

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2021–2022

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Martina Mazáčová

**Vzdělávání pracovníků v sociálních službách v neziskových
organizacích na Královédvorskú**

Praha 2022

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Jindra Stříbrská, PhD

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2021–2022

BACHELOR THESIS

Martina Mazáčová

**Vzdělávání pracovníků v sociálních službách v neziskových
organizacích na Královédvorskú**

Prague 2022

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Jindra Stříbrská, PhD

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 15. 05. 2022

.....
Jméno a příjmení

Poděkování

Děkuji PhDr. Jindře Stříbrské, PhD za její odborné vedení, cenné připomínky, vstřícnost a plnohodnotnou podporu, kterou mi poskytovala po celou dobu zpracování bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá vzděláváním pracovníků v sociálních službách ve vybraných organizacích. Cílem bakalářské práce je zjistit účelnost a důležitost dalšího vzdělávání. Práce je členěna na část teoretickou a praktickou. Teoretická část vymezuje sociální práci z historického hlediska, charakterizuje pracovníky v sociálních službách a uvádí předpoklady pro výkon jejich profese. Popisuje neziskové organizace, jejich cíle a poslání. Poslední kapitola teoretické části věnuje pozornost obecnému vzdělávání a vzdělávání v sociálních službách.

V praktické části bakalářské práce je zvolen kvantitativní výzkum, jehož dotazníkové šetření je zaměřeno na účelnost vzdělávání pracovníků.

Klíčová slova

etický kodex, historie sociální práce, neziskové organizace, sociální pracovník, sociální práce, supervize, vzdělávání dospělých,

Annotation

The bachelor thesis deals with the education of workers in social services in selected organizations. The aim of the bachelor thesis is to find out the effectiveness and importance of further education. The thesis is divided into the theoretical and the practical part. The theoretical part defines the social work from the historical point of view, characterizes workers in social services and sets out the prerequisites for the performance of their profession. It describes non-profit organizations, their goals and mission. The last chapter of the theoretical part pays attention to the general education and the education in social services.

In the practical part of the bachelor thesis the quantitative research is chosen, whose questionnaire survey is focused on the effectiveness of the staff training.

Keywords

adult education, history of social work, non - profit organizations, social worker, social work, code of ethics, supervision

OBSAH

ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 SOCIÁLNÍ PRÁCE.....	12
1.1 Historie sociální práce	12
1.1.1 Počátky péče o potřebné	12
1.1.2 Středověk	14
1.1.3 Novověk.....	17
1.1.4 Sociální péče ve 20. a 21. století.....	18
1.2 Definice sociální práce.....	23
1.2.1 Sociální práce v užším pojetí	23
1.2.2 Sociální práce v širším pojetí.....	24
1.3 Pracovník v sociálních službách.....	24
1.3.1 Předpoklady pro výkon profese pracovník v sociálních službách.....	24
1.4 Sociální pracovník	25
1.4.1 Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka.....	26
1.4.2 Kompetence sociálního pracovníka	27
1.4.3 Role sociálního pracovníka.....	27
1.4.4 Funkce sociálního pracovníka	28
1.4.5 Typologie sociálních pracovníků.....	29
1.5 Standardy kvality sociálních služeb.....	29
1.6 Etický kodex sociálních pracovníků	30
1.6.1 Etika sociálních pracovníků.....	31
1.7 Syndrom vyhoření.....	32
2 NEZISKOVÉ ORGANIZACE	33
2.1 Poslání a cíle neziskových organizací	33

2.2	Financování nestátních neziskových organizací.....	34
2.3	Farní charita Dvůr Králové nad Labem	34
2.4	Diakonie Dvůr Králové nad Labem.....	35
3	VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	36
3.1.	Základní pojmy	37
3.1.1	Vzdělanost	38
3.1.2	Vzdělavatelnost.....	38
3.1.3	Vzdělání	38
3.1.4	Vzdělávání	38
3.2	Formy vzdělávání	39
3.2.1	Formální vzdělávání	39
3.2.2	Neformální vzdělávání.....	40
3.2.3	Informální učení.....	40
3.4	Odborná způsobilost pro výkon profese pracovníka v sociálních službách	41
3.5	Odborná způsobilost pro výkon profese sociálního pracovníka.....	41
3.6	Další vzdělávání.....	42
3.7	Supervize	43
3.8	Evropský sociální fond	44
	PRAKTICKÁ ČÁST	45
4	METODOLOGIE VÝZKUMU	45
4.1	Cíl výzkumu.....	45
4.2.	Výzkumné otázky a hypotézy.....	45
4.3	Výzkumná metoda	46
4.4	Výzkumný vzorek a sběr dat	47
5	VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	48
6	INTERPETACE A DISKUZE VÝSLEDKŮ	73

ZÁVĚR	76
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	79
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ.....	84
SEZNAM PŘÍLOH.....	86

ÚVOD

Cílem uvedené bakalářské práce je zjistit účelnost vzdělávání v neziskových organizacích na Královédvorskú pohledem sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Obě tato povolání mají společný cíl, jímž je poskytování sociální péče. Liší se však v požadavku na vzdělání, jelikož pracovník v sociálních službách vykonává přímou péči, zatímco sociální pracovník řeší sociálně právní problémy. Pro zjednodušení je v názvu bakalářské práce uveden pro obě profese název pracovník v sociálních službách.

Vzdělávání dospělých obecně má v současné společnosti mimořádný význam. Žijeme v dynamické době, kdy se velice rychle rozvíjí poznání ve všech vědních oborech. Výstupy vědeckého výzkumu jsou ve srovnání s minulostí většinou aplikovány rychle do praxe a zasahují do mnoha oblastí našeho života.

Sociální práce je komplexním oborem, který využívá odborné poznatky získávané na poli medicíny, psychologie, práva a dalších vědních disciplín. Na sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách jsou kladeny vysoké nároky po stránce lidské, morální, ale také odborné. Vzdělávání dospělých v sociálních službách se jeví jako naprostá nezbytnost. Na to je pamatováno i v zákoně č. 108 /2006 Sb., o sociálních službách, který ukládá organizacím poskytujícím sociální služby povinnost vzdělávat své pracovníky pomocí kurzů akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí v rozsahu minimálně 24 hodin ročně.

Autorka zvolila jako téma bakalářské práce právě jejich vzdělávání, protože sama má osobní zkušenost s pracovní náplní jak pracovníka v sociálních službách, tak i sociálního pracovníka. S ohledem k jejímu bydlišti i místu výkonu zaměstnání konkrétně na Královédvorskú.

Bakalářská práce je rozčleněna do části teoretické a části praktické.

V teoretické části autorka definuje pojmy sociální práce a vzdělávání. Dále se zabývá historií sociální práce, charakteristikou pracovníků v sociálních službách, výkonem sociálního pracovníka, jeho kompetencemi, rolemi a funkcemi se zaměřením na neziskové organizace poskytující sociální služby. Nemenší pozornost je věnována standardům sociální práce, etickému kodexu a syndromu vyhoření. Nezbytnou součástí

teoretické části je popis profesního vzdělávání dospělých a vzdělávání pracovníků v sociálních službách.

V praktické části se autorka práce věnuje vyhodnocení svého výzkumu. Úkolem výzkumu bylo zjistit názory sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách na jejich vzdělávání a zda je pro ně další vzdělávání přínosné a užitečné. Výzkum byl uskutečněn ve vybraných neziskových organizacích, osloveno bylo 55 respondentů. Pro získání potřebných informací zvolila autorka kvantitativní výzkumnou metodu dotazníkového šetření.

Při výzkumu spolupracovala autorka s pracovníky v sociálních službách dvou neziskových organizací, a to Farní charitou Dvůr Králové nad Labem a Diakonií Dvůr Králové nad Labem.

TEORETICKÁ ČÁST

„Celý život je neustále jen vzdělávání.“

Eleanor Roosevelt

Teoretická část bakalářské práce je zaměřena na sociální práci a vzdělávání. Pojednává o sociální práci obecně a o neziskových organizacích poskytujících sociální služby. Dalším tématem je profesní vzdělávání dospělých, jakož i vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách.

1 SOCIÁLNÍ PRÁCE

Následující text se zabývá historií a definicí sociální práce, charakteristikou sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, předpoklady pro výkon jejich profese, standardy kvality, etickým kodexem a dalšími příbuznými tématy.

Sociální práce je důležitou, nedílnou a podstatnou součástí našich životů od počátku civilizace až do dnešní doby. Jedná se o velice rozmanitou činnost. Pro pracovníka v sociálních službách není sociální práce jenom profesní aktivita, ale i životní poslání.

1.1 Historie sociální práce

Dějiny sociální práce jsou úzce spjaté s milosrdenstvím a jeho vývojem v průběhu století. Z pohledu dějin se teprve relativně nedávno stala sociální práce a péče samostatným oborem.

1.1.1 Počátky péče o potřebné

Samotný začátek dobročinnosti a milosrdenství můžeme nalézt již daleko v historii. V Indii vznikaly první nemocnice už kolem roku 400 př. Kr. v ovzduší altruismu vzniklém vlivem Buddhy. Buddhovo náboženství dokonce stanovilo pravidla pro ošetřovatele nemocných: „*Ošetřovatel musí být dobrotivý a obětavý vůči pacientovi, musí být čistý myslí i tělem, schopný každé služby, kterou nemocný potřebuje.*“ V Číně je

doloženo používání akupunktury a asi sto léků kolem roku 2000 př. Kr. (Messina, 2005, s. 11).

Egyptská civilizace znala náboženská sanatoria, která byla vybudována na půvabných místech jako břehy řek. U chrámů Isidy a Serapida se shromažďovali nemocní, kteří doufali v uzdravení od dobrého ovzduší a od náboženské ochrany. Naproti tomu v řecké oblasti té doby chybí jakýkoliv pojem ošetrovatelské péče. Nemocný byl považován za osobu neužitečnou, bezcennou a obec se jí neměla zabývat (Messina, 2005, s. 11).

Později se v řecké a římské oblasti setkáváme s filantropií (filantropie z řeckého *filein* milovat a *anthrōpos* člověk). Ta se ovšem orientovala především na občany, nikoli na chudé. Příkladem může být rozdělování potravin či zdravotní služby. Její původ můžeme vysledovat k začátkům raného křesťanství, jehož byla podstatnou součástí. Zatímco v době antiky byli chudí na okraji společnosti, lze ve Starém a Novém zákoně vnímat zdůrazňování společenské zodpovědnosti a spravedlnosti. Židé a křesťané chápali chudobu jako posvěcující hodnotu, přičemž ve srovnání s tím bylo bohatství spojováno s mnoha povinnostmi (Geremek, 1999, s. 28).

O Bohu se v posvátných textech píše jako o ochránci nemajetných a trpících. Pomoc se tedy soustředila hlavně na ně. Jak vidno, dobročinnost se zakládala na židovských tradicích, na základě Ježíšova poselství ale měla i další podoby. Kromě jiného se zakládala na definici největšího přikázání: „Miluj Hospodina, Boha svého, celým svým srdcem, celou svou duší a celou svou myslí“ (Matouš, 22, 37–40). Druhé známé přikázání je obdobné: „Miluj bližního svého jako sám sebe. Jiného přikázání většího nad toto není“ (Marek, 12, 30–31).

V západním světě, který navazoval na tradice starověkého Říma, byla vytvořena koncepce dobročinnosti, ve které byla almužna udělována nejen jako individuální pomoc, ale i prostřednictvím institucí, což vedlo k větší efektivitě. V pozdní antice probíhala dobročinnost jak pod světskou správou, tak pod tou církevní.

Vždy v neděli na závěr mše svaté, se v kostelích rozdělovaly milodary vdovám, osamoceným dětem, chorým a potřebným (Církev – svátek lásky a milosrdenství [online] 2022 [cit. 20. 02. 2022]).

Církev se ujímala především sirotků a vdov, nemocných, chudých a práce neschopných. Dále také pečovala o pocestné a cizince, kteří se v cizině ocitli v nesnázích. V neposlední řadě to byli křesťanští vězni, kteří byli odsouzeni k pracím v dolech. Nezastupitelnou roli měla charita i v dobách velkých pohrom, jako byl například mor v Alexandrii kolem roku 259 nebo v Kartágu.

Poté, co roku 313 vydal římský císař Konstantin Veliký svůj Edikt milánský, jímž ukončil pronásledování křesťanů a zaručil náboženskou svobodu, byly i položeny základní principy organizované dobročinnosti. Zásady lásky k bližnímu se také uplatňovaly stále účinněji v zákonodárství.

V období raného křesťanství byla hlavní zodpovědnost za organizování dobročinnosti uložena biskupům příslušné církevní obce. To on měl povinnost postarat se o všechny potřebné v obci jako vdovy, sirotky, invalidy a další skupiny obyvatel. Měl také rozhodovat o udělení pomoci a dohlížet na výchovu sirotků. Řada obcí si vedla seznamy svých chudých (*matriculae*).

Od čtvrtého století vznikaly zvláštní domy, které umožňovaly lépe vykonávat péče o potřebné, kterých bylo velmi mnoho. Tyto charitativní instituce nazývané „*piae causae*“ (sirotčince, nalezince, ubytovny, hospice, nemocnice, diakonie a podobně) požívaly stejných výsad jako kostely. K realizaci se jako nejvhodnější jevila církev (Messina, 2005, s. 56).

Tato péče byla však nákladnější, proto bylo třeba věnovat větší pozornost i získávání zdrojů. Křesťané nadále přispívali v rámci bohoslužeb a pořádaly se pravidelné sbírky. V době pohrom se pak konaly i sbírky účelové. V mnoha diecézích se zdrojem příjmů stával i nemovitý majetek. Již Konstantin veliký dal církvi rozsáhlé statky, aby se z jejich výnosů hradily výdaje na církev a potřebné. Mnozí pozdější císaři a majetní občané ho pak následovali.

1.1.2 Středověk

O něco později nastal úpadek měst a tím i přesun problémů s chudobou do venkovských obcí a tehdejší instituty solidarity se tam přemístily také, protože tehdy vznikla nová síť církevní infrastruktury, tj. venkovské farnosti. Církevní koncily začaly tyto venkovské

farnosti okamžitě volat k zodpovědnosti za chudé na příslušném území. Karel Veliký z této zásady dokonce učinil zákon. Tento zákon také nastavil využití darů a příspěvků (Doležal in Matoušek a kol., 2013, s. 182).

V církevních obcích byly vytvářeny seznamy chudých, o které pečovala církev, a na jejichž základě se rozdávaly potraviny a další potřeby jako ošacení. Počet chudých byl omezen a další uchazeči museli často dost dlouho čekat, než se uvolnilo místo.

Postupně od devátého století a také rostoucím vlivem řádu sv. Benedikta významově a početně převážily útulky při kláštorech. Svatý Benedikt z Nursie v řeholi, kterou sepsal pro své kláštery, uvádí, že řeholník, jemuž byly svěřeny hmotné potřeby v klášteře, má pečovat rovněž o nemocné, děti, hosty a chudé. V raném středověku se tak hlavními aktéry dobročinnosti stávaly kláštery. Tyto církevní instituce rozdělovaly jak výnosy ze svého majetku, tak shromažďovaly a přerozdělovaly dary od majetnějších. Kláštery se zároveň staly přirozeným střediskem zdravotnické péče i z toho důvodu, že mniši byli také lékaři a bylinkáři. Rozvíjelo se tak klášterní nebo mnišské lékařství.

Postupně se vyvinuly tři typy klášterních sociálních zařízení. Nemocnice pro řeholníky tehdy nazývaná *Infirmarium*, hospic pro poutníky a špitál, který původně sloužil jako útulek pro poutníky, ale později se z něho stalo přístřeší pro nemocné, staré a mrzáky. Ze špitálů zabývajících se ošetrovatelskou péčí vznikly v průběhu času všeobecné nemocnice a ze špitálů poskytujících péči starým a nemocným pak chudinské ústavy (Titzl, 2000, s. 226–227).

Vedle benediktinů vznikaly další řády, které byly pro rozvoj dobročinnosti, především ošetrovatelskou činností, nesmírně důležité. Mezi takové patřil Řád svatého Františka z Assisi, Řád lazaristů založený v Jeruzalémě, Řád johanitů nebo Řád mercedariánských rytířů. Papež Inocence III. Založil Řád Ducha svatého, který se stal vzorem pro středověké nemocnice. U nás tento řád položil základy kláštera v Litovli.

Města nebyla až do 11. století příliš velká, což umožňovalo poskytovat péči a dobročinnost individuálně. V důsledku změn ve společnosti a nárůstu počtu obyvatel rostla i města a s tím i individualizace zbožnosti. Vedle do té doby převažujících řádů

zakládaných po vzoru benediktinů vznikaly misionářské a žebravé řády, jejichž zásady byly naprosto opačné. V důsledku toho došlo k výrazné změně dobročinných institucí, jež spočívaly na aktivitě laiků. Kláštery ztratily svůj význam jako nejdůležitější poskytovatel péče a staly se jím nyní města.

Ve 12. a 13. století bylo založeno mnoho špitálů a vznikala i mnohá takzvaná ošetrovatelská či zbožná bratrstva, která pečovala o nemocné jak v útulcích, tak v jimi založených nemocnicích. Některá tato bratrstva působila po boku jiných řádů, jiná pak samostatně (Doležal in Matoušek a kol., 2013, s. 183).

U nás byl první a na dlouho dobu jediný špitál založen v první polovině desátého století v Praze knížetem Boleslavem I. Tento špitál pečoval o 12 chudých nemocných a fungoval až do druhé poloviny třináctého století. Na začátku dvanáctého století vydal tehdejší vládce, Soběslav I., nařízení, že se každý župní hrad musí postarat o oděv a potraviny pro určitý počet nemajetných (Matoušek, 2001, s. 112).

V našich zemích působily i další řády poskytující péči chudým a potřebným. Jednalo se například o antonity nebo johanity starající se ve Strakonících o 14 nemocných (Titzl, 2000, s. 254).

Počet chudých, potulných i žebráků ve městech neustále rostl, proto se stále intenzivněji řešila otázka, podle čeho by se měla jejich podpora řídit. Zda by měla být univerzální nebo postavena na individuální potřebnosti. Od 12. století je proto snaha rozlišit mezi hospitalitas a libertas, kde první můžeme chápat jako sociální pomoc a druhé jako almužnictví.

V důsledku husitského hnutí byly téměř všechny kláštery v našich zemích zrušeny. Jelikož ale počet chudých rostl, pořádaly se na ně sbírky. Některá města zaměstnávala a platila veřejné lékaře, čímž do určité míry suplovala církevní sociální péči (Matoušek, 2001, s. 112). Později byla v Evropě zakládána cechovní sdružení a bratrstva. Ta poskytovala péči řemeslníkům vykonávajícím stejné řemeslo a jejich rodinám (Matoušek, 2001, s. 113).

1.1.3 Novověk

V důsledku reformace a dalších společenských faktorů můžeme pozorovat nové přístupy a formy sociální péče a pomoci. Jsou oddělovány povinnosti člověka jako křesťana a člena společnosti. V božím království jsou uplatňovány požadavky evangelia, v tom lidském pak přirozené právo řízené světskou mocí.

Reformátor Martin Luther vyzýval k podporování pouze chudých, kteří patřili do příslušného obvodu a kteří nemohli vykonávat žádnou práci. Měla se jim poskytnout toliko taková podpora, aby přežili. Kdo může, musí pracovat.

Nové myšlenky se rychle šířily a postupně došlo k sekularizaci dobročinnosti. Církev omezovala své charitativní činnosti a zaměřovala se na duchovní správu. V péči o potřebné se začali angažovat vladaři, šlechtici a města. V našich zemích vznikla první taková nemocnice ve druhé polovině 15. století v Praze. Od 16. století jsou zdokumentovány sirotčince pečující o opuštěné děti (Matoušek, 2001, s. 113).

Na našem území byla aktivita měšťanstva v této oblasti byla utlumena v 16. a 17. století v důsledku rekatolizace a posílení habsburské monarchie. Naopak v církvi byly zakládány nové řády jako např. Řád milosrdných bratří, jejichž nemocnice se rozšířily po celé Evropě. Svatý Vincenc z Pauly založil Společenství milosrdných sester, které pečovaly o staré lidi, děti, dlouhodobě nemocné, tělesně postižené a duševně trpící. Toto společenství sester působí dodnes v mnoha zemích (Zlámal, 2005, s. 198).

Ve druhé polovině 18. století došlo k významným politickým, hospodářským a společenským změnám, které vedly k výraznější úloze státu v oblasti zdravotnictví a sociální péče a které měly tudíž i zásadní vliv na sociální péči a její vnímání (Zlámal, 2005, s. 218).

V době své vlády vydala císařovna Marie Terezie pro některé své země nařízení zakazující žebrání a stanovující podmínky pro poskytování pomoci. Nově měla být náklady zatížena obec, v níž se dotyčný nemajetný člověk narodil nebo posledních 10 let pobýval (Doležal in Matoušek a kol., 2013, s. 197).

Hlavní snaha jejího syna, císaře Josefa II., bylo omezit vliv církve a zrušit kláštery, které se nevěnovaly veřejně prospěšným činnostem, a vytvoření farních chudinských ústavů. (Doležal in Matoušek a kol., 2013, s. 197).

Na počátku své vlády vydal „Pravidla direktivná“, která určovala nejen principy nově zřizovaných institucí jako nemocnice a chudobince ale která zároveň podporovala rozvoj ústavních forem péče. Sociální péče byla později přenesena na vrchnost. I tak byl podíl církve na péče o chudé zásadní. Po polovině 19. století bylo uzákoněno, že se péče poskytuje pouze chudým s domovským právem. Tím se chudinská správa stala součástí veřejné obecní správy. (Tröster, 2013, s. 20).

Postupně přešel značný podíl chudinských nákladů na jednotlivé země, což byla dnešní obdoba krajů. Hradit měly především ošetřování chudých ve veřejných nemocnicích, chudých chorobomyslných, porody chudých neprovdaných matek, nalezince a podobně.

Až do konce 19. století byla společnost přesvědčena, že nejlepší forma sociální péče o chudé je jsou chudobince a donucovací pracovny (Matoušek, 2001, s. 117).

Na konci 19. století vznikl systém pojištění, původně zahrnující úrazové a nemocenské pojištění, později rozšířený o invalidní a starobní pojištění se vzrůstajícím počtem pojištěnců (Doležal in Matoušek a kol., 2013, s. 198). Co se týká aktivní péče o mládež, ta byla postupně přeměňována na organizovanou až na počátku 20. století. Vznikl Zemský sirotčí fond, Okresní komise pro péči o děti a mládež a podobně (Matoušek, 2001, s. 116).

1.1.4 Sociální péče ve 20. a 21. století

Postupem času a v důsledku industrializace a urbanizace se vyvinula sociální péče tak, jak ji chápeme dnes. Začaly vznikat nové společenské instituce a došlo k posílení významu vědeckého popisu společenských jevů. Obojí vedlo ke vzniku sociální péče jako profesního projektu moderní doby (Navrátil, Matoušek in Matoušek a kol., 2013, s. 189).

Po skončení první světové války převzal nově vzniklý stát sociální legislativu Rakouska-Uherska a postupně zaváděl novou. Kromě toho během tzv. první republiky fungovala i nadále veřejná péče o chudé díky domovským obcím, okresům a zemím.

Ty zřizovaly starobince, sirotčince, útulky, obecní kuchyně a podobně. Stát se nyní angažoval výrazně více než v době monarchie. Charitativní charakter však stále přetrvával (Tröster, 2013, s. 22 - 23).

Základním cílem sociální politiky bylo zlepšit sociální poměry chudých a napravit největší sociální rozdíly. Uvádí se, že až dvě třetiny národa potřebovaly větší i menší sociální ochranu. Jednalo se především o veterány, invalidy, pozůstalé a nezaměstnané (Matoušek, 2001, š. 121). Jako sociální pomoc se před 2. světovou válkou souhrnně označovaly všechny státem nebo nestátními organizacemi financované sociální činnosti bez předchozí finanční účasti uživatele dávky. Zahrnovala peněžité dávky, věcné dary nebo i služby (Tröster, 2013, s. 13).

Ústředním úřadem sociální správy bylo Ministerstvo sociální péče, nové zákony daly právní rámec veřejné sociální péči. Kromě toho sociální pojištění zajistilo zaměstnancům materiální podporu pro případ nemoci, stáří nebo invalidity. Obecní samospráva působila zejména v oblasti chudinské péče (Matoušek, 2001, s. 120–121).

Změn doznal systém sociálního pojištění, který měl stále korporátní význam, tj. systém rozlišoval různé typy zaměstnanců. Stát výrazně podporoval výstavbu nových bytů a reguloval ceny nájmu pro chudé. Byl zaveden systém dávek a služeb, těch však nebylo dostatek a ani jejich kapacita byla nedostatečná (Doležal in Matoušek a kol., 2013, s. 198).

Se vzrůstajícím významem sociální péče začala být stále naléhavější potřeba profesionálních sociálních pracovníků a pracovníc. Česká zemská komise pro péči o děti a mládež pořádala desetitýdenní kurz. V roce 1918 byla v Praze zřízena Vyšší škola pro sociální péči s délkou studia jeden rok. Veřejnost a úřady však nebyly ochotny absolventy takových škol akceptovat. Profesionální sociální práce byla pokládána za nemístný luxus, protože byla do té doby spojována s dobročinnou činností. I z toho důvodu založily absolventky profesní spolek, který se jmenoval Organizace absolventek Vyšší školy sociální péče a který měl být partnerem státu pro další jednání (Matoušek, 2001, s. 123–124).

V roce 1919 byly položeny základy Ústředního sociálního ústavu při ministerstvu sociální péče v Praze. Ten se především zaměřoval na studium sociálních věd, propagační činnost a spolupracoval také s ministerstvem sociálních věcí (Matoušek, 2001, s. 128). V roce 1927 byla v našich zemích poprvé zformulována definice sociální práce jako snaha o zlepšení hospodářských, existenčních, právních a zdravotních poměrů lidí, kteří nejsou schopni se hájit samostatně (Matoušek, 2001, s. 124).

Školou, která převzala úlohu Vyšší školy pro sociální péči, se stala Masarykova státní škola zdravotní a sociální péče v Praze založená v roce 1935. Výuka se skládala z teoretické a praktické části. Střední sociální školy vznikaly od roku 1926, první vysoká škola byla zřízena až teprve v roce 1946. V té době nebyla ještě sociální práce považována za samostatné povolání, a tedy ani přiměřeně hodnocena. To se stalo až později, v letech 1935–1940. Sociální oblast však stále ještě vyžadovala vytvoření právního rámce, systematický přístup a zapojení celé řady subjektů jako zaměstnavatelů či škol.

Sociální pracovnice později našly uplatnění hlavně v různých poradnách, které byly zavedeny téměř ve všech okresech. Jednalo se např. o porady pro duševní zdraví, poradny pro matku a děti nebo městské sociální poradny. Měly také svá profesní sdružení starající se kromě jiného o jejich odborný růst a propagaci sociální práce (Matoušek, 2001, s. 130).

Po válce nastaly první změny v sociální politice ihned po jejím skončení, kdy došlo ke znárodňování majetku lidí spolupracujících s fašistickým režimem a odsunem německého a maďarského obyvatelstva. Zvýšil se vliv státu na přerozdělování majetku a snížily se sociální a příjmové rozdíly. V této době byly také zakládány čtyřleté vyšší školy zdravotně-zdravotní a byla založena Vysoká škola politická a sociální se třemi fakultami (Šiklová in Matoušek, 2001, s. 139).

V 50. letech se sociální péče stala kompletně závislá na státu, který ji organizoval a financoval. Charitativní organizace byly zrušeny nebo převedeny pod Československý červený kříž. Sociální péče se stala okrajovou součástí centralizovaného a nivelizovaného systému „sociálního zabezpečení“, jelikož se vycházelo z toho, že veškeré sociální problémy zaniknou s odstraněním třídních rozdílů. Předpokládalo se, že v socialismu bude plná zaměstnanost. Národní výbory poskytovaly jednorázové nebo opakované

finanční dávky a organizovaly také společné stravování pro seniory. Zároveň s tím došlo k reorganizaci sociálního školství, kdy se významně snížil počet vyšších sociálních škol (Doležal in Matoušek a kol., 2013, s. 199).

V následujícím desetiletí došlo k reformaci koncepce sociální politiky, obnovení sociálního školství a celkovému zvýšení významu sociální péče. Objevily se nové trendy v přístupu k určitým skupinám lidí jako byli staří lidé či děti a mládež. Byly např. zakládány gerontologické poradny. Do Československa se dostávaly učebnice ze zahraničí a mladší sociologové měli možnost stáží v zahraničí (Šiklová in Matoušek, 2001, s. 146).

Sedmdesátá a osmdesátá léta se označují jako období normalizace. Sociální péče byla stále v rukou státu. Politici však pochopili, že je třeba se otázkám sociální politiky věnovat i v komunismu, a tak došlo k jejímu rozvoji. Prodloužila se např. mateřská dovolená postupně až na tři roky nebo byla rozšířena pečovatelská služba, která se zaměřovala na staré lidi. Vznikaly stacionáře pro staré lidi. Další oblastí, kde se rozvíjela sociální práce, byly velké závody a výrobní podniky. V nich se postupně vytvářela funkce sociálních pracovníků a rozšiřovaly se odbory péče o pracující jako byli mladiství zaměstnanci nebo svobodné matky. Byly organizovány semináře a doškolování (Šiklová in Matoušek, 2001, s. 147).

V této době také vycházejí první články o sociálních problémech jako život na ulici, prostituce žen v domácnosti či špatné postavení romského obyvatelstva. Provádí se různá výzkumná šetření, jejich výsledek je využíván pro poznání skutečného života. Výsledky takových výzkumů byly ale často cenzurovány, protože politici si uvědomovali jejich možný politický dosah (Šiklová in Matoušek, 2001, s. 148).

Po roce 1989 se začaly objevovat nové sociální problémy, u kterých se nedala využít žádná již existující řešení. Jednalo se mimo jiné o integraci tisíců vězňů na svobodě po amnestii, uprchlíků nebo o veřejnou prostituci. Zároveň s tím vznikl i naléhavý úkol reformovat středoškolské sociální vzdělávání a opět zřídit vysokoškolské vzdělávání zaměřené na sociální práci. V poměrně krátké době byla proto na Karlově univerzitě v Praze a Masarykově univerzitě v Brně zřízena fakulta sociální práce. Později obdobné

fakulty vznikly i v Ostravě nebo Olomouci. Ze zahraničí přicházely nabídky seznámit se se způsobem práce v jiných zemích (Šiklová in Matoušek, 2001, s. 151).

Nové tisíciletí bylo ve znamení snahy najít alternativy k sociálním službám poskytovaných institucemi a rozšířit řady poskytovatelů o církve a neziskové organizace.

Po vstupu Evropské unie jsou sociální legislativa, praxe sociálních služeb i výchova sociálních pracovníků České republiky koordinovány na její nejvyšší úrovni.

Pracovníky v oblasti sociální péče zaštiťuje Společnost sociálních pracovníků a Komora sociálních pracovníků. Vedle nich existuje mnoho asociací sdružujících instituce stejného typu jako např. Asociace ředitelů domovů důchodců. Ty jsou pak partnery vlády při jednání o dané problematice a vytváření standardů na celorepublikové úrovni.

V souvislosti s vývojem společnosti a výskytem nových problémů, je rovněž oblast sociální práce neustále vystavována výzvám tyto problémy pojmenovat, analyzovat a hledat nové metody jejich řešení.

V roce 2006 byl přijat zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Jeho hlavní cíle jsou podporovat proces sociálního začleňování uživatelů sociálních služeb, vytvořit podmínky pro uspokojování oprávněných potřeb lidí a zabezpečit základní rámec k zajištění potřebné podpory a pomoci. Myšleny jsou činnosti, které jsou nezbytné pro sociální začleňování osob a důstojné podmínky života odpovídající úrovni rozvoje společnosti.

Péče o bližního se vyvinula v respektovanou disciplínu a velmi důležitou profesi, která vstupuje do života sociálně znevýhodněných lidí a snaží se zlepšit jejich životní situaci (Gulová, 2011, s. 31-53).

1.2 Definice sociální práce

Definic sociální práce je možno nalézt více, každá z nich se o něco liší úhlem pohledu autora. Například dle Mühlpachera je sociální práce označována jako vědecká profesionální činnost, která svými odbornými postupy umožňuje pečovat o člověka. Sociální práce hraje hlavní roli při poskytování sociální pomoci (Mühlpacher, 2004, s. 5).

Matoušek hovoří o cílových skupinách, pro které je sociální práce určena. Podle jeho názoru je sociální práce nejen společenskovední obor, ale i jedna z oblastí praktické činnosti. Zaměřuje se na sociální problémy ve smyslu jejich identifikace, objasňování a řešení. Jako příklad lze uvést chudobu či diskriminaci určitých skupin obyvatelstva.

Primárním úkolem sociálních pracovníků je poskytovat pomoc cílenou na jednotlivce, rodiny, ale i komunity a dosáhnout a vrátit jim jejich sociální uplatnění. Mimo to se podílí na vytváření vhodných společenských podmínek pro jejich uplatnění. V případě klientů, u nichž není společenské uplatnění možné, se sociální pracovníci zasazují o důstojný způsob života (Matoušek, 2016, s. 201).

Mezinárodní sdružení sociálních pracovníků nahlíží na sociální práci jako na povolání, jehož hlavním úkolem je sociální obměna. Pomáhá vyjasňovat nesnáze mezi lidmi a dosáhnout osobního prospěchu člověka, za pomoci sociální soustavy a společenských zákonitostí (Definice sociální práce [online] 2005 [cit. 20. 01. 2022]).

Sociální práci lze označit jako profesionální pomoc, která začíná tam, kde si lidé nejsou schopni vyřešit vzniklé problémy obvyklým způsobem sami ani za pomoci svých blízkých. Podstatou profesionálního přístupu je to, že sociální pracovník má pro řešení vzniklých problémů odborné znalosti a předpoklady. Odborné znalosti získává studiem na vyšší odborné škole nebo na vysoké škole (Úlehla, 2005, s. 9).

1.2.1 Sociální práce v užším pojetí

Sociální práce v užším významu znamená přímé a účelné jednání sociálního pracovníka s klientem, se skupinou osob nebo s komunitou. Smyslem jednání je určit stávající nežádoucí sociální stav a poskytnout sociální terapii. Ta se zakládá na sociálně vzdělávacím účinku s cílem nasměrovat klienta ke změně svých stanovisek a současného

sociálního stavu. Nedílnou složkou je monitorování a zhodnocení dosaženého efektu poskytovaného dohledu (Mühlbacher, 2004, s. 28).

1.2.2 Sociální práce v širším pojetí

Sociální práce v širším významu je charakterizovaná teoretickými odbornými postupy (zprostředkování dávek, služeb sociální pomoci) a jejich praktickým využitím v praxi. Obsahuje profesionální a smysluplnou kooperaci s dalšími profesionály zaměřenou na pomoc potřebným osobám. Součástí této péče je i tvorba administrativně správních postupů mezi sociálními a zdravotnickými poskytovateli péče (Mühlbacher, 2004, s. 28).

1.3 Pracovník v sociálních službách

Profese pracovníka v sociálních službách je upravena v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Dle § 116 uvedeného zákona se jedná o fyzickou osobu, která poskytuje přímou obslužnou péči osobám v pobytových, v terénních nebo ambulancích zařízeních sociální péče. (Matoušek, 2016, s. 151). Výše uvedený zákon uvádí, že pracovní náplní tohoto pracovníka je pomoc při osobní hygieně a oblékání klienta, pomoc při podávání jídla a pití, při vytváření a upevňování potřebných návyků. Pracovník podporuje soběstačnost klienta. Dále může pracovník v sociálních službách provádět základní nepedagogickou výchovnou činnost, která směřuje k rozvoji základních hygienických a společenských návyků. Součástí jeho pracovní pozice je ošetrovatelská činnost v domácím prostředí klienta a také celková péče o jeho domácnosti. Jednou z další možností je přímý kontakt s osobami s mentálním nebo tělesným postižením (Zákon 108/2006 Sb. [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]).

1.3.1 Předpoklady pro výkon profese pracovník v sociálních službách

Profese pracovník v sociálních službách je zařazena mezi pomáhající profese. Matoušek ve své knize seznamuje čtenáře s předpoklady a dovednostmi pracovníků v pomáhajících profesích.

Mezi potřebné předpoklady a dovednosti náleží:

- Fyzická zdatnost – udržování tělesné kondice cvičením, pohybem a zdravou výživou, neboť se jedná o tělesně náročnou a těžkou práci.
- Intelligence – předpokládá se sociální a citová intelligence, čtení odborné literatury, získávání nových poznatků a znalostí.
- Přitažlivost – odvíjí se od tělesného zevnějšku zaměstnance, názorové podobnosti, věkové podobnosti, způsobu chování.
- Důvěryhodnost – pracovníkův smysl pro mlčenlivost, solidnost, poctivost a pochopení klienta.
- Komunikační dovednosti – podstatný a neodmyslitelný nástroj k oslovení klienta, k získání jeho důvěry.

K výše uvedeným dovednostem můžeme přidat tělesnou přítomnost, porozumění a pochopení (Matoušek, 2013, s. 52-54).

1.4 Sociální pracovník

Začátky profese sociálního pracovníka v České republice spadají do roku 1920, kdy ukončili studium první studenti Vyšší sociální školy v Praze. Tato dvouletá škola byla založena v roce 1918. Společnost sociálních pracovníků byla na našem území založena v roce 1921. Své fungování musela vlivem 2. světové války přerušit. Po krátkém poválečném obnovení ukončila svou aktivitu v roce 1950 následkem politických změn. Svou samostatnou činnost obnovila v roce 1990 jako občanské sdružení, skládá se z 295 členů. Jejím úkolem je pomáhat rozvíjet sociální činnost a zvyšovat hodnotu profese sociálního pracovníka (Společnost sociálních pracovníků [online] 2020 [cit. 21. 03. 2022]).

Povolání sociálního pracovníka bylo odpovědí na neblahé sociální poměry, které vyvolávaly nesnáze mezi jedinci i skupinami osob. a nutností tyto potíže vyřešit (Hanuš, 2007, s. 5-6).

Sociální pracovník je pracovník, který s ohledem na dosažené vzdělání poskytuje odbornou sociální pomoc jedincům nebo skupinám osob v závislosti na možnostech sociální politiky našeho státu (Mlčák, 2005, s. 16).

1.4.1 Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka

Předpoklady k vykonávání profese sociálního pracovníka a jeho pracovní náplň jsou stanoveny v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Sociální pracovník mimo jiné provádí sociální šetření, zajišťuje sociální agendy, pomáhá objasňovat sociálně právní problémy v zařízeních, které zajišťují sociální péči, poskytuje sociálně právní poradenství, zajišťuje též metodickou, analytickou a koncepční aktivitu, činnosti ve službách sociální prevence, krizovou pomoc, sociální nápravu, řídí zajišťování sociálních služeb, odhaluje nezbytnosti lidí v obcích a krajích (Zákon 108/2006 Sb. [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]).

Předpokladem k provozování pracovní pozice sociálního pracovníka je způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní a odborná způsobilost.

Oblasti odborných činností sociálního pracovníka jsou podle Havrdové následující:

- Sociálně-správní činnost poskytuje finanční a věcnou pomoc v oblasti sociálního zabezpečení.
- Sociálně-právní poradenství pomáhá jednotlivcům, skupinám či komunitám hledat řešení jejich problémů v legislativních a správních oblastech.
- Sociální diagnostika zjišťuje sociální problémy a potřeby jednotlivců, skupin nebo komunit a jejich vzájemné souvislosti.
- Sociální prevence a ochrana dbá na to, aby se předcházelo vzniku rizika sociálních problémů u ohrožených osob.
- Sociální intervence je souhrn odborných činností, mezi které náleží terapie, doprovázení nebo vyjednávání, jejímž účelem je oživení a zlepšení psychosociálního procesu jednotlivců, skupin a komunit a vyvolání potřebné sociální změny ve společnosti, která určenému cíli pomůže.
- Sociální koncepce tvoří různé sociální projekty a záměry.
- Supervize slouží k profesionálnímu rozvoji a podpoře pracovníků.

- Sociální management vede sociální organizace.
- Výzkum v sociální práci zhodnocuje účinnost sociálních služeb, následků sociálních opatření.
- Vědecká činnost vytváří a rozvíjí metody sociální práce.
- Vzdělávání a další vzdělávání pracovníků sociálních služeb, které slouží k dalšímu profesnímu rozvoji (Havrdové, 1999, s. 153)

1.4.2 Kompetence sociálního pracovníka

Pojem kompetence, z latinského „competens“, lze přeložit jako vyhovující či schopný.

Dle Bartáka kompetence označuje souhrn znalostí, způsobilostí a umění, které jsou důležité ke kvalitnímu vykonávání určité profese. Současně obsahuje i vlastní aktivitu, volní vlastnosti a zodpovědnost za vznik rizik (Barták, 2007, s. 155).

Rozdělení kompetencí v pracovní činnosti vede k porozumění smyslu role a postavení profesionálního pracovníka. Havrdová uvádí šest kompetencí pracovníka. Mezi hlavní náleží schopnost působivě komunikovat, podporovat komunikaci s jednotlivcem i se skupinou. Dále pak schopnost vyznat se v potřebách jedince a jeho nejbližšího okolí a v návaznosti na to stanovit průběh adekvátní spolupráce (Havrdová, 1999, s. 45-46).

1.4.3 Role sociálního pracovníka

Sociální pracovníci zastávají ve své odborné profesi více rolí, které na sebe navzájem působí a prostupují se, neboť jen čistá role neexistuje. Jedna nad druhou může převládat v závislosti na charakteru instituce, kde sociální pracovník svoji činnost vykonává nebo podle obsahu jeho práce. Mühlpacher uvádí následující role:

- Poskytovatel sociálních služeb pomáhá uživatelům v jejich každodenních činnostech, které si s ohledem na své zdravotní omezení nemohou sami vykonat.
- Zprostředkovatel služeb zajišťuje uživatelům kontakt se sociálními institucemi, které jsou pro ně důležité. Pomáhá při získávání dostupných zdrojů pomoci či napomáhá při komunikaci s pečujícími osobami.

- Případový manager koordinuje sociální a zdravotní služby u klientů využívajících více služeb najednou. Tato role se většinou využívá u postižených osob, které se chtějí začlenit do společenského života.
- Manažer pracovní náplně sleduje v instituci kvalitu poskytovaných služeb. Získané výsledky zpracovává a vyhodnocuje.
- Personální manager zajišťuje vzdělávání zaměstnanců (Mühlpacher, 2008, s. 54-55).

1.4.4 Funkce sociálního pracovníka

Sociální pracovník je pracovník, který spolupracuje s různými subjekty a ve své profesní činnosti vykonává různorodé funkce. Laca rozlišuje několik funkcí sociálního pracovníka, mezi které náleží:

- Psychoterapeut poskytuje odborné poradenství jako jednu z možností pomoci. Poskytuje rady z různých oblastí, ze sociální, právní nebo pracovní, pomáhá lidem v zařazení zpět do společnosti.
- Pedagog působí jako odborník, který pomáhá klientovi získat nové znalosti a návyky.
- Mediátor řeší spory formou mediace. Vede komunikaci nepřátelených stran tak, aby došli k vzájemné dohodě.
- Sociální poradce poskytuje odborné poradenství klientům, kteří se ocitli v nepříznivé sociální situaci.
- Krizový intervent poskytuje krizovou intervenci v krizových situacích jedince.
- Manažer řídí a motivuje pracovníky, deleguje pravomoci, předchází konfliktům a řeší vzniklé.
- Vědec a výzkumník uskutečňuje potřebné výzkumy určitých sociálních problémů (Laca, 2021, s. 312-318).

1.4.5 Typologie sociálních pracovníků

S ohledem na postoj k práci lze rozlišit čtyři základní typy sociálních pracovníků. Tyto nepůsobí v praxi samostatně, ale jsou navzájem provázané. Dle Banksové se jedná o následující typy:

- Angažovaný sociální pracovník rozumí pod pojmem sociální práce prosazování osobních morálních postojů. Klienty považuje za rovnocenné partnery, jedná s nimi na empatickém základě a respektuje jejich osobnost. Stará se o ně a přistupuje k nim jako k přátelům, ale chybí mu profesionální přístup. Primárně se nepovažuje za odbornou osobu. U tohoto typu hrozí nebezpečí neposkytnutí rovnocenné péče všem klientům, vzniku osobního vztahu a také syndromu vyhoření.
- Radikální sociální pracovník prosazuje, stejně jako předchozí typ, ve své práci osobní morální postoje. Jeho primárním cílem není poskytnutí odborné péče, ale změna z jeho pohledu nesprávných předpisů a pouček v sociální oblasti. Chce prosadit sociální změnu.
- Byrokratický sociální pracovník rozlišuje mezi osobními, odbornými a institucionálními hodnotami. Tento typ hraje dvě role, primární je péče o klienta, sekundární je role tzv. normalizátora. Toto odlišení je pro něho důležité, aby nemohl být obviněn z manipulace klientů.
- Profesionální pracovník je odborníkem ve svém oboru, dodržuje etický kodex a je členem Společnosti sociálních pracovníků České republiky. Poskytuje profesionální odbornou pomoc. Jeho podstatou je rovnováha mezi pracovníkem a klientem, v závislosti na právech klienta, která staví na přední místo (Banksová in Matoušek, 2013, s. 46).

1.5 Standardy kvality sociálních služeb

Sociální práce má svůj vývoj v závislosti na transformaci sociální politiky a na životních podmínkách obyvatelstva. Měla by se vyvíjet odpovědně vůči potřebám lidí, neboť jejím úkolem je poskytování potřebné pomoci a podpory. V souvislosti s rozvojem a změnou požadavků na tuto činnost hrozí nebezpečí poskytování nekvalitních neprofesionálních

služeb. Aby se předešlo tomuto riziku, vydalo ministerstvo práce a sociálních věcí Standardy kvality sociálních služeb (Mlčák, 2005, s.20).

Standardy kvality sociálních služeb se staly právním předpisem závazným od 1. 1. 2007. Znění kritérií Standardů je obsahem přílohy č. 2 vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., prováděcího předpisu k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění (Standardy kvality sociálních služeb [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]).

„Standardy kvality jako hodnotící kritéria jsou pouze všeobecně definovaná měřítko, která stanoví již na počátku poskytovateli povinnost upřesnit poslání a cíle organizace, stejně jako určit, kdo je pro něj cílovou skupinou“ (Kloučková, 2010, s. 198).

Dle Mlčáka lze standardy kvality rozdělit následujícím způsobem:

- Procedurální standardy jsou zaměřeny na proces poskytování služby, který obnáší mimo jiné stanovení cíle a způsobu poskytování služeb, ochranu dat osob, jednání s potencionálním klientem služby, naplánování průběhu sociální služby, ale také vyjasnění výtek týkající se kvality služeb.
- Personální standardy kvality sociálních služeb jsou zaměřeny na pracovníky. Jejich cílem je zabezpečení pracovního místa, kvalifikační požadavky, osobnostní předpoklady, vedení služby a odborný růst zaměstnanců.
- Provozní standardy kvality sociálních služeb se zabývají provozem sociální služby. Poskytují informace o dané sociální službě, zajišťují vhodné podmínky, stanovují postup pro řešení nouzových a havarijních situací. Kontrolují a hodnotí dodržování platných předpisů (Mlčák, 2005, s.20).

1.6 Etický kodex sociálních pracovníků

Mezinárodní etický kodex sociálních pracovníků přijala Mezinárodní federace sociálních pracovníků (IFSW) na svém valném shromáždění v říjnu 2014 v Adelaide v Austrálii. Tento kodex nahradil Zásady a standardy etiky sociální práce, které byly odsouhlasené v červenci 1994 na Srí Lance.

Etický kodex sociálních pracovníků České republiky byl schválen plénem Společnosti sociálních pracovníků dne 19. 5. 2006 a nabyl účinnosti dne 20. 5. 2006. Vychází z Všeobecné deklarace lidských práv, z Listiny základních práv a svobod České

republiky, ze Zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách, a navazuje na zásady etiky sociální práce definované Mezinárodní federací sociální práce (Etický kodex [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]).

Etický kodex pracovníků v ČR upravuje chování pracovníka ke klientovi, k zaměstnavateli, ke spolupracovníkům, k profesi a odbornosti a ke společnosti. Pracovník musí při řešení problémů zachovávat hodnoty lidské důstojnosti, sociální rovnosti, sociální změny, mezilidských vztahů, diskrétnosti a mlčenlivosti.

Mezi základní zásady sociální práce v etickém kodexu náleží svoboda, samostatnost, dodržování zásad vycházejících z Listiny základních práv a svobod, a individuální odpovědnost (Gulová, 2011, s. 40).

Morální dilemata, se kterými se sociální pracovníci potýkají:

- Kdy zasáhnout klientovi do života
- Které případy upřednostnit
- Jaké je adekvátní množství času potřebné pro změnu jedinceva chování
- Kdy ukončit poskytovanou sociální pomoc (Laca, 2021, s. 353).

1.6.1 Etika sociálních pracovníků

S etikou sociální práce se, na rozdíl od vyspělých států, setkáváme v českých odborných knihách zřídka. Západní civilizace si uvědomuje důležitost profesní etiky, považuje ji za jedno z důležitých témat posledních dvaceti let. Jedním z důvodů zvýšené pozornosti je selhání sociálních pracovníků v etické oblasti. Druhým důvodem je snižování prostředků a zavádění nových technologií. Komunikace zaměřená na etickou oblast pomáhá sociálním pracovníkům činit správné rozhodnutí (Matoušek, 2013, s. 23).

Etika sociální práce se zabývá vztahem sociálního pracovníka a klienta, mezilidskými vztahy na pracovišti a problémy sociální práce v souvislosti s morálním přístupem (Laca, 2021, s. 348).

Je důležité, aby se sociální pracovník v průběhu své pracovní činnosti nechal vést etickými pravidly. Jeho hlavním úkolem je podporovat dobro všech lidí, pomáhat jim a hledat řešení jejich problémů. V náročných odborných činnostech pracovníka je etický

přístup významný a důležitý. Etika je jedním z nejdůležitějších bodů v odborné profesi pracovník (Ondrušová, 2009, s. 49).

1.7 Syndrom vyhoření

Syndrom vyhoření (též burn-out-syndrom) může postihnout všechny pracovní profese. Pracovníci pomáhajících profesí bývají tímto jevem ohroženi nejčastěji. Jedná se

o obory, kde dochází k významnému sociálnímu kontaktu. Hlavním důvodem vzniku bývá nadměrný stres, přepracovanost, v řadě případů chybějící změna k lepšímu, rozdílné hodnoty pracovníka a organizace, ale také vysoké nároky, které jsou na pracovníky kladeny při jednání s osobami využívající sociální služby (Matoušek, 2013, s. 55).

Projevem syndromu vyhoření je nezájem o řešení problémů ze strany pracovníka, ztráta energie nutná k řešení problémů, neangažovaný vztah a neschopnost komunikovat s klientem. V závažných případech může dojít až ke zneužití klienta. Pracovník omezuje přímý kontakt s klientem a více se věnuje administrativní činnosti. Jedná se o zvýšené emoční, ale i fyzické vyčerpání reagující na dlouho trávající stresové zatížení.

Prevencí syndromu vyhoření je kvalitní a časově dostatečná příprava na budoucí pracovní činnost, výcvik v sociálních dovednostech, absolvování povinného vzdělávání v odborných kurzech. Neméně důležité je, aby pracovník měl pevně stanovenou pracovní náplň, znal poslání a metody práce své organizace (Gulová, 2011, s. 41).

2 NEZISKOVÉ ORGANIZACE

Tato část bakalářské práce pojednává o poslání, cílech a financování neziskových organizací. Zaměřuje se na dvě neziskové organizace na Královédvorskú, a sice na Farní charitu Dvůr Králové nad Labem a Diakonii Dvůr Králové nad Labem. V nich bylo provedeno kvantitativní výzkumné šetření.

„Nezisková organizace je jednotka vytvořená za účelem výroby výrobků a poskytování služeb, ale zároveň její status nedovoluje, aby tato produkce byla pro osoby, které ji založily, řídí nebo financují, zdrojem příjmů, zisku nebo finančních výnosů.“
(Pelikánová, 2018, s. 15).

Nestátní neziskové organizace jsou ve většině případů založeny jako občanské sdružení aktivních jedinců. Jejich úkolem je nabídka různých služeb, činností a aktivit. Neziskové odvětví dělíme na státní a nestátní (Pelikánová, 2018, s. 20).

2.1 Poslání a cíle neziskových organizací

Poslání dané organizace je pevně spjaté s úmyslem, za jakým účelem byla organizace založena. Vyjadřuje směřování organizace ve smyslu získání předpokládaných výnosů. Poslání by mělo být jasně a pevně dané, aby přesně a smysluplně vyjadřovalo zaměření dané organizace (Rektořík, 2010, s. 35).

Cíle neziskové organizace vycházejí z poslání určité organizace. Cílem se chápe stav, který se má v určeném období získat. Ve většině organizací jsou cíle stanoveny ve strategickém plánu. Cíle se můžou třídit podle rozličných kritérií. Jedná se o kritérium funkce: cíle základní a druhotné, kritérium času: cíle od krátkodobých po operativní, kritérium adresnosti: od individuálních jednotek po dílčí zaměstnance (Rektořík, 2010, s. 37).

2.2 Financování nestátních neziskových organizací

Nestátní neziskové organizace mají vícezdrojové financování. Finanční, ale i nefinanční prostředky na svou činnost se snaží získávat z různých zdrojů. Prostředky bývají často vázány na určitý projekt nebo plán. Nestátní neziskové organizace nabývají finance v různém poměru z veřejných a soukromých zdrojů.

Rozlišujeme:

- **Veřejné zdroje**

- Přímé zdroje:

Veřejné rozpočty: státní, krajský, obecný rozpočet, státní fondy

Zahraniční zdroje: zdroje z EU, zdroje mimo EU

- Nepřímé zdroje: daňové úlevy

- **Soukromé zdroje**

- Vlastní zdroje NNO: příjmy z vlastní činnosti, z majetku, členské příspěvky
- Zdroje od soukromých osob: dary od fyzických osob, nadační příspěvky, dobrovolnická činnost, veřejné sbírky (Rada vlády pro nestátní neziskové organizace [online] 2020 [cit. 20. 01. 2022]).

2.3 Farní charita Dvůr Králové nad Labem

Farní charita Dvůr Králové nad Labem byla založena dne 1. 6. 1992 zřizovací listinou ze dne 31. 5. 1992 a je začleněna do Diecézní katolické charity Hradec Králové. Zřizovatelem je Biskupství královéhradecké. Farní charita se řadí mezi nestátní neziskové organizace, které mají svou vlastní právní subjektivitu. Svou aktivní činnost na profesionální úrovni provádí od roku 2004. Do této doby uskutečňovala své činnosti v podobě dobrovolnictví. Plánovaná profesionalizace se podařila v návaznosti na zkušenosti získané dobrovolnickými aktivitami. Ke dni 1. 1. 2022 byla přejmenována na Oblastní charitu Dvůr Králové (Zakládací listina Farní charity Dvůr Králové nad Labem [online] 2021 [cit. 20.01.2022]).

2.4 Diakonie Dvůr Králové nad Labem

Zařízení Diakonie ve Dvoře Králové nad Labem bylo založeno dne 15. 10. 1991. Jedná se o středisko, které náleží Českobratrské evangelické církvi a jeho zřízení odsouhlasili vedoucí představitelé této organizace. Cílem této církevní nestátní neziskové organizace je pomáhat lidem v obtížné sociální situaci nezávazně na jejich křesťanských hodnotách, názorech nebo politické příslušnosti. Už při svém vzniku měla v plánu zaměřit svoji sociální činnost na pomoc a podporu seniorům. V současné době poskytuje čtyři sociální služby, jejich cílovou skupinou jsou hlavně senioři, lidi s demencí a se zdravotním postižením (O středisku [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]).

3 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Následující kapitola se věnuje vzdělávání dospělých, vymezuje základní pojmy a zaměřuje se na odbornou způsobilost pracovníků.

Vzdělávání dospělých je jednou ze složek vzdělávací soustavy a zároveň součástí celoživotního učení. Toto vzdělávání spojuje vzdělávací politiku, politiku zaměstnanosti, sociálního zabezpečení a rozvoje a řízení lidských zdrojů. Vzdělání je zaměřeno na kvalifikační a ekonomické požadavky. Vztahuje se k nejdelšímu období lidského života. Vzdělávací potřeby jedince se během jeho života mění v závislosti na okolí. Důvodem ke vzdělávání může být profesní postup, ekonomické důvody nebo uspokojení potřeb daného jedince (Průcha, Veteška, 2014, s. 302).

Vzdělávání dospělých můžeme pochopit také jako komplex vzdělávacích činností, které doplňují stávající vzdělání dospělých, rozšiřují vědomosti, dovednosti, morální postoje, sociální kvality. Jsou důležitou složkou pracovního a společenského života jedince (Barták, 2007, s. 7).

Vědní obor, který se zaměřuje na učení a vzdělávání dospělých, se nazývá andragogika. Je součástí věd vzdělávacích a výchovných. Andragogika je podobná pojmu pedagogika, ale je historicky mladší. Pedagog byl v antickém období sluha, často otrok, který měl za úkol vodit chlapce do školy. Z pojmu pedagog byl později vyvozen název pedagogika. Podobně také andragogika znamená vést jedince na cestě za vzděláním (Beneš, 2014, s. 11).

Vzdělávání dospělých je organizovaná, účelná pomoc dospělé osobě nebo organizacím, která se zaměřuje na nesnáze při učení nebo na uspokojení touhy po získání nových znalostí. Toto vzdělávání je životní náplní stále většího množství lidí, i když v jejich životech nestojí na předním místě. Pojem vzdělávání dospělých se může také pochopit jako nabídka, kterou zletilá osoba používá podle svých požadavků a možností. Pomáhá jí jít na její cestě za poznáním, ale neřídí ji (Beneš, 2003, s. 19).

Lidé se museli učit od pradávna. Docházelo totiž k jejich biologickým a vývojovým změnám, měnila se společenská situace a na tyto změny bylo nutné reagovat. V době

společenských krizí a změn byla potřeba učení největší. Organizovaná podpora učení byla velmi omezená. Z historických důvodů mají dnešní vzdělávací programy různé formy. Některé státy, hlavně v západní Evropě, mají pevné andragogické zázemí. Na straně druhé existují státy, kde byl vývoj ovlivněn násilnými převraty. I přes tyto rozdíly lze najít některé společné znaky (Beneš, 2014, s. 22).

Pojem vzdělávání dospělých vzešel z pojmu lidová výchova. Obsahuje všeobecné kulturní, vědecké i klasické vzdělávání. V některých státech se jako obecný termín používá další vzdělávání, jehož jednu složku tvoří právě vzdělávání dospělých. Nejednou znamená další vzdělávání a vzdělávání dospělých rovnocenný pojem, ale ve dvou rozdílných částech, jednou se jedná o další odborné vzdělávání, podruhé o všeobecné vzdělávání. Vzdělávání dospělých můžeme považovat za součást celoživotního učení se. Stalo se jednou ze složek personální politiky v podnicích a institucích, zaměřené na osvojení odborných znalostí a způsobilostí (Beneš, 2003, s. 25).

Vzdělávání dospělých má dvě úrovně, a to vzdělávací proces a vzdělávací systém. Vzdělávacím procesem se rozumí buď vzdělávání dospělých jedinců realizované jako školní činnost, při kterém se získá určitý stupeň vzdělání, nebo jako následné vzdělávání a vzdělávání seniorů. Jedná se o proces smysluplného získávání znalostí, osvojování dovedností a postojů. Vzdělávacím systémem se označují institucionální vzdělávací aktivity, které určitým způsobem obnovují a doplňují počáteční vzdělávání jedince. Rozšiřování znalostí je důležité pro vykonávání kvalitní pracovní činnosti a naplnění sociálního uplatnění (Barták, 2007, s.10).

3.1. Základní pojmy

V současnosti význam vzdělávání neustále roste. Ke zvyšování kvalifikace dochází v mnoha oborech, v sociální práci nevyjímaje. V závislosti na vysokých nárocích, které jsou na pracovníky kladeny, představuje vzdělávání dospělých naprostou nezbytnost. V následující části autorka práce uvádí několik důležitých pojmů vztahujících se ke vzdělání.

3.1.1 Vzdělanost

Vzdělaností se v obecném pojetí označuje celková úroveň vyspělosti dané populace, která vzniká na základě kvalitního vzdělávání. Česká republika má vyspělé školství, kvalifikované zaměstnance a vzdělanost českého národa na celkově vysoké úrovni. Studenti uměleckých škol mají široké uplatnění i za hranicemi České republiky. Srovnávací pedagogika se zajímá o vzdělanost populace na určitém území a poté data porovnává a vyhodnocuje, například v rámci Evropské unie. Z výsledků vyplývá vysoká vzdělanost naší populace vzhledem k podílu obyvatel dosahujícího vyššího sekundárního vzdělání, více než 79 % (Průcha, Veteška, 2014, s. 297).

3.1.2 Vzdělavatelnost

Vzdělavatelnost je způsobilost dosáhnout potřebné míry znalostí a dovedností. Mezi základní podmínky patří inteligence a schopnost učit se. Vzdělavatelnost je ohraničena u onemocnění zvaném debilita a imbecilita, u idiocie je prakticky vyloučena. Vzdělavatelnost může být též omezená špatnou výživou nebo nedostatečnou podporou ve vývoji člověka v dětství (Hartl, Hartlová, 2015, s. 689).

3.1.3 Vzdělání

Vzdělání je soubor znalostí, dovedností a hodnotových postojů, které člověk získává během svého života. Vzdělání je výsledkem jeho vzdělávání. Stupeň vzdělání získaného jednotlivcem závisí na druhu a stupni absolvované školy a je doložen vysvědčením, certifikátem nebo diplomem. Důležitou roli při vzdělání má prostředí, ve kterém osoba vyrůstá, jakož i podpora a pomoc, které se jí dostává. Z pedagogického hlediska dělíme vzdělání na všeobecné a odborné. Z profesního hlediska existuje širší rozdělení, například humanitní, technické nebo lékařské (Průcha, 2014, Veteška, s. 297).

3.1.4 Vzdělávání

Vzděláváním je nazýván průběh řízeného učení, odborně zvaném edukace. Je realizováno buď ve vzdělávacím prostředí školy, v zaměstnání nebo v jiném edukačním prostředí. Pro vývoj a udržení společnosti je učení jednou z nejdůležitějších oblastí činnosti lidí.

Bez stálého vzdělávání nové generace by neměla společnost šanci se zlepšovat a vyvíjet. Z tohoto důvodu se klade velký důraz na celoživotní vzdělávání. Vzdělávání dětí a mládeže je analyzováno a vyhodnocováno pomocí pedagogického výzkumu, vzdělávání dospělých postihuje andragogický výzkum (Průcha, 2014, s. 301).

Armstrong rozlišuje čtyři typy vzdělávání:

- Instrumentální vzdělávání vysvětluje, jak kvalitněji odvést práci po získání základního stupně výkonu.
- Poznávací vzdělávání je založeno na lepším porozumění problému.
- Citové vzdělávání je postaveno na formování postojů a pocitů
- Sebereflektující vzdělávání ukazuje nové příklady myšlení a chování (Armstrong, 2007, s. 461).

3.2 Formy vzdělávání

Vzdělávání se podle typu vzdělávacích forem rozděluje na formální a neformální vzdělávání a na informální učení (Strategie celoživotního učení, 2007, s. 8-9).

3.2.1 Formální vzdělávání

Formální vzdělávání se uskutečňuje ve vzdělávacích institucích. Hlavním formálním vzdělávacím představitelem je škola. Zákonná pravidla definují obsahy, cíle, organizační formy a způsoby hodnocení. Jedná se o postupné, chronologicky navazující získávání vědomostí od mateřské školy přes základní školu po střední, vyšší odbornou nebo vysokou školu. Po absolvování formálního vzdělání získá absolvent oficiální osvědčení (výuční list, maturitní vysvědčení, diplom). Toto osvědčení potvrzuje získanou úroveň vzdělání. Formální vzdělávání připravuje jedince na jeho budoucí povolání (Barták, 2007, s. 8).

Jedna z forem formálního vzdělání je distanční vzdělávání. Jedná se o multimediální druh samostatného studia, které je řízeno určitou institucí. Vyučující a vzdělávaný jsou převážnou část výuky od sebe fyzicky odděleni. Multimediálnost vyplývá z využití didaktických prvků, kterými je možno vysvětlit probírané učivo, komunikovat se studujícími, hodnotit studijní pokroky a závěrečné výsledky (Zlámalová, 2007, s. 10).

3.2.2 Neformální vzdělávání

Neformální vzdělávání obsahuje všechny organizované vzdělávací aktivity, které probíhají mimo formální vzdělávání. Většinou se uskutečňuje na pracovištích, v soukromých školách nebo v neziskových organizacích, ale může probíhat i ve státních školách. Tento typ vzdělání neumožňuje respondentovi dosáhnout uceleného stupně vzdělání, ale jeho cílem je získání vědomostí a dovedností, které vedou ke zlepšení pracovního nebo společenského postavení. Patří sem například cizojazyčné kurzy, počítačové nebo rekvalifikační kurzy, autoškoly nebo povinná školení pracovníků. Aby mohlo být neformální vzdělávání realizováno, je nutná přítomnost proškoleného lektora či odborníka z praxe. Tento typ vzdělání je významný v oblasti celoživotního vzdělávání (Barták, 2015, s. 7).

3.2.3 Informální učení

Informální učení, někdy také zvané mimo institucionální vzdělávání, je založené na získávání znalostí, kompetencí a postojů z dennodenních činností a aktivit v pracovním procesu, v rodině nebo ve volném čase. Jedná se o učení, které není organizované žádnou vzdělávací institucí, nemá systém, je spontánní a nekoordinované. (Barták, 2007, s. 8). Tato forma vzdělávání má důležitý význam, neboť podle odborných odhadů pokrývá až 75 % lidského učení. Výhodou je, že propojuje edukaci se skutečnými problémy, odpovídá potřebám respondenta a pomáhá k jeho rozvoji (Beneš, 2003, s. 95).

3.3 Vzdělávání pracovníků v sociálních službách

Ve své práci se autorka zmiňuje o kompetencích pracovníků v sociálních službách. Lze je definovat jako určitý soubor schopností a dovedností důležitých k výkonu dané profese.

Zásadní a důležitý je požadavek odborné kvalifikace kladený na pracovníky. Pod pojmem kvalifikace se rozumí soubor schopností, mezi něž se řadí vědomosti, dovednosti, návyky a zkušenosti, které jsou nutné k nabytí oficiálně potvrzené způsobilosti k provádění určitých profesních aktivit (Barták, 2007, s. 155).

3.4 Odborná způsobilost pro výkon profese pracovníka v sociálních službách

Odborná způsobilost pro výkon profese pracovníka v sociálních službách je upravena v zákonu 108/2006 Sb., o sociálních službách. Mezi hlavní podmínky k vykonávání této sociální profese patří způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní a odborná způsobilost. Odborná způsobilost a stupeň vzdělání jsou určeny zákonem v závislosti na tom, jakou pracovní činnost zaměstnanec vykonává. (Zákon 108/2006 Sb. [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]).

V souvislosti s odbornou způsobilostí zaměstnanců v sociálních službách je základním stupněm vzdělání absolvování kvalifikačního kurzu poskytovaného akreditovanou vzdělávací společností. Lhůta na absolvování výše uvedeného kurzu je 18 měsíců od nástupu do zaměstnání. Do doby absolvování kurzu pracuje pracovník pod dohledem odborného zaměstnance. K dalším povinnostem náleží povinné zákonné vzdělávání v rozsahu 24 hodin ročně (Čámský, Sembdner, Krutinová, 2011, s. 28).

3.5 Odborná způsobilost pro výkon profese sociálního pracovníka

Odborná způsobilost sociálního pracovníka vychází ze zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. Podle § 109 sociální pracovník: *„vykonává 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, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb“* (Zákon 108/2006 Sb. [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]).

Nezbytnou podmínkou k výkonu profese sociálního pracovníka je podle §110 zákona o sociálních službách je celková svéprávnost, čestnost, zdravotní a odborná způsobilost.

Odbornou způsobilostí se rozumí:

- vyšší odborné vzdělání dosažené v příslušném vzdělávacím programu,

- vysokoškolské vzdělání dosažené v příslušném bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu,
- dle § 52 odborná způsobilost získaná podle zvláštního právního předpisu pro poskytování sociálních služeb ve zdravotnicích zařízeních lůžkové péče (Zákon 108/2006 Sb. [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]).

3.6 Další vzdělávání

Sociální práce je oborem, který ve své činnosti využívá poznatky z různých vědných disciplín jako je medicína, psychologie nebo právo. Pracovník se musí orientovat v platné legislativě. Po odborné stránce jsou na zaměstnance kladeny vysoké nároky. Vzdělávání dospělých v sociální oblasti je v dnešní době nutností.

Profese sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách se liší v kvalifikaci a náplni práce, v souvislosti s dalším vzděláváním pro ně rovněž platí různé povinnosti.

Obecně další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách určují následující předpisy:

- Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, §111, §116.
- Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb.,
- Vyhláška MPSV č. 505/2006 Sb. vztahující se k zákonu č.108/2006 Sb. o sociálních službách, vymezující standardy sociální práce

Zaměstnavatel má povinnost podle § 111 zákona 108/2006 Sb. zajistit sociálním pracovníkům a pracovníkům v sociálních službách další vzdělávání v minimálním množství dvacet čtyři hodin za daný kalendářní rok. Účelem dalšího vzdělávání je upevňování získaných znalostí a dovedností a jejich rozšiřování.

Mezi formy dalšího vzdělávání náleží:

- Specifické vzdělávání, které poskytuje vyšší odborná a vysoká škola, a to v návaznosti na již získanou odbornost.
- Kurzy s akreditovaným programem – akreditaci uděluje ministerstvo vysokým školám, vyšším odborným školám, vzdělávacím zařízením fyzických nebo právnických osob.

- Odborné stáže – profesionální činnost při které musí být podepsána smlouva mezi zaměstnavatelem a zařízením poskytujícím odbornou stáž.
- Školící akce – v rozmezí 8 hodin, poskytuje organizace, jejímž členem daný zaměstnanec je.
- Konference – jedná se o akce odborného charakteru, v maximální výši 8 hodin (Zákon 108/2006 Sb. [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]).

Zákon 262/2006 Sb. Zákoník práce, část II, profesní vývoj pracovníků určuje podmínky dalšího rozvoje zaměstnanců.

§ 230 uvedeného zákona definuje prohlubování kvalifikace jako její obnovování a doplňování. Pracovníkovi vyplývá povinnost prohlubovat si svojí kvalifikaci s ohledem na vykonávanou práci. Účast na školení se posuzuje jako pracovní výkon a z toho důvodu zaměstnanci náleží plat nebo mzda. Zároveň i náklady spojené se vzděláváním je povinen uhradit zaměstnavatel. Jestliže zaměstnanec požaduje finančně náročnější formu vzdělávání, může se na nákladech spojených se vzděláváním podílet (Zákon 262/2006 Sb. [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]).

Dokladem o účasti na dalším vzdělávání je osvědčení nebo potvrzení. Osvědčení vydává vysoká škola, vyšší odborná škola nebo organizace, která poskytuje daný vzdělávací kurz s akreditovaným programem. Potvrzení jako doklad o absolvování dalšího vzdělávání formou odborných stáží, účastí na školicích akcích nebo odborných konferencí vydává zařízení, které vzdělávací akce pořádá. (Průběžné vzdělávání sociálního pracovníka [online] 2005 [cit. 20. 01. 2022]).

3.7 Supervize

Jedná se o jednu z forem dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách. Supervize je metoda, která spadá do poradenské činnosti a jejím úkolem je pomáhat pracovníkům v jejich odborném růstu. Významně napomáhá předcházet syndromu vyhoření. (Co je supervize [online] 2006 [cit. 20. 01. 2022]).

Dle Matouška se jedná o způsob učení probíhající po celý profesní život. Smyslem supervize je rozvíjení odborných schopností a zdatností sociálních pracovníků

a pracovníků v sociálních službách a využití jejich osobních kvalit. Důležitou součástí je profesionální pracovní atmosféra. (Matoušek, 2003, s. 349).

Supervizi, orientující se na zaměstnance, zajišťuje organizace, jejímž cílem je mít kvalitní a stabilní personál a dobré vztahy na pracovišti. Pomocí supervize chce organizace předcházet vysoké fluktuaci zaměstnanců a řešit případné profesní problémy. Vhodné je zajistit tuto formu vzdělávání také novým zaměstnancům. Supervize rovněž významně pomáhá předcházet syndromu vyhoření (Havrdová, Hajný, 2008, s. 48-56).

Supervize se dělí podle účastníků na individuální, skupinovou a týmovou:

- Individuální supervize probíhá pouze mezi pracovníkem a supervizorem v časově daném úseku. Jejím účelem je vyřešení problémů zaměstnance bez přítomnosti kolegů. Výhodou je relativně dostatečný čas na vyřešení dané záležitosti.
- Skupinové supervize se účastní více pracovníků, přičemž není podmínkou, aby byli ze stejného pracoviště. Výhodou je možnost sdílení zkušeností.
- Týmová supervize je založena na stejném principu jako skupinová, rozdíl je v tom, že členy týmu jsou zaměstnanci ze stejného pracoviště. Týmová supervize slouží k udržení kvalitních pracovních vztahů na daném pracovišti.

Dále se dělí podle obsahu na případovou, poradenskou, podpůrnou nebo rozvojovou. (Supervize MPSV [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]).

3.8 Evropský sociální fond

Česká republika je součástí Evropské unie již od roku 2004. Díky svému členství může čerpat finanční prostředky na vzdělávání z Evropských sociálních fondů. Evropský sociální strukturální fond podporuje rozvoj zaměstnanosti a lidských zdrojů, pomáhá sociálně slabým skupinám obyvatel najít uplatnění na trhu práce. Z tohoto fondu mohou i neziskové organizace čerpat finanční prostředky na vzdělávací činnost svých pracovníků a tím zvyšovat jejich odborné kompetence, kvalifikaci, dovednosti a znalosti potřebné při výkonu sociální práce (Fondy evropské unie [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]).

PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část bakalářské práce vede k naplnění stanoveného cíle. Cílem empirické části je zjistit názory sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách na vzdělávání a získat informace o tom, zda je další vzdělávání potřebné a nezbytné k výkonu jejich profese.

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

Záměrem této kapitoly je popsat účel a cíl empirické části bakalářské práce. Dále pak stanovit hypotézy, výzkumné otázky, definovat výzkumnou metodu, výzkumný vzorek a sběr dat.

4.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumného šetření bude zjistit názory sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách na jejich vzdělávání a zda je pro ně vzdělávání přínosné a užitečné. Pro zjednodušení je v dotazníku uveden pro obě profese název pracovník v sociálních službách. Pracovníci budou pomocí dotazníkového šetření odpovídat na otázky, považují-li současný stav vzdělávání za vyhovující. Vysloví svůj názor, zda-li poznatky ze vzdělávacích aktivit využívají ve své profesní činnosti a je-li nabídka vzdělávacích kurzů odpovídající jejich požadavkům. Dále budou odpovídat na otázky, zda zákonem daná časová dotace na vzdělávání je pro ně dostačující. Při výzkumném šetření bude autorka spolupracovat se zaměstnanci dvou neziskových organizací, a to Farní charitou Dvůr Králové nad Labem a Diakonií Dvůr Králové nad Labem.

4.2. Výzkumné otázky a hypotézy

Vzhledem k cíli výzkumného šetření bakalářské práce jsou stanoveny dvě výzkumné otázky:

- VO1: Je vzdělávání pracovníků v sociálních službách přínosné pro vykonávání jejich profese?

- VO2: Je rozsah a obsah zákonem stanovené povinnosti vzdělávání pro pracovníky v sociálních službách uspokojující?

V návaznosti na výzkumné otázky jsou pro výzkumné šetření definovány tři následující hypotézy:

- H1: Více než polovina pracovníků v sociálních službách považuje zákonem stanovenou povinnost vzdělávání v rozsahu 24 hodin za dostačující.
- H2: Všichni pracovníci v sociálních službách využívají získané informace ze vzdělávání ve své pracovní činnosti.
- H3: Více než tři čtvrtiny pracovníků v sociálních službách považují nabídku vzdělávacích akreditovaných kurzů za dostačující.

4.3 Výzkumná metoda

V praktické části bakalářské práce použije autorka metodu kvantitativního výzkumu. Pro získání informací je zvoleno dotazníkové šetření. Jedná se o efektivní metodu, neboť výhodou tohoto typu šetření je možnost získání informací od velkého počtu respondentů v poměrně krátkém časovém období. Data se získávají písemnou formou. Pro zajištění vysoké návratnosti dotazníků je třeba se při jeho vytváření zaměřit na vzhled a kvalitní a organizovanou distribuci. (Průcha, 2014, s. 114).

Byl vytvořen standardizovaný dotazník, který obsahuje 23 otázek, z nichž většina jsou otázky uzavřené. V úvodu dotazníku autorka respondenty informuje, k jakému účelu je dotazník vytvořen a seznamuje je se způsobem jeho vyplnění. V rámci ochrany osobních dat budou respondenti seznámeni s tím, že všechny poskytnuté informace budou zcela anonymní a využity pouze v rámci této bakalářské práce. Otázky dotazníku jsou vytvořeny tak, aby je mohli dotazovaní jasně a výstižně zodpovědět. První tři otázky jsou z oblasti demografie, zbylé se týkají potřebnosti vzdělávání, časové dotace a počtu vzdělávacích kurzů. Jsou zaměřeny na typ kurzů, na spolupráci pracovníka se zaměstnavatelem při výběru školení a na finanční možnosti zaměstnavatele. Všechny informace získané dotazníkovým šetřením budou zpracovány v empirické části bakalářské práce pomocí tabulek a grafů.

4.4 Výzkumný vzorek a sběr dat

Dotazníkové šetření je realizováno pomocí internetové služby Survio. Elektronická podoba dotazníku se rozeslala pracovníkům v sociálních službách a sociálním pracovníkům v neziskových organizacích Oblastní Charita Dvůr Králové a Diakonie Dvůr Králové nad Labem. Autorka na malém množství respondentů nejdříve provede zkušební šetření, jehož smyslem bude stanovit, zda jsou otázky srozumitelné a hodnotově vypovídající. Samotné průzkumné šetření proběhne během měsíce března 2022. Ke zpracování dat dotazníku bude použita matematicko-srovnávací metoda.

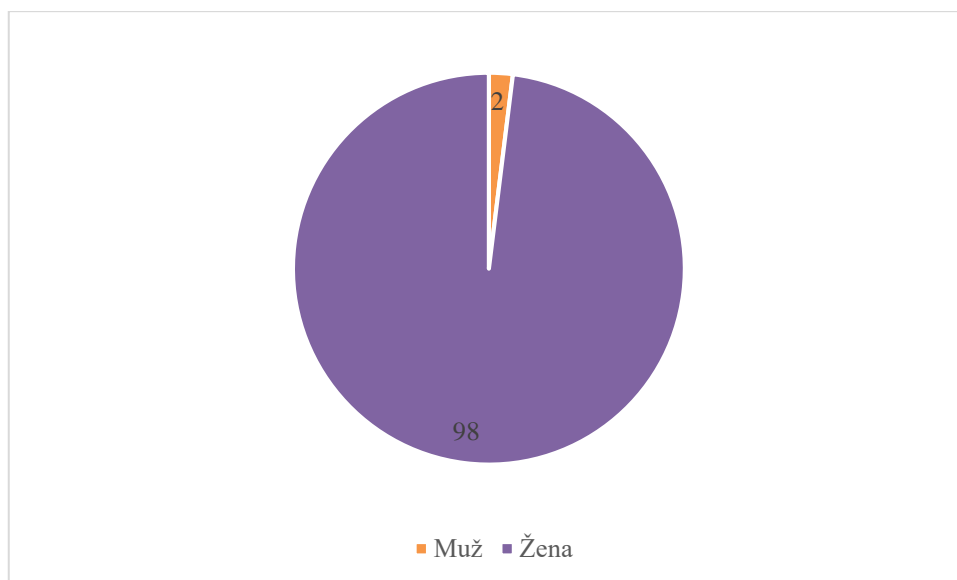
5 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Dotazníkové průzkumné šetření se uskutečnilo v období od 10. 03. 2022 do 26. 03. 2022. Dotazník byl rozeslán 55 respondentům, vyplněný ho vrátilo 51 respondentů. Poměrně vysoká návratnost byla dána tím, že většinu oslovených respondentů autorka dotazníku zná ze své profesní působnosti na pozici sociálního pracovníka.

Otázka 1: Jste muž nebo žena?

Dotazník vyplnilo 50 žen a jeden muž (Graf 1, Tabulka 1).

Graf 1 Respondenti podle pohlaví (%)



Tabulka 1 Respondenti podle pohlaví

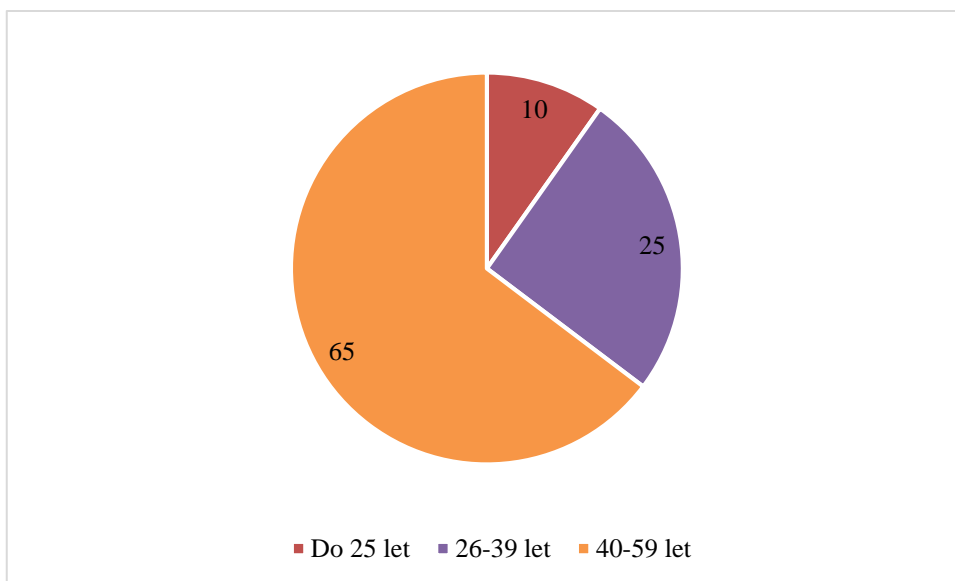
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Muž	1	2
Žena	50	98
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 2: Kolik je Vám let?

Věkové složení respondentů zachycuje Graf 2 a Tabulka 2. Desetina respondentů je ve věku do 25 let. Čtvrtina účastníků spadá do věkové kategorie 26-39 let. Nejpočetnější je věková kategorie 40-59 let, kam se zařadilo 65 % dotazovaných.

Graf 2 Věkové složení respondentů (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 2 Věkové složení respondentů

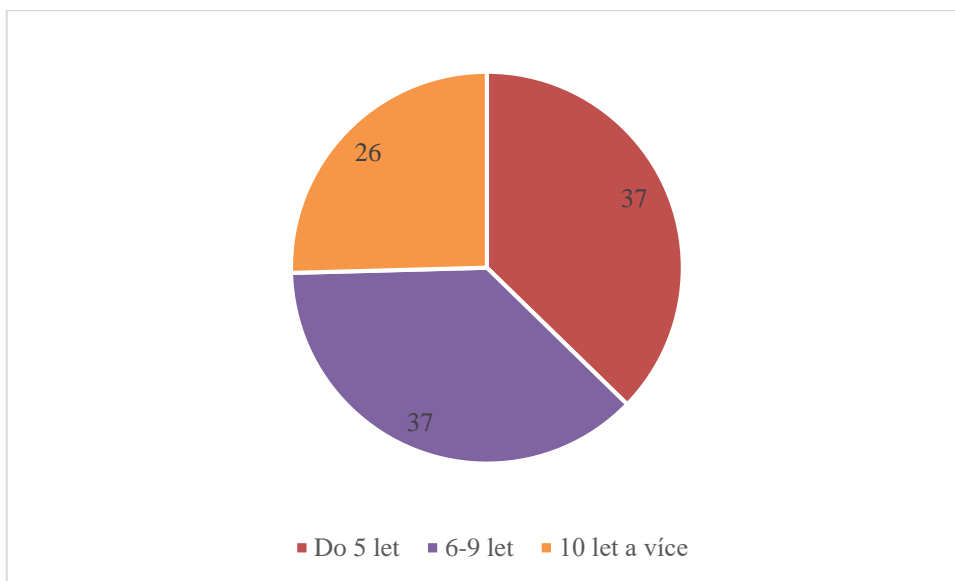
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Do 25 let	5	10
26-39 let	13	25
40-59 let	33	65
60 let a více	0	0
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 3: Jak dlouho pracujete v oboru sociálních služeb?

Další otázka se týkala délky působení v oboru sociálních služeb. Stejné zastoupení (37 %) mají respondenti, kteří v sociálních službách pracují do 5 let a 6-9 let. Více než deset let působí v odvětví čtvrtina dotazovaných.

Graf 3 Délka působení v sociálních službách (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 3 Délka působení v sociálních službách

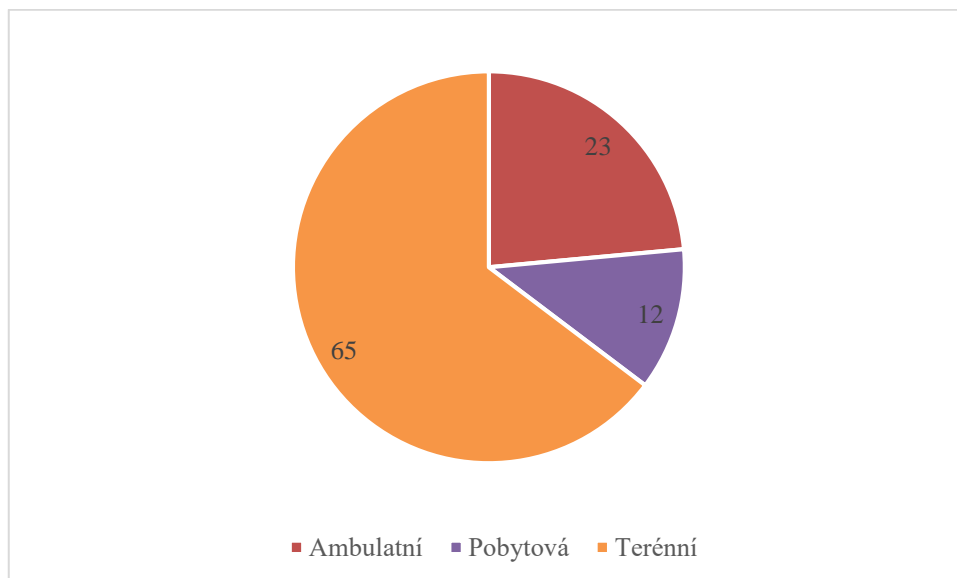
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Do 5 let	19	37
6-9 let	19	37
10 let a více	13	26
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 4: Služba, kterou poskytujete, je:

Čtvrtina respondentů poskytuje ambulantní služby (23 %), desetina pobytové služby (12 %) a 65 % respondentů nabízí terénní služby.

Graf 4 Typ poskytování služeb (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4 Typ poskytovaných služeb

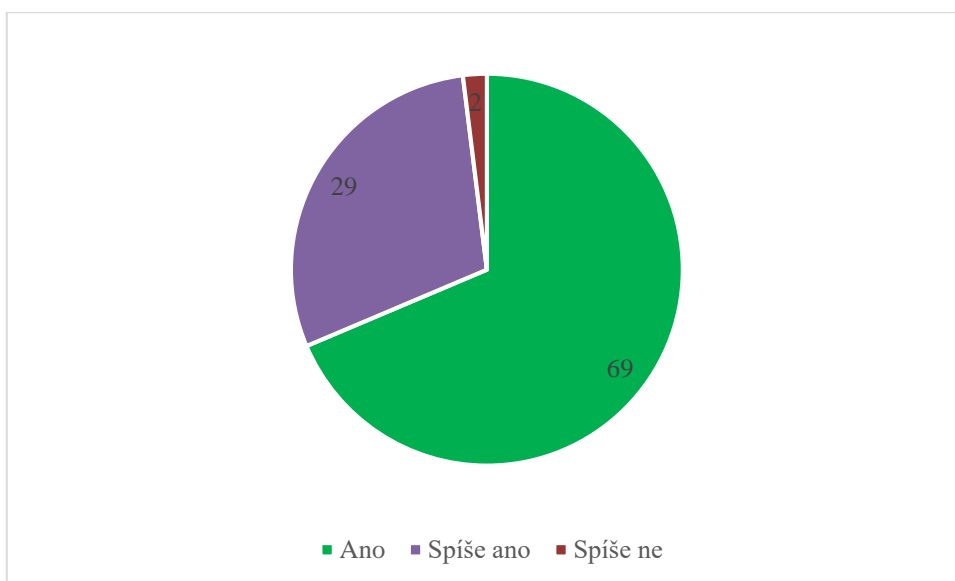
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ambulantní	12	23
Pobytové	6	12
Terénní	33	65
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 5: Myslíte si, že je další vzdělávání pro Vás potřebné s ohledem na délku Vaší profesní praxe?

Dotazovaní souhlasí s tím, že vzdělávání je důležité pro jejich profesní život – 69 % uvedlo „ano“, 29 % „spíše ano“. Pouze dvě procenta zvolila možnost „spíše ne“. Ze zákona je určeno vzdělávání v rozsahu 24 hodin ročně.

Graf 5 Důležitost dalšího vzdělávání (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 5 Důležitost dalšího vzdělávání

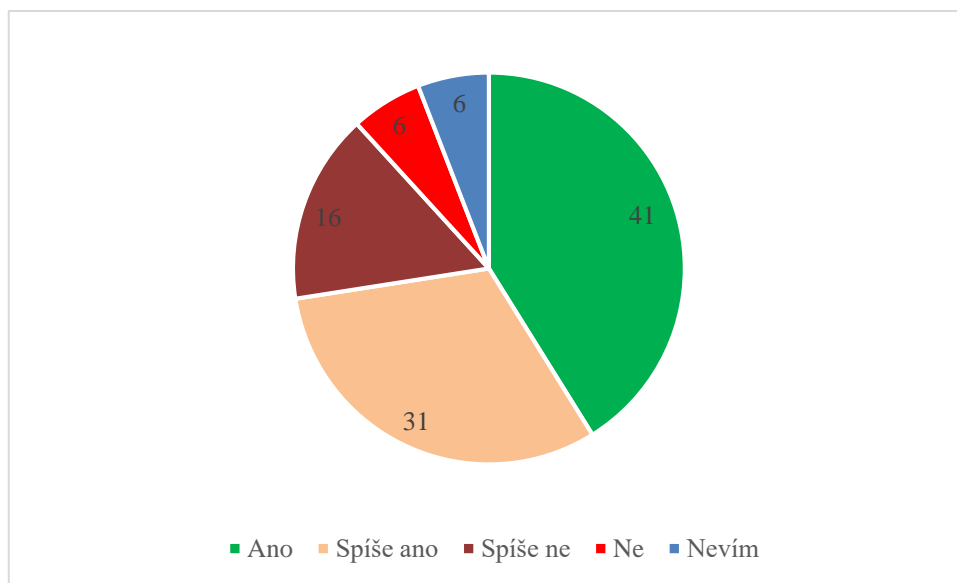
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	35	69
Spíše ano	15	29
Spíše ne	1	2
Ne	0	0
Nevím	0	0
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 6: Je pro Vás zákonné vzdělávání v rozsahu 24 hodin ročně dostačující?

Časovou dotaci za dostatečnou označilo 72 % respondentů. 16 % uvedlo „spíše ne“ a 6 % ne. Zbývajících 6 % procent nemá na předepsanou časovou kapacitu názor (viz Graf 6, Tabulka 6).

Graf 6 Míra souhlasu s časovou dotací pro roční vzdělávání (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 6 Míra souhlasu s časovou dotací pro roční vzdělávání

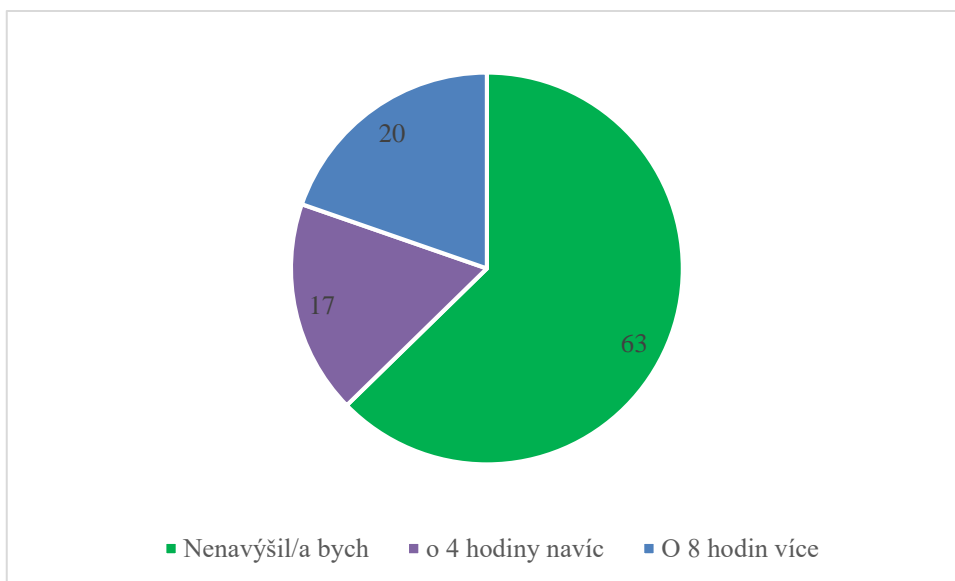
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	21	41
Spíše ano	16	31
Spíše ne	8	16
Ne	3	6
Nevím	3	6
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 7: O jaký počet hodin byste navýšil/a povinné vzdělávání?

Počet hodin by nenavýšilo 63 % dotázaných, 17 % by přidalo čtyři hodiny a pětina (20 %) osm hodin vzdělávání.

Graf 7 Navýšení kapacity vzdělávání (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 7 Navýšení kapacity vzdělávání

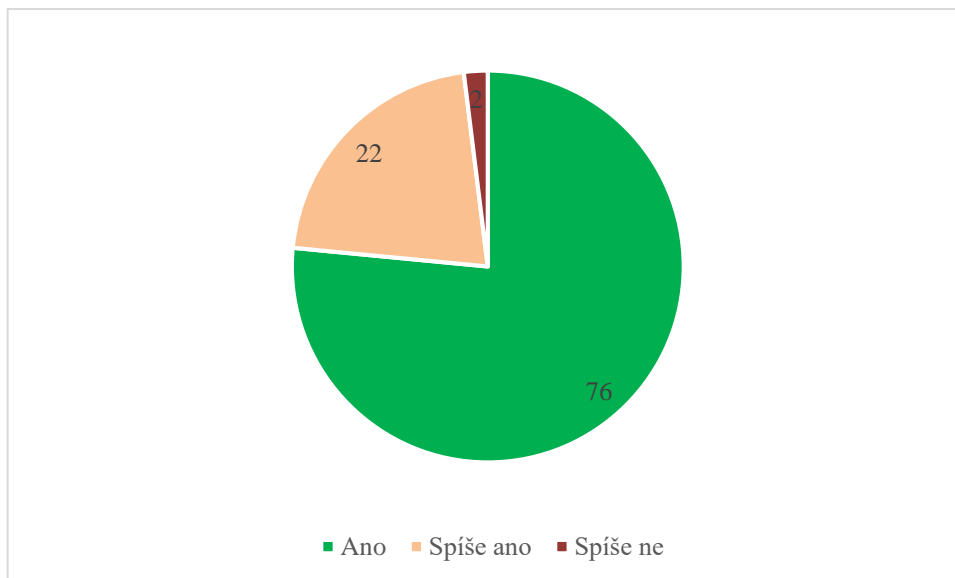
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Nenavýšil/a bych	32	63
O 4 hodiny navíc	9	17
O 8 hodin navíc	10	20
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 8: Myslíte si, že je pro Vaši profesní činnost další vzdělávání přínosné?

Další vzdělávání za přínosné pro svou profesní činnost označilo 98 % respondentů (76 % „ano“, 22 % „spíše ano“). Možnost „spíše ne“ zvolila dvě procenta respondentů.

Graf 8 Důležitost vzdělávání pro profesní činnost (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 8 Důležitost vzdělávání pro profesní činnost

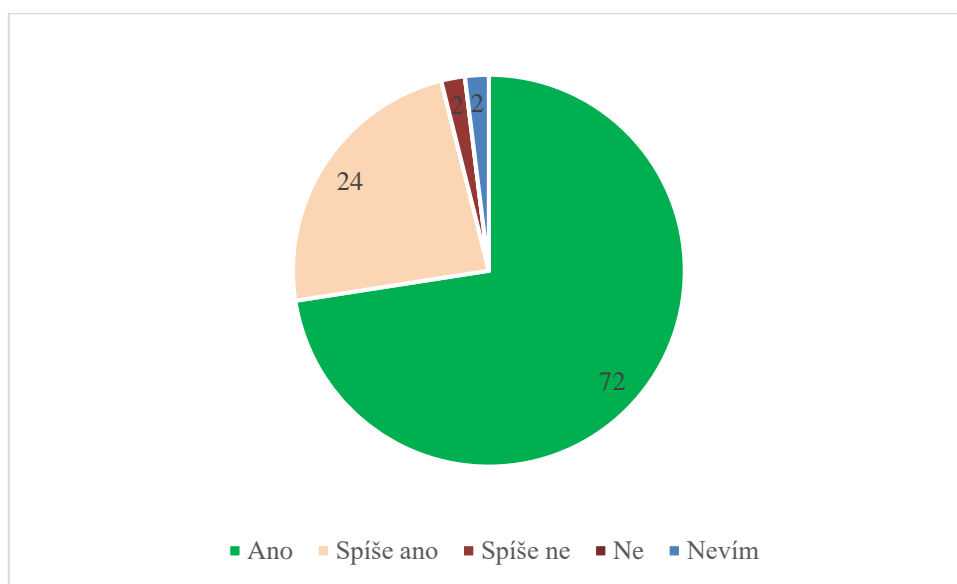
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	39	76
Spíše ano	11	22
Spíše ne	1	2
Ne	0	0
Nevím	0	0
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 9: Využíváte poznatky vzdělávání ve své pracovní činnosti?

V pracovní činnosti poznatky využívá 72 % účastníků, spíše aplikuje znalosti čtvrtina z nich (24 %), možnost „spíše ne“ zvolila dvě procenta a situaci nedokáže zhodnotit další dvě procenta participantů.

Graf 9 Využití vzdělávání pro profesní činnost (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 9 Využití vzdělávání pro profesní činnost

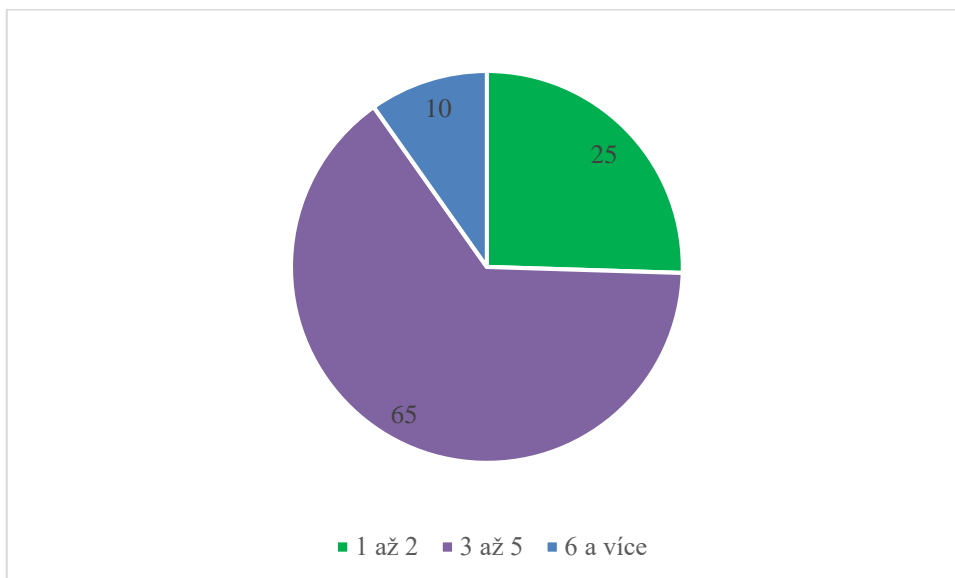
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	37	72
Spíše ano	12	24
Spíše ne	1	2
Ne	0	0
Nevím	1	2
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 10: Kolika vzdělávacích akcí (kurzů, seminářů, přednášek) jste se zúčastnil/a během posledního roku?

Během posledního roku čtvrtina dotazovaných (25 %) navštívila jednu až dvě vzdělávací akce, tři až pět akcí necelé dvě třetiny (65 %) a více než šest akcí desetina účastníků dotazníkového šetření (10 %).

Graf 10 Počet absolvovaných vzdělávacích akcí (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 10 Počet absolvovaných vzdělávacích akcí

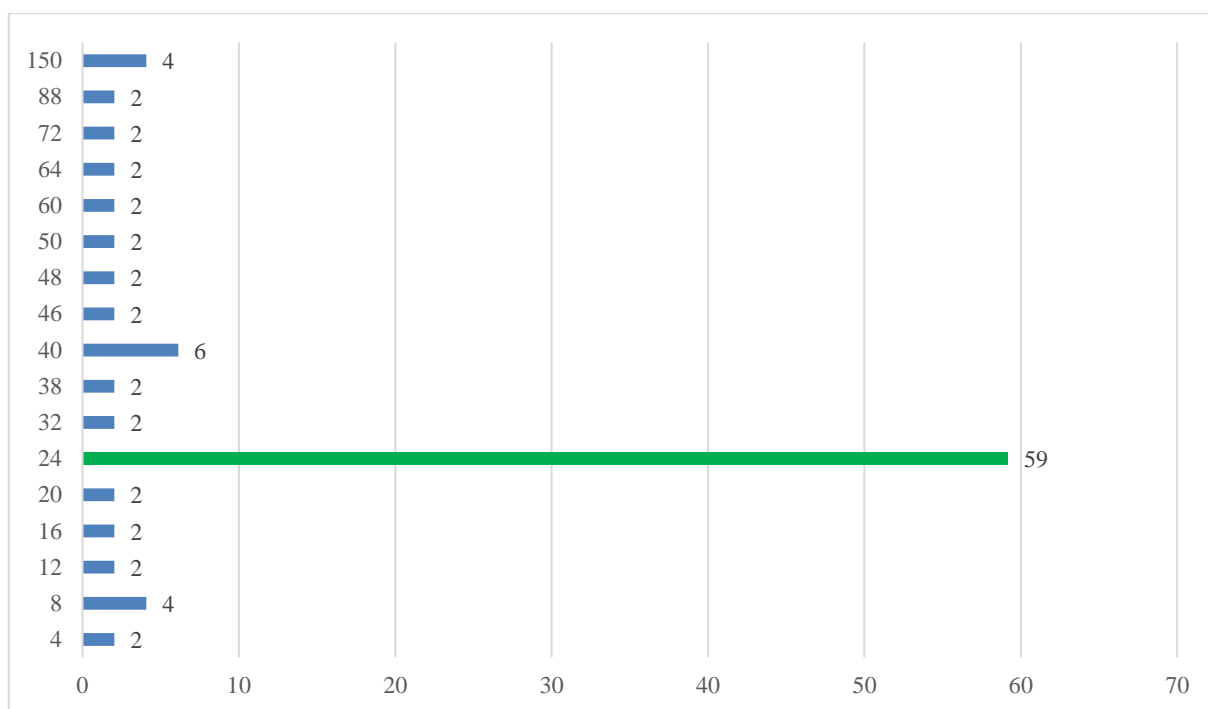
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1 až 2	13	25
3 až 5	33	65
6 a více	5	10
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 11: Kolika vzdělávacích hodin jste se během posledního roku zúčastnil/a?

Respondenti v otevřené otázce zmiňovali, kolik vzdělávacích hodin se zúčastnili během posledního roku. Necelé tři pětiny dotázaných uvedli 24 hodin. Šest procent participantů dokonce 40 hodin vzdělávání (viz Graf a Tabulka 11).

Graf 11 Počet vzdělávacích hodin (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 11 Počet vzdělávacích hodin

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
4	1	2
8	2	4
12	1	2
16	1	2
20	1	2

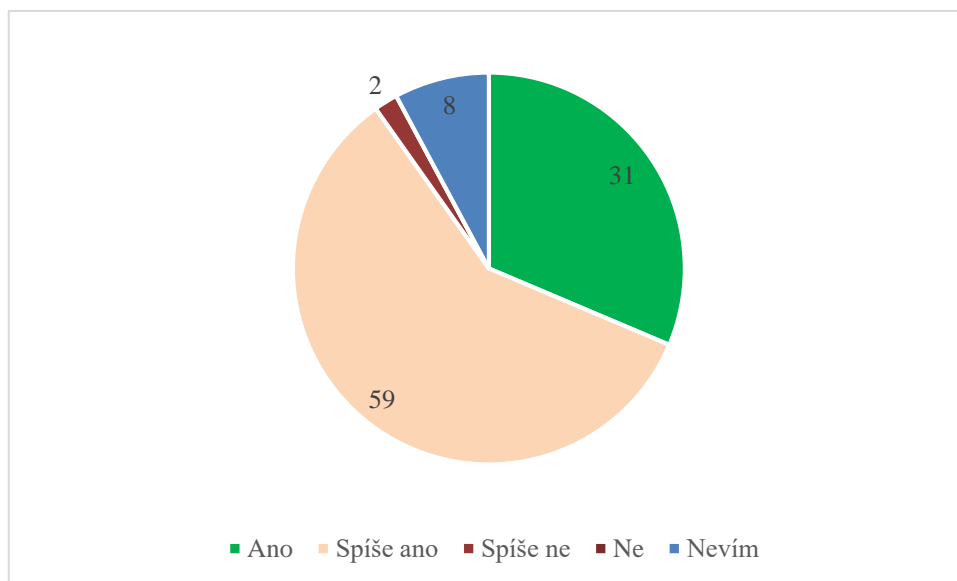
24	29	59
32	1	2
38	1	2
40	3	6
46	1	2
48	1	2
50	1	2
60	1	2
64	1	2
72	1	2
88	1	2
150	2	4
Suma	50	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 12: Myslíte si, že je nabídka vzdělávacích kurzů v rámci Vaší profese dostačující?

Za dostačující označilo nabídku vzdělávacích kurzů 90 % respondentů, osm procent neumí situaci zhodnotit a dvě procenta zvolila možnost „spíše ne“.

Graf 12 Hodnocení nabídky vzdělávacích kurzů (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 12 Hodnocení nabídky vzdělávacích kurzů

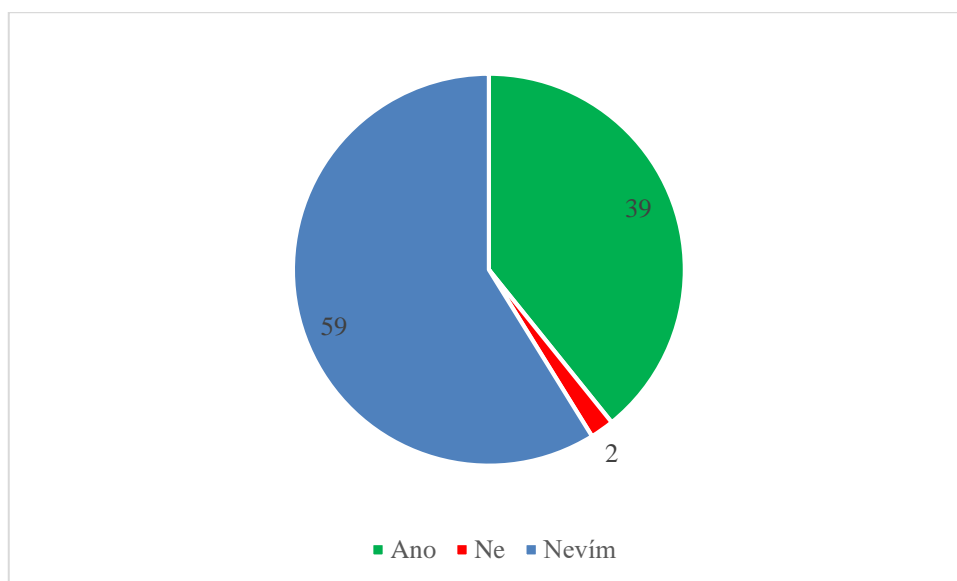
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	16	31
Spíše ano	30	59
Spíše ne	1	2
Ne	0	0
Nevím	4	8
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 13: Umožnil Vám zaměstnavatel účastnit se vzdělávání, které bylo finančně náročnější?

Zaměstnavatel umožnil školení, které bylo finančně náročnější, dvěma pětina dotázaných (39 %). Dvě procenta uvedla, že zaměstnavatel vzdělání zakázal. Odpověď „nevím“ u otázky vybralo 59 % účastníků šetření.

Graf 13 Podpora zaměstnavatele (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 13 Podpora zaměstnavatele

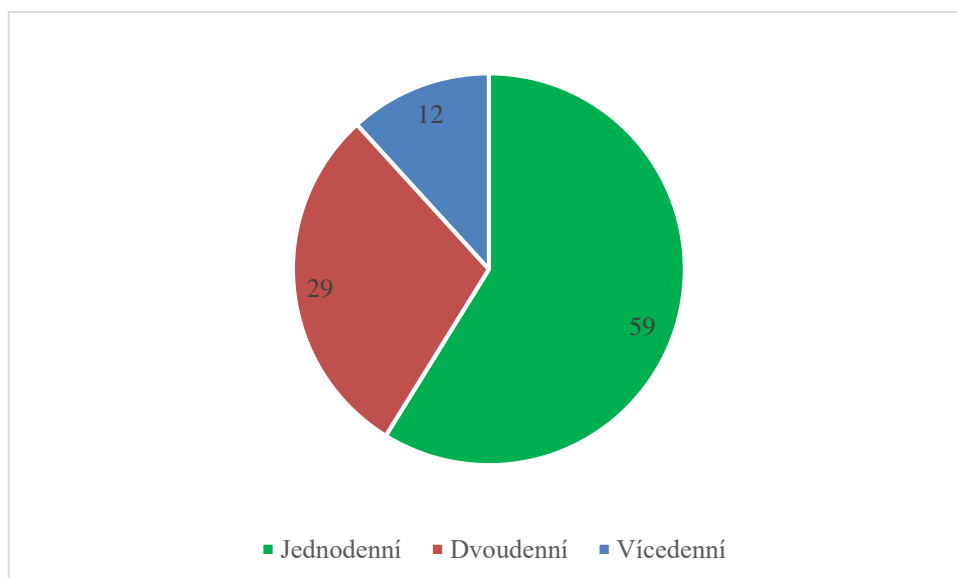
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	20	39
Ne	1	2
Nevím	30	59
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 14: Jaké formy vzdělávacích kurzů upřednostňujete?

Více než polovina respondentů preferuje jednodenní akce (59 %), dvoudenní akce vyhledává 29 % a vícedenní desetina (12 %) respondentů.

Graf 14 Délka školení (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 14 Délka školení

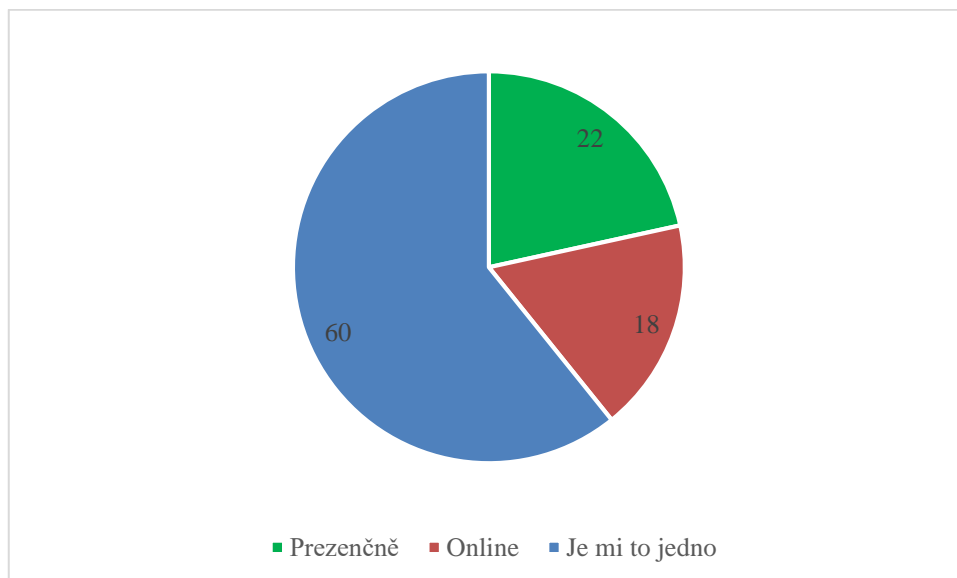
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Jednodenní	30	59
Dvoudenní	15	29
Vícedenní	6	12
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 15: Jaké typy kurzů upřednostňujete?

Online kurzy volí 18 %, prezenční formu vyhledává 22 % dotázaných. Bez preference formy školení uvedlo 60 % respondentů.

Graf 15 Forma školení (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 15 Forma školení

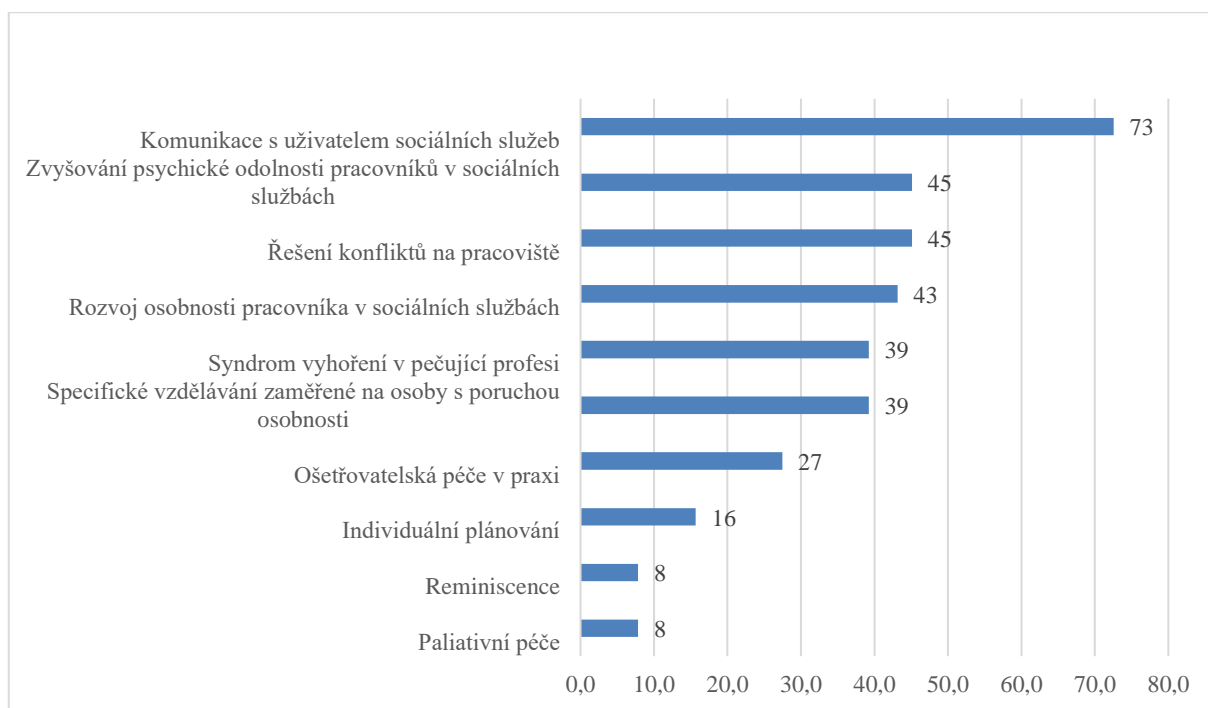
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Prezenčně	11	22
Online	9	18
Je mi to jedno	31	60
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 16: Jaká témata vzdělávacích kurzů upřednostňujete?

Tabulka 16 a Graf 16 zachycují vzdělávací kurzy, o které mají účastníci dotazníku největší zájem. Necelé tři čtvrtiny zvolily komunikaci s uživatelem sociálních služeb, necelá polovina by preferovala řešení konfliktů na pracovišti nebo zvyšování psychické odolnosti pracovníků v sociálních službách.

Graf 16 Vzdělávací kurzy (%)



Tabulka 16 Vzdělávací kurzy

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Komunikace s uživatelem sociálních služeb	37	73
Řešení konfliktů na pracovišti	23	45
Zvyšování psychické odolnosti pracovníků v sociálních službách	23	45
Rozvoj osobnosti pracovníka v sociálních službách	22	43

Specifické vzdělávání zaměřené na osoby s poruchou osobnosti	20	39
Syndrom vyhoření v pečující profesi	20	39
Ošetrovatelská péče v praxi	14	27
Individuální plánování	8	16
Paliativní péče	4	8
Reminiscence	4	8

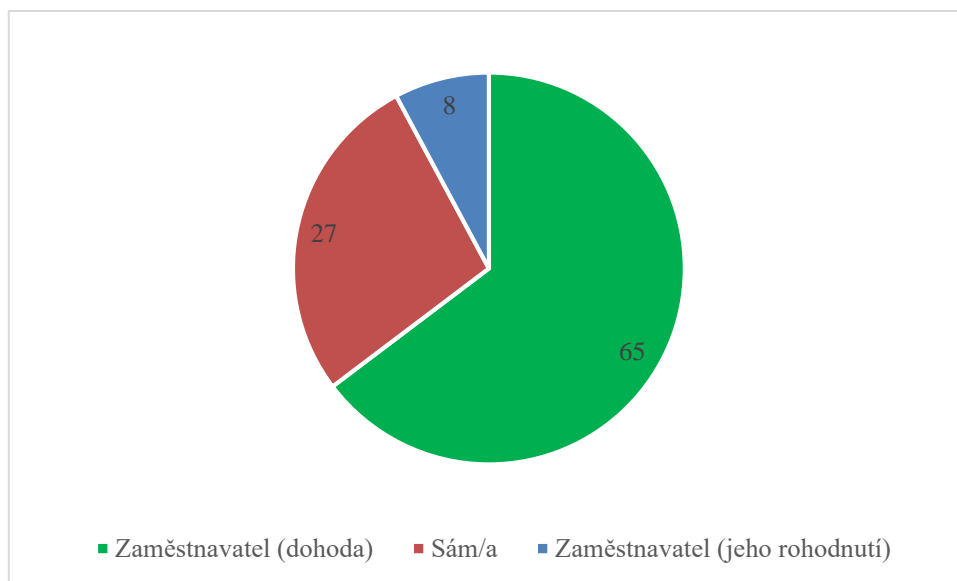
Zdroj: vlastní zpracování

Poznámka: Respondenti hodnotili jednotlivá školení zvlášť, proto součet v tabulce nedává 100 %.

Otázka 17: Kdo Vám vybírá školení?

Školení vybírá zaměstnavatel po dohodě s podřízeným v 65 % případech, na základě rozhodnutí zaměstnavatele chodí na školení 8 % zaměstnanců. Sám/a si školení volí 27 % dotázaných.

Graf 17 Výběr školení (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 17 Výběr školení

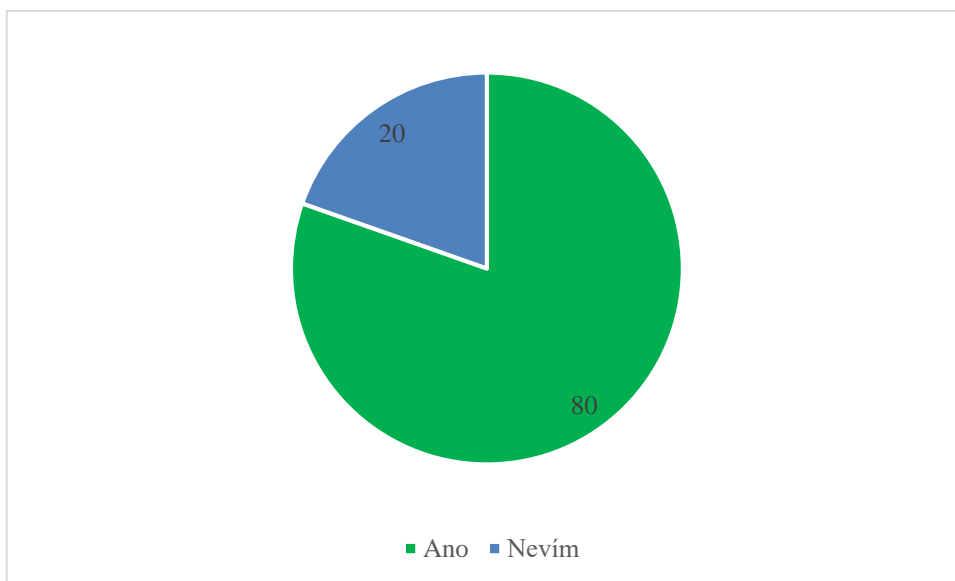
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Váš zaměstnavatel po dohodě s Vámi	33	65
Vy sám/sama	14	27
Váš zaměstnavatel na základě jeho rozhodnutí	4	8
Suma	61	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 18: Dodržuje Váš zaměstnavatel povinnost zajistit další vzdělávání v rozsahu 24 hodin ročně?

Povinnost zajistit další vzdělávání v rozsahu 24 hodin ročně splňují čtyři pětiny respondentů (80 %). Situaci nedokáže ohodnotit necelá pětina účastníků dotazníku.

Graf 18 Dodržení povinnosti školení (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 18 Dodržení povinnosti školení

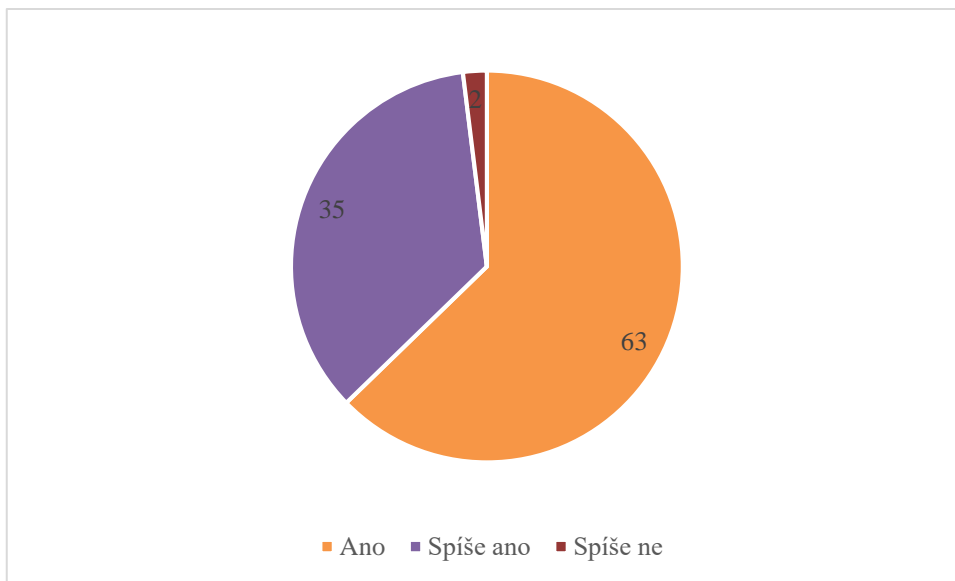
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	41	80
Ne	0	0
Nevím	10	20
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 19: Vnímáte dostatečnou podporu ze strany zaměstnavatele v účast ve vzdělávacích aktivitách?

Podporu ze strany zaměstnavatele v účasti ve vzdělávacích aktivitách pocítuje většina zaměstnanců (Graf a Tabulka 19).

Graf 19 Podpora ze strany zaměstnavatele v účasti ve vzdělávacích aktivitách (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 19 Podpora ze strany zaměstnavatele v účasti ve vzdělávacích aktivitách

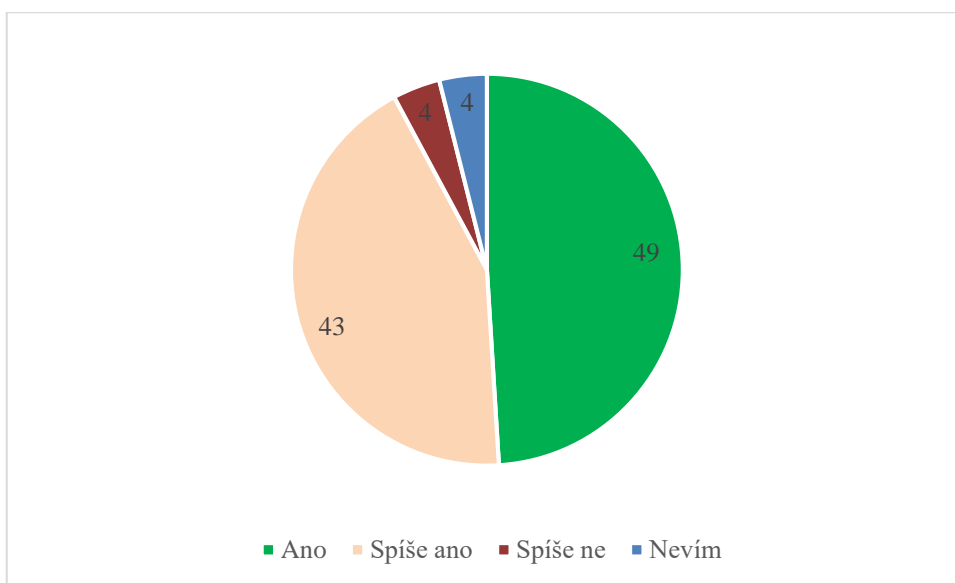
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	32	63
Spíše ano	18	35
Spíše ne	1	2
Ne	0	0
Nevím	0	0
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 20: Odpovídala nabídka vzdělávacích kurzů v loňském roce Vaším požadavkům?

V loňském roce splňovala nabídka vzdělávacích kurzů požadavky respondentů 92 % případů, „spíše ne“ zvolilo 4 % respondentů. Situaci nedokázala ohodnotit celé čtyři procenta dotázaných.

Graf 20 Splnění požadavků nabídky na vzdělávací kurzy (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 20 Splnění požadavků nabídky na vzdělávací kurzy

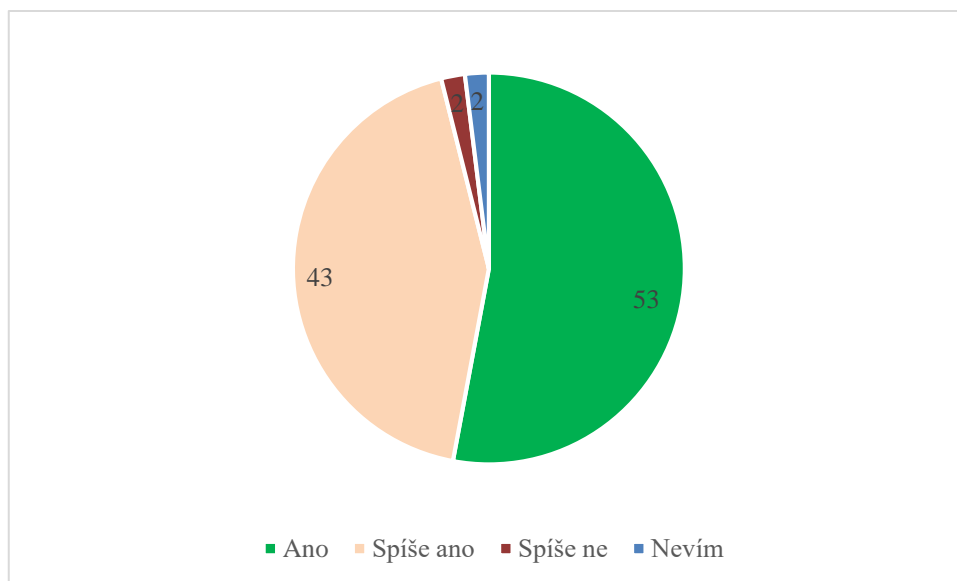
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	25	49
Spíše ano	22	43
Spíše ne	2	4
Ne	0	0
Nevím	2	4
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 21: Byla jste spokojena s úrovní kurzů, které jste absolvovala v loňském roce?

S úrovní kurzů byly spokojeny více než čtyři pětiny účastníků dotazníkového šetření (96 %), 2 % respondentů uvedli „spíše ne“ a zbývající 2 % nedokázali odpovědět.

Graf 21 Splnění úrovně nabídky na vzdělávací kurzy (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 21 Splnění úrovně nabídky na vzdělávací kurzy

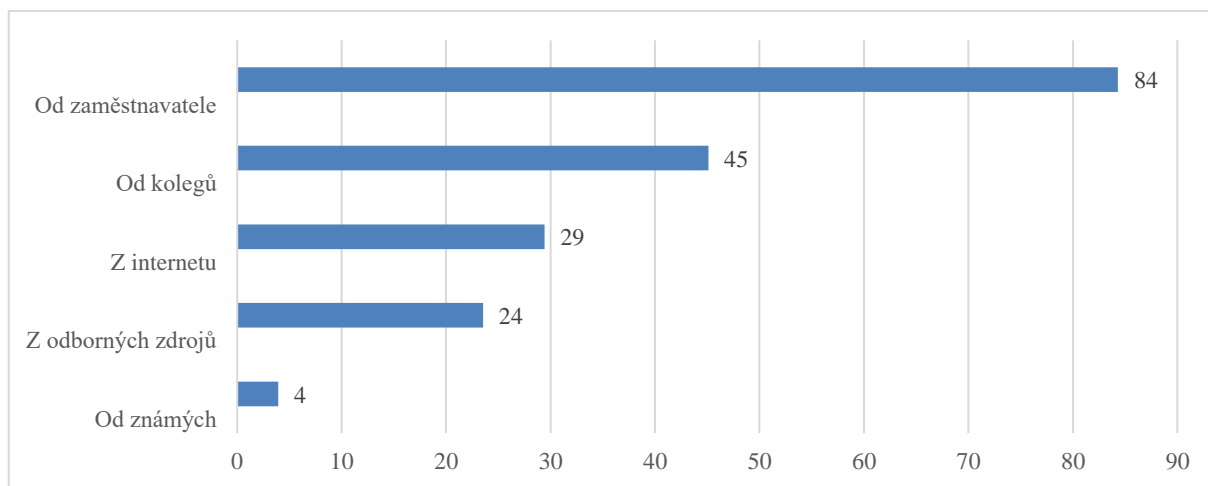
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	27	53
Spíše ano	22	43
Spíše ne	1	2
Ne	0	0
Nevím	1	2
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka 22: Jakým způsobem získáváte nejčastěji informace o nabídce školení?

Více než čtyři pětiny respondentů získává informace o nabídce školení od svého zaměstnavatele (84 %), necelá polovina se ptá kolegů (45 %) a z internetu čerpá necelá třetina dotázaných (29 %).

Graf 22 Zdroj informací o nabídce školení (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 22 Zdroj informací o nabídce školení

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Od zaměstnavatele	43	84
Od kolegů	23	45
Z internetu	15	29
Z odborných zdrojů	12	24
Od známých	2	4

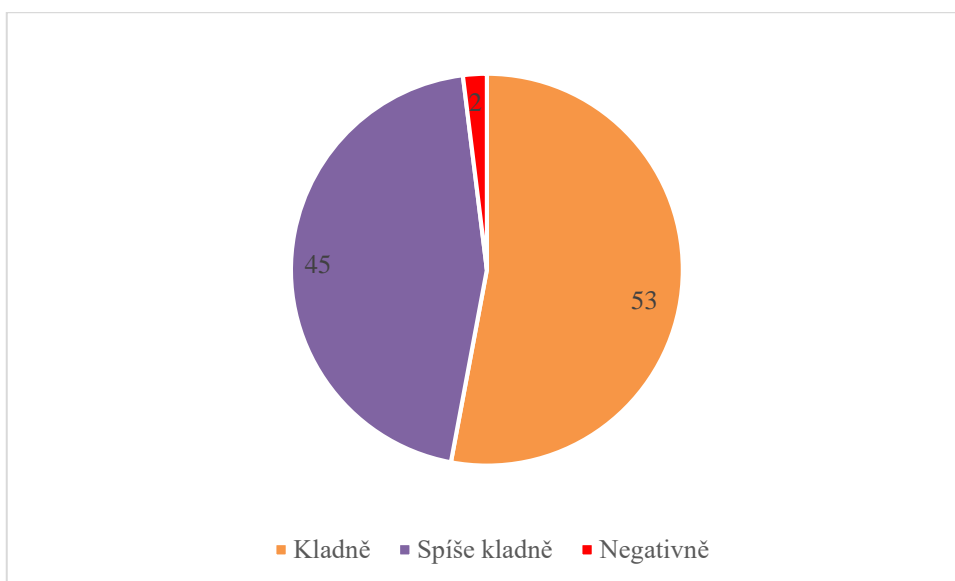
Zdroj: vlastní zpracování

Poznámka: Respondenti hodnotili jednotlivá školení zvlášť, proto součet v tabulce nedává 100 %.

Otázka 23: Jak celkově hodnotíte absolvované kurzy v rámci uplatnění ve Vaší profesi?

Graf 23 a Tabulka 23 popisují celkové hodnocení absolvovaných kurzů v rámci uplatnění v profesi. Více než polovina zvolila možnost „kladně“, možnost „spíše kladně“ vybralo 45 % a dvě procenta ohodnotila kurzy negativně.

Graf 23 Celkové hodnocení absolvovaných kurzů v rámci uplatnění v praxi (%)



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 23 Celkové hodnocení absolvovaných kurzů v rámci uplatnění v praxi

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Kladně	27	53
Spíše kladně	23	45
Spíše negativně	0	0
Negativně	1	2
Nevím	0	0
Suma	51	100

Zdroj: vlastní zpracování

6 INTERPETACE A DISKUZE VÝSLEDKŮ

Cílem empirické části bakalářské práce bylo zjistit účelnost vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v uvedených neziskových organizacích. Úkolem výzkumu bylo zjistit, zda je další vzdělávání pro pracovníky přínosné a užitečné k výkonu jejich profese. Pro získání potřebných informací byla zvolena výzkumná metoda dotazníkového šetření. Dotazník byl zaměřen na vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách ve vybraných neziskových organizacích, na získání jejich názorů ohledně dalšího vzdělávání. Otázky souvisely se stanovenými výzkumnými otázkami a hypotézami. Výzkumné šetření proběhlo pomocí dotazníku, který obsahoval 23, převážně uzavřených otázek. Autorka oslovila 55 respondentů, 51 respondentů dotazník vyplnilo. Z 51 respondentů se jednalo o 1 muže a 50 žen. Pro zpracování dat byla použita matematicko-srovnávací metoda.

Hypotéza č. 1: Více než polovina pracovníků v sociálních službách považuje zákonem stanovenou povinnost vzdělávání v rozsahu 24 hodin za dostačující.

Cílem této hypotézy bylo zjistit, zda více než polovina z dotazovaných pracovníků v sociálních službách v uvedených organizacích, považuje zákonem stanovenou povinnost vzdělávání v rozsahu 24 hodin ročně za dostačující. Na tuto hypotézu byly v dotazníkovém šetření zaměřeny otázky č. 6 a č. 7.

Z vyhodnocení otázky č. 6 vychází, že celkem 72 % z celkového počtu dotazovaných pracovníků považuje zákonem stanovenou povinnost vzdělávání v rozsahu 24 hodin ročně za dostačující. Naopak 22 % respondentů uvedlo, že toto množství hodin povinného vzdělávání nepovažuje za dostačující. Dále vyplynulo, že zbývajících 6 % dotazovaných pracovníků neumělo na předepsanou časovou dotaci vyjádřit svůj názor.

Z vyhodnocení otázky č. 7 vyplývá, že 63 % z celkového počtu dotázaných pracovníků by nenavýšilo počet hodin povinného vzdělávání. Dalších 17 % respondentů odpovědělo, že by přidalo 4 hodiny a pětina, 20 %, by navýšila povinné vzdělávání o osm hodin ročně.

Hypotéza č. 1 byla potvrzena. Prokázalo se, že více než polovina pracovníků v sociálních službách považuje zákonem stanovenou povinnost vzdělávání v rozsahu 24 hodin za dostačující.

Hypotéza č. 2: Všichni pracovníci v sociálních službách využívají získané informace ze vzdělávání ve své pracovní činnosti.

Účelem této hypotézy bylo zjistit, zda všichni pracovníci v sociálních službách v daných organizacích využívají získané informace ze vzdělávání ve své pracovní činnosti. Této hypotéze se věnovala v dotazníkovém šetření otázka č. 9.

Z vyhodnocených dotazníků vyplynulo, že 72 % respondentů využívá v pracovní činnosti poznatky ze vzdělávání. Dalších 24 % participantů uvedlo, že znalosti spíše využívá. Naopak 2 % dotazovaných uvedlo možnost spíše ne a zbylých 2 % nedokázalo zhodnotit využití získaných vědomostí.

Platnost hypotézy č. 2 nebyla potvrzena. Průzkum pomocí dotazníku ukázal, že ne všichni pracovníci v sociálních službách využívají poznatky ze vzdělávání ve své práci.

Hypotéza č. 3: Více než tři čtvrtiny pracovníků v sociálních službách považují nabídku vzdělávacích akreditovaných kurzů za dostačující.

Cílem této hypotézy bylo zjistit, zda více než tři čtvrtiny pracovníků v sociálních službách ve vybraných organizacích považují nabídku vzdělávacích akreditovaných kurzů za dostačující. Na tuto hypotézu odpovídala otázka uvedená pod č. 12.

Z dotazníkového průzkumného šetření vyplynulo, že 90 % pracovníků považuje nabídku vzdělávacích kurzů za dostačující. Jako spíše nedostačující ji označily 2 % respondentů a další 7 % pracovníků nedokázalo otázku ohledně vzdělávací nabídky ohodnotit.

Platnost hypotézy č. 3 byla potvrzena. Více než tři čtvrtiny pracovníků v uvedených organizacích považují nabídku vzdělávacích akreditovaných kurzů za dostačující.

Otázky týkající se pohlaví a věku pracovníků, délce působení v sociálních službách a druhem služby, jsou pouze informativního charakteru.

Nejednoznačné byly odpovědi na otázku, jakému typu vzdělávacího kurzu dávají respondenti přednost. Z výběru možností 60 % respondentů uvedlo, že nemá vyhraněný názor, 22 % dotazovaných upřednostňuje prezenční vzdělávání. Z uvedených odpovědí vyplývá, že pracovníkům jde především o zaměření vzdělávací akce a její typ není pro ně až tak důležitý.

Co se týká otázky, zda je na nabídka vzdělávacích kurzů dostačující, převážná většina dotazovaných odpověděla kladně. Nejspíš je to dáno tím, že se sociální práci dostává stále větší pozornosti a s tím souvisí i rozsah nabídky vzdělávacích kurzů.

Na položenou otázku, jaká témata vzdělávacích kurzů pracovníci upřednostňují, odpověděli respondenti v následujícím pořadí:

- Komunikace s uživateli sociálních služeb (73 %)
- Řešení konfliktů na pracovišti (45 %)
- Zvyšování psychické odolnosti pracovníků v sociálních službách (45 %)
- Rozvoj osobnosti pracovníka v sociálních službách (43 %)
- Specifické vzdělávání zaměřené na osoby s poruchou osobnosti (39 %)
- Syndrom vyhoření v pečující profesi (39 %)
- Ošetrovatelská péče v praxi (27)
- Individuální plánování (16)
- Paliativní péče (8 %)
- Reminiscence (8 %)

Z osobní zkušenosti autorky lze říci, že práce s klienty není snadná a pracovníci se občas ocitají v konfliktních situacích. Na položenou otázku, jaká témata vzdělávacích kurzů pracovníci upřednostňují, převážná většina respondentů uvedla kurz komunikace s uživateli sociálních služeb, dále pak vzdělávání zaměřené na řešení konfliktů na pracovišti a na zvyšování psychické odolnosti pracovníků v sociálních službách.

Více než polovina respondentů uvedla, že jim zaměstnavatel umožňuje podílet se na výběru školení. Taková spolupráce jistě přispívá k větší zainteresovanosti pracovníků ve vzdělávání.

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývala vzděláváním sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách ve vybraných organizacích na Královédvorskú. Cílem bakalářské práce bylo zjistit účelnost a důležitost dalšího vzdělávání pohledem uvedených pracovníků. Na pracovníky jsou kladeny vysoké požadavky jak po stránce lidské, tak po stránce odborné. Podmínky ve společnosti se mění, vznikají nové sociální situace a problémy. Vzdělávání je nezbytnou součástí pro kvalitní rozvoj odborných schopností a dovedností pracovníka. Vzdělaný pracovník je důležitým přínosem pro organizaci.

V teoretické části čerpala autorka informace z odborných zdrojů a v jejích kapitolách se zaměřila na pojmy spojené s předmětem práce. První kapitola se zabývá historickým vývojem sociální práce, poskytováním pomoci v průběhu dějin od prvopočátku až po dnešní dobu. Součástí první kapitoly je rovněž definice pracovníka v sociálních službách, jeho předpoklady pro výkon povolání, a popis sociálního pracovníka, jeho kompetencí, osobnostních kvalit a specifikace jeho odborné činnosti. Dále je zde věnována pozornost standardům kvality, které by měly být nedílnou součástí jeho profese, a etickému kodexu sociálních pracovníků. Dalším tématem je syndrom vyhoření, který postihuje nejčastěji právě zaměstnance v pomáhajících profesích. Druhá kapitola je zaměřena na cíl a poslání neziskových organizací a jejich financování. Kromě toho přibližuje dvě neziskové organizace, Farní Charitu Dvůr Králové nad Labem a Diakonii Dvůr Králové, s jejichž zaměstnanci autorka spolupracovala při dotazníkovém šetření. Ve třetí kapitole se píše o vzdělávání pracovníků, formách vzdělávání i odborné způsobilosti sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Vedle toho poukazuje na důležitost dalšího vzdělávání, které je nezbytné pro správný výkon obou profesí a pro další odborný růst. Teoretická část připravila základ pro empirický výzkum, čímž realizovala svůj cíl.

Cílem praktické části bakalářské práce bylo zjistit účelnost vzdělávání pracovníků v sociálních službách v uvedených neziskových organizacích. Úkolem výzkumu bylo zjistit, zda je další vzdělávání pro pracovníky přínosné a užitečné k výkonu jejich profese.

Empirická část bakalářské práce byla založena na kvantitativní metodě dotazníkového šetření s cílem reflektovat názory pracovníků v sociálních službách na vzdělávání.

Cíl výzkumu byl rozpracován do dvou výzkumných otázek a v návaznosti na ně byly definovány tři hypotézy. Účelem první výzkumné otázky bylo zjistit, zda je vzdělávání pracovníků v sociálních službách přínosné pro výkon jejich profese. Z výzkumného šetření vyplynul pozitivní přístup pracovníků ke vzdělávání. Je to dáno profesionálním přístupem pracovníků ke klientům sociálních služeb. Sebevzděláváním získávají pracovníci nové kompetence, zvyšují kvalitu své práce a také předcházejí vzniku syndromu vyhoření. Stále více si uvědomují, že zodpovědným přístupem založeným na odborných znalostech a dovednostech, přispívají ke spokojenému a plnohodnotnému prožívání života klientů. Účelem druhé výzkumné otázky bylo zjistit, zda je rozsah a obsah zákonem stanovené povinnosti vzdělávání pro pracovníky v sociálních službách uspokojující. Z výsledků výzkumu vyplývá dostatečná časová dotace i obsah vzdělávacích kurzů u více než poloviny dotázaných. Nejspíš je to dáno tím, že se sociální práci dostává stále větší pozornosti a s tím souvisí i relativně bohatá nabídka vzdělávacích kurzů. Každoroční časová dotace je poměrně velkorysá a umožňuje kontinuální vzdělávání.

První hypotéza se zajímala o to, zda více než polovina pracovníků v sociálních službách považuje zákonem stanovenou povinnost vzdělávání v rozsahu 24 hodin za dostačující. Tato hypotéza byla potvrzena. Výsledky výzkumného šetření potvrdily, že více než polovina pracovníků považuje uvedenou časovou dotaci za dostačující. Druhá hypotéza se zaměřila na to, zda všichni zaměstnanci využívají informace získané ze vzdělávání ve své pracovní činnosti. Druhá hypotéza byla vyvrácena. Ne úplně všichni pracovníci využívají získané znalosti ve své pracovní činnosti. Existuje malá část pracovníků, kteří získané znalosti nevyužívají. Třetí hypotéza zjišťovala nabídku akreditovaných kurzů, zda více než tři čtvrtiny pracovníků v sociálních službách považují nabídku vzdělávacích akreditovaných kurzů za dostačující. Třetí hypotéza se potvrdila. Z výzkumného šetření vzešlo, že více než tři čtvrtiny pracovníků považují nabídku akreditovaných vzdělávacích kurzů za dostačující.

Celkově lze přístup pracovníků v sociálních službách v uvedených organizacích k dalšímu vzdělávání hodnotit jako přínosný, pracovníci jsou ochotni se dále vzdělávat

a využívat poznatky ze vzdělávání ve své profesní činnosti. Výsledky výzkumného šetření mohou být kvalitní zpětnou vazbou pro řídicí pracovníky organizací, jejíž zaměstnanci se výzkumu zúčastnili.

Dotazník samotný může být vzorem pro další obdobné organizace při zjišťování potřeb vzdělávání a při plánování dalších vzdělávacích kurzů.

Na základě těchto výsledků lze konstatovat, že cíl bakalářské práce byl splněn.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. ISBN 978-80-7452-113-3.

BARTÁK, Jan. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007. ISBN 978-80-86723-34-1.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. Andragogika. ISBN 80-86432-23-8.

BENEŠ, Milan. *Andragogika. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.

Bible: *Písmo svaté Starého a Nového zákona* (včetně deuterokanonických knih): český ekumenický překlad. 8. vyd., (1. opr. vyd.). Praha: Česká biblická společnost, 2001. ISBN 80-85810-29-8.

ČÁMSKÝ, Pavel, Jan SEMBDNER a Dagmar KRUTILOVÁ. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0027-7.

GEREMEK, Bronisław. *Slitování a šibenice: dějiny chudoby a milosrdenství*. Přeložil Jaroslav ŠUBRT. Praha: Argo, 1999. Každodenní život. ISBN 80-7203-228-3.

GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce: pro pedagogické obory*. Praha: Grada, 2011. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3379-1.

HANUŠ, P. *Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný*. Sociální práce/Sociální práce: Role sociálního pracovníka. 2007: ISSN 1213-6204.

HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Třetí, aktualizované vydání. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0873-0.

HAVRDOVÁ, Zuzana. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5.

HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha: Galén, c2008. ISBN 978-80-7262-532-1.

KLOUČKOVÁ, Tereza. Kvalita v sociálních službách. In HAVRDOVÁ, Zuzana. *Hodnoty v prostřední sociálních a zdravotních služeb*. Praha: Ermat, 2010. ISBN 978-80-87398-06-7.

MATOUŠEK, O a kol. *Encyklopedie sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0213-4.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1154-9.

MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001. 312 s.
ISBN 80-7178-478-7.

MESSINA, R. *Dějiny charitativní činnosti*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2005. SBN 80-7192-859-3.

MLČÁK, Zdeněk, ed. *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2005. ISBN 80-7368-129-3.

MÜHLPACHR, Pavel. *Sociální práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3323-1.

MÜHLPACHR, Pavel. *Úvod do studia sociální práce*. Brno: MSD, 2008. ISBN 978-80-7392-070-8.

PELIKÁNOVÁ, Anna. *Účetnictví, daně a financování pro nestátní neziskovky*. 3., aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-2117-5.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.

REKTOŘÍK, Jaroslav. *Organizace neziskového sektoru: základy ekonomiky, teorie a řízení*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Ekopress, 2010. ISBN 978-80-86929-54-5.

Strategie celoživotního učení ČR. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007. ISBN 978-80-254-2218-2.

TITZL, B. *Postižený člověk ve společnosti*. Praha: Univerzita Karlova. Pedagogická fakulta, 2000, ISBN 80-86039-90-0.

TRÖSTER P. a kol. 2013. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, ISBN: 978-80-7400-473-5.

ÚLEHLA, Ivan. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. Vyd. 3., v Sociologickém nakladatelství (SLON) 2. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-36-6.

ZLÁMAL, B. *Příručka českých církevních dějin*. Olomouc 2005. ISBN: 80-7266-192-2.

ZLÁMALOVÁ, Helena. *Distanční vzdělávání a eLearning: učební text pro distanční studium*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008. ISBN 978-80-86723-56-3.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

LACA, Slavomír. *Koncept teórií a metod v sociálnej práci*. Praha: Pražská vysoká škola psychosociálních studií, 2021. ISBN 978-80-906237-7-4.

ONDRUŠOVÁ, Zlatica. *Základy sociálnej práce*. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-109-5.

Seznam použitých internetových zdrojů

Církev – svátek lásky a milosrdenství [online] 2022 [cit. 20. 02. 2022]. Dostupné z:
<https://www.pastorace.cz/tematicke-texty/cirkev-svatost-lasky-a-milosrdenstvi>

Co je supervize. [online] 2006 [cit. 20. 01. 2022]. Dostupné z:
<https://www.nevyhorim.cz/co-je-supervize>

Definice sociální práce [online] 2005 [cit. 20. 01. 2022].. Dostupné z:
Mezinárodní federace sociálních pracovníků – Sociální revue (socialnirevue.cz)

Etický kodex [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]. Dostupné z:
<https://www.apsscr.cz/ckfinder/userfiles/files/Etick%C3%BD%20kodex.pdf>

Fondy evropské unie [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]. Dostupné z:
<https://www.vlada.cz/cz/urad-vlady/strukturalni-fondy/evropsky-socialni-fond/operacni-programy-esf-2007---2013-73341/>

O středisku [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]. Dostupné z:
<https://dvur-kralove.diakonie.cz/o-stredisku/>

Průběžné vzdělávání sociálního pracovníka [online] 2005 [cit. 20. 01. 2022]. Dostupné z:
<http://www.pksp.cz/prubezne-vzdelavani-socialniho-pracovnika>

Rada vlády pro nestátní neziskové organizace [online] 2020 [cit. 20. 01. 2022].
Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rnno/zakladni-informace-767/>

Společnost sociálních pracovníků [online] 2020 [cit. 21. 03. 2022]. Dostupné z:
<http://socialnipracovnici.cz/>

Standardy kvality sociálních služeb [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]. Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/standardy-kvality-socialnich-sluzeb>

Supervize MPSV [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]). Dostupné z:
<https://www.supervize.eu/o-supervizi/supervize-mpsv/>

Zakládací listina Farní charity Dvůr Králové nad Labem [online] 2020 [cit. 1.3.2022].
Dostupné z: <https://dk.charita.cz/kdo-jsme/ke-stazeni/>

Zákon 108/2006 Sb. [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]). Dostupné z:
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

Zákon 262/2006 Sb. [online] 2022 [cit. 20. 01. 2022]). Dostupné z:
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Respondenti podle pohlaví

Tabulka 2: Věkové složení respondentů

Tabulka 3: Délka působení v sociálních službách

Tabulka 4: Typ poskytování služeb

Tabulka 5: Důležitost dalšího vzdělávání

Tabulka 6: Míra souhlasu s časovou dotací pro roční vzdělávání

Tabulka 7: Navýšení kapacity vzdělávání

Tabulka 8: Důležitost vzdělávání pro profesní činnost

Tabulka 9: Využití vzdělávání pro profesní činnost

Tabulka 10: Počet absolvovaných vzdělávacích akcí

Tabulka 11: Počet vzdělávacích hodin

Tabulka 12: Hodnocení nabídky vzdělávacích kurzů

Tabulka 13: Podpora zaměstnavatele

Tabulka 14: Délka školení

Tabulka 15: Forma školení

Tabulka 16: Vzdělávací kurzy

Tabulka 17: Výběr školení

Tabulka 18: Dodržení povinnosti školení

Tabulka 19: Podpora ze strany zaměstnavatele v účasti ve vzdělávacích aktivitách

Tabulka 20: Splnění požadavků nabídky na vzdělávací kurzy

Tabulka 21: Splnění úrovně nabídky na vzdělávací kurzy

Tabulka 22: Zdroj informací o nabídce školení

Tabulka 23: Celkové hodnocení absolvovaných kurzů v rámci uplatnění v praxi

Seznam grafů

- Graf 24: Respondenti podle pohlaví (%)
- Graf 2: Věkové složení respondentů (%)
- Graf 3: Délka působení v sociálních službách (%)
- Graf 4: Typ poskytování služeb (%)
- Graf 5: Důležitost dalšího vzdělávání (%)
- Graf 6: Míra souhlasu s časovou dotací pro roční vzdělávání (%)
- Graf 7: Navýšení kapacity vzdělávání (%)
- Graf 8: Důležitost vzdělávání pro profesní činnost (%)
- Graf 9: Využití vzdělávání pro profesní činnost (%)
- Graf 10: Počet absolvovaných vzdělávacích akcí (%)
- Graf 11: Počet vzdělávacích hodin (%)
- Graf 12: Hodnocení nabídky vzdělávacích kurzů (%)
- Graf 13: Podpora zaměstnavatele (%)
- Graf 14: Délka školení (%)
- Graf 15: Forma školení (%)
- Graf 16: Vzdělávací kurzy (%)
- Graf 17: Výběr školení (%)
- Graf 18: Dodržení povinnosti školení (%)
- Graf 19: Podpora ze strany zaměstnavatele v účasti ve vzdělávacích aktivitách (%)
- Graf 20: Splnění požadavků nabídky na vzdělávací kurzy (%)
- Graf 21: Splnění úrovně nabídky na vzdělávací kurzy (%)
- Graf 22: Zdroj informací o nabídce školení (%)
- Graf 23: Celkové hodnocení absolvovaných kurzů v rámci uplatnění v praxi (%)

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník	I
----------------------------	---

Příloha A – Dotazník

Dobrý den,

Jmenuji se Martina Mazáčová a jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského v Praze, oboru andragogika. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce na téma „Vzdělávání pracovníků v sociálních službách v neziskových organizacích na Královédvorskú“.

Dotazník je zcela anonymní a výsledky vyhodnocení budou využity pouze v bakalářské práci. V dotazníku jsou použity otázky, na které odpovíte vybráním odpovědi. Kde je možnost napsat svůj názor, napište, prosím, svůj názor.

Děkuji za Váš čas a ochotu.

1. Jste muž nebo žena?

- muž
- žena

2. Kolik je Vám let?

- Do 25 let
- 26-39 let
- 40-59 let
- 60 a více

3. Jak dlouho pracujete v oboru sociálních služeb?

- Do 5 let
- 6-9 let
- Více než 10 let

4. Služba, kterou poskytujete, je:

- Ambulantní
- Terénní
- Pobytová

5. Myslíte si, že je další vzdělávání pro Vás potřebné s ohledem na délku Vaší profesní praxe?

- Ano
- Spíše ano

- Nevím
- Spíše ne
- Ne

6. Je pro Vás zákonné vzdělávání v rozsahu 24 hodin ročně dostačující?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

7. O jaký počet hodin byste navýšil/a povinné vzdělávání?

- Nenavýšila bych
- o 4 hodiny více
- o 4 hodiny více

8. Myslíte si, že je pro Vaši profesní činnost další vzdělávání přínosné?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

9. Využíváte poznatky ze vzdělávání při své pracovní činnosti?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

10. Kolika vzdělávacích akcí (kurzů, seminářů, přednášek, stáží) jste se zúčastnil/a během posledního roku?

- 1 až 2
- 3 až 5
- 6 a více

11. Kolika vzdělávacích hodin jste se během posledního roku zúčastnil/a?

.....

12. Myslíte si, že je nabídka vzdělávacích kurzů v rámci Vaší profese dostačující?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

13. Umožnil Vám zaměstnavatel účastnit se vzdělávání, které bylo finančně náročnější?

- Ano
- Ne
- Nevím

14. Jaké formy vzdělávacích kurzů upřednostňujete?

- Jednodenní
- Dvoudenní
- Víkendové
- Jiné

.....

15. Jaké typy kurzů upřednostňujete?

- Online
- Prezenčně
- Je mi to jedno

16. Jaká témata vzdělávacích kurzů upřednostňujete? Můžete vybrat více možností.

- Individuální plánování zaměřené na člověka
 - Komunikace s uživatelem sociálních služeb
 - Rozvoj osobnosti pracovníka v sociálních službách
 - Syndrom vyhoření v pečující profesi
 - Ošetrovatelská péče v praxi
 - Řešení konfliktů na pracovišti
 - Zvyšování psychické odolnosti pracovníků sociálních službách
 - Specifické vzdělávání zaměřené na osoby s poruchou osobnosti
 - Jiné.....
-

17. Kdo Vám vybírá školení?

- Váš zaměstnavatel na základě jeho rozhodnutí

- Váš zaměstnavatel po dohodě s Vámi
- Vy sám/sama

18. Dodržuje Váš zaměstnavatel povinnost zajistit další vzdělávání v rozsahu 24 hodin ročně?

- Ano
- Ne
- Nevím

19. Vnímáte dostatečnou podporu ze strany zaměstnavatele v účasti ve vzdělávacích aktivitách?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

20. Odpovídala nabídka vzdělávacích kurzů v loňském roce Vaším požadavkům?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

21. Byla jste spokojena s úrovní kurzů, které jste absolvovala v loňském roce?

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

22. Jakým způsobem získáváte nejčastěji informace o nabídce školení? Můžete vybrat více možností.

- Od zaměstnavatele
- Od kolegů
- Od známých
- Z odborných stránek
- Z internetu
- Jinak

.....

23. Jak celkově hodnotíte absolvované kurzy v rámci uplatnění ve Vaší profesi?

- Kladně
- Spíše kladně
- Nevím
- Negativně
- Spíše negativně

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Martina Mazáčová

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Vzdělávání pracovníků v sociálních službách v neziskových organizacích na Královédvorskú

Rok: 2022

Počet stran textu bez příloh: 66

Celkový počet stran příloh: 5

Počet titulů českých použitých zdrojů: 31

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 14

Vedoucí práce: PhDr. Jindra Stříbrská, PhD