími přestupky. Plnění úkolů orgánu sociálně-právní ochrany dětí (kurátor pro mládež)

10. 7. Stanovování směrů a zásad ochrany před alkoholismem a jinými toxikomaniemi, protidrogové politiky v rámci daného území

Kromě obecných povinností sociálního pracovníka OSPOD tvoří jeho náplň práce zejména tyto uvedené činnosti:

1. samostatně vykonává agendu kurátora pro mládež dle zákona č. 359/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů,
2. zajišťuje komplexní práce při zajišťování státní správy uvedené agendy,
3. plní úkoly v trestním a přestupkovém řízení proti mladistvým, které jsou dány příslušnými zákony,
4. plní stanovené úkoly v rámci péče o děti vyžadující zvýšenou pozornost,
5. zajišťuje nabídky programů pro využití volného času dětí a mladistvých,
6. vyřizuje žádost, stížnosti a dotazy občanů a organizací na svěřeném úseku,
7. poskytuje konzultace, komplexní poradenství a kvalifikovanou sociální práci s problémovými rodinami a jedinci včetně depistáže,

8. zpracovává sociální anamnézu, sociální diagnózu a individuální socioterapeutický plán,
9. odborně zpracovává rozhodnutí ve správním řízení, zpracovává podklady pro odvolací řízení,
10. zpracovává patřičnou spisovou dokumentaci, zabezpečuje archivaci dokladů a spisů, vede statistiky,
11. na základě zvláštního oprávnění navštěvuje dítě a rodinu v prostředí, ve kterém žije,
12. spolupracuje s orgány činnými v trestním řízení, policií a soudy, účastní se trestního řízení,
13. minimálně jednou za 3 měsíce navštěvuje klienty umístěné v zařízení pro výkon vazby, odnětí trestu svobody nebo umístěné do výchovného zařízení,
14. minimálně jednou za 3 měsíce navštěvuje zákonné zástupce klientů umístěných v zařízení pro výkon vazby, odnětí trestu svobody nebo umístěných do výchovných zařízení,
15. podává soudu návrhy na nařízení a zrušení výchovných opatření na nařízení předběžného opatření dle § 76a OSŘ, spolupracuje se soudy při umísťování dětí do zařízení pro výkon ústavní výchovy či péče jiných osob,
16. spolupracuje s dalšími státními i nestátními organizacemi a úřady, školami, zdravotnickými zařízeními a zařízeními odborného poradenství,
17. spolupracuje se zařízením pro výkon ústavní výchovy v případě krátkodobých pobytů u rodičů, prověřuje a prošetřuje podmínky v rodinách, vydává souhlas s pobytem dětí mimo ústavní zařízení,
18. vyhledává děti, na které se vztahuje sociálně-právní ochrana,
19. projednává s rodiči nedostatky v jejich výchově a s dětmi nedostatky v chování,
20. mapuje aktuální stav poskytovaných služeb v regionu a potřeb pro cílovou skupinu náležející do péče sociálního kurátora,
21. účastní se tvorby vybraných strategických dokumentů,
22. poskytuje základní a odborné poradenství a pomáhá zprostředkovat kontakty se společenským prostředím,
23. usiluje o vytvoření optimálního socioterapeutického vztahu s klientem a pomáhá mu formulovat cíle spolupráce a nabízí klientovi alternativy strategií k jejich dosažení,
24. kontaktuje klienty ve věznicích, v léčebnách aj. a spolupracuje s odborníky z těchto zařízení a připravuje plynulý přechod klientů do života mimo tato zařízení,
25. na požádání poskytuje asistenci při různých jednáních,
26. zajišťuje a zprostředkovává citlivé údaje v rámci spolupráce s Vězeňskou službou,

27. rozhoduje o přiznání mimořádné okamžité pomoci z důvodu ohrožení sociálním vyloučením, dávku eviduje a vyplácí,
28. vypracovává program individuálního motivačního postupu,
29. vykonává funkci opatrovníka dle § 27, odst. 2,3 zákona č. 40/1964 Sb., o. z. ve znění pozdějších předpisů, v souladu s § 109, odst. 3. písm. a, zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů,
30. zabývá se problematikou prevence sociálně-patologických jevů (jako protidrogový koordinátor),
31. plní úkoly napomáhající výkonu práv příslušníků romské komunity a příslušníků národnostních menšin a jejich integraci do společnosti,
32. samostatně se seznamuje s právními předpisy a v rámci své činnosti je aplikuje,
33. účastní se vzdělávacích akcí, své odborné vědomosti prohlubuje samostudiem odborné literatury a získané poznatky aplikuje v rámci své činnosti,
34. zodpovídá za dodržování zákonných lhůt,
35. zodpovídá za referentské vozidlo,
36. plní další úkoly dle potřeb zaměstnavatele a dle příkazu vedoucího.

5. 4 Kartotéka typových pozic

Kartotéka typových pozic (KTP) obsahuje strukturovaný soubor informací o povoláních a typových pozicích – o pracovních činnostech, podmínkách, mzdách, statistice volných míst, a také o kvalifikačních, osobnostních, zdravotních požadavcích, obecných způsobilostech aj. Je součástí Integrovaného systému typových pozic (ISTP), jehož provozovatelem je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. V ISTP je pozice sociálního pracovníka OSPOD na městském úřadě začleněna pod odkaz: *územně samosprávní celky - samostatný pracovník samosprávy pro sociálně právní ochranu* (www.mpsv.cz; cit. 2010-12-28, upraveno, zkráceno) následovně:

Samostatný pracovník samosprávy pro sociálně právní ochranu	
Identifikace	
směr S1:	Územně samosprávní celky
směr S2:	Sociální věci
Kvalifikační úroveň:	Vyšší odborné nebo bakalářský studijní program
Nadřízená pozice:	Samostatný pracovník samosprávy pro sociální věci
Alternativní názvy	
Úředník – Referent samosprávy – Administrativní pracovník	
Charakteristika	
Samostatný pracovník samosprávy pro sociálně právní ochranu je pracovník s vyšší kvalifikací, který v působnosti samosprávního úřadu vykonává odborné činnosti v oblasti sociálně-právní ochrany dětí a zajišťuje sociálně výchovnou prevenci a sociální práci s problémovými skupinami občanů. (PRACOVNÍ VERZE)	

Další podmínky při výkonu práce

Umístění pracoviště

V uzavřeném prostoru (dílna, hala, sklad, stáj, kabina, kancelář, apod.)

Pracovní tempo a rytmus

Spontánní - není vnuceno strojem ani návazností pracovišť

Monotonie a nárazovost práce

Proměnlivá práce - střídání úkonů a operací

Společenské pracovní podmínky

Převážně individuální

Příprava a certifikáty

Optimální školní vzdělání

7502R Bakalářský studijní program v oboru sociální péče

7541N Vyšší odborné vzdělání v oboru sociální činnost

Také vhodné školní vzdělání

6843N Vyšší odborné vzdělání v oboru veřejnosprávní činnost

68xxR Bakalářský studijní program ve skupině oborů právo, právní a veřejnosprávní činnost

Ještě přípustné školní vzdělání

68xxN Vyšší odborné vzdělání ve skupině oborů právo, právní a veřejnosprávní činnost

Doplňkové vzdělání:	760-100 Sociální služby (široce zaměřené programy)

7532N Vyšší odborné vzdělání v oboru sociální práce a sociální pedagogika

Doplňkové vzdělání:	760-100 Sociální služby (široce zaměřené programy)

Certifikáty

Činnosti úředníků samosprávných celků - zvláštní odborná způsobilost a průběžné vzdělávání podle zákona 312/2002 a podle vyhlášky MV 512/2002 povinné

Odborné znalosti - nutné

Sociálně-právní ochrana a sociální služby

Obecné způsobilosti

nutné – elementární úroveň

organizování a plánování práce – vyjednávání – prezentování – analyzování a řešení problémů – rozhodování – jazykové způsobilosti – numerické způsobilosti

nutné - pokročilá úroveň

jednání s lidmi – písemný projev a komunikace – práce s informacemi – pružnost v myšlení a jednání (adaptabilita, flexibilita, přizpůsobivost, improvizační způsobilosti) – počítačové způsobilosti – ekonomické způsobilosti – právní způsobilosti – osobnostní rozvoj

výhodné - elementární úroveň

týmová práce – tvořivé myšlení – řízení motorových vozidel

výhodné - pokročilá úroveň

organizování a plánování práce – prezentování – analyzování a řešení problémů – rozhodování – jazykové a numerické způsobilosti

výhodné - vysoká úroveň

práce s informacemi – právní způsobilost

Zdravotní podmínky

Onemocnění vylučující výkon typové pozice

Závažné duševní poruchy, těžké poruchy chování.

Onemocnění omezující výkon typové pozice

Duševní poruchy – poruchy chování – závažná psychosomatická onemocnění

Osobnostní požadavky

- Pozornost
  - Koncentrace pozornosti – rozdělení pozornosti
- Paměť
  - Dlouhodobá paměť – krátkodobá paměť
- Myšlení
  - Praktické – teoretické - samostatné
- Další psychické nároky
  - Písemný a slovní projev - přesnost, preciznost
  - Přizpůsobivost – sebekontrola, sebeovládání – samostatnost – rozhodnost – schopnost přijmout odpovědnost – organizační schopnost
- Jednání s lidmi
  - Kultivovanost vystupování a zevnějšku – jistota, pohotovost vystupování – schopnost sociálního kontaktu

Typický KZAM

24464 Odborný sociální pracovník okresního, obecního, městského úřadu

6 KOMPETENČNÍ MODEL

Tato část diplomové práce se věnuje teorii kompetenčních modelů, jejich dělení a přístupům k jejich tvorbě, a to v omezené míře pouze pro účely této magisterské práce. Samostatnou podkapitolou je vytvořený specifický kompetenční model pro sociální pracovníky na úseku sociálně-právní ochrany dětí. Na tento kompetenční model navazuje vytvořený plán vzdělávání tří sociálních pracovníků OSPOD Vizovice. Žádný jiný plán vzdělávání není v současné době na sociálním odboru v praxi plně funkční. Vzhledem k náročnosti práce na úseku sociálně-právní ochrany dětí je však velmi potřebný. Pro sociální pracovníky např. dávek hmotné nouze, by bylo potřeba vytvořit jiný specifický kompetenční model, jelikož každá činnost sociálního pracovníka městského úřadu má svá odlišná specifika a nároky na výkon činnosti. Tímto se však diplomová práce více nezabývá.

6. 1 Kompetenční modely a jejich dělení

Vytvoření kompetenčního modelu předchází identifikace kompetencí. Podle Hroníka (2007, s. 64) kompetenční model reflektuje to, že stejnou věc můžeme dělat různými způsoby a je to přitom v pořádku, kompetenční model tedy není cestou tvorby standardu, ale cestou k řízení diverzity a výkonu. Kubeš a spol. (2004, s. 60) charakterizují kompetenční model jako konkrétní kombinaci vědomostí, dovedností a dalších charakteristik osobnosti, které jsou potřebné k efektivnímu plnění úkolů v organizaci. Kompetenční model můžeme využít v několika oblastech řízení lidských zdrojů, a to:

- při hodnocení pracovníka (pomůže identifikovat jeho slabé stránky)
- při výběru nových pracovníků (pomůže se zaměřit na důležité schopnosti, dovednosti a znalosti uchazečů o zaměstnání)
- při reorganizaci společnosti, rozmísťování pracovníků
- při plánování kariéry zaměstnance, rozvoji pracovníků

Existuje několik možných přístupů k tvorbě kompetenčního modelu, záleží na záměru organizace, jaký přístup pro své účely použije. Mlčák (2005c, s. 29) uvádí, že uplatnění kompetenčního přístupu, který umožňuje v pracovních organizacích odhalovat rozdíly mezi vysokou a nízkou úrovní pracovního výkonu jednotlivých držitelů pracovních míst, se dnes stává jedním z podstatných faktorů výkonnosti mnoha organizací. Rothwell a Lindholm (1999, in Kubeš a spol., 2004, s. 63) rozdělují možné přístupy do tří základních skupin:

1. **preskriptivní („vypůjčený“) přístup** znamená, že si organizace nevytváří nové kompetenční modely, ale „vypůjčí“ si hotový model. Výhodou tohoto přístupu je převážně úspora času a financí, jelikož není potřeba realizovat průzkum, na jehož základě by se identifikovaly specifické kompetenční modely. Pokud se organizace rozhodne pro hotový model, znamená to, že bude v budoucnu přijímat personální rozhodnutí na základě posouzení lidí podle kritérií, která důsledně neodrážejí jedinečnost organizace.

2. **kombinovaný přístup** znamená, že organizace přizpůsobuje již vytvořený model specifikům své organizace, ve které bude použit. Modifikace „vypůjčeného“ modelu se obyčejně realizuje na základě časově nenáročných metod tak, aby byly zachyceny klíčové rozdíly mezi vypůjčeným modelem a specifiky organizace, ve které se bude aplikovat. Doplnění nových kompetencí do existujícího modelu lze realizovat bez výrazného zvýšení časových a finančních nákladů ze strany organizace.

3. **přístup šitý na míru** nepracuje s předem známými a definovanými kompetencemi, ale znovu mapuje organizační terén. Vyžaduje důkladnou znalost pozicí, pro něž se hledají modely nadstandardního výkonu, ale i celé organizace a vnějších podmínek, ve kterých působí. Časově a metodologicky je náročnější než předcházející dva přístupy. Vytváří spolehlivý základ, který organizaci dává legitimitu přijímat závažná personální rozhodnutí.

Každý z uvedených přístupů má své přednosti i svá omezení. Organizace, které chtějí zefektivnit svoji personální práci, se musí rozhodnout pro takový přístup ke tvorbě kompetenčního modelu, který nejlépe zohledňuje jejich očekávání a záměry. (Kubeš a spol., 2004, s. 66). Kubeš a spol. (2004, s. 60 - 62) uvádí tři kompetenční modely:

- **Model ústředních kompetencí:** zahrnuje společné a nevyhnutelné kompetence pro všechny zaměstnance firmy, bez ohledu na jejich pozici v hierarchii či na jejich roli.
- **Specifický kompetenční model:** má za cíl identifikovat ty kompetence pracovníka, které jej činí úspěšným v konkrétní pozici a firmě. Obyčejně jde o velmi přesný popis charakteristik chování, protože takové modely berou v úvahu množství specifických informací.
- **Generický (všeobecný) kompetenční model:** obsahuje kompetence, které jsou nezbytné průřezově v každém typu organizace v každé pozici. Nabízí osvědčený seznam kompetencí, které se vztahují obyčejně na konkrétní pozici.

6. 2 Specifický kompetenční model pro sociální pracovníky OSPOD

V této podkapitole bude znázorněn specifický kompetenční model, který považuji vzhledem k cíli práce za nejvhodnější, jelikož identifikuje ty kvality, které činí pracovníka úspěšným v konkrétní pozici. Pro tvorbu kompetenčního modelu byl zvolen přístup šitý na míru, jelikož tato práce nepracuje s předem definovanými kompetencemi, ale „mapuje terén“. Cílem práce je vytvořit model kompetencí tak, aby byl výkon sociálního pracovníka co nejefektivnější, a tím byl prospěšný pro společnost.

Vytvořený specifický kompetenční model vychází ze členění kompetencí autorů Belze a Siegrista (2001), Mühleisena a Oberhuberové (2008), a dále také Itala a Knöferla (2001, in Veteška, 2008). Kompetenční model je rozdělen do tří oblastí kompetencí – *sociální kompetence, osobnostní kompetence a metodické kompetence.* Všichni zmínění autoři hovoří o kompetenci sociální, kterou zmiňuje také Ital a Knöferl (2001, in Veteška, 2008). Terminologicky se autoři liší v další kompetenci – Belz a Siegrist hovoří o „kompetenci ve vztahu k vlastní osobě“, Mühleisen a Oberhuberová o „osobní kompetenci“ a Ital a Knöfel o „osobnostní kompetenci“. Svým obsahem však znamenají totéž. Pro účely diplomové práce volím termín „osobnostní kompetence“, a to z toho důvodu, že se toto označení jeví přesnější, jelikož právě osobnost se nám promítá do stylu práce (např. nesebevědomý sociální pracovník se bude jen těžko prosazovat a působit na klienta; převážně cholerický sociální pracovník bude mít problém se sebeovládáním při jednání s klientem apod.). Dále se autoři rozcházejí terminologicky, ovšem ne významově – Belz a Siegrist zmiňují „kompetence v oblasti metod“, Mühleisen a Oberhuberová „metodické kompetence“. (Ital a Knöfel uvádějí „kompetence odborné“). Podrobnější zpracování osobnostních, sociálních a metodických kompetencí je v této práci následně zpracováno podle Mühleisena a Oberhuberové (2008, s. 27 - 174), kteří je označují jako měkké dovednosti (soft skills).

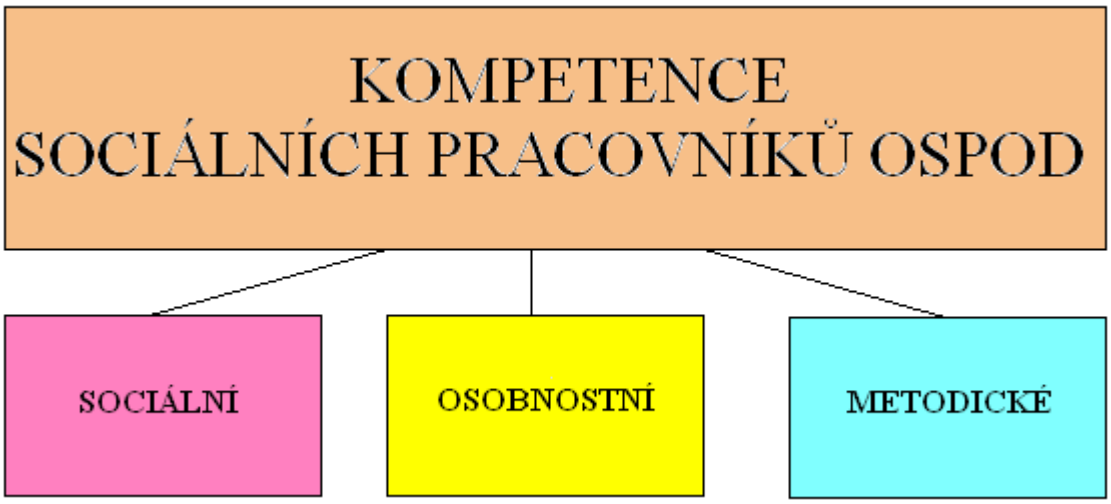
Srovnání pojmenovaných kompetencí různých autorů uvádím do následujícího přehledu:

Belz a Siegrist	**Mühleisen a Oberhuberová**	**Ital a Knöfel**
1. sociální kompetence	1. sociální kompetence	1. sociální kompetence
2. kompetence ve vztahu k vlastní osobě	2. osobní kompetence	2. osobnostní kompetence
3. kompetence v oblasti metod	3. metodické kompetence	3. odborné kompetence

Kompetence lze rozvíjet a trénovat. Každý jedinec má jednotlivé kompetence na různé úrovni v rozmezí od „silně rozvinuta“ po „slabě rozvinuta“. Podle Mühleisena

a Oberhuberové (2008, s. 24) patří k téměř nezměnitelným vlastnostem náš osobnostní typ a temperament; do určitého stupně můžeme vědomě ovlivnit dovednosti, motivy, hodnoty i bezděčné chování a nejsnáze se rozvíjejí znalosti, vědomosti, faktické, odborné a metodické znalosti, postupy pro řešení problémů a vzájemnou komunikaci. Rozvojem kompetencí se ale tato diplomová práce nezabývá, nebudeme jim tedy dále věnovat pozornost.

Schéma kompetencí sociálních pracovníků OSPOD:



Schopnost kontaktu s ostatními	*Schopnost zacházet sám se sebou*	*Schopnost řešit úkoly*
- poznat konflikty a řešit je	- zdravé sebevědomí a sebejistota	- prezentovat
- odhadnout schopnosti jiných lidí	- sebeorganizace a sebeřízení	- kreativně řešit problémy
- empatie	- vnímání sebe sama a sebereflexe	- vizualizovat
- navazovat kontakty a vztahy	- optimismus a radost ze života	- rétoricky přesvědčit a vyjednávat
- týmové práce	- autentické vyjadřovací schopnosti	- zacházet s časem
- systémového vnímání	- odolnost vůči stresu	- zpracovávat informace
- motivovat klienty a vést je	- orientace na cíl a výsledek	- připravovat rozhodnutí
- chovat se přiměřeně situaci	- ochota k učení a změnám	- vést a moderovat porady
- verbální komunikace a znalost neverbální komunikace	- spojení myšlení a jednání	
	- vědomí rizika	
	- sebemotivace	
	- vědomí odpovědnosti	

Dvanáct zaměstnanců sociálního odboru Městského úřadu ve Vizovicích odpovědělo do předložených tabulek, kde byly uvedeny jednotlivé sociální, osobnostní a metodické kompetence, na otázku: *Jaká je podle Vás důležitost uvedených kompetencí pro práci sociálního pracovníka oddělení sociálně-právní ochrany dětí?* Odpovídali na škále 1- 5 (sloupec A, viz. příloha č. 4):

1 – podprůměrná důležitost, 2 – spíše podprůměrná důležitost, 3 – průměrná důležitost,
4 – spíše nadprůměrná důležitost, 5 – nadprůměrná důležitost.

Výsledky zjištění jsou zpracovány do textu, tabulek a grafů a roztříděny do následujících podkapitol, ve kterých jsou uvedeny jednotlivé kompetence včetně jejich podrobnějšího popisu pro vysvětlení, co jednotlivá kompetence znamená. Tento popis byl také poskytnut sociálním pracovníkům MěÚ Vizovice spolu s předloženou tabulkou. Jednotlivé podkapitoly obsahují také příklady úspěšně použitých sociálních, osobnostních a metodických kompetencí v praxi, které uvedli pracovníci OSPOD Vizovice.

6. 2. 1 Sociální kompetence

= obecně znamenají vnímavost vůči lidem, schopnost kontaktu s ostatními, cit pro ostatní a jejich osobnost.

- **schopnost poznat konflikty a řešit je** (nevyhýbat se nepříjemným rozhovorům, pojmenovávat problémy a společně s klientem hledat řešení, při nepříjemných rozhovorech postupovat ohleduplně, otevřeně, jednat s různými typy klientů a volit vhodnou strategii přístupu k nim)
- **schopnost odhadnout schopnosti jiných lidí** (akceptovat jejich slabé stránky a pomáhat jim je odstraňovat, „využít“ silné stránky klienta)
- **schopnost empatie neboli vcítění se** (schopnost a ochota porozumět lidem, pochopit jejich chování, jednání, pocity, potřeby, myšlenky, pocity a záměry a vzájemné vztahy mezi nimi)
- **schopnost navazovat kontakty a vztahy** (navázat a udržet vztahy s klienty, vyzařování spolehlivosti, důvěry a zájmu, přímo a spontánně přistupovat k lidem)
- **schopnost týmové práce** (aktivně, otevřeně jednat s kolegy, důvěra ve schopnosti ostatních, vzájemné konzultace, supervize) a spolupráce s dalšími odborníky v oboru (např. pořádání případových konferencí, konzultace, poradenství)
- **schopnost systémového vnímání** (schopnost vidět u mezilidských problémů vztahovou dimenzi a chápat skupiny jako sociální systémy)
- **schopnost motivovat klienty a vést je** (přesvědčivost, vědomí odpovědnosti, umění delegovat úkoly, schopnost samostatného jednání a rozhodování,

projevování důvěry, poskytování ochrany, cílené předávání informací, schopnost nadchnout ostatní, charisma)

- **schopnost chovat se přiměřeně situaci** (chování, etiketa, takt a styl)
- **schopnost verbální komunikace a znalost neverbální komunikace** (aktivní naslouchání, hodnocení chování, zpětná vazba, schopnost identifikovat a rozumět řeči těla a vyvozovat z ní závěry o osobnosti člověka, schopnost identifikovat skryté důvody chování, jednání a motivů), tedy komunikační dovednosti (výměna myšlenek také obrazem, písmem). Patří k nejdůležitějším.

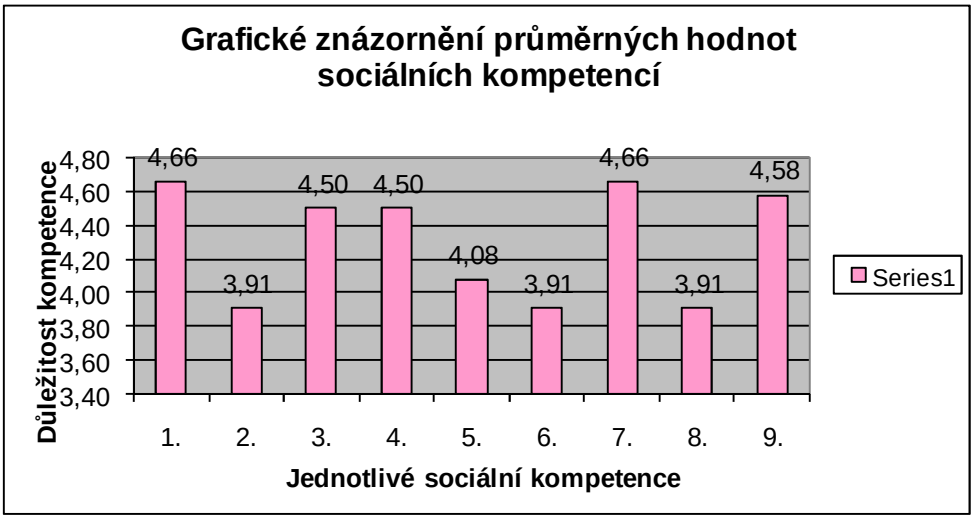
Hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí pro práci na OSPOD na škále 1-5:

	Sociální kompetence	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Součet hodnot	Průměrná hodnota	Pořadí důležitosti
1.	**Schopnost poznat konflikty a řešit je**	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	56	**4,66**	1. - 2. místo
2.	**Schopnost odhadnout schopnosti jiných lidí**	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	47	**3,91**	7. - 9. místo
3.	**Schopnost empatie**	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	54	**4,50**	4. - 5. místo
4.	**Schopnost navazovat kontakty a vztahy**	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	54	**4,50**	4. - 5. místo
5.	**Schopnost týmové práce**	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	49	**4,08**	6. místo
6.	**Schopnost systémového vnímání**	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	**3,91**	7. - 9. místo
7.	**Schopnost motivovat klienty a vést je**	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	56	**4,66**	1. - 2. místo
8.	**Schopnost chovat se přiměřeně situaci**	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	47	**3,91**	7. - 9. místo
9.	**Schopnost verbální komunikace a znalost neverbální komunikace**	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	55	**4,58**	3. místo

Hodnocení sociálních pracovníků na úseku SPOD jsou zaznamenány ve sloupečku 10, 11 a 12.

Průměrná hodnota je vypočítána jako součet hodnot děleno počtem odpovědí (např. 56:12 = 4,66 atd.).

Zvýrazněné jsou hodnoty průměrné důležitosti.



Shrnutí a komparace

Odpovědi dvanácti sociálních pracovníků byly zpracovány v rámci jedné tabulky proto, že se výrazněji neodlišovaly. Při hodnocení důležitosti jednotlivých sociálních kompetencí nebylo ani jednou provedeno hodnocení číslem 1-podprůměrná důležitost nebo 2-spíše podprůměrná důležitost. Jedenáctkrát bylo uvedeno hodnocení číslem 3 (v tabulce zvýrazněno), tj. z celkového počtu 108 odpovědí (12 x-krát 9) pouze 10,18%. Zbylých 89,82% tvoří hodnocení číslem 4-spíše nadprůměrná důležitost (49,074%, 53 odpovědí) a číslem 5-nadprůměrná důležitost (40,741%, 44 odpovědí).

Lze si povšimnout, že pouze 2x použili pracovníci OSPOD na škále hodnocení 3-průměrná důležitost, a to u *schopnosti chovat se přiměřeně situaci*, přičemž kolegové tuto schopnost hodnotili jako více důležitou (převážně přiřazovali číslo 4-spíše nadprůměrnou důležitost). Naopak *schopnost odhadnout schopnosti jiných lidí* a *schopnost systémového vnímání* hodnotili sociální pracovníci dvakrát u každé kompetence hodnotou 3, přičemž všichni pracovníci OSPOD přiřadili hodnotu 4. Pouze čísly 4 a 5 byla hodnocena *schopnost motivovat klienty a vést je* a *schopnost verbální komunikace a znalost neverbální komunikace*.

Rozdíl mezi kompetencemi s nejnižší hodnotou důležitosti pro výkon činnosti pracovníka SPOD (3,91), kam patří *schopnost odhadnout schopnosti jiných lidí, schopnost systémového vnímání, schopnost chovat se přiměřeně situaci* a kompetencemi s nejvyšší hodnotou (4,66), kam patří *schopnost poznat konflikty a řešit je* a *schopnost motivovat klienty a vést je*, je pouze 0,75. Na třetí pozici se umístila *schopnost verbální komunikace a znalost neverbální komunikace.*

Následující tabulka poskytuje přehled sociálních kompetencí podle pořadí důležitosti včetně informací o průměrné hodnotě:

Pořadí důležitosti	Sociální kompetence	Průměrná hodnota
1. - 2. místo	**Schopnost poznat konflikty a řešit je**	4,66
	Schopnost motivovat klienty a vést je	
3. místo	**Schopnost verbální komunikace a znalost neverbální komunikace**	4, 58
4. - 5. místo	**Schopnost empatie**	4,50
	Schopnost navazovat kontakty a vztahy	
6. místo	**Schopnost týmové práce**	4,08
7. - 9. místo	**Schopnost odhadnout schopnosti jiných lidí**	3,91
	Schopnost systémového vnímání	
	Schopnost chovat se přiměřeně situaci	

Příklady úspěšně použitých sociálních kompetencí

1. Z dlouhodobě problémového vztahu se podařilo dobře volenou technikou hovoru odhalit příčinu – stalking (schopnost verbální komunikace a znalost neverbální komunikace, schopnost poznat konflikty a řešit je, schopnost navazovat kontakty a vztahy).

2. *Správně odhadnuté matčiny nedostatečné výchovné schopnosti. Matka podporována ve výchově dcery, a také kontrolována – stanoven soudní dohled nad její výchovou* (schopnost odhadnout schopnosti jiných lidí a schopnost motivovat klienty a vést je).

3. *Navázán kontakt a vybudován vztah s matkou, která byla spolu se svým dítětem týraná manželem, matka motivována k řešení její situace, díky dobré komunikaci a empatii začala být matka aktivní při řešení své situace* (schopnost navazovat kontakty a vztahy, schopnost motivovat klienty a vést je, schopnost verbální komunikace a znalost neverbální komunikace, schopnost empatie).

6. 2. 2 Osobnostní kompetence

= obecně znamenají schopnost zacházet sám se sebou.

- **zdravé sebevědomí a sebejistota** (poznání sebe sama jako svébytné a komplexní osobnosti, včetně vymezení se vůči ostatním, vnímat své tělo i emoce, znát své slabé i silné stránky osobnosti, být si vědom svých vlastních hranic a možností v oblasti tělesné, duševní a těchto možností využívat a dále je rozvíjet)
- **sebeorganizace a sebeřízení** (schopnost plnit úkoly s vytrvalostí, pílí a disciplínou, rozvržení si času, stanovování si pravidel a jejich dodržování při práci, přemýšlení o motivaci, cílech a možných postupech, sebekontrola, systematizace)
- **vnímání sebe sama a sebereflexe** (přemýšlení o sobě, kontrola vlastního působení, rozpoznávání emocí a vyhýbání se afektu, sebekritika, znalost vlastní hodnoty)
- **optimismus a radost ze života** (pozitivní přístup, s radostí se mít k práci, kreativita, „nevidět věci černě“)
- **autentické vyjadřovací schopnosti** (neverbální komunikace, neměnit gestikulaci, mimiku, jazyk a tón, na hlasu lze vypozorovat emoce)
- **odolnost vůči stresu** (zachovat klid a pohodu, nepřetěžovat se, stanovit si priority a realistické cíle, pokud je potřeba, požádat o pomoc, odolnost proti trémě, nepřebírat odpovědnost za druhé)

- **orientace na cíl a na výsledek** (klást si cíle a snažit se o jejich dosažení, soustředění se na konečný výsledek)
- **ochota k učení a změnám** (otevřenost a učení se novému, akceptace změn, reagování na zpětnou vazbu a kritiku)
- **spojení myšlení a jednání** (promýšlení následků vlastního jednání, promýšlení dopředu, co by mohlo ovlivnit nějakou situaci, komplexní myšlení)
- vědomí rizika (zvažování rizika, odvaha ke změnám)
- **sebemotivace** (vnitřní a vnější motivace, aktivita podat výkon, vůle, vize a motivátory, motivace k učení)
- **vědomí odpovědnosti** (nést odpovědnost, stát si za svými činy, schopnost podat odpověď, respekt, vyhodnotit následky jednání, schopnost nést vinu)

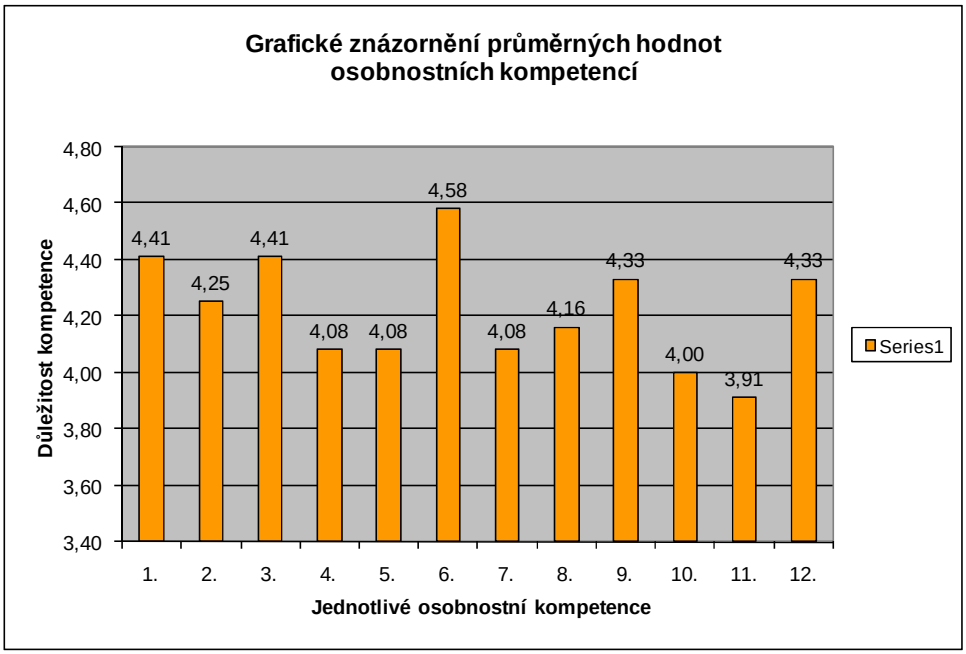
Hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí pro práci na OSPOD na škále 1-5:

	Osobnostní kompetence	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Součet hodnot	Průměrná hodnota	Pořadí důležitosti
1.	**Zdravé sebevědomí a sebejistota**	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	53	**4,41**	2. - 3. místo
2.	**Sebeorganizace a sebeřízení**	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	51	**4,25**	6. místo
3.	**Vnímání sebe sama a sebereflexe**	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	53	**4,41**	2. - 3. místo
4.	**Optimismus a radost ze života**	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	49	**4,08**	8. - 10. místo
5.	**Autentické vyjadřovací schopnosti**	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	49	**4,08**	8. - 10. místo
6.	**Odolnost vůči stresu**	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	55	**4,58**	1. místo
7.	**Orientace na cíl a na výsledek**	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	49	**4,08**	8. - 10. místo
8.	**Ochota k učení a změnám**	5	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	50	**4,16**	7. místo
9.	**Spojení myšlení a jednání**	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	52	**4,33**	4. - 5. místo
10.	**Vědomí rizika**	3	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	48	**4,00**	11. místo
11.	**Sebemotivace**	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	47	**3,91**	12. místo
12.	**Vědomí odpovědnosti**	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52	**4,33**	4. - 5. místo

Hodnocení sociálních pracovníků na úseku SPOD jsou zaznamenány ve sloupečku 10, 11 a 12.

Průměrná hodnota je vypočítána jako součet hodnot děleno počtem odpovědí (např. 48:12 = 4,00 atd.).

Zvýrazněné jsou hodnoty průměrné důležitosti.



Shrnutí a komparace

Odpovědi dvanácti sociálních pracovníků byly zpracovány v rámci jedné tabulky proto, že se výrazněji neodlišovaly. Při hodnocení důležitosti jednotlivých osobnostních kompetencí nebylo ani jednou provedeno hodnocení číslem 1-podprůměrná důležitost nebo 2-spíše podprůměrná důležitost. Pracovníci OSPOD ve svých odpovědích odpověděli pouze 1x hodnocením 3-průměrná důležitost (v tabulce zvýrazněno), a to u *sebemotivace*, ostatní sociální pracovníci uvedli průměrnou důležitost celkem 12x. Tři trojky obdržela kompetence *vědomí rizika*. Z celkového počtu 144 odpovědí (12 x-krát 12) tvoří hodnocení číslem 3 pouze 9,028% (13 odpovědí). Zbylých 90,972% tvoří hodnocení číslem 4-spíše nadprůměrná důležitost (59,722%, 86 odpovědí) a číslem 5-nadprůměrná důležitost (31,25%, 45 odpovědí). Pouze čísly 4 a 5 byly ohodnoceny kompetence: *zdravé sebevědomí a sebejistota, sebeorganizace a sebeřízení, vnímání sebe sama* a *sebereflexe, spojení myšlení a jednání,* a také *vědomí odpovědnosti.*

Rozdíl mezi kompetencí s nejnižší hodnotou důležitosti pro výkon činnosti pracovníka SPOD (3,91 - *sebemotivace*) a nejvyšší hodnotou (4,58 – *odolnost vůči stresu*), je pouze 0,67. Mezi šest nejdůležitějších osobnostních kompetencí patří: *odolnost vůči stresu, zdravé sebevědomí a sebejistota, vnímání sebe sama a sebereflexe, spojení myšlení a jednání, vědomí odpovědnosti, sebeorganizace a sebeřízení.* Rozdíly mezi dalšími osobnostními kompetencemi jsou malé.

Následující tabulka poskytuje přehled osobnostních kompetencí podle pořadí důležitosti včetně informací o průměrné hodnotě:

Pořadí důležitosti	Osobnostní kompetence	Průměrná hodnota
1. místo	**Odolnost vůči stresu**	4,58
2. - 3. místo	**Zdravé sebevědomí a sebejistota**	4,41
	Vnímání sebe sama a sebereflexe	
4. - 5. místo	**Spojení myšlení a jednání**	4,33
	Vědomí odpovědnosti	
6. místo	**Sebeorganizace a sebeřízení**	4,25
7. místo	**Ochota k učení a změnám**	4,16
8. - 10. místo	**Optimismus a radost ze života**	4,08
	Autentické vyjadřovací schopnosti	
	Orientace na cíl a na výsledek	
11. místo	**Vědomí rizika**	4,00
12. místo	**Sebemotivace**	3,91

Příklady úspěšně použitých osobnostních kompetencí

1. *Podařilo se přesvědčit rodiče ve velmi vyhrocené situaci ke spolupráci s psychologem* (autentické vyjadřovací schopnosti, orientace na cíl a na výsledek).
2. *Studuji vysokou školu, učím se novým věcem* (ochota k učení a změnám).
3. *Nesu zodpovědnost za svá rozhodnutí, nemám problém s tím přiznat si chybu a nést za ni odpovědnost, stojím si za svými rozhodnutími, umím je zdůvodnit* (vědomí odpovědnosti).

6. 2. 3 Metodické kompetence

= obecně znamenají schopnost řešit úkoly.

- **prezentovat** (systematicky a srozumitelně zpracovat a přednést složitá fakta)
- **kreativně řešit problémy** (zvládnout problémy novými postupy na základě nejdůležitějších kreativních přístupů, být přístupný změnám a novinkám, používat široký repertoár metod a technik)
- **vizualizovat** (rychle a srozumitelně znázornit jednoduché i složité obsahy v jazykových obrazech)
- **rétoricky přesvědčit a vyjednávat** (v krátkých rozhovorech prezentovat argumenty a protiargumenty, přesvědčivě přednést, o co pracovníkovi jde)
- **zacházet s časem** (realisticky odhadnout potřebný čas, vyřizovat úkoly v plánovaném časovém rámci, organizace času)
- **zpracovávat informace** (třídit, zařazovat a nalézat příslušnými postupy informace, schopnost vyznat se v množství informací a zvládat je, pracovní úkony provádět se zručností a jistotou)

- **připravovat rozhodnutí** (shromáždit, vyhodnotit a stanovit priority pro informace potřebné ve složitých situacích)
- **vést a moderovat porady** (strukturovat a s orientací na cíl vést porady se dvěma a více osobami, ovládat metody moderace)

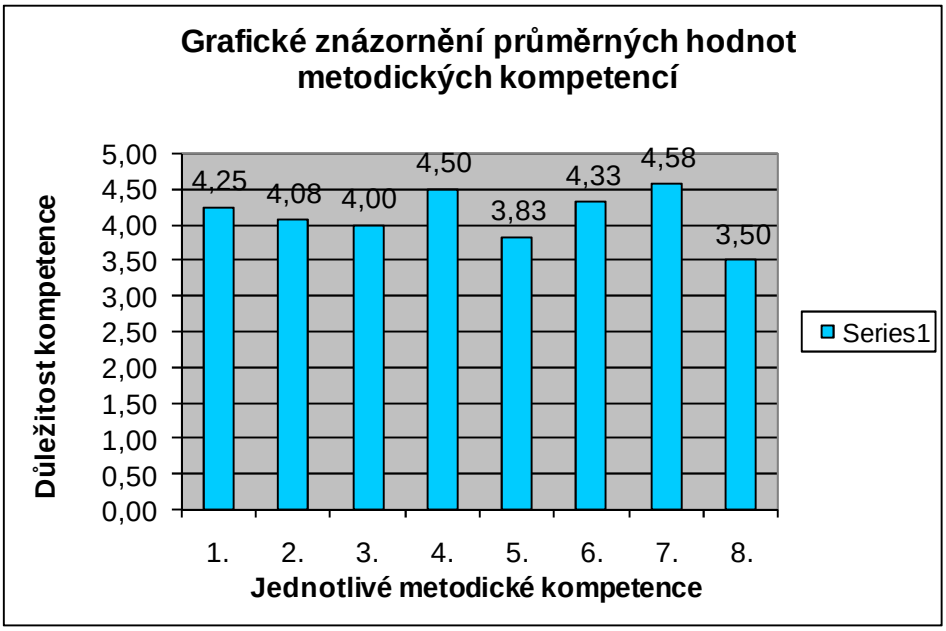
Hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí pro práci na OSPOD na škále 1-5:

	Metodické kompetence	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Součet hodnot	Průměrná hodnota	Pořadí důležitosti
1.	**Prezentovat**	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	51	**4,25**	4. místo
2.	**Kreativně řešit problémy**	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	49	**4,08**	5. místo
3.	**Vizualizovat**	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	48	**4,00**	6. místo
4.	**Rétoricky přesvědčit a vyjednávat**	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	54	**4,50**	2. místo
5.	**Zacházet s časem**	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	46	**3,83**	7. místo
6.	**Zpracovávat informace**	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	52	**4,33**	3. místo
7.	**Připravovat rozhodnutí**	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	55	**4,58**	1. místo
8.	**Vést a moderovat porady**	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	42	**3,50**	8. místo

Hodnocení sociálních pracovníků na úseku SPOD jsou zaznamenány ve sloupečku 10, 11 a 12.

Průměrná hodnota je vypočítána jako součet hodnot děleno počtem odpovědí (např. 48:12 = 4,00 atd.).

Zvýrazněné jsou hodnoty průměrné důležitosti.



Shrnutí a komparace

Odpovědi dvanácti sociálních pracovníků byly zpracovány v rámci jedné tabulky proto, že se výrazněji neodlišovaly. Při hodnocení důležitosti jednotlivých metodických kompetencí nebylo ani jednou provedeno hodnocení číslem 1-podprůměrná důležitost nebo 2-spíše podprůměrná důležitost. Pracovníci OSPOD uvedli ve svých odpovědích pouze 2x hodnocení číslem 3-průměrná důležitost (v tabulce zvýrazněno), a to u *schopnosti kreativně řešit problémy* a u *schopnosti vést a moderovat porady,* ostatní sociální pracovníci tuto hodnotu uvedlo 12x. Výraznější hodnocení číslem 3 obdržela kompetence *schopnost vést a moderovat porady* (celkem 7x), a dále *schopnost zacházet s časem* (3x), které získaly předposlední a poslední místo v tabulce. Z celkového počtu 96 odpovědí (12 x-krát 8) tvoří hodnocení číslem 3 pouze 14,583% (14 odpovědí). Zbylých 85,417% tvoří hodnocení číslem 4-spíše nadprůměrná důležitost (57,292%, 55 odpovědí) a číslem 5-nadprůměrná důležitost (28,125%, 27 odpovědí). Pouze čísly 4 a 5 byly ohodnoceny kompetence: *rétoricky přesvědčit a vyjednávat, zpracovávat informace* a *připravovat rozhodnutí.*

Rozdíl mezi kompetencí s nejnižší hodnotou důležitosti pro výkon činnosti pracovníka SPOD (3,50 – *vést a moderovat porady*) a nejvyšší hodnotou (4,58 – *připravovat rozhodnutí*), je 1,08, což je ze všech tří kompetencí nejvíce. Každá metodická kompetence zaujímá vlastní pořadí důležitosti a o pozici se s jinou kompetencí, popř. jinými kompetencemi, nedělí.

Následující tabulka poskytuje přehled osobnostních kompetencí podle pořadí důležitosti včetně informací o průměrné hodnotě:

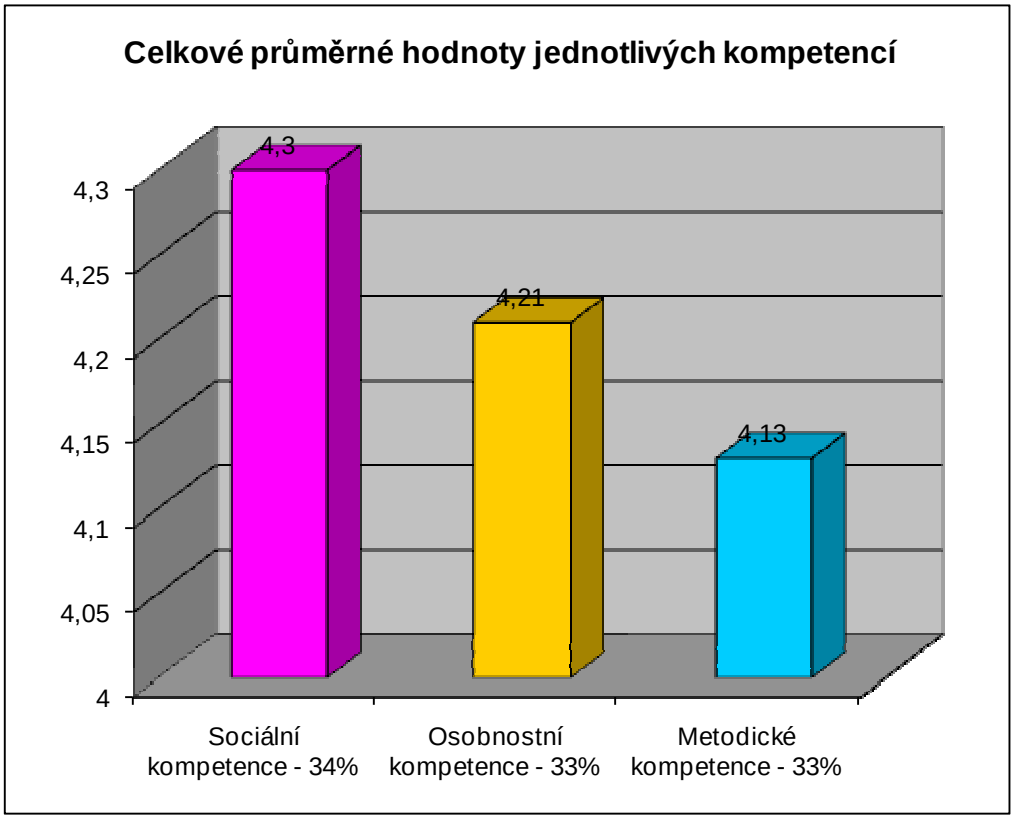
Pořadí důležitosti	Metodické kompetence	Průměrná hodnota
1. místo	**Připravovat rozhodnutí**	4,58
2. místo	**Rétoricky přesvědčit a vyjednávat**	4,50
3. místo	**Zpracovávat informace**	4,33
4. místo	**Prezentovat**	4,25
5. místo	**Kreativně řešit problémy**	4,08
6. místo	**Vizualizovat**	4,00
7. místo	**Zacházet s časem**	3,83
8. místo	**Vést a moderovat porady**	3,50

Příklady úspěšně použitých metodických kompetencí

1. *Klienta páchajícího domácí násilí se podařilo přimět ke spolupráci* (schopnost rétoricky přesvědčit a vyjednávat).

2. *Zpracování informací pro Policii ČR, soudy, zpracování podkladů pro nařízení výchovných opatření, stanovení trestů* (schopnost zpracovávat informace a schopnost připravovat rozhodnutí).

3. *Matku se podařilo přimět k tomu, aby pochopila, že děti potřebují kontakt s otcem, zprvu byla zásadně proti, nakonec byla s rodiči sepsána mimosoudní dohoda o úpravě styku* (schopnost rétoricky přesvědčit a vyjednávat).



6. 3 Plán vzdělávání úředníků OSPOD Vizovice

Tato část diplomové práce obsahuje tři podkapitoly, přičemž každá se zaměřuje na jednoho sociálního pracovníka OSPOD Vizovice. Zaměstnanci, kteří pracují na úseku sociálně-právní ochrany dětí na MěÚ Vizovice provedli kromě hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí pro výkon jejich profese (sloupec A v příloze č. 4, viz kapitola 6. 2), také sebehodnocení úrovně svých kompetencí, a to na stejné hodnotící škále (1-podprůměrná úroveň, 2-spíše podprůměrná úroveň, 3-průměrná úroveň, 4-spíše nadprůměrná úroveň, 5-nadprůměrná úroveň). Zamýšleli se konkrétně nad otázkou: *Jaká je Vaše současná úroveň této (sociální, osobnostní, metodické) kompetence?* (Sloupec B v příloze č. 4) Dále měli v sloupci C napsat odpověď ANO – NE a odpovědět na otázku: *Cítíte potřebu vzdělávání této kompetence?* Pokud odpověděli ANO, měli napsat jakým

způsobem (výcvik, kurz, samostudium, supervize, koučování atp.) by si ideálně představovali její zlepšení, včetně požadované délky tohoto dovzdělání, která je ke zlepšení úrovně kompetence podle nich potřeba.

Každá podkapitola obsahuje 3 tabulky - tabulku sociálních, osobnostních a metodických kompetencí tak, jak ji vyplnili sociální pracovníci OSPOD. V závěru každé podkapitoly je vytvořen plán vzdělávání pro úředníka OSPOD Vizovice, do něhož byly zařazeny také kurzy z nabídky vzdělávání v rámci projektu Zvyšování kvality sociálních služeb ve Zlínském kraji. Do plánu vzdělávání nebylo sociálním pracovníkům OSPOD zařazeno koučování (koučink), i když si jej přáli. Jedná se o finančně náročný způsob metody osobního rozvoje, který není v současných možnostech Městského úřadu ve Vizovicích. V rámci prohlubujícího průběžného vzdělávání byla do plánů vzdělávání zařazena problematika domácího násilí jako aktuální téma v sociální práci.

Plán vzdělávání úředníka (totožný u sociálního pracovníka A, B i C):

MĚSTSKÝ ÚŘAD VIZOVICE

PLÁN VZDĚLÁVÁNÍ ÚŘEDNÍKA

(Podle § 17 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících, ve znění pozdějších předpisů)

na období: **1. 1. 2011 – 31. 12. 2013**

Jméno a příjmení, titul:

Datum narození:

Pracovní místo (odbor): Referent sociálně-právní ochrany dětí (sociální odbor)

Nejvyšší dosažené vzdělání (název školy, vystudovaný obor):

Aktivní VŠ vzdělání (název školy, studovaný obor, ročník):

Uznané vzdělání podle § 34 zákona č. 312/2002 Sb.: NE

Zvláštní odborná způsobilost: Splněna dne ……

Absolvované profesní kurzy, výcviky, školení:

Dohodnutý plán vzdělávání *

- viz následující podkapitoly Sociální pracovník A, B, C

6. 3. 1 Sociální pracovník A

Sociální kompetence		A	B	C	D
1.	schopnost poznat konflikty a řešit je	5	4	NE	
2.	schopnost odhadnout schopnosti jiných lidí	4	2	ANO	Výcvik, praktické ukázky, 30h
3.	schopnost empatie	4	4	NE	
4.	schopnost navazovat kontakty a vztahy	4	5	NE	
5.	schopnost týmové práce	5	4	NE	
6.	schopnost systémového vnímání	4	3	NE	
7.	schopnost motivovat klienty a vést je	5	3	NE	
8.	schopnost chovat se přiměřeně situaci	3	3	NE	
9.	schopnost verbální komunikace a znalost neverbální komunikace	5	5	NE	

Osobnostní kompetence		A	B	C	D
1.	zdravé sebevědomí a sebejistota	4	3	NE	
2.	sebeorganizace a sebeřízení	5	2	NE	
3.	vnímání sebe sama a sebereflexe	4	3	NE	
4.	optimismus a radost ze života	4	1	NE	
5.	autentické vyjadřovací schopnosti	5	5	NE	
6.	odolnost vůči stresu	5	3	NE	
7.	orientace na cíl a na výsledek	5	3	NE	
8.	ochota k učení a změnám	4	2	NE	
9.	spojení myšlení a jednání	5	4	NE	
10.	vědomí rizika	4	4	NE	
11.	sebemotivace	3	2	NE	
12.	vědomí odpovědnosti	4	4	NE	

Metodické kompetence		A	B	C	D
1.	prezentovat	4	4	NE	
2.	kreativně řešit problémy	3	3	NE	
3.	vizualizovat	5	5	NE	
4.	rétoricky přesvědčit a vyjednávat	5	5	NE	
5.	zacházet s časem	4	3	NE	
6.	zpracovávat informace	4	4	NE	
7.	připravovat rozhodnutí	4	4	NE	
8.	vést a moderovat porady	4	3	NE	

Dohodnutý plán vzdělávání *

***** Plán vzdělávání může být aktualizován dle potřeb zaměstnavatele

Vstupní vzdělávání (§ 19 zákona č. 312/2002 Sb.)

- nepožadováno (úředník před r. 2003)

Průběžné vzdělávání (§ 20 zákona č. 312/2002 Sb.)

1. **prohlubující vzdělávání** – v rámci prohlubování odborného vzdělávání účastnit se akreditovaných kurzů Ministerstva vnitra České republiky ze sociální oblasti.
   Termín: 31. 12. 2013 v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů
   → Psychohygiena v praxi
   → Prevence syndromu vyhoření
   → Time-management sociálního pracovníka
   → Videotrénink interakcí – výcvik
   → Problematika domácího násilí

2. **aktualizační vzdělávání** – s ohledem na aktualizaci zákonů, vyhlášek a předpisů v sociální oblasti účastnit se vzdělávacích akcí pro řádný výkon profese.
   Termín: průběžně
   → Zákon o sociálně-právní ochraně dětí
   → Zákon o rodině
   → Zákon o sociálních službách
   → Správní řád

3. **specializační vzdělávání** – e-learningové vzdělávání úředníků státní správy prostřednictvím eGON centra Vizovice, povinnost úředníka tyto kurzy absolvovat.
   Termín: dle zaslaných nabídek manažera pro vzdělávání

Školení řidičů motorových vozidel – dle pokynů vedoucí odboru, termín: 1x ročně
Školení BOZP [17]– dle pokynů vedoucí odboru, termín: rok 2011

	Jméno	**Datum**	**Podpis**
Plán vzdělávání vytvořila			
Plán vzdělávání převzal/a			

6. 3. 2 Sociální pracovník B

Sociální kompetence		**A**	**B**	**C**	**D**
1.	**schopnost poznat konflikty a řešit je**	5	4	NE	
2.	**schopnost odhadnout schopnosti jiných lidí**	4	4	NE	
3.	**schopnost empatie**	5	4	NE	
4.	**schopnost navazovat kontakty a vztahy**	4	4	NE	
5.	**schopnost týmové práce**	4	3	NE	

[17] (Upraveno v § 103 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

6.	**schopnost systémového vnímání**	4	3	NE	
7.	**schopnost motivovat klienty a vést je**	5	4	NE	
8.	**schopnost chovat se přiměřeně situaci**	5	4	NE	
9.	**schopnost verbální komunikace a znalost neverbální komunikace**	4	3	ANO	Výcvik, 20h

Osobnostní kompetence		**A**	**B**	**C**	**D**
1.	**zdravé sebevědomí a sebejistota**	4	3	NE	
2.	**sebeorganizace a sebeřízení**	4	3	NE	
3.	**vnímání sebe sama a sebereflexe**	4	3	NE	
4.	**optimismus a radost ze života**	4	4	NE	
5.	**autentické vyjadřovací schopnosti**	4	3	NE	
6.	**odolnost vůči stresu**	4	3	ANO	Samostudium - průběžně
7.	**orientace na cíl a na výsledek**	4	3	NE	
8.	**ochota k učení a změnám**	4	4	NE	
9.	**spojení myšlení a jednání**	4	4	NE	
10.	**vědomí rizika**	4	4	NE	
11.	**sebemotivace**	4	4	NE	
12.	**vědomí odpovědnosti**	4	4	NE	

Metodické kompetence		**A**	**B**	**C**	**D**
1.	**prezentovat**	4	3	NE	
2.	**kreativně řešit problémy**	4	3	NE	
3.	**vizualizovat**	4	3	NE	
4.	**rétoricky přesvědčit a vyjednávat**	4	3	NE	
5.	**zacházet s časem**	4	3	ANO	Koučink, 30h
6.	**zpracovávat informace**	5	4	NE	
7.	**připravovat rozhodnutí**	5	4	NE	
8.	**vést a moderovat porady**	4	3	NE	

Dohodnutý plán vzdělávání *

***** Plán vzdělávání může být aktualizován dle potřeb zaměstnavatele

Vstupní vzdělávání (§ 19 zákona č. 312/2002 Sb.)

- nepožadováno (úředník před r. 2003)

Průběžné vzdělávání (§ 20 zákona č. 312/2002 Sb.)

4. **prohlubující vzdělávání** – v rámci prohlubování odborného vzdělávání účastnit se akreditovaných kurzů Ministerstva vnitra České republiky ze sociální oblasti.

   Termín: 31. 12. 2013 v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů

   → Výcvik komunikačních dovedností

   → Efektivní komunikace aneb jak se domluvit?

→ Psychohygiena v praxi

→ Prevence syndromu vyhoření

→ Time-management (místo koučinku)

→ Problematika domácího násilí

5. **aktualizační vzdělávání** – s ohledem na aktualizaci zákonů, vyhlášek a předpisů v sociální oblasti účastnit se vzdělávacích akcí pro řádný výkon profese.
   Termín: průběžně

   → Zákon o sociálně-právní ochraně dětí

   → Zákon o rodině

   → Zákon o sociálních službách

   → Trestní zákon, Trestní řád

   → Správní řád

6. **specializační vzdělávání** – e-learningové vzdělávání úředníků státní správy prostřednictvím eGON centra Vizovice, povinnost úředníka tyto kurzy absolvovat.
   Termín: dle zaslaných nabídek manažera pro vzdělávání

Školení řidičů motorových vozidel – dle pokynů vedoucí odboru, termín: 1x ročně

Školení BOZP – dle pokynů vedoucí odboru, termín: rok 2011

	Jméno	**Datum**	**Podpis**
Plán vzdělávání vytvořila			
Plán vzdělávání převzal/a			

6. 3. 3 Sociální pracovník C

Sociální kompetence		**A**	**B**	**C**	**D**
1.	**schopnost poznat konflikty a řešit je**	4	3	ANO	Supervize, 20h
2.	**schopnost odhadnout schopnosti jiných lidí**	4	3	ANO	Praktické ukázky, 30h
3.	**schopnost empatie**	5	4	NE	
4.	**schopnost navazovat kontakty a vztahy**	4	4	NE	
5.	**schopnost týmové práce**	4	4	NE	
6.	**schopnost systémového vnímání**	3	3	NE	
7.	**schopnost motivovat klienty a vést je**	4	2	ANO	Samostudium - průběžně
8.	**schopnost chovat se přiměřeně situaci**	4	3	NE	
9.	**schopnost verbální komunikace a znalost neverbální komunikace**	5	3	ANO	Praktické ukázky, 30h

Osobnostní kompetence		A	B	C	D
1.	zdravé sebevědomí a sebejistota	5	3	ANO	Sebezkušenostní výcvik, min. 1 rok
2.	sebeorganizace a sebeřízení	5	4	NE	
3.	vnímání sebe sama a sebereflexe	5	3	ANO	Sebezkušenostní výcvik, min. 1 rok
4.	optimismus a radost ze života	4	2	ANO	Sebezkušenostní výcvik, min. 1 rok
5.	autentické vyjadřovací schopnosti	5	3	ANO	Sebezkušenostní výcvik, min. 1 rok
6.	odolnost vůči stresu	5	2	ANO	Sebezkušenostní výcvik, min. 1 rok
7.	orientace na cíl a na výsledek	4	4	NE	
8.	ochota k učení a změnám	4	4	NE	
9.	spojení myšlení a jednání	5	4	NE	
10.	vědomí rizika	4	4	NE	
11.	sebemotivace	4	3	NE	
12.	vědomí odpovědnosti	5	5	NE	

Metodické kompetence		A	B	C	D
1.	prezentovat	4	3	ANO	Supervize, 15h
2.	kreativně řešit problémy	4	3	ANO	Samostudium - průběžně
3.	vizualizovat	4	4	NE	
4.	rétoricky přesvědčit a vyjednávat	5	4	NE	
5.	zacházet s časem	4	4	NE	
6.	zpracovávat informace	5	4	NE	
7.	připravovat rozhodnutí	5	3	ANO	Koučink, 30h
8.	vést a moderovat porady	3	2	NE	

Dohodnutý plán vzdělávání *

***** Plán vzdělávání může být aktualizován dle potřeb zaměstnavatele

Vstupní vzdělávání (§ 19 zákona č. 312/2002 Sb.)

- nepožadováno (úředník před r. 2003)

Průběžné vzdělávání (§ 20 zákona č. 312/2002 Sb.)

7. **prohlubující vzdělávání** – v rámci prohlubování odborného vzdělávání účastnit se akreditovaných kurzů Ministerstva vnitra České republiky ze sociální oblasti.
   Termín: 31. 12. 2013 v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů
   → Kurzy zaměřené na problematiku konfliktu a jeho řešení, na problémového klienta (V rámci projektu Zvyšování kvality sociálních služeb ve Zlínském kraji: Na řešení orientovaný rozhovor. Zásady práce s agresivním klientem. Řešení konfliktů a sporů.)
   → Výcvik komunikačních dovedností
   → Sebezkušenostní výcvik (V rámci projektu Zvyšování kvality sociálních služeb ve Zlínském kraji: Sebepoznání jako podmínka pochopení druhých – s využitím prvků rodinných konstelací. Sebezkušenostní kurz pro sociální pracovníky.)

→ Problematika domácího násilí

→ Výkon ústavní a ochranné výchovy

8. **aktualizační vzdělávání** – s ohledem na aktualizaci zákonů, vyhlášek a předpisů v sociální oblasti účastnit se vzdělávacích akcí pro řádný výkon profese.
   Termín: průběžně
   → Zákon o sociálně-právní ochraně dětí
   → Zákon o rodině
   → Zákon o sociálních službách
   → Správní řád

9. **specializační vzdělávání** – e-learningové vzdělávání úředníků státní správy prostřednictvím eGON centra Vizovice, povinnost úředníka tyto kurzy absolvovat.
   Termín: dle zaslaných nabídek manažera pro vzdělávání

Školení řidičů motorových vozidel – dle pokynů vedoucí odboru, termín: 1x ročně

Školení BOZP – dle pokynů vedoucí odboru, termín: rok 2011

	Jméno	**Datum**	**Podpis**
Plán vzdělávání vytvořila			
Plán vzdělávání převzal/a			

ZÁVĚR

Sociální pracovníci Městského úřadu ve Vizovicích považují za úplně nejdůležitější sociální kompetence, následují osobnostní a metodické kompetence. Jejich průměrné hodnoty se však ve výsledku příliš neodlišují. Potvrdily se například informace z odborné literatury o tom, že schopnost verbální komunikace a znalost neverbální komunikace, patří mezi ty nejdůležitější. Nejvíce pouze nadprůměrných hodnot získaly osobnostní kompetence, což potvrzuje názor, že osobnost sociálního pracovníka je pro klienta důležitá (mnohdy více než úroveň jeho dosaženého vzdělání). Klient si totiž potřebuje získat k pracovníkovi důvěru. Z osobnostních kompetencí získala nejvyšší hodnotu „odolnost vůči stresu“, což zase potvrzuje, že rozvoj těchto kompetencí je důležitá pro sociálního pracovníka samotného. Zajímavostí je, že sociální pracovníci se svým hodnocením odlišují od pracovníků sociálně-právní ochrany dětí u některých metodických kompetencí. Tyto odlišnosti si vysvětluji tak, že ti, kteří nevykonávají sociálně-právní ochranu dětí, nejsou tolik obeznámeni s tím, co tato profese obnáší. Podrobnější informace, jaké místo v hodnocení důležitosti zaujímají jednotlivé kompetence, včetně komparativní analýzy, se dozví čtenář z této práce.

Sociální pracovníci sociálně-právní ochrany dětí ohodnotili úroveň svých kompetencí, ani jeden se nepostavil striktně zamítavě proti dalšímu vzdělávání. Jeden pracovník je k němu motivovaný méně. Dle jeho odpovědí je však zřejmé, že by bylo potřeba posílit jeho osobnostní kompetence. To, že některý pracovník necítí potřebu dovzdělání určité kompetence totiž neznamená, že ji posílit nepotřebuje.

Cílem této práce bylo vytvoření kompetenčního modelu pro sociální pracovníky oddělení sociálně-právní ochrany dětí a vytvoření plánu vzdělávání pro vybrané pracovníky Městského úřadu ve Vizovicích. Stanoveného cíle práce bylo dosaženo. Vytvořený specifický kompetenční model lze použít k rozvoji pracovníka, jeho hodnocení, a především při výběru nových pracovníků. Možná v rámci psychologického testování? Plán vzdělávání lze již nyní použít v praxi.

Jak ukazují příklady z praxe sociálních pracovníků na úseku sociálně-právní ochrany dětí, jejich práce má obrovský smysl pro společnost. Čím kvalitnější pracovníci se na těchto pozicích budou nacházet, tím lépe pro ty, kteří si k nim přijdou pro pomoc či radu. Jen škoda, že organizace často narážejí na finanční bariéry, které tak brání pracovníkům v dalším profesním rozvoji. Částečné lze tyto bariéry nahradit vlastní touhou po vzdělávání, jelikož jak víme: *„Kde je vůle, je i cesta“* (George Bernard Shaw).

SEZNAM LITERATURY A OSTATNÍCH ZDROJŮ

Seznam literatury

1. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů.* Praha: Grada, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.

2. BARTOŇKOVÁ, H. *Teorie celoživotního vzdělávání (sylaby k disciplíně pro kombinované studium).* Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2009. 117 s.

3. BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry.* Praha: Portál, 2001. 1. vydání. 376 s. ISBN 80-7178-479-6.

4. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení.* 3. rozšířené vydání. Praha: Management Press, 2007. 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0.

5. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce.* Vydání neuvedeno. Praha: Osmium, 1999. 165 s. ISBN 80-902081-8-5.

6. HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků.* 1. vydání. Praha: Grada, 2007. 240 s. ISBN 978-80-247-1457-8.

7. KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese.* 5. vydání. Praha: Portál, 2006. 147 s. ISBN 80-7367-181-6.

8. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů.* 4. vydání. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

9. KUBEŠ, M., SPILLEROVÁ, D., KURNICKÝ, R. *Manažerské kompetence. Způsobilosti výjimečných manažerů.* 1. vydání. Praha: Grada, 2004. 184 s. ISBN 80-247-0698-9.

10. KVAPILOVÁ, S. *Kapitoly ze sociální pedagogiky.* 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, 1996. 63 s. ISBN 80-7067-669-8.

11. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce.* 1. vydání. Praha: Portál, 2003. 384 s. ISBN 80-7178-548-2.

12. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce.* 1. vydání. Praha: Portál 2003b. 288 s. ISBN 80-7178-549-0.

13. MATOUŠEK, O a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi.* 1. vydání. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X.

14. MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení.* 1. vydání. Praha: Portál, 2007. 184 s. ISBN 978-80-7367-310-9.

15. MLČÁK, Z. *Osobnost a profesní kompetence sociálních pracovníků.* In MACEK, P., DALAJKA, J. (ed). *Vývoj a utváření osobnosti v sociálních a etnických kontextech – víceoborový přístup.* 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2005a. 624 s. ISBN 80-210-3804-7.

16. MLČÁK, Z. *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty.* 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2005b. 350 s. ISBN 80-7368-129-3.

17. MLČÁK, Z. *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty.* 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2005c. 351 s. ISBN 80-7368-129-3.

18. MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých.* 1. vydání. Praha: ASPI, 2000. 200 s. ISBN 80-85963-93-0.

19. MÜHLEISEN, S., OBERHUBER, N. *Komunikační a jiné měkké dovednosti. Soft skills v praxi.* 1. vydání. Praha: Grada, 2008. 192 s. ISBN 978-80-247-2662-5.

20. PAULÍK, K. *Sociální práce jako vědní obor, činnost a profese.* In MLČÁK, Z. (ed.). *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty.* 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2005c. 351 s. ISBN 80-7368-129-3.

21. PETERS-KÜHLINGER, G., FRIEDEL, J. *Komunikační a jiné „měkké“ dovednosti. Využijte svůj potenciál, rozviňte své soft skills a staňte se úspěšnějšími.* 1. vydání. Praha: Grada, 2007. 112 s. ISBN 978-80-247-2145-3.

22. PLAMÍNEK, J. *Sebeřízení: praktický atlas managementu cílů, času a stresu.* 1. vydání. Praha: Grada, 2004. 184 s. ISBN 80-247-0671-7.

23. ŘEZNÍČEK, I. *Metody sociální práce.* 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997. 75 s. ISBN 80-85850-00-1.

24. ŘÍČAN, P. *Psychologie osobnosti.* 2. vydání. Praha: Orbis, 1975. 332 s.

25. SMÉKAL, V. *Pozvání do psychologie osobnosti. Člověk v zrcadle vědomí a jednání.* 1. vydání. Brno: Barrister & Principal, 2002. 517 s. ISBN 80-85947-80-3.

26. TOMEŠ, I. a kol. *Vzdělávací standardy v sociální práci: pro středoškolský, vyšší odborný a vysokoškolský stupeň vzdělání.* 1. vydání. Praha: Sociopress, 1997. 334 s. ISBN 80-902260-3-5.

27. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí. Kompetence v andragogice, pedagogice a řízení.* 1. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. 140 s. ISBN 978-80-86723-54-9.

28. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání.* 1. vydání. Praha: Grada, 2008. 160 s. ISBN 978-80-247-1770-8.

29. TURECKIOVÁ, M. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách.* 1. vydání. Praha: Grada, 2004. 172 s. ISBN 80-247-0405-6.

Interní zdroje

30. Náplň práce sociálních pracovníků OSPOD Vizovice
31. Organizační řád Městského úřadu Vizovice
32. Vyhláška č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků
33. Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí
34. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
35. Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících
36. Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích
37. Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích
38. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Internetové a další zdroje

39. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Klasifikace zaměstnání (KZAM-R).* [online]. [cit. 2010 12-20]. Dostupný z WWW :<http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_%28kzam_r%29_vysvetlivky/$File/KZAMvysv.pdf>.

40. JANEBOVÁ, Radka. *Otázky k profesionalizaci sociální práce.* Práce & sociální politika. Noviny Ministerstva práce a sociálních věcí. [online]. 2005. [cit. 2011-01-30]. Dostupný z WWW: <http://archiv.noviny.mpsv.cz/clanek.php?id=614>.

41. PORTÁL ZLÍNSKÉHO KRAJE. *Kompetence vyplývající ze zákona o sociálně-právní ochraně dětí.* [online]. [cit. 2010-12-20]. Dostupný z WWW: <http://www.kr-zlinsky.cz/lstDoc.aspx?chnum= 2&nid =6491&docid=97&cpi=1>.

42. PORTÁL ZLÍNSKÉHO KRAJE. *Zvyšování kvality sociálních služeb ve Zlínském kraji.* [online]. [cit. 2010-12-29]. Dostupný z WWW: <http://www.kr-zlinsky.cz/docDetail.aspx?docid=143108&doctype=ART&nid=10646&cpi=1>.

43. MĚSTO VIZOVICE. *Demografické informace.* [online]. [cit. 2010-12-29]. Dostupný z WWW: <http://www.vizovice.eu/mistni-samosprava/demograficke-informace/uvod-dem.html>.

44. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě.* [online]. [cit. 2010-12-20]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8980/Katalog_praci_UZ_1_10_2010.pdf.

45. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Integrovaný systém typových pozic.* [online]. [cit. 2010-12-28]. Dostupný z WWW: <http://ktp.istp.cz/charlie/expert2/act/h1-karta.act?id=30348&lh=0>.

46. ZDRCADLO.BLOGSPOT.COM. *Jaké požadavky by měl splňovat člověk pracující v pomáhajících profesích?* [online]. [cit. 2011-01-24]. Dostupný z WWW:<http://zrcadlo.blogspot.com/2008/06/jake-pozadavky-by-mel-splnovat-clovek.html>.

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Etický kodex sociálních pracovníků České republiky

Příloha č. 2: Zvyšování kvality sociálních služeb ve Zlínském kraji

Příloha č. 3: Organizační struktura Městského úřadu ve Vizovicích

Příloha č. 4: Tabulky sociálních, osobnostních, metodických kompetencí

Etický kodex sociálních pracovníků České republiky

1. Etické zásady

1.1 Sociální práce je založena na hodnotách demokracie a lidských práv. Sociální pracovníci proto dbají na dodržování lidských práv u skupin a jednotlivců tak, jak jsou vyjádřeny v Chartě lidských práv Spojených národů a v Úmluvě o právech dítěte.

1.2 Sociální pracovník respektuje jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, mateřský jazyk, věk, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti.

1.3 Sociální pracovník respektuje právo každého jednotlivce na seberealizaci v míře, aby současně nedocházelo k omezení takového práva druhých osob.

1.4 Sociální pracovník pomáhá jednotlivcům, skupinám, komunitám a dobrovolným společenským organizacím svými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi při jejich rozvoji a při řešení konfliktů jednotlivců se společností a jejich následků.

1.5 Sociální pracovník musí dávat přednost své profesionální odpovědnosti před svými soukromými zájmy. Služby, které poskytuje, musí být na nejvyšší odborné úrovni.

2. Pravidla etického chování sociálního pracovníka

2.1 *Ve vztahu ke klientovi*

2.1.1 Sociální pracovník vede své klienty k vědomí odpovědnosti za sebe samé.

2.1.2. Sociální pracovník jedná tak, aby chránil důstojnost a lidská práva svých klientů.

2.1.3 Sociální pracovník pomáhá se stejným úsilím a bez jakékoliv formy diskriminace všem klientům. Při žádné formě diskriminace nespolupracuje a nezúčastní se jí.

2.1.4 Chrání klientovo právo na soukromí a důvěrnost jeho sdělení. Data a informace požaduje s ohledem na potřebnost při zajištění služeb, které mají být klientovi poskytnuty a informuje jej o jejich potřebnosti a použití. Žádnou informaci o klientovi neposkytne bez jeho souhlasu. Výjimkou jsou osoby s omezenou způsobilostí k právním úkonům nebo jestliže jsou ohroženy další osoby. V případech správního řízení umožňuje účastníkům tohoto řízení nahlížet do spisů.

2.1.5 Sociální pracovník dbá, aby klienti obdrželi všechny služby a dávky sociálního zabezpečení, na něž mají nárok, a to nejen od instituce, ve které je zaměstnán, ale i ostatních příslušných zdrojů. Poučí klienty o povinnostech, jež vyplývají z takto poskytnutých služeb a dávek. Pomáhá řešit i jiné záležitosti a problémy klienta týkající se jiné složky jeho života.

2.1.6 Sociální pracovník hledá možnosti jak zapojit klienty do procesu řešení jejich problémů.

2.2 *Ve vztahu ke svému zaměstnavateli*

2.2.1 Sociální pracovník odpovědně plní své povinnosti vyplývající ze závazku k jeho zaměstnavateli.

2.2.2 V zaměstnavatelské organizaci vytváří takové podmínky, které umožní sociálním pracovníkům v ní zaměstnaným přijmout a uplatňovat závazky, vyplývající z tohoto kodexu.

2.2.3 Snaží se ovlivňovat sociální politiku, pracovní postupy a jejich praktické uplatňování ve své zaměstnavatelské organizaci s ohledem na co nejvyšší úroveň služeb poskytovaných klientům.

2.3 *Ve vztahu ke svým kolegům*

2.3.1 Sociální pracovník respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů a ostatních odborných pracovníků. Vykonává a rozšiřuje spolupráci s nimi a tím zvyšuje kvalitu poskytované sociální služby.

2.3.2 Respektuje rozdíly v názorech a praktické činnosti kolegů, ostatních odborných a dobrovolných pracovníků.

2.3.3 Kritické připomínky k nim vyjadřuje na vhodném místě a vhodným způsobem.

2.4 *Ve vztahu ke svému povolání a odbornosti*

2.4.1 Sociální pracovník dbá na udržení a zvyšování prestiže svého povolání.

2.4.2 Neustále se snaží o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod.

2.4.3 Brání tomu, aby odbornou sociální práci prováděl nekvalifikovaný pracovník bez patřičného vzdělání.

2.4.4 Je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání a výcvik, což je základ pro udržení stanovené úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy a dilemata.

2.4.5 Pro svůj odborný růst využívá znalosti a dovednosti svých kolegů a jiných odborníků, naopak své znalosti a dovednosti rozšiřuje v celé oblasti sociální práce.

2.5. *Ve vztahu ke společnosti*

2.5.1 Sociální pracovník má právo i povinnost upozorňovat širokou veřejnost a příslušné orgány na způsoby, kterými společnost, vláda nebo organizace přispívají k obtížím a utrpení lidí a nesnaží se o jejich ukončení.

2.5.2 Zasazuje se o zlepšení sociálních podmínek a sociální spravedlnosti tím, že podněcuje změny v zákonech, politice státu i v politice mezinárodní.

2.5.3 Upozorňuje na možnost spravedlivějšího rozdělení společenských zdrojů a potřebu zajistit přístup k těmto zdrojům těm, kdo to potřebují.

2.5.4 Působí na rozšíření možnosti a příležitosti ke zlepšení kvality života pro všechny lidi, a to se zvláštním zřetelem ke znevýhodněným a postiženým jedincům a skupinám.

2.5.5 Sociální pracovník působí na zlepšení podmínek, jež zvyšují vážnost a úctu ke kulturám, které vytvořilo lidstvo.

Projekt Zvyšování kvality sociálních služeb ve Zlínském kraji je spolufinancovaný Evropským sociálním fondem prostřednictvím OP Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem ČR.

Zvyšování kvality sociálních služeb ve Zlínském kraji

Program:	Lidské zdroje a zaměstnanost
Prioritní osa:	3 – Sociální integrace a rovné příležitosti
Oblast podpory:	3.1 – Podpora sociální integrace a sociálních služeb
Období realizace:	1. 12. 2010 - 30. 11. 2012
Financování:	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (ESF) - 85 % Státní rozpočet ČR - 15 %
Stručný obsah:	Projekt je zaměřen na zvyšování kvality poskytovaných sociálních služeb, a to prostřednictvím vzdělávání a rozvoje pracovníků v sociálních službách, sociálních pracovníků a vedoucích pracovníků. Dále na klíčové oblasti, které je nutno podpořit za účelem zvyšování kvality poskytovaných sociálních služeb, např. stáže nebo výcvik instruktorů videotréninku interakcí. Projekt se zaměřuje také na nápravu případných nedostatků v interních procesech v pobytových zařízeních sociálních služeb, které budou identifikovány na základě aktivity konzultace standardů kvality. Tím bude dosaženo pokrytí všech klíčových aktivit zajišťujících kvalitní a efektivní poskytování sociálních služeb. Projekt svými aktivitami souhrnně řeší rezervy v oblasti vzdělávání a také v dalších oblastech, které mají přímý vliv na kvalitu poskytovaných sociálních služeb ve Zlínském kraji. Realizací projektu bude nastaven systém vzdělávání, který přispěje k větší erudovanosti zaměstnanců pracujících s klienty, budou zavedeny nové formy rozvoje pracovníků i služeb, které umožní implementovat moderní nástroje a přístupy do organizací prostřednictvím přenosu best practise. Pracovníci v sociálních službách získají nové dovednosti, které při své činnosti prakticky ověří. Současně umožní přivést do regionu odborníky, za nimiž bylo nutno dojíždět do vzdálených míst, což vedlo k nízkému využívání kvalitních kurzů. Posílení kompetentnosti a erudovanosti pracovníků povede i ke zvýšení společenské prestiže sociální práce, která je v současné době nízká. Díky aktivitám projektu dojde ke zvýšení kvality provádění sociální práce na území Zlínského kraje a zlepšení sociálních služeb a další pomoci, která je poskytována osobám nacházejícím se v nepříznivé sociální situaci. Projekt pamatuje také na to, že práce v pomáhající profesi je velkou psychickou zátěží, která má za následek únavu a rychlé vyhoření pomáhajícího profesionála. Z toho důvodu budou

některé kurzy zaměřeny na seznámení s možnými riziky a předcházení syndromu vyhoření. Frekventanti se v nich seznámí s metodami účinného předcházení a zvládání stresových situací, s nimiž se v práci každodenně setkávají.

AKREDITACE

http://www.mpsv.cz/cs/3493

AKTUÁLNĚ:

Probíhají výběrová řízení na dodavatele aktivit.

AKTIVITY PROJEKTU

PŘEHLED KURZŮ A ČASOVÝCH DOTACÍ

I. KURZY CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PRO SOCIÁLNÍ PRACOVNÍKY - MODULY A, B, C

Kurzy jsou akreditovány u MPSV pro sociální pracovníky.

- **SEZNAM KURZŮ**

II. KURZY CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ A KVALIFIKAČNÍ KURZ PRO PRACOVNÍKY V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH - MODULY D, E, F, G, H, I

Kurzy jsou akreditovány u MPSV pro pracovníky v sociálních službách.

- **SEZNAM KURZŮ**

III. MANAŽERSKÉ VZDĚLÁVÁNÍ PRO VEDOUCÍ PRACOVNÍKY

Kurzy jsou akreditovány u MPSV pro vedoucí pracovníky.

- **SEZNAM KURZŮ**

IV. VÝCVIK INSTRUKTORŮ VIDEOTRÉNINKU INTERAKCÍ - MODUL K

Výcvik je akreditovaný u MPSV pro sociální pracovníky.

V. STÁŽE PRO PRACOVNÍKY V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

VI. KONZULTACE STANDARDŮ KVALITY SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

DODAVATELÉ

MODUL A: Probíhá výběrové řízení na dodavatele aktivity.
MODUL B: Probíhá výběrové řízení na dodavatele aktivity.
MODUL C: Profima effective, s.r.o.
MODUL D: Profima effective, s.r.o.
MODUL E: Probíhá výběrové řízení na dodavatele aktivity.
MODUL F: Marlin, s.r.o.
MODUL G: Probíhá výběrové řízení na dodavatele aktivity.
MODUL H: Probíhá výběrové řízení na dodavatele aktivity.
MODUL I - KVALIFIKAČNÍ KURZ: Marlin, s.r.o.
MODUL J: Probíhá výběrové řízení na dodavatele aktivity.
MODULK - videotrénink interakcí: Probíhá výběrové řízení na dodavatele aktivity.
STÁŽE: Marlin, s.r.o.
KONZULTACE STANDARDŮ: Aproxy

HARMONOGRAM PŘEHLED KURZŮ

HARMONOGRAM KURZŮ PLATNÝ K 28.1.2011

HARMONOGRAM KURZŮ PLATNÝ K 8.12.2010

(poznámka: v excelovském souboru naleznete v jednotlivých listech harmonogram pro sociální pracovníky, pracovníky v sociálních službách, vedoucí pracovníky, na kvalifikační kurz a vše dohromady)

- **PŘIHLAŠOVÁNÍ DO KURZŮ CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ**

PŘIHLAŠOVÁNÍ DO KURZŮ

POKYNY PRO ÚČASTNÍKY

Přihlašování do jednotlivých kurzů v rámci celoživotního vzdělávání (pro sociální pracovníky moduly A, B, C; pro pracovníky v sociálních službách moduly D, E, F, G, H; pro vedoucí pracovníky modul J) bude možné vždy cca 1 měsíc před začátkem kurzu **přímo vzdělávací agentuře**, která bude školení zajišťovat.
Informace (pozvánka a přihláška) vám budou zaslány od pořádající vzdělávací společnosti na váš kontaktní mail.

Každý zájemce se bude **jednotlivě** přihlašovat (vzdělávací agentuře) na konkrétní kurz (co člověk, to jedna vyplněná přihláška), o který má zájem - viz informace v přihlášce, kterou obdržíte zároveň s pozvánkou na kurz od vzdělávací agentury. Pokud budete na kurz vybráni, obdržíte od vzdělávací agentury

potvrzující mail.

Pokud chcete být informováni o kurzech pro **pracovníky v sociálních službách**, zasílejte svůj kontaktní mail na adresu jiri.batrla@kr-zlinsky.cz
Pokud chcete být informováni o kurzech pro **sociální pracovníky**, zasílejte svůj kontaktní mail na adresu martina.vasickova@kr-zlinsky.cz
Pokud chcete být informováni o kurzech pro **vedoucí pracovníky sociálních služeb**, zasílejte svůj kontaktní mail na adresu radka.dvorackova@kr-zlinsky.cz
Pozn. výše jmenovaní členové projektového týmu spravují jednotlivé databáze kontaktů, které následně předáváme dodavatelům, aby Vám mohli zasílat pozvánky na naše kurzy.

- **PŘIHLAŠOVÁNÍ NA STÁŽE**

Stáž bude zajištěna v šesti blocích celkem 90ti pracovníkům v sociálních službách.
Cca měsíc před zahájením každého bloku budou poskytovatelé sociálních služeb osloveni prostřednictvím vzdělávací agentury s nabídkou k podání žádosti o vyslání svého zaměstnance na pozici pracovníka v sociálních službách na odbornou stáž. Na základě došlých přihlášek bude proveden výběr účastníků - v případě velkého zájmu bude uplatněno pravidlo 1 účastník / zařízení v daném bloku.

BLOK 1 = březen, duben, květen 2011 (přihlašování začne v únoru 2011)
BLOK 2 = červen, červenec, srpen (přihlašování začne v květnu 2011)
BLOK 3 = září, říjen, listopad (přihlašování začne v srpnu 2011)
BLOK 4 = prosinec 2011, leden, únor 2012 (přihlašování začne v listopadu 2011)
BLOK 5 = březen, duben, květen 2012 (přihlašování začne v únoru 2012)
BLOK 6 = červen, červenec, srpen 2012 (přihlašování začne v květnu 2012)

- **PŘIHLAŠOVÁNÍ DO KVALIFIKAČNÍHO KURZU PRO PRACOVNÍKY V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH**

Kvalifikační kurz se bude konat ve třech blocích. Cca měsíc před zahájením každého bloku budou poskytovatelé sociálních služeb osloveni s nabídkou účasti v dlouhodobém kurzu od vzdělávací agentury. Na základě došlých přihlášek bude proveden výběr účastníků - v případě velkého zájmu bude uplatněno pravidlo 1 účastník / zařízení v daném bloku.

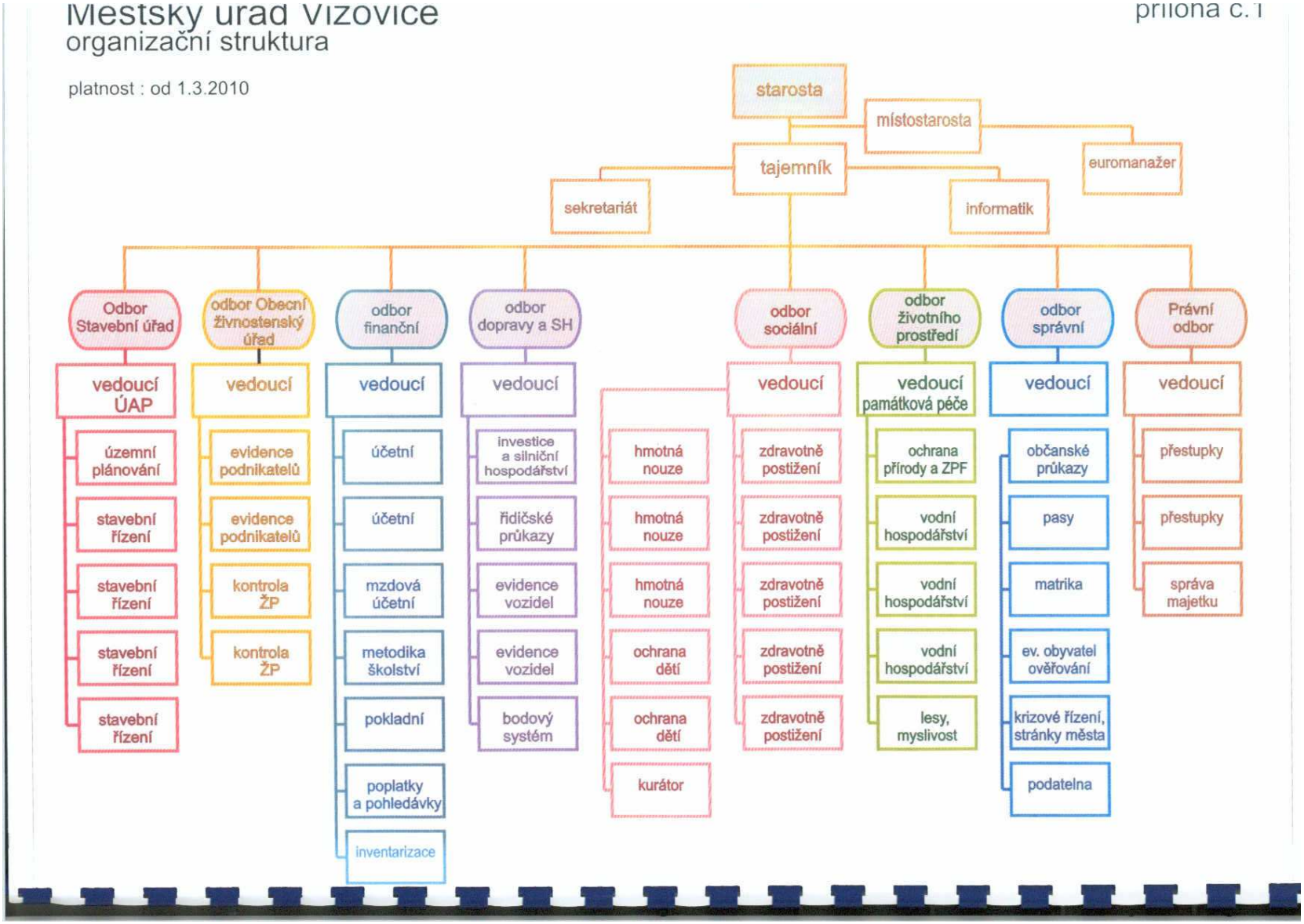
BLOK 1 = SKUPINA 1: březen 2011 - říjen 2011 (přihlašování začne v únoru 2011)
BLOK 2 = SKUPINA 2: říjen 2011 - duben 2012 (přihlašování začne v září 2011)
BLOK 3 = SKUPINA 3: duben 2012 - říjen 2012 (přihlašování začne v březnu 2012)

VÝCVIK JE DLOUHODOBÝ (152 HODIN) - POKUD SE DO NĚJ PŘIHLÁSÍTE MUSÍTE HO TAKÉ DOKONČIT (NUTNÁ 80% ÚČAST).

Kontaktní osoba:

Mgr. Marta Linhartová
manžerka projektu
577 043 843
marta.linhartova@kr-zlinsky.cz

Organizační struktura Městského úřadu ve Vizovicích



	SOCIÁLNÍ KOMPETENCE				
	(obecně znamenají vnímavost vůči lidem, schopnost kontaktu s ostatními, cit pro ostatní a jejich osobnost)				
		A	**B**	**C**	**D**
1.	**schopnost poznat konflikty a řešit je**				
2.	**schopnost odhadnout schopnosti jiných lidí**				
3.	**schopnost empatie**				
4.	**schopnost navazovat kontakty a vztahy**				
5.	**schopnost týmové práce**				
6.	**schopnost systémového vnímání**				
7.	**schopnost motivovat klienty a vést je**				
8.	**schopnost chovat se přiměřeně situaci**				
9.	**schopnost verbální komunikace a znalost neverbální komunikace**				
	Příklad jedné Vaší úspěšně použité sociální kompetence v praxi:				

Instrukce pro vyplnění tabulky:		
	Sloupec A:	*Jaká je důležitost této sociální kompetence pro Vaši práci?* Přiřaďte k jednotlivým sociálním kompetencím Vaše hodnocení na škále:
		1 - podprůměrná důležitost, 2 - spíše podprůměrná důležitost, 3 - průměrná důležitost, 4 - spíše nadprůměrná důležitost, 5 - nadprůměrná důležitost
	Sloupec B:	*Jaká je Vaše současná úroveň této sociální kompetence?* Přiřaďte k jednotlivým sociálním kompetencím Vaše hodnocení na škále:
		1 - podprůměrná úroveň, 2 - spíše podprůměrná úroveň, 3 - průměrná úroveň, 4 - spíše nadprůměrná úroveň, 5 - nadprůměrná úroveň
	Sloupec C:	*Cítíte potřebu vzdělávání této kompetence?* Odpovězte ANO / NE.
	Sloupec D:	*Pokud jste odpověděli ANO, napište jakým způsobem byste si ideálně představovali její zlepšení.*
		(výcvik, kurz, samostudium, supervize, koučování …včetně počtu hodin, které jsou ke zlepšení podle Vás potřeba)

	OSOBNOSTNÍ KOMPETENCE				
	(obecně znamenají schopnost zacházet sám se sebou)				
		A	**B**	**C**	**D**
1.	**zdravé sebevědomí a sebejistota**				
2.	**sebeorganizace a sebeřízení**				
3.	**vnímání sebe sama a sebereflexe**				
4.	**optimismus a radost ze života**				
5.	**autentické vyjadřovací schopnosti**				
6.	**odolnost vůči stresu**				
7.	**orientace na cíl a na výsledek**				
8.	**ochota k učení a změnám**				
9.	**spojení myšlení a jednání**				
10.	**vědomí rizika**				
11.	**sebemotivace**				
12.	**vědomí odpovědnosti**				
	Příklad jedné Vaší úspěšně použité osobnostní kompetence v praxi:				

Instrukce pro vyplnění tabulky:		
	Sloupec A:	*Jaká je důležitost této osobnostní kompetence pro Vaši práci?* Přiřaďte k jednotlivým osobnostním kompetencím Vaše hodnocení na škále:
		1 - podprůměrná důležitost, 2 - spíše podprůměrná důležitost, 3 - průměrná důležitost, 4 - spíše nadprůměrná důležitost, 5 - nadprůměrná důležitost
	Sloupec B:	*Jaká je Vaše současná úroveň této osobnostní kompetence?* Přiřaďte k jednotlivým osobnostním kompetencím Vaše hodnocení na škále:
		1 - podprůměrná úroveň, 2 - spíše podprůměrná úroveň, 3 - průměrná úroveň, 4 - spíše nadprůměrná úroveň, 5 - nadprůměrná úroveň
	Sloupec C:	*Cítíte potřebu vzdělávání této kompetence?* Odpovězte ANO / NE.
	Sloupec D:	*Pokud jste odpověděli ANO, napište jakým způsobem byste si ideálně představovali její zlepšení.*
		(výcvik, kurz, samostudium, supervize, koučování …včetně počtu hodin, které jsou ke zlepšení podle Vás potřeba)

	METODICKÉ KOMPETENCE				
	(obecně znamenají schopnost řešit úkoly)				
		A	**B**	**C**	**D**
1.	**prezentovat**				
2.	**kreativně řešit problémy**				
3.	**vizualizovat**				
4.	**rétoricky přesvědčit a vyjednávat**				
5.	**zacházet s časem**				
6.	**zpracovávat informace**				
7.	**připravovat rozhodnutí**				
8.	**vést a moderovat porady**				
	Příklad jedné Vaší úspěšně použité metodické kompetence v praxi:				

Instrukce pro vyplnění tabulky:		
	Sloupec A:	*Jaká je důležitost této metodické kompetence pro Vaši práci?* Přiřaďte k jednotlivým metodickým kompetencím Vaše hodnocení na škále:
		1 - podprůměrná důležitost, 2 - spíše podprůměrná důležitost, 3 - průměrná důležitost, 4 - spíše nadprůměrná důležitost, 5 - nadprůměrná důležitost
	Sloupec B:	*Jaká je Vaše současná úroveň této metodické kompetence?* Přiřaďte k jednotlivým metodickým kompetencím Vaše hodnocení na škále:
		1 - podprůměrná úroveň, 2 - spíše podprůměrná úroveň, 3 - průměrná úroveň, 4 - spíše nadprůměrná úroveň, 5 - nadprůměrná úroveň
	Sloupec C:	*Cítíte potřebu vzdělávání této kompetence?* Odpovězte ANO / NE.
	Sloupec D:	*Pokud jste odpověděli ANO, napište jakým způsobem byste si ideálně představovali její zlepšení.*
		(výcvik, kurz, samostudium, supervize, koučování …včetně počtu hodin, které jsou ke zlepšení podle Vás potřeba)

ANOTACE

Příjmení a jméno autora: Petrášová Martina
Název katedry a fakulty: Katedra sociologie a andragogiky. Filozofická fakulta.
Název diplomové práce: Kompetence sociálních pracovníků oddělení sociálně-právní ochrany dětí
Počet znaků: 133 298
Počet příloh: 4
Počet titulů použité literatury: 29
Klíčová slova: kompetence, sociálně-právní ochrana dětí, vzdělávání sociálních pracovníků, kompetenční model, plán vzdělávání

Charakteristika diplomové práce:
Cílem práce je sestavit specifický kompetenční model pro pracovníky oddělení sociálně-právní ochrany dětí. Autorem byly definovány tři kompetenční kotvy – sociální, osobnostní a metodická. Každá kotva zahrnuje několik dalších kompetencí, u kterých bylo zjišťováno, jaká je jejich důležitost pro výkon práce sociálního pracovníka. Práce se podrobněji zabývá také tím, jak vysoká je úroveň jednotlivých kompetencí u vybraných sociálních pracovníků Městského úřadu ve Vizovicích. Na základě zjištěných informací následně autor vytváří návrh plánu vzdělávání pro tyto sociální pracovníky.