



Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

**VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ A
PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH
V OBLASTI PRÁCE S DĚTMI A MLÁDEŽÍ SE
ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM**

Bakalářský projekt

Sociální práce s dětmi a mládeží

Autor: Zuzana Sendreiová

Vedoucí práce: PhDr. Jiří Pospíšil Ph.D.

Olomouc 2024

„Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.“

Děkuji PhDr. Jiřímu Pospíšilovi Ph.D. a Mgr. Heleně Pospíšilové Ph.D. za velmi vstřícnou a odbornou pomoc při vedení mé bakalářské práce.

Také děkuji celému týmu přednášejících za přípravu k bakalářské práci.

ANOTACE

Bakalářský projekt se zabývá vzděláním sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v oblasti práce s dětmi se zdravotním postižením. Teoretická část práce popisuje požadavky na vzdělání v současné době, názory odborníků na tento nedostačující stav vzdělávání a znalost praxe, a na jimi navrhované změny. V praktické části je proto navržen projekt *Výměnných stáží*, které by vedly k profesionálnějšímu postoji, k lepším praktickým dovednostem a znalostí etiky při práci s dětmi se zdravotním postižením. K výměnným stážím je vypracován harmonogram implementace do praxe.

KLÍČOVÁ SLOVA

Vzdělávání, sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, přímá péče, děti a mládež, zdravotní a mentální postižení, metody sociální práce, hodnoty sociální práce, etika, profesionalita, projekt, výměnná stáž, potřebnost, koncept.

ANNOTATION

The bachelor project deals with the education of social workers and social service workers in the field of work with children with disabilities. The theoretical part of the thesis describes the requirements for education at present, experts' opinions on this insufficient state of education and knowledge of practice, and their proposed changes. The practical part therefore proposes a project of *Exchange Placements* that would lead to a more professional attitude, better practical skills and knowledge of ethics in working with children with disabilities. A timetable for implementation in practice is developed for the exchange internships.

KEYWORDS

Education, social workers, social service workers, direct care, children and youth, health and mental disability, social work methods, social work values, ethics, professionalism, project, exchange internship, neediness, concept.

TEORETICKÁ ČÁST

Úvod	1
1. Rešerše výzkumů a zdrojů k tématu.....	3
2. Teorie, metody a techniky sociální práce, etické hledisko.....	7
2.1. Propojení tématu se sociální politikou.....	11
2.2. Legislativní zakotvení problematiky, reflexe strategických, koncepčních, metodických a dalších materiálů.....	12
3. Analýza potřeby.....	14
3.1. Příčiny problému, jeho důsledky a dopady na cílovou skupinu	14
3.2. Příklady řešení dané problematiky v ČR nebo zahraničí.....	14
3.3. Velikost a specifika cílové skupiny	15
3.4. Popis metod získání předložených dat a vyhodnocení výchozího stavu.....	16
3.5. Specifikace stakeholderů	16
3.6. Doba přípravy a realizace projektu.....	17

PRAKTICKÁ ČÁST

4. Obsah projektu.....	18
4.1. Cílová skupina projektu.....	19
4.2. Zapojení cílové skupiny	20
5. Řízení projektu.....	21
5.1. Přidaná hodnota projektu.....	22
5.2. Rizika projektu.....	22

5.2.1. Riziko při financování projektu.....	23
5.2.2. Riziko nenadálých zvýšených nákladů na průběh projektu.....	23
5.2.3. Riziko v komunikačním neúspěchu mezi zařízeními.....	23
5.2.4. Riziko ohrožení v podobě špatných vztahů mezi pracovníky.....	23
5.2.5. Riziko při změně politické situace v zemi.....	23
5.3. Způsob předcházení rizikům.....	24
5.3.1. Financování projektu.....	24
5.3.2. Nenadálé zvýšené náklady na průběh projektu.....	24
5.3.3. Komunikační neúspěch mezi zařízeními.....	24
5.3.4. Ohrožení v podobě špatných vztahů mezi pracovníky.....	25
5.3.5. Změna politické situace v zemi	25
6. Harmonogram	26
7. Klíčové aktivity, jejich zdroje a výstupy	27
7.1. Výměnná stáž v zařízení.....	27
7.2. Školení v rámci stáže.....	28
7.3. Denní zápis vlastní praxe.....	28
7.4. Metodické schůzky.....	29
7.5. Vypracování analýzy SWOT.....	29
8. Monitorovací indikátory.....	31
9. Rozpočet projektu.....	32
Závěr.....	34
Použitá literatura.....	35

TEORETICKÁ ČÁST

Úvod

V České republice je podle seznamu MPSV (MPSV [online]) aktuálně 447 poskytovatelů pobytových sociálních služeb pro mentálně postižené děti a mládež od 7–26 let. Pro tyto služby je potřeba mnoho pracovníků a to jak sociálních, tak pracovníků v sociálních službách. U sociálních pracovníků je potřeba buď vysokoškolského vzdělání, nebo vyššího odborného vzdělání podle zákona 108/2006 Sb. § 1, § 2, § 110, § 115. Zatímco odbornost a vzdělání sociálních pracovníků je k výkonu jejich práce stanovena zákonem, u pracovníků v sociálních službách nikoliv. Pro ně je ze zákona povinný pouze kurz *Pracovníka v sociálních službách*, který je možno si doplnit až do 18 měsíců od nástupu do sociálních služeb, a jakékoliv vzdělání, byť jen základní.

V této práci se chci zabývat, podle mého názoru, nedostačujícím požadavkům na vzdělání pracovníků přímé péče s dětmi s mentálním postižením. Každé zařízení a jeho zaměstnanci mají povinnost dodržovat *Etický kodex sociálního pracovníka České republiky*. Dále mají povinnost dodržovat *Standardy kvality sociálních služeb*. Ale protože s lidmi pracují zase jen lidé, není vždy jednáno v zájmu klienta, v souladu s jeho právy a potřebami. Ale ne proto, že by pracovníci jednali vědomě nesprávně a ne podle pravidel zákona o sociálních službách, ale proto, že nemají buď zkušenosti, nebo adekvátní znalosti potřebné k této práci. Dětských klientů s mentálním postižením se to dotýká ještě o něco citlivěji. Lidé s mentálním postižením jsou ohroženi už ze svého principu, děti ještě o něco víc. Jestliže je v každé profesi třeba profesionální etiky a hodnot, ve sféře sociální práce se tato potřeba několikanásobně zvyšuje. Kvalita péče není samozřejmě v každém zařízení poskytována stejně, což velkou mírou závisí v první řadě na vedení zařízení, služby nebo poskytovatele, dále na úrovni odborného vzdělání a širšího rozhledu pracovníků. Kromě možnosti setkání v rámci soukromých aktivit, nemají pracovníci možnost profesně se sejít a předat si zkušenosti a poznatky. Občasná školení jsou omezena v rámci organizace. Odborné konference se pořádají pro manažery a vedoucí pracovníky. Přitom péče o klienta začíná u přímé a sociální práce s klientem.

V teoretické části práce popíšu stav současného stavu vzdělávání, a apely odborníků na potřebu lepšího vzdělávání, získávání zkušeností a znalostí pracovníků v praxi. V praktické části vytvořím systém výměnných stáží. Cílem práce je zvýšit kvalitu poskytovaných sociálních služeb v pobytových zařízeních pro děti s mentálním postižením, prostřednictvím vytvořeného systému výměnných stáží pro 800 pracovníků z 50 zařízení.

Projekt výměnných stáží se stanovenými cíli, obsahem, riziky a přidanými hodnotami, a jeho aplikace do praxe by měl umožňovat budovat síť kontaktů mezi pracovníky a organizacemi, porozumět různým aspektům sociální práce v praxi, rozvíjet dovednosti a kompetence novými, aktuálnější metodami sociální práce. Stáže s přesným časovým harmonogramem, by poskytovaly zdroje pro tvorbu programů a analýzy dat, která by byla systematicky sbírána a tím by mohla poskytnout informace pro strategické rozhodování v oblasti sociální práce. K tématu této práce mě inspirovala vlastní zkušenost z praxe přímé péče s dětskými klienty s mentálním postižením.

1. Rešerše výzkumů a zdrojů k tématu

Při psaní této práce jsem četla nespočet zdrojů a dokumentů k tématu. Mnoho z nich mě přesvědčilo o mé hypotéze nutnosti kvalitnějšího vzdělání a praxe sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Jedním z nich je dokument *Analýza stávající situace v oblasti vzdělávání pracovníků v sociálních službách v ČR*, a je výstupem projektu *Zvyšování kvality systému sociálních služeb prostřednictvím vytvoření kvalitního systému dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách*. Tento projekt vytvořili autoři za podpory MPSV v rámci fondu *Evropská unie, Evropský sociální fond a Operační program Zaměstnanost*. Autoři v ní uvádí, že se tato vypracovaná, analytická zpráva detailně, a v ČR dosud neystematičtěji, zabývá situací ve vzdělávání pracovníků v sociálních službách. „*Ukázalo se, že kvalifikační vzdělání tak, jak je nastaveno, nevyhovuje dostatečně potřebám nových pracovníků v oboru. Je třeba, aby si každý nový pracovník odnesl z kvalifikačního vzdělávání maximum informací, dovedností a znalostí pro výkon praxe.*“ (Giovagnoniová, Hron, Mlejnková, Nekolová, Sluková, Šnajdrová, 2019) Dokument se z větší části zabývá pracovníky v sociálních službách, v mnoha kapitolách zmiňuje i sociální pracovníky.

I když tato práce navrhuje projekt pro vzdělávání pracovníků v ČR, je potřeba seznámit se se situací v evropských zemích. Podle studie Giovagnoniové, která se zabývala vzděláváním pracovníků v sociálních službách v Německu, konkrétně v Sasku, má Německo jeden z nejstabilnějších systémů podpory osob odkázaných na pomoc druhým. Uvádí, že v porovnání se systémem v naší republice, je pojetí sociálních služeb v Německu širší, překrývá se s termínem sociální pomoc a také zasahuje do oblasti zdravotnictví. (Giovagnoniová, 2018) Zde se již nabízí nastávající kontinuita s návrhem projektu tím, že by sociální pracovníci a PSS měli být kompetentnější, co se týká i zdravotní stránky klientů. Pro kompetence je ale třeba rozšíření znalostí i ze zdravotnické oblasti a následné spolupráce se středním zdravotnickým personálem, který zajišťuje zdravotní péči v zařízeních. V porovnání se situací v Německu, kde jsou pracovníci v sociálních službách rozděleni více podle kompetencí a dosaženého vzdělání (včetně kurzů). Giovagnoniová (Giovagnoniová, 2018, str.18) vidí významné rozdíly německého systému služeb v tom, že tento systém rozlišuje pozice pro péči (Pfleger) a pro doprovázení (Begleiter), a v sociálně – zdravotním propojení u mnoha pozic. Dále zmiňuje, že německý systém rozlišuje nekvalifikované (Nichtfachkraft) a kvalifikované (Fachkraft) pozice a navíc zákon určuje zastoupení kvalifikovaných a nekvalifikovaných pozic na jednu směnu. Studie od Giovagnoniové představuje všechny pozice pracovníků

v sociálních službách včetně Altenpfleger. Každá pozice má přesně definovanou náplň práce s klientem a k tomu potřebný stupeň adekvátního vzdělání. Jen pro malou představu např. nekvalifikovaný pracovník na pozici Hilfskraft je asistent pro péči nebo pomocný personál, který pouze pomáhá svým kvalifikovaným kolegům s přímou péčí o klienta.

Také Jiříčková (Jiříčková 2012, str. 15) ve své práci o sociální práci v evropských zemích popisuje status profese ve Velké Británii tak, že výkon sociální práce bez náležitého vzdělání a registrace v registru sociální práce je dokonce trestným činem. Zmiňuje, že po doložení účasti v celoživotním vzdělávání musí sociální pracovníci toto každé tři roky obnovovat v rozsahu alespoň 15 dní v roce. Sociální pracovníci, kteří nemají náležité vzdělání (neprofesionální sociální pracovníci – anglicky lay practitioners) se nazývají asistenti sociálních služeb (Social Services Assistants) nebo pečovatelé (Care Workers).

Nestor české sociální práce Oldřich Matoušek (Matoušek, Koláčková, Kodymová 2010) píše o profesi sociální práce v USA a jiných západních zemích, kde má obor delší tradici, že se v sociální práci uplatňují nespécializovaní profesionálové a vedle nich také specialisté, kteří jsou školeni např. na práci s psychiatrickými nemocnými lidmi a pracují výhradně s tímto typem klientů. *„Debata o tom, nakolik se mají sociální pracovníci specializovat, se v západních zemích vede už od dvacátých let 20. století“*. Matoušek dále podotýká, že kniha je psána v době u nás začínající transformace systému sociálních služeb, a že příspěvky přispívajících autorů jsou ovlivněné jejich osobní praxí v práci s určitou skupinou. Právě proto ale z jeho názorů vychází, že téma širšího záběru vzdělání a praxe v práci s klienty je důležitá a nutná.

I v České republice se mnoho odborníků zabývá tematikou současného nevyhovujícího vzdělání pracovníků sociální sféry. Nad aktuálním stavem specializace v sociální práci i přímé péči se zamýšlí Šámalová (Šámalová 2020), prezentací názoru, že objem vědění, nutného k předání další generaci sociálních pracovníků je stále narůstající. Zdůvodňuje to tím, že sociální práce je obor multidisciplinární a multiparadigmatický a proto musí mít přehled ze všech klíčových disciplín. Na tyto požadavky proto reagují vzdělavatelé úsilím o specializaci obsahu vzdělávání. Pavelková (Pavelková 2017, str. 58) v práci, ke které provedla výzkum dotazováním pracovníků sociální péče o spokojenosti s obsahem a četností dalšího vzdělávání, zjistila, že polovina pracovníků je se vzděláváním spokojena a jedna třetina pracovníků se domnívá, že dalšího vzdělávání není potřeba. Toto zjištění je jistě mírně alarmující, protože dodává, že zůstává otázka, zda tito zaměstnanci nemají zájem o rozšířené

vzdělání proto, že se cítí být skvělými profesionály. To ale nemůže být nikdy zcela stoprocentně jisté. Pavelková ve své práci konstatuje výstižně, že: „*Vzdělávací potřeba vzniká tehdy, když existuje nesoulad mezi stávajícími dovednostmi pracovníka a mezi dovednostmi potřebnými pro výkon jeho povolání, kterými nedisponuje.*“ V její studii je nutné ještě zmínit tabulku číslo 5 na str. 59, ze které vyplývá, že pokud další vzdělávání, tak forma účasti na odborné konferenci je nejmíň žádaná, stáž v jiném zařízení je na druhém místě a vzdělávání formou akreditovaných vzdělávacích kurzů je na místě prvním. K tomu autorka dodává, že by bylo zajímavé sledovat, zda by zájem pracovníků o stáže a odborné konference stoupl po kladně prožité zkušenosti na účasti na nich.

Studie Havlíkové a kol. (Havlíková a kol., 2018), analyzuje pohled přímých nadřízených sociálních pracovníků v sociálních službách a jinde, pomocí dvou klíčových témat. První je odborná příprava sociálních pracovníků v rámci terciálního vzdělávání, a druhým pak další vzdělávání sociálních pracovníků. Předně uvádí, že důležitá je samotná aktivita pracovníků a jejich další vzdělávání nemá být povinností jen zaměstnavatele. Ti, při hledání nových sociálních pracovníků požadují jen široce definované kvalifikační požadavky. Nábor nových pracovníků v sociálních službách není vždy úspěšný a s novými pracovníky je plně spokojena jen třetina zaměstnavatelů, i proto, že by raději preferovali pracovníky se středním vzděláním a s již absolvovaným akreditačním kvalifikačním kurzem pro PSS. Havlíková a kol. dále zmiňují, že k odbornému výkonu práce PSS je nutné mít nejen pevně určenou náplň práce, ale i možnost odborně růst. K tomu napomáhá průběžné vzdělávání formou kurzů, jiných školicích akcí a rovněž stáží. Kurzy ale, podle výzkumu, nejsou velkým přínosem, stejně jako konference. Ačkoli považují vedoucí pracovníci další vzdělávání za důležité, myslí si, že by jej měli pracovníci absolvovat ve svém volnu. K financování vzdělávání se vedoucí pracovníci vyjádřili, že ač to není náplň jejich práce, snaží se hledat zdroje. To ale často ovlivňuje kvalitu vzdělávání, protože nedostatek financí je nutí hledat bezplatné formy, bez ohledu na zaměření a kvalitu. Podle výzkumu jsou to formy spíše pro začínající SP/PSS, které se během let nemění a k tomu chybí navazující kurzy pro pracovníky s víceletou praxí. Kvalitu kurzu hodnotí spíše jako nízké kvality, což možná vede k nezájmu PSS o další vzdělávání.

Další, kdo píše o vzdělávání sociálních pracovníků jako nekončícím procesu je Tajanovská. (Tajanovská 2018) Ta píše, že se sociální práce v současné době zaměřuje často především na individualitu klienta a podporu ze strany veškerého participujícího personálu, obzvláště v sociálních službách. Zvláště u poskytovatelů sociálních služeb je důležité správně nastavit

toky informací a poté jejich předáváním, se znalostí individuálních potřeb klienta, zajistit multidisciplinární spolupráci a podporu při řešení klientovy nepříznivé situace. Ze všech linií vzdělávání, které by umožnily sociálním pracovníkům průběžně reagovat na změny a výzvy, se ukázala jako optimální ta, která je dnes považována za celoživotní. Linie celoživotního vzdělávání je pro praxi, obzvláště v sociální práci, nevyhnutelná. Havrdová (Havrdová, 1999) k tématu profesionálního růstu píše: „*Profesionální růst je podle nás produktem ochoty a schopnosti se otevírat novým podnětům v profesionální roli a integrovat je do chování a postojů.*“ Na jiném místě shrnuje, že učení v životě, práci i reálné situaci probíhá nejlépe reflektováním zkušenosti. (Havrdová, 1999, str. 25).

Z uvedených studií a zdrojů vyplývá, že propojení teorie a praxe sociální práce a pozic sociálních pracovníků tak pracovníků v sociálních službách je naprosto nutné. Situaci ale ovlivňuje stav na trhu práce. Autoři Giovagnoniová, Hron, Mlejnková, Nekolová, Sluková, Šnajdrová (Giovagnoniová, Hron, Mlejnková, Nekolová, Sluková, Šnajdrová, 2019) shrnují situaci PSS na trhu práce tak, že o práci na pozici PSS není zájem a získat nového pracovníka je pro zaměstnavatele stále složitější. To potom vede k nedostatku pracovníků obecně, a zároveň k nedostatku pracovníků především kvalifikovaných a motivovaných., a to snižuje nároky na nově příchozí pracovníky. Na řadu přichází zaměstnavatel, který hraje důležitou úlohu v získávání nových a kvalitních pracovníků. V dokumentu *Manuál pro lektory, aneb jak vzdělávat pracovníky působící v sociální oblasti* (MPSV, 2021) je zmíněna i další důležitá věc, že spolupráce lektora se vzdělavatelem je základním předpokladem pro kvalitní vzdělávání. Proto byly již podniknuty některé důležité kroky k tématu vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, jak to vyplývá z *Návrhu právní úpravy dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách*, coby přílohy č. 2 ke *Koncepci vzdělávání pracovníků v sociálních službách*, které po uzákonění jistě budou aplikovatelné do praxe, která bude mít zásadní vliv na práci s klienty sociálních služeb.

2. Teorie, metody a techniky sociální práce, etické hledisko

Současná praxe sociální práce a péče je ve většině případů založena na terapeutických a poradenských paradigmatech. Navrátil (Navrátil 1998) sice ve starším, ale stále obsahem aktuálním příspěvku časopisu *Sociální práce - Sociálna práca* velmi zajímavě píše o rozšířeném mýtu mezi některými sociálními pracovníky, že to, co dělají v rámci výkonu své profese, má trvalou a neměnitelnou povahu. Tento mýtus spočívá na předpokladu existence sady hodnotových kritérií, pracovních postupů, které jsou použitelné za všech okolností. Navrátil má zato, že jejich představa trvalé a neměnitelné povahy sociální práce vylučuje užívané teorie, hodnoty a postupy z možné diskuze a jejich reflexivního hodnocení. Z toho vyplývá, že fixace na jeden hodnotový a teoretický model a z něho vyvozený soubor metodických postupů v sobě potom nese riziko poškozování klientů a v širším slova smyslu i riziko destabilizace společenských poměrů. Podle Navrátila jednoduše řečeno, pokud se jednou pracovníci něco naučili, dělají práci několik let stejně, mají ji zjetou a vyzkoušenou, nemají potřebu ji měnit, nebo se učit novým metodám, postupům a přístupům. Klienti mají potřeby stále stejné a v přímé péči také není moc, co by se dalo měnit. Příspěvek Navrátila je sice staršího data, ale v nedávné praxi jsem se s tímto problémem setkala. Někteří pracovníci v přímé péči v práci s dětmi s mentálním postižením mají představu, že – laicky řečeno – dát jim najíst, napít, vyměnit inkontinenční pomůcku, obléknout je a pustit jim televizi je uspokojivá náplň jejich práce. Na můj dotaz o potřebě rozvinutějších aktivit tyto pracovníci argumentovali slovy: „*a co bych tak s ní (dětskou klientkou) měla dělat?*“ I když je zmíněná dětská klientka hluboce mentálně postižená, některé smysly má zachované. Je třeba použít vhodné moderní metody a techniky práce a komunikace s dětmi s mentálním postižením. To vyžaduje znalost problematiky, vysoce profesionální přístup a znalosti, které ale mají u některých pracovníků absenci. V pobytové službě s dětmi s mentálním postižením s nimi pracují pracovníci přímé péče, kteří absolvovali kurz *Pracovníka v sociálních službách* (přímá péče). I přímá péče s dětmi s mentálním postižením ale vyžaduje speciální přístup, navíc, jde-li o dítě agresivní, nekomunikující. Práce v přímé péči s těmito dětmi vyžaduje specifické dovednosti a empatii. Zahrnuje poskytování podpory a péče těmto dětem v různých aspektech jejich života, včetně vzdělávání, zdravotní péče, sociální integrace a rozvoje. Všechny tyto kompetence kvalitní podpory získá pracovník kvalitním vzděláním.

Moderní pohled na práci s klienty předkládají Šámalová a Veselá (Šámalová, Veselá, 2022) které tvrdí, že odklon od medicínského nazírání na zdravotně postižené přináší změnu

pohledu potřeby osob se zdravotním postižením. Tak se tvoří možnost pro intervence celé řady odborných disciplín, na tom spolupracujících. Musil (Musil 2007) se také zmiňuje, že sociální pracovník by měl být schopen o typu sociálního fungování klienta komunikovat s lékaři, psychology, právníky a dalšími zapojenými odborníky. Moderní náhled na sociální práci, péči o klienty, a naplňování jejich přirozených potřeb vzniká už dlouho. Proto Navrátil (Navrátil, 1995) popisoval, že povaha sociálních problémů a způsob jejich řešení souvisí se sociálními, ekonomickými, kulturními i politickými poměry. Později konstatuje, že permanentní reflexe poměrů, etických a teoretických východisek a praktikovaných metodických postupů je nutným předpokladem užití odpovídajícího způsobu práce s klientem. Reflexe se samozřejmě odvíjí od nových metod sociální práce. Z toho lze vyvodit, že nejen kvalitní vzdělání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách je nutnost, ale i další vzdělání k rozšíření znalostí v kontextu kvalitnější práce s klienty za použití nejmodernějších poznatků ze všech oblastí života, včetně předávání si zkušeností je nutnost. Pro skupinu klientů, na které je zaměřena tato práce to platí dvojnásob, protože práce s dětskou klientelou má svá výrazná specifika.

Nejen metody a techniky sociální práce jsou důležité. Svě velké místo v sociální práci zaujímá i etika pracovníků, která začíná u nadřízených a zaměstnavatele. Mátel (Mátel, 2019) uvádí, že kultura organizace prezentuje systém norem a hodnot, které organizace přijala a kterou rozvinula a které mají vliv na uvažování a práci zaměstnanců. V praxi to znamená, že organizace si sama vytváří a stanoví svoji pracovní kulturu. Ta se při pozorování projeví v etice chování pracovníků. Etika je tedy pro samotného pracovníka zásadním pilířem sociální práce. Vyžaduje nejen kvalitní osobní vlastnosti, ale i předpoklad vzdělání, které by docela určitě nemělo skončit u základního. Oldřich Matoušek (Matoušek, 2005) v knize *Sociální práce v praxi* tvrdí, že pracovní pozice zařízení zaměřených na lidi s mentálním postižením ne vždy korespondují se vzděláním těchto pracovníků. Organizace jim zajišťují vlastní proškolení na určité pozice. Asistenti v přímé péči většinou žádné speciální vzdělání nemají. Jejich kvalita práce závisí tedy na jejich osobních vlohách a kvalitě vedení odborným pracovníkem. Laťka kvality odborného vedoucího pracovníka může být vysoká, ale ne vždy je asistentovi k dispozici. V ten moment se může kvalita práce asistenta změnit. A nejen kvalita práce, ale i etický přístup ke klientovi. Kvalita práce nestojí jen na vzdělání, ale i na etických hodnotách každého pracovníka. Příklad z praxe: byla jsem osobně konfrontována s nekorektním výrokiem kolegyně na osobu mladé mentálně postižené klientky romského původu. Kolegyně prezentovala velmi neprofesionálně svůj osobní názor, evidentně si ani

nepřipustila, že by ostatní kolegové mohli mít názor jiný. Její chování, coby pracovníka v sociálních službách, se absolutně neslučovalo s Etickým kodexem sociálního pracovníka. Nečasová (Nečasová, 2020) se ve svém příspěvku v sešitě č. 10 *Zdroje podpory sociálních pracovníků* ptá, jakou oporu nabízí sociálním pracovníkům *Etické kodexy*? Vysvětluje jejich význam a účel a přidává výsledky z výzkumu etických dilemat, které přinesly znepokojivé výsledky. Z nich vyplynulo, že větší část se raději než EK řídí svojí osobností, menší část, že s ním nepracují, a zbytek, že ho buď považují za zastaralý, nebo ho vůbec nezná. A přitom právě pomocí EK, a pomocí *Standardů kvality se sociální služby* je snaha udržet kvalitu poskytovaných služeb. Standardy kvality by měly být naplňovány, podle té které služby, v souladu s praxí. K tomu Mazurová (Mazurová, 2021) píše, že standardy kvality popisují a řeší situace z oblasti etické, procesní, provozní, a personální. Standardy samotné sice popisují cíle, poslání organizace, cílovou skupinu a hlavně pracovní postupy, praxe je ale občas úplně odlišná. Příklad z praxe: kolegyně, která díky jejímu osobnímu naturelu, nerespektovala osobní svobodu klienta možná i proto, že se některými metodami práce s mentálně postiženými klienty neřídila ani její nadřízená. Návrhy k modernějšímu stylu práce s klienty okomentovala slovy: „*my jsme to v zařízení dělali taky tak.*“ (před 20 lety, pozn. autorky). Janebová (Janebová 2014) rozděluje pojetí etiky sociální práce na několik hledisek: hledisko profesionální, které se zaměřuje na rozhodovací činnosti práce a důraz je kladen na vysokoškolské vzdělání a odbornost. Sem lze zařadit ředitele, manažery, projektové manažery nebo vedoucí zařízení. Pojetí administrativní - práce se zákony a normativními předpisy, vyřizování žádostí. V těchto pozicích pracují především sociální pracovníci. Pojetí aktivistické, což jsou návrhy společenských změn, které iniciují organizace zabývající se sociální péčí, zavádí nové služby, nebo politici, navrhující společenské změny. Pojetí filantropické, což je přímá práce s klienty na základě lidského přístupu, každodenní péči a pomoci při jejich denních činnostech. Podle posledního pojetí mají být sociální pracovníci především lidmi, kteří poskytují klientům to, co podle nich potřebují, a činí tak na základě lásky k bližnímu. V tomto pojetí není vzdělání považované za příliš podstatné, naopak zásadní je lidský přístup k člověku, tvrdí Janebová (Janebová, 2014). Zde lze ale s jejím tvrzením polemizovat, neboť právě v oblasti práce s dětmi a mládeží s mentálním postižením je vzdělání s poznatky dalších oborů nezbytné. Pracovníci se sice řídí svým srdcem, lidským přístupem, a jejich lidskými kvalitami. Pokud ale pracovník, coby *klíčový*, píše zápis, který obsahuje hrubé pravopisné chyby, je volání po vzdělání na místě.

Vzdělání pracovníků v sociálních službách, kteří přichází do přímé péče se základním vzděláním, bez kurzu *Pracovník v sociálních službách* a bez jakékoliv praxe, je naprosto nevyhovující, právě z důvodu širokého záběru práce s mentálně postiženými dětmi. Trochu jiný přístup ke klientům mají sociální pracovníci, kterým sice nechybí vysokoškolské vzdělání, které je k výkonu práce podle zákona nutné, ale chybí jim (zvláště právě vystudovaným) tolik potřebná praxe. U nich jsem se v praxi zase setkala s neadekvátním oslovováním klientů, jak dětských, tak dospělých, jako by byly děti z mateřské školy. Metod komunikace s klienty s mentálním postižením je mnoho, ať už pomocí jednoduché pomalejší řeči, pomocí obrázků a piktogramů nebo gest, jen je potřeba změnit přístup a postoj k těmto klientům. Novosád (Novosád 2022) nabízí ve svém příspěvku alternativní řešení jako je pomalejší mluva, krátké věty, přípravu, trpělivost a všímavost k jejich handicapu. Je nutnost a potřeba doplnit všeobecné znalosti sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v dalších oborech, které se dotýkají práce dětmi s mentálním postižením. Na tuto nutnost apeluje mnoho odborníků v oboru sociální práce. K pokroku a zvyšování úrovně v sociální práci je potřeba uplatňovat teorie a metody reformního paradigmatu.

O tomto tématu píšou P. Vojtíšek a T. Matulayová (Vojtíšek, Matulayová, 2023) v časopise *Sociální práce - Sociálna práca* v září 2023, v článku *Vize pro sociální práci* – že prosazování sociální změny je důležitým cílem sociální práce, podle *Globální definice IFSW 2014*. Zmiňují Zogatu Kusz, která se tématem zabývá a konstatuje, že samotná realizace reformního paradigmatu je pro mnoho sociálních pracovníků a to nejenom v ČR, výzvou. Upozorňuje na nepřipravenost sociálních pracovníků i klientů na různorodost jejich potřeb i etické otázky v prosazování práv. Pracovníci by měli vytvářet vlastní vize a strategie a prosazovat je v praxi. Podle odborníků je nutné kvalitní vzdělání a rozvoj dalších dovedností všech pracovníků sociálních služeb i pro fungování sociální politiky. Vzdělávání pracovníků v sociálních službách je ovlivněno sociální politikou, která stanovuje legislativní rámec, podmínky, cíle, priority a standardy pro výkon sociální práce. Vzdělávání sociálních pracovníků připravuje profesionály na schopnost analyzovat, kriticky hodnotit a tím tak ovlivňovat sociální politiku, a ta lépe sloužila potřebám klientů.

2.1. Propojení tématu se sociální politikou

V novém 7. vydání knihy *Sociální politika* Mertl (Mertl, 2023) píše: že vlivem vědeckotechnického pokroku je příprava jak teorie, tak praxe na výkon určité profese rychle překonávána velkým objemem nově požadovaných znalostí, které počítají s jiným nebo vyšším stupněm vědomostí, dovedností, popřípadě jiných, často odlišných znalostí a schopností, protože jsou častější změny povolání, jejich náplň, nebo úplný zánik některých povolání. Důležité je, že zmiňuje, že jednou z cest, jak tuto dynamiku zvládnout, je mimo jiné permanentní vzdělávání. „*Doba rychlého technického pokroku, která s sebou přináší mnoho nových objevů, tak vede k potřebě získávat nové kvalifikace, neustále obnovovat znalosti a dovednosti, které v současné době nepřetržitých změn rychle ztrácejí svoji aktuálnost. Představa, že ukončení školního vzdělávání zároveň znamená konec učení a znalosti získané během studia ve škole stačí jedinci po většinu života už dávno neplatí.*“ (Mertl, 2023) Popis tohoto aktuálního stavu je přesný i na pracovníky všech sociálních služeb, protože sociální politika a vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách jsou vzájemně propojené oblasti, které mají vliv na kvalitu sociální péče a podporu pro její klienty. Tomeš (Tomeš 2015) se ve svém příspěvku v časopise *Sociální práce – Sociálna práca* zabývá situací jinde v Evropě, kdy zmiňuje, profesní postavení jak sociálních pracovníků, tak sociálních asistentů a to v anglosaských a severských zemích, kde považuje sociální systém a péči za nejvyspělejší v Evropě. Píše o prestižním postavení těchto pracovníků. Pokládá otázku: zda se sociální práce podobá spíše psychologii, či sociologii. Zmiňuje *černé díry* v naší české sociální legislativě a jejich dopad na praktický výkon sociální práce. Ptá se, zda je legislativa dostatečná a odpovídá, že není. V souvislosti s tím apeluje na vzdělání pracovníků a o cílení podpory a o pomoci sociálně potřebným. Cílená podpora podle něj klade vyšší nároky na sociální práci a na její kvalitu. Podotýká, že ke zvládnutí těchto nových trendů v sociální práci nestačí jen dobrá vůle všech zúčastněných. Podle Tomeše potřebuje společnost profesionálně připravené sociální pracovníky, s čímž lze jen souhlasit. Potřebuje proto právní regulaci ukotvení sociální práce jako svébytné profese. I když se od publikování jeho příspěvku situace sociálních pracovníků o něco změnila, situace pracovníků v sociálních službách zůstala od té doby v některých zařízeních sociálních služeb stejná.

Tomeš (Tomeš, 2015) popisuje participaci států na sociální politice ve Švédsku a Dánsku. Zmiňuje jejich vlády, které zahájily nový program sociální péče, založený na univerzálním sociálním pojištění a na netestovaném sociálním zaopatření a na odpovědnosti obcí

(municipalities) za sociální péči o ty, kteří sociální sítě propadli a potřebovali pomoc od státu. K tomu obce potřebovaly kvalifikované pracovníky, a tím se proces vzdělávání sociálních pracovníků urychlil. V posledních desetiletích tak dochází k profesionalizaci a akademizaci sociální práce a vzdělávání k sociální práci.

Krebs (Krebs, 2015) píše výstižně ve své knize, co souvisí se vzdělávací politikou státu a co je důležitý fenomén, a to je kvalifikace. Tu můžeme všeobecně chápat jako schopnost vykonávat určitou práci, respektive jako souhrn schopností, které jsou v určité době pro výkon určitých povolání vyžadovány. Krebs dále píše, že v praxi jde vždy o konkrétní kvalifikace, neboť konkrétní pracovní místo klade určité specifické nároky na schopnost a předpoklady jeho výkonu. Relativnost kvalifikace plyne i z toho, že nároky na kvalifikaci se časem mění. Jmenuje prvky kvalifikace - fyzické, smyslové, praktické a duševní způsobilost, i teoretické vědomosti všeobecného a odborného charakteru získaného vzděláním. Krebs (Krebs, a kol., 2008) v předešlém vydání své knihy zmiňuje preventivní funkci vzdělání a jeho legislativní ukotvení. Píše, že se sociální politika zaměřuje na boj s nezaměstnaností, nevzdělaností, nemocemi, nouzí a sociální patologií. Protože jen vzdělaností lze dosáhnout lepších a kvalitnějších výsledků. Pokud nebudou erudovaní pracovníci spolu s odborníky z různých oborů, kteří se zapojují do péče o zdravotně postižené spolupracovat a přebírat a vzájemně si sdělovat poznatky, nebude jejich práce v souladu s požadavky moderní doby.

2.2. Legislativní zakotvení problematiky, reflexe strategických, koncepčních, metodických a dalších materiálů.

a) Odborná způsobilost pro výkon profese sociálního pracovníka podle nařízení zákona o sociálních službách Zákon č. 108/2006 Sb., ČÁST OSMÁ, HLAVA I, § 109, § 110.

b) Odborná způsobilost pro výkon profese pracovníka v sociálních službách podle nařízení zákona o sociálních službách Zákon č. 108/2006 Sb., ČÁST DEVÁTÁ, § 116.

Požadavky na vzdělání pro pracovníka v sociálních službách od základního až k vyššímu odbornému vzdělání, uvedeném v § 116, je nadhodnocený. Jak starší pracovníci s titulem Dis., tak absolventi tohoto programu se do přímé péče o klienta nehrnou. Kdo má o této práci alespoň malé povědomí ví, že přímá péče je pro lidi odolné nejen psychicky a fyzicky ale i se silným žaludkem. To popisuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV, 2021) na svých

stránkách: „Z praxe a z realizovaných projektových výzkumů víme, že v případě PSS jde o velmi psychicky i fyzicky náročnou práci, která není vhodná pro každého. Lze říci, že PSS jako pracovní nástroj používá sám/sama sebe – kromě dobré fyzické zdatnosti je totiž důležitá hlavně osobnost PSS. V kontrastu s tím je velmi rozšířen názor, že práci PSS umí a zvládne každý. Navíc bez patřičné kvalifikace. Že je tato představa každodenní realitě práce na pozici PSS velmi vzdálená, dokazuje vysoký počet uchazečů o práci PSS, kteří nastoupili do sociálních služeb a velmi záhy své místo zase opustili.“ V praxi to znamená, že sociální pracovník musí mít vedle svých osobních kvalit také adekvátní vzdělání. Pracovníkovi v sociálních službách ale stačí jen základní vzdělání, a při nástupu do zaměstnání není ani nutný kurz pracovníka v sociálních službách. Nastupující pracovník tak nemá, až na praktické zaučení buď koordinátorem, spolupracovníkem, nebo vedoucím aktivizačním pracovníkem, sebemenší znalosti jak se chovat a komunikovat s dětským klientem s mentálním postižením. Je sice jeho povinností seznámit se se standardy a metodikami zařízení, ale to mu do praxe nepředá dostatečné informace o metodách a technikách práce s mentálně postiženými dětmi.

Jako reflexi tohoto tématu lze zmínit větu ze shrnutí dokumentu *Analýza stávající situace v oblasti vzdělávání PSS v ČR*, že „poskytovatelé sociálních služeb coby zaměstnavatelé, hledají taktiky k nalákání a poté udržení nových pracovníků a tím tak bohužel, dojde k tomu, že je přijat kdokoliv.“ (Giovagnoniová, Hron, Mlejnková, Nekolová, Sluková, Šnajdrová, 2019) Většina z nich nemá jak předchozí znalosti z práce v sociálních službách, tak potřebnou kvalifikaci. Z neměnicí se několikaleté situace jsou poskytovatelé sociálních služeb vyčerpáni.

3. Analýza potřebnosti projektu

Buď před samotným plánováním, nebo v rané fázi projektu je důležité, zpracovat analýzu potřebnosti a odpovědět tak hned v začátku přípravy projektu na zásadní otázku k jeho realizaci. Ta zní - proč je nutné projekt navrhnout, a následně realizovat. Předpokladem úspěšného projektu je zdůvodnitelnost jeho potřebnosti, proč je projekt předkládán, a co přinese jeho realizace. Projekty v sociální práci jsou specifické, protože, pokud není cílem přímo zajištění financí a dotací, je záměrem a cílem projektu zlepšení kvality služeb pro klienty, nebo kompetencí pracovníků ve všech sférách sociální práce.

3.1. Příčiny problému, jeho důsledky a dopady na cílovou skupinu

Za prvotní příčinu problému nedostačujícího vzdělání pracovníků v sociálních službách, jak při nástupu do zaměstnání, tak následného vzdělávání, nedostačující potřebná praxe sociálních pracovníků v přímé péči s dětskými i dospělými klienty s mentálním postižením, také jak při nástupu do zaměstnání, tak v další práci s klienty, lze jednoznačně určit stávající nevyhovující legislativu, konkrétně *Zákon o sociálních službách 108/2006 Sb.* Za další nevyhovující lze v tom samém zákonu považovat nejasné určení profese všech pozic a kompetencí pracovníků v sociální sféře. Dalšími příčinami jsou stereotypy a zastaralé koncepce práce pracovníků, pomalé změny v sociální politice, neochota samotných pracovníků ke svému vzdělávání. Ale nejen jich, ale neochota a nepružnost některých zřizovatelů sociálních služeb nastavit další vhodné vzdělávání pracovníků. Za další problém lze považovat nedostatečnou spolupráci se zdravotníky (legislativa o právech klienta a jeho zdravotního stavu). Jako důsledky problémů lze považovat ne vždy kvalifikovaně vykonávanou práci s prvky ne vždy správně etického přístupu ke klientům nebo nevhodné metody a přístupy práce s klienty. To se zákonitě odrazí v životě klientů.

3.2. Příklady řešení dané problematiky v ČR nebo zahraničí

Podle Giovagnoniové (Giovagnoniová 2018) některé vyspělé státy Evropy, např. Německo, vypracovali velmi podrobně přesné kompetence všech pracovníků sociální práce a služeb. Sice nemají určené celostátně platné standardy kvality, tak jako v ČR, ale každá organizace

musí mít certifikát kvality. Jiříčková (Jiříčková 2012) se zase zabývala postavením sociálních pracovníků ve Velké Británii, kde je upraveno mnoha zákony např. Mental Health Act, 1983, Care Standards Act, 2000, Freedom of Information Act 2000, nebo Mental Health Act 2007. Ve Velké Briánii v oblasti péče o mentálně postižené museli sociální pracovníci původně podle zákona o duševním zdraví (Mental Healt Act 1983) získat ověření jako sociální pracovník. V roce 2007 Ústřední rada sociální péče (General Social Care Council) po dohodě se svými partnery sjednotila všechny kvalifikační programy ve tři, a ty vychovávají specialisty (specialit), vyšší specialisty (higher specialit) a pokročilé specialisty (advanced specialit). Jiříčková také zkoumala sociální práci v Nizozemí, kde sociální práce neznamená pouze výkon této činnosti, ale i utváření sociální politiky. Píše, že zákon o sociální podpoře (angl. Social Support Act) stanoví, že místní organizace klientů sociálních služeb a práce se musí včlenit do procesu utváření politiky.“ (Jiříčková 2012) Lze zmínit také Tomeše (Tomeš, 2015) který se píše o institucionálním modelu skandinávských zemí, kde stát považuje organizaci sociální solidarity vysloveně za svou institucionální povinnost, a zhostil se jí tím, že vytvořil univerzální model průběžně financovaného sociálního pojištění, podporovaného sociální péčí ve formě služeb, doplněných dávkami. V České republice byla např. v roce 2019 vypracovaná v roce 2019 *Analýza stávající situace v oblasti vzdělávání pracovníků v sociálních službách ČR*, v roce 2021 *Návrh právní úpravy dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách* a v roce 2021 vypracován *Manuál pro lektory, aneb jak vzdělávat pracovníky v sociální oblasti*. Z uvedených příkladů je patrné, že jde snaha o lepší vzdělávání pracovníků v ČR dobrým směrem, ale oproti zahraniční sociální sféře jsou právní úpravy, legislativa a vzdělávání pracovníků jsou přece jen o krok pozadu.

3.3. Velikost a specifika cílové skupiny

Podle Asociace poskytovatelů sociálních služeb (APSS) je v ČR: 1 313 organizací, 2 962 registrovaných služeb, a podle Horeckého (Horecký, 2020) 105 100 zaměstnanců v sociálních službách. Za specifikum této cílové skupiny lze považovat to, že je vyčíslen celkový počet pracovníků pracujících v sociálních službách. Z toho, jak Horecký ve své statistice uvádí, je podíl žen 81,5 %, kdy se tento podíl neliší od jiných evropských zemí. Píše, že počet pracovníků bude v příštích letech ještě narůstat, ale zároveň uvádí, že jedna třetina pečujících osob se pohybuje ve věku 50+.

3.4. Popis metod získání předložených dat a vyhodnocení výchozího stavu

Byly použity dostupné zdroje výzkumů, knih, publikací a článků v odborných časopisech, jejichž zdroje jsou uvedeny v závěru této práce. Slovním dotazováním pracovníků byly popsány, a zde uvedeny postřehy z praxe s mentálně postiženými dětmi: zápisy pracovníků sociální služby v programu EQUIP, tykání klientům bez jejich souhlasu, nekompetence pracovníků v komunikaci s hluboce mentálně postiženým dítětem, neznalost zásadních pravidel etického chování pracovníků.

Za výchozí stav je tedy považován aktuální stav nevyhovujícího vstupního a dalšího vzdělávání pracovníků sociálních služeb. Odborníci, zabývající se sociální prací, se shodují v jednotném názoru, že je potřeba současný stav změnit, zlepšit a zároveň navrhnou několik možností řešení problému. Navrhují nejen řešení, ale i metody a způsoby, jak jich dosáhnout.

3. 5. Specifikace stakeholderů

Tabulka 1 specifikace stakeholderů

Stakeholders	Specifikace
a) organizace	organizace, která vysílá pracovníky na stáž v roli zaměstnavatele, supervizora
b) střední školy a VOŠ	školy, které vykonávají v organizaci praxi svých studentů
c) dobrovolníci	vykonávající dobrovolnickou práci v organizaci nebo zařízení
d) lékaři a střední zdravotnický personál	personál, který zajišťuje zdravotní péči v organizaci
e) lektori	lektori kurzů, které budou v době stáží probíhat
f) supervizoři	zajišťující supervize pro konkrétní organizaci

3.6. Doba přípravy a realizace projektu

Časové ohraničení vypracování návrhu projektu bude 12 měsíců, od 1.1. 2025 do 31.12. 2025. Vypracování návrhu, harmonogramu, oslovení organizací a propagace bude probíhat souběžně s návrhem projektu, od 7.měsíce od začátku vypracování návrhu, které ještě proběhne do konce ledna 2026. Souběžně v lednu 2026 začne realizace projektu a od 1.2. 2026 začne samotná realizace stáží. Doba od návrhu projektu do jeho ukončení konferencí tak bude 2 roky.

PRAKTICKÁ ČÁST

4. Obsah projektu

Obsahem vytvořeného projektu bude vypracovaný koncept výměnných pracovních stáží, kterých se budou účastnit sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách v oblasti sociální práce a přímé péče v pobytových zařízeních pro osoby – dospělé a děti - s mentálním postižením. Hlavní náplní výměnné stáže bude pobyt vybraných pracovníků vždy ve dvou zařízeních, kteří se po dobu stáže ve stejném počtu vymění na svých pracovních místech. Klíčovými aktivitami může být několik, vždy bude záležet na sestavení programu hostitelského zařízení. Základní aktivitou bude přítomnost v naplánované směně – hodinově vždy podle úvazku pracovníka – který profesně zastoupí pracovníka, který je v tom stejném čase na jeho pracovišti. Mentorem mu bude buď koordinátor oddělení nebo služby, další pracovník, nebo aktivizační pracovník. Pracovníci budou mít k dispozici ubytování, kde bude zajištěn i jedna společná metodická schůzka s hostiteli, kde si budou moci vyměnit svoje zkušenosti, pohledy, poznatky a pocity z praxe.

Konkrétně bude projekt zahrnovat přesný popis a průběh výměnné stáže, jak bude probíhat výběr zúčastněných pracovníků, navržená místa výměnných stáží a logistiku s nimi spojenou. Cílem stáží bude získat konkrétní poznatky z praxe sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v jiných pobytových zařízeních pro děti a mládež s mentálním postižením. Doslova to znamená, podívat se, jak pracují s klienty pracovníci např. na druhém konci republiky. Cílem stáží bude konkrétní náhled na metody práce jak s jednotlivcem, tak se skupinou klientů v sociální práci a v přímé péči. Klíčovou aktivitou bude výměnná stáž, která bude zahrnovat přímou praxi ve výměnném zařízení. Pracovníci se budou účastnit běžného všedního dne v zařízení, kde budou suplovat práci pracovníků vyslaných ve stejném počtu na jejich pracoviště. Během stáže proběhne jedno školení lektora na vybrané téma. Na konci stáže se všichni vyměnění pracovníci sejdou na jednom z pracovišť a předají si své zážitky, poznatky, postřehy a zkušenosti, které v čase stáže získali. Dalším z konkrétních cílů projektu bude vypracovaný výstup ze stáže, který pracovníci vypracují a dají k dispozici ostatním kolegům. Vypracují jednoduchou SWOT analýzu, kde popíší silné a slabé stránky zařízení, kde se stáže zúčastnili. Popíší zařízení, kapacitu, denní chod, aktivity, složení klientů (věk, jak se s nimi pracovalo), aktivity. Z každé stáže se tak pracovníci seznámí s různým fungováním služeb, a jak to kde chodí. Jako přidaná hodnota budou do projektu zapojeni

nejenom pracovníci, ale i zdravotnický personál, rodinní příslušníci, kteří přijdou za klientem na návštěvu, vedení zařízení nebo organizace, dobrovolníci, vykonávající po dobu stáže dobrovolnictví, a také praktikanti ze středních a VO škol.

4.1. Cílová skupina projektu

Primární cílovou skupinou tohoto projektu budou sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách a jako přidaná hodnota střední zdravotnický personál. Dále se do projektu zapojí dobrovolníci, vykonávající po dobu stáže dobrovolnictví, praktikanti ze středních a VO škol. Účastníci skupin, kteří se do projektu zapojí, budou v každé skupině reprezentovat různé, výše uvedené profese. To znamená, že ve skupině budou tři až čtyři pracovníci v sociálních službách, jeden nebo dva sociální pracovníci a dva pracovníci středního zdravotnického personálu. Protože budou stáže naplánované pravidelně, všichni pracovníci různé profese se vždy prostřídají, ponejvíc ve stejném množství. Budou se střídát v průměru 8 lidí v týmu, při realizaci 10 stáží uskutečněných každý měsíc se během naplánované doby 10 měsíců stáží vystřídá 800 pracovníků. Do cílové skupiny počítáme sociální pracovníky, pracovníky v sociálních službách, střední zdravotnický personál i vedení zařízení či organizace. Cílová skupina pracovníků v sociálních službách má sice v povinném v dalším vzdělávání jen 24 hodin, pokud ale do budoucna přihlédneme k již plánovaným změnám v povinném vzdělávání, které zadalo MPSV (Giovagnoniová, Hron, Mlejnková, Nekolová, Sluková, Šnajdrová, 2019) kde se počítá s 48 hodinami splněných do 2 let, je frekvence stáží pro cílovou skupinu adekvátní. Výměnné stáže proběhnou tedy v rámci 11 měsíců až jednoho roku. Potřeby pracovníků během stáží budou stejné, jako kdyby chodili do práce na svém pracovišti. Jízdné při přesunu na místo stáže jim bude zaměstnavatelem proplácené. Po dobu stáže v jiném zařízení budou pracovníci odebírat – nebo také nemusí – obědy ve výměnném zařízení, které si před příjezdem na stáž telefonicky objednali. Stejně tak bude zařízení zajišťovat ubytování pracovníků. Pracovníci budou tedy hradit pouze náklady jako v jejich běžných pracovních dnech, a to svačiny, nápoje a ostatní výdaje.

4.2. Zapojení cílové skupiny

Všechny výše vyjmenované cílové skupiny mají ze zákona povinnost se dále vzdělávat a absolvovat další profesní vzdělávání. A to buď formou školení, stáže nebo účasti na konferencích. V kapitole výše jsou zmíněné tyto formy vzdělávání a je odkazováno na jejich oblíbenost a preference u pracovníků. Pracovní stáže jsou uprostřed oblíbenosti. Oblíbenost stáží u pracovníků ale záleží na jejich programu, realizaci a průběhu. Pokud budou mít stáže zajímavý program a budou realizovány za pomoci domovského zařízení, může být dosažena jejich oblíbenost. Projekt je zaměřen na pobytová zařízení pro osoby s mentálním postižením, včetně dětských klientů. Tyto skupiny klientů se budou stáží účastnit automaticky, protože pracovníci s nimi budou pracovat přímo na pracovišti. Organizaci stáží bude zajišťovat zaměstnavatel a bude tedy záležet na jeho uvážení, kde výměnnou stáž zařídí. Menší vzdálenost mezi jednotlivými hostitelskými zařízeními by byla výhodou, ale není podmínkou. Zásadním přínosem projektu pro cílovou skupinu pracovníků bude přímá praxe v jiném zařízení, poznatky, jak pracovníci dodržují standardy sociální práce, jak dodržují zásady *Etického kodexu sociálního pracovníka*, jaké pracovní postupy a metody volí pro práci s jednotlivcem a skupinou. Do jakých, kdo a zda vůbec zapojují klienty do aktivizačních činností v rámci aktivizace. Přístupy ke klientům se můžou zcela odlišně lišit, což může zásadním způsobem ovlivnit jejich vlastní práci. Naopak, pokud by byly zkušenosti a poznatky pracovníků ve výměnném zařízení negativní, mohli by hledat ve své práci podobné nedostatky, upozornit na ně své kolegy, poukázat na ně během supervize a uskutečnit reflexi vlastní práce a zařízení. To bude mít samozřejmě kladný dopad i na klienty, se kterými pracují.

5. Řízení projektu

Tabulka 2 Řízení projektu

Kdo zadává projekt	APSS ČR
Kdo přímo zajišťuje	organizace, ve spolupráci se zařízeními organizace (pokud jich má víc)
Kdo projekt financuje	Dotace z EU, zřizovatel sociálních služeb
Navrhuje – plánuje	APSS ČR, proj. management
Projekt schvaluje	APSS ČR, vstup do projektu organizace
Dohlíží na průběh projektu	APSS ČR, manager kvality organizace
Realizace projektu	organizace a zařízení sociálních služeb
Kdo se přímo účastní projektu	pracovníci sociálních služeb
Kdo vede pracovníky	mentori
Kdo se zapojí do projektu	zařízení soc. služeb pro děti s ment. post.
Zajištění propagace projektu	APSS ČR, zřizovatelé sociálních služeb

Zadavatelem projektu je APSS ČR (Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR). Ta zadává návrh projektu a jeho konečnou podobu. Zajištění financování je možno získat z dotačních fondů EU, nebo přímo od zřizovatele, do projektu zapojené, organizace. Management vypracuje harmonogram přípravy a průběh projektu. Po jeho vypracování a schválení zajistí jeho propagaci formou zveřejnění na webových stránkách, vytvořením propagačních letáků, a vyzve organizace do zapojení do projektu. Začátek výměnných stáží bude určen po dokončení přípravy a zapojení takového počtu organizací nebo zařízení, který splní plán zapojení 50 zařízení v celkovém počtu 800 pracovníků. Každá organizace vypracuje smlouvu o pracovní činnosti.

Organizace vyšle své pracovníky a zařídí stáž pro příchozí pracovníky. Ti se zapojí do běžného chodu zařízení, kde je bude po celou dobu stáže provázet mentor. V týdnu výměnných stáží si pracovníci budou každý den psát zápis denního programu a činností, a analyzovat poznatky v rámci krátkých 15 minutových metodických schůzek. Se zápisy po návratu do svého zařízení seznámí ostatní pracovníky a tak budou použity pro reflexi práce všech. Reflexe projektu bude probíhat i v rámci supervizí, které budou následovat každého

čtvrt roku. Ze schůzek bude vypracován zápis, který všichni pracovníci podepíší. Zápisy, stejně jako vypracovanou analýzu SWOT, si vyměněná zařízení jako reflexi vždy vymění.

5.1. Přidaná hodnota projektu

Jedinečnost a inovativnost projektu bude spočívat v přímém styku s každodenní prací jiného zařízení, realitou, přístupy, metodami práce s klientem. Pokud pracovník totiž osobně vše výše zmíněné nepozná, nemá možnost srovnávat, konfrontovat a hodnotit, zda je jeho vlastní práce dobře vykonávaná či ne. Výměnné stáže jsou realizovatelné, protože k nim není potřeba žádných zvláštních potřeb, nároků a neřešitelných situací. Časová náročnost je únosná, přihlédně – li se k době konání a hlavně obměně pracovníků. Důvodem k realizaci projektu je stále se posouvající hranice, metody a inovativní přístupy práce s klienty s mentálním postižením, volání kompetentních orgánů po zvyšování kvality úrovně poskytované péče, nebo potřeba zvyšování kvalifikace. Toto nakonec vychází z konkrétních výsledků šetření MPSV a zadaných projektů a výzkumů. Výměnné stáže by mohly splňovat záměry projektu zadaného MPSV, který byl ukončen v roce 2022. Nebo z *Metodiky vzdělávání pracovníků v sociálních službách aneb průvodce pro aktéry kvalifikačního kurzu a dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních*, vypracovaného v září 2021. (MPSV,2021) Zde se na straně 8, v kapitole 3. 2. navrhuje úprava forem dalšího vzdělávání. K přidané hodnotě by patřily během výměnných stáží akreditované kurzy nebo školení v rámci jiných rezortů (Ministerstva zdravotnictví, mládeže a tělovýchovy, školství aj.), které ale velmi úzce souvisí s výkonem činností pracovníků.

5. 2. Rizika projektu

Tabulka 3 Rizika projektu

Rizika projektu
1. Financování projektu
2. Nenadálé zvýšené náklady na průběh projektu
3. Komunikační neúspěch mezi zařízeními
4. Ohrožení v podobě špatných vztahů mezi pracovníky
5. Změna politické situace v zemi

5.2.1. Riziko při financování projektu

Vzhledem k tomu, že organizace či zařízení pobytových služeb jsou různé velikosti, co do počtu zaměstnanců, nebo klientů, mohl by projekt ohrozit nedostatek financí některých oslovených zařízení. Logicky z toho vyplývá, že by to které zařízení muselo vyhledat k výměnné stáži zařízení, které má stejné, nebo alespoň podobné finanční možnosti a podmínky. I kdyby se nakonec menšímu zařízení podařilo finance obstarat a projekt uskutečnilo, mohlo by jej ohrozit druhé riziko. Každá přihlášená organizace musí předem znát své finanční možnosti a odhadnout, zda je realizace projektu schopná.

5.2.2. Riziko nenadálých zvýšených nákladů na průběh projektu

Nejen u menších zařízení by mohly nenadále zvýšené náklady zkomplikovat vstup a průběh projektu. Riziko zvýšených nákladů může nastat i v ekonomicky fungujícím zařízení, kdy důvodem může být neplánovaná investice, např. havárie vody, požár, velký výdaj na běžný provoz v kuchyni. Možností, které mohou nastat, je hodně.

5.2.3. Riziko v neúspěchu komunikace mezi zařízeními

Ale nejen nedostatek financí může projekt ohrozit. Hrozba může nastat v podobě komunikačního neúspěchu mezi zařízeními, nedostatečné zainteresovanosti, iniciativě nebo ochotě vedoucích pracovníků. Projekt můžou považovat za zbytečný, složitý, neužitečný, časově náročný, zatěžující pro ostatní pracovníky.

5.2.4. Riziko v ohrožení špatných vztahů mezi pracovníky

K fungování výměnných stáží je také potřeba a nutnost vzájemná komunikace, pomoc a podpora pracovníků sebe navzájem. Na stáži by jezdili vždy ve skupinách, které by měli fungovat kooperativně. Riziko by mohlo nastat kvůli špatným mezilidským nebo pracovním vztahům, které by negativně ovlivnily průběh stáže a její přínos do praxe.

5.2.5. Riziko při změně politické situace v zemi

Možným rizikem a ohrožením projektu stáží by mohlo přijít se změnou politické situace, se změnou vládní koncepce rezortu MPSV a jejich plánů v sociální sféře. I stabilní politická situace se může velmi rychle změnit nenadálými událostmi, což by mohlo projekt výměnných stáží ohrozit, ne-li přímo ukončit.

5.3. Způsob předcházení rizikům

Hrozby a rizika se mohou vyskytnout v každém projektu. Tím je ohroženo jeho úspěšný průběh, nebo dokončení, Každý projekt má svá rizika, která se odlišují zadáním, cílem, klíčovými aktivitami nebo financováním. Toto riziko je v tomto projektu uváděno jako první.

5.3.1. Financování projektu

Je nutnost pevně předem stanovit, kdo a jak bude projekt financovat. V případě tohoto projektu je možné, aby ho financovala sama organizace, která provozuje zařízení sociálních služeb, pomocí dotačních fondů EU např. *Účelová podpora v programech TA ČR*, nebo *Program Evropské unie pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI)*. Do financování se může také zainteresovat příslušný kraj nebo obec. K dobrému financování projektu může napomoci také zajištění s větším časovým předstihem finančně výhodné ubytování, které by nemuselo být v rámci plánování na poslední chvíli dostupné. Stejně tak aktivita a finanční položka, která by mohla být finančně náročná a nestálá je lektor školení naplánované v průběhu stáží. I zde platí včasné zajištění této aktivity např. závaznou smlouvou.

5.3.2. Nenadále zvýšené náklady na průběh projektu

Zde by se mohly vyskytnout stejné problémy jako v prvním riziku – zvýšení cen na trhu, které ale nelze dopředu nijak ovlivnit. Lze ale ovlivnit částku určenou na projekt, která v sobě bude zahrnovat i finanční rezervu, která bude určena na nenadále zvýšené náklady na projekt. Organizace vytvoří rozpočet s přihlédnutím k finanční rezervě, kterou do rozpočtu zahrne.

5.3.3. Komunikační neúspěch mezi zařízeními

Může vzniknout při nedokonalé nebo neúplné komunikaci mezi vedoucími pracovníky zařízení, kteří budou stáže organizačně zajišťovat. Tomu lze předejít včasnou a srozumitelnou komunikací, nejlépe několika způsoby a ověřeními. První komunikací by mohla být elektronické písemné oslovení formou emailu. Po odpovědi by následoval přesný popis podmínek výměny stáže tj. kolik, kdo, kdy, v jakém čase. Po písemném potvrzení by následovala telefonická domluva o ostatních podmínkách a náležitostech.

5.3.4. Ohrožení v podobě špatných vztahů mezi pracovníky

Protože bude ve stážích přítomen výhradně lidský faktor, kde jsou interakcí mezilidské vztahy, může se vyskytnout nevraživost, nebo že si lidé lidsky nesesednou. Protože je každý člověk jedinečný a má právo na svůj názor a pocity, je riziko špatných vztahů v průběhu stáže možné. Předejít jim lze již při výběru pracovníků do nastávající stáže, kdy si pracovníci sami určí a vyberou, s kým by se jí chtěli účastnit. Na pracovištích se lidé sami mezi sebou selektují a ví, s kým si lidsky i pracovní vyhoví a rozumí a s kým méně.

5.3.5. Změna politické situace v zemi

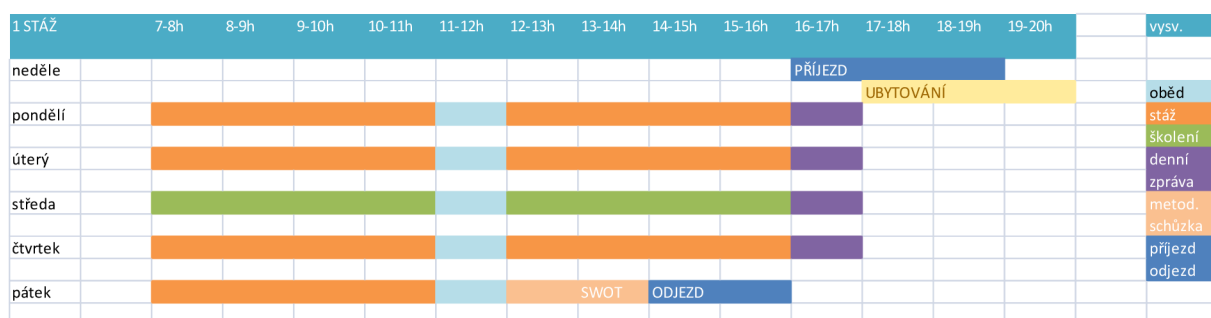
Vzhledem k nejistě se vyvíjející společenské i politické situaci nejen v ČR, Evropě, ale na celém světě, lze i toto riziko považovat za možné. Situace se může změnit nečekaně, nebo v rámci řádných voleb. Toto riziko je nejméně očekávatelné a ovlivnitelné. I tak by ale při nenadálé změně bylo možno apelovat na samotná zařízení, aby v konceptu výměnných stáží pokračovali a to v zájmu jejich samotném jak pro pracovníky, tak pro klienty.

6. Harmonogram

Tabulka 4 Harmonogram přípravy a realizace projektu



Tabulka 5 Harmonogram průběhu 1. stáže



7. Klíčové aktivity projektu, jejich zdroje a výstupy

Klíčové aktivity jsou v projektu nezbytné pro dosažení cíle projektu. Jsou stanoveny v rámci plánování projektu a důležité pro jeho správný průběh. Zásada pro klíčovou aktivitu je její název, popis, konkrétní realizovaná činnost, členy realizačního týmu, způsob práce s cílovou skupinou, náklady na ni, harmonogram a důležitý prvek – výstup. Níže jsou popsány klíčové aktivity tohoto projektu.

7.1. Výměnná stáž v zařízení

popis: realizace výměnné stáže pracovníků ve vybraném zařízení sociálních služeb

činnosti: přesun pracovníků do výměnného zařízení, pracovní účast v denním režimu zařízení, spolupráce s kmenovými vedoucími a pracovníky. Přímá práce členů realizačního týmu v zařízení organizace, metody práce s klienty v zařízeních domovů pro osoby (děti) s mentálním postižením.

členové: sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, střední zdravotnický personál. Celkový počet vyslaných pracovníků se nemusí shodovat s počtem hostujících pracovníků, protože v jenom zařízení nemusí být zákonitě stejný. Organizační zvládnutí je na vedení zařízení. Teoreticky by deficit v pracovní síle neměl vzniknout, protože pracovník vždy zastoupí pracovníka. Poměr sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách v jednom zařízení je velmi nerovnoměrné. Praxe by byla tedy taková, že by se sociální pracovníci v počtu dvou v jedné organizace střídali jen při každé čtvrté stáži a to jen na půlku stáže, ostatní jejich přítomnost na stážích by byla dobrovolná.

způsob práce s cílovou skupinou: realizace praxe podle standardů sociálních služeb, podle etického kodexu sociálního pracovníka. Pracovníkům, účastnících se stáže, bude přidělen mentor hostícího zařízení, kterým může být vedoucí zařízení, vedoucí obslužné péče, koordinátor oddělení, nebo samotní pracovníci oddělení, kteří budou pracovníky seznamovat se zařízením a koordinovat jejich praxi.

přímé náklady: na jízdné, náklady na ubytování, náklady na stravování si pracovníci hradí sami.

nepřímé náklady při praxi (energie, čas mentora) jsou zahrnuty v celkových nákladech zařízení

Tabulka 6 Plán týdne

1. den	příjezd pracovníků do místa určení, ubytování
neděle večer	
2. den	stáž a praxe v zařízení, vypracování denní zprávy z praxe
3. den	stáž a praxe v zařízení, vypracování denní zprávy z praxe
4. den	celodenní školení lektorem na téma vybraném hostitelským zařízením.
5. den.	stáž a praxe v zařízení, vypracování denní zprávy z praxe
6. den	metodická schůzka všech zúčastněných pracovníků, odjezd pracovníků.

výstupy: praxe, denní zpráva, školení, metodická schůzka, vypracovaná analýza SWOT, článek v interním časopisu SS, informační příspěvek na sociální síti, propagace výměnných stáží.

7.2. Školení v rámci stáže

popis: realizace školení v rámci stáže hosticím zařízením na ním vybrané téma související se sociálními službami a sociální prací.

činnosti: celodenní školení, nastudování přiložených materiálů

členové: sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, střední zdravotnický personál.

způsob práce s cílovou skupinou: školení vedené lektorem na dané téma, diskuze.

přímé náklady: odměna lektora hrazená hosticím zařízením

harmonogram: realizace celodenního školení 4. den stáže

výstupy: absolvování školení, studijní materiály, seznámení ostatních kolegů s tématem školení

7.3. Denní zápis vlastní praxe

popis: pracovníci každý den pracovníci vypracují denní zápis z praxe.

činnosti: vypracování denního záznamu, poznatky, připomínky, reflexe, dotazy.

členové: sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, střední zdravotnický personál.

způsob práce s cílovou skupinou: samostatná práce

náklady: 0 harmonogram: 1. – 6. den stáže

výstupy: deník zápisů, prezentace denních zápisů na metodické schůzce hostícího zařízení, prezentace zápisů pracovníkům kmenového zařízení.

7.4. Metodické schůzky

popis: pracovníci si po vypracování denní zprávy realizují společnou krátkou, 15 minutovou metodickou schůzku, kde si předají denní poznatky a zkušenosti.

činnosti: metodická schůzka, čtení denní zprávy

členové: sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, střední zdravotnický personál.

způsob práce s cílovou skupinou: vzájemná spolupráce, předávání zpráv

náklady: 0

harmonogram: 2. – 5. Den stáže

výstupy: denní zpráva, diskuze.

7.5. Vypracování analýzy SWOT

popis: po ukončení stáže vypracuje společně každá zúčastněná skupina analýzu SWOT zařízení, ve kterém proběhla jejich výměnná stáž. Tu předají jak vedoucí svého zařízení, tak zařízení, ve kterém stážovali.

činnosti: vypracování analýzy SWOT, diskuze.

členové: sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, střední zdravotnický personál.

způsob práce s cílovou skupinou: pracuje jako skupina, ve skupině ale každý sám za sebe.

náklady: 0

harmonogram: 5.den stáže předloží skupina SWOT analýzu k nahlédnutí vedoucí hostičího zařízení, po příjezdu do kmenového zařízení předloží SWOT analýzu svému vedoucí zařízení, ta (ten) ji odešle do zařízení, kde probíhala stáž.

výstupy: SWOT analýza, diskuze, poznatky z praxe.

8. Monitorovací indikátory

Tabulka 7 Monitorovací indikátory

Název indikátoru	Popis identifikátoru	Měrná jednotka
Zapojené organizace	Organizace a zařízení, které se do projektu výměnných stáží zapojili. Započítává se jak organizace, kde už stáže proběhly, tak organizace, kde v době monitoringu současně probíhá.	počet
Pracovníci v soc. službách	Pracovníci v sociálních službách, kteří již výměnnou stáž absolvovali, nebo ji v době monitoringu absolvují.	počet
Sociální pracovníci	Sociální pracovníci, kteří již výměnnou stáž absolvovali, nebo ji v době monitoringu absolvují.	počet
Střední zdravotnický personál	Zdravotníci středního zdravotnického personálu, kteří již výměnnou stáž absolvovali, nebo ji v době monitoringu absolvují.	počet
Vedoucí pracovníci	Vedoucí pracovníci, kteří již výměnnou stáž absolvovali, nebo ji v době monitoringu absolvují.	počet
Školení	Uskutečněná školení, která již proběhla, nebo v době monitoringu probíhají.	počet
Zprávy ze stáže	Přehled vypracovaných zpráv z průběhu stáží.	počet
Vytvořené analýzy SWOT	Přehled vypracovaných a zaevidovaných analýz SWOT z průběhů stáží.	počet
Dotazníky	Zodpovězené anonymní dotazníky předložené všem, kteří	stupnice
Supervize	Reflexe zkušeností a přínosu pro práci zúčastněných pracovníků.	Neměří se
Závěrečná konference	Závěrečná konference, které se účastní všichni účastníci stáží.	Počet účastníků

9. Rozpočet projektu:

Finanční náklady na přípravu projektu bude hrazeno z fondů MPSV. Samotnou realizaci projektu a náklady na něj bude financovat přihlášená organizace. Náklady budou zahrnovat ubytování a diety pracovníků. Pracovníkům poběží mzda v kmenové organizaci podle pracovní smlouvy a mzdového výměru.

Tabulka 8 Rozpočet projektu

Kategorie nákladů	Cena za jednotku v Kč	Počet jednotek	Počet celkově	Celkem v Kč	Zdroj financování	Popis
Příprava projektu	350/h + vč.náklady na telefon	40h/týdně 6 měsíců	1	336 000	MPSV	Náklad na odměnu projektového manažera
Propagace projektu	10	1 000 ks	1	10000	MPSV	Tisk propag. materiálu
Vyhotovení prac. doh.	0	0	0	0	Organizace v rámci prac. náplně	Vyhotovení smluv o výkonu zam.
Náklady na pracovníka	1500/noc	5 nocí	40	60000	organizace	Ubytování pracovníka
Diety pracovníka	333/den	6 dní	48	15984	organizace	Sazba dle zákona/den
Jízdné	1000/ tam + zpět	1 x zpáteční	8	8000	organizace	Jízdné pracovníka – 2 cesty
Mzda pracovníka	0	5x8hodin	-	0	organizace	Odměna pracovníka zahrnuta ve

						mzdě
Vlastní náklady pracovníka	500/den	5 dní	-	2500	Pracovník vlastní	Kapesné
Náklady na energie, služby	-	-	-	0	Organizace	Zahrnuté náklady
Materiál	100	1 balení	1	100	Rozpočet organizace	Notes, papír do PC
Školení	10000	1/školení	1	10000	Rozpočet organizace	Lektor - školení
Náklady MPSV		1 vypr.projekt		346 000		
Náklady organizace	20 255	1	1 stáž	86 884		
Náklady pracovník			8 prac.	20 000		
Náklady na 1 stáž celkem				452 884		
Náklady na projekt celkem	Vypr.projekt 346 000	100 stáží 8 688 400	=	9034400		

ZÁVĚR

Tato práce se zaměřila na jeden ze současných problémů všech oblastí sociální práce, a to vzděláním a dalším vzděláváním pracovníků sociálních služeb. Z uvedených zdrojů vyplynulo, že dosavadní stav není dostačující, a odborníci apelují na jeho zlepšení. Za účelem zlepšení situace bylo zpracováno několik podrobných analýz a následných návrhů k větší profesionalizaci sociální práce. Byly předloženy v podobě návrhů právní úpravy dalšího vzdělávání, metodik vzdělávání a manuálů pro lektory. Jako nástroj jsou mj. zmiňovány pracovní stáže pro pracovníky, kterým ale nemalá část pracovníků nebyla nakloněna, možná i proto, že měly probíhat v jejich volném čase.

Tímto bakalářským projektem je předložen návrh jednoho z možných dílčích řešení stávajícího deficitu ve vzdělávání a praxi pracovníků péče v sociálních pobytových zařízeních pro děti i dospělé s mentálním postižením. Návrh řešení je předložen ve vypracovaném projektu výměnných stáží. Stáže jsou realizované jako součást pracovního procesu, zapojení pracovníci je absolvují formou praxe v jiném zařízení. V projektu jsou předložena možná rizika i jejich řešení. Součástí projektu je vypracovaný harmonogram přípravy a realizace. Přidanou hodnotou je spolupráce se zdravotnickými úseky sociálních služeb. Popsány jsou klíčové aktivity, jejich zdroje a výstupy. Na konci jsou uvedeny monitorovací indikátory, vyhovující analýze SMART. Zakončení projektu je naplánováno uskutečněním konference, na kterou budou pozváni všichni účastníci projektu výměnných stáží.

Evaluační projekt proběhne prostřednictvím této konference, kam budou přizváni jak zadavatelé, zřizovatelé, ředitelé organizací a samozřejmě účastníci výměnných stáží. Svá hodnocení přednesou formou přihlášených příspěvků.

Důležitým prvkem tohoto projektu je jeho replikovatelnost, která vytváří jeho důvěryhodnost. V rámci vypracování jednoho projektu je možno ho do praxe použít opakovaně, kdy se do již vypracovaného a ověřeného projektu – na základě dobrých zkušeností, dobré praxe, doporučení, mohou zapojit další organizace. Předností projektu výměnných stáží tvoří nízké náklady, zajímavý program a dobrovolnost organizací zapojit se. Projekt v sociální práci může mít za cíl změnu v systému nebo politice a přispět tak ke změnám ve vzdělávání, a to následně ke kvalitnějšímu výkonu pracovníků. Tento projekt navrhl jednu z mnoha možností, jak splnit zásadu dobré praxe a inovace. Pracovníkům nabídne možnost seznámit se s metodami a stylem práce svých kolegů a najít si svůj lepší vzor.

Použitá literatura:

APSS ČR (b.d.). Asociace poskytovatelů sociálních služeb. Online. Dostupné z:

<https://www.apsscr.cz/>

GIOVAGNONIOVÁ, Romana, 2018. *Případová studie vzdělávání pracovníků v sociálních službách v Německu*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/N%C4%9Bmecko_Pripadova_studie.pdf/c792b824-cb97-640c-7fe4-194894e206cb. Listopad 2018.

GIOVAGNONIOVÁ, Romana, David HRON, Kristýna MLEJNKOVÁ, Markéta NEKOLOVÁ, Aneta SLUKOVÁ, Zuzana ŠNAJDROVÁ, 2019. *Analýza stávající situace v oblasti vzdělávání pracovníků v sociálních službách v ČR*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1864299/Analytick%C3%A1_zpr%C3%A1va_Vzd%C4%9B%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD_PSS.pdf.

HAVLÍKOVÁ, Jana, Anna KRCHŇAVÁ, Jana RŮŽIČKOVÁ, Stanislava ŠEVČÍKOVÁ, 2018. *Odborný výkon sociální práce ve veřejné správě a v sociálních službách: role vstupního vzdělání a dalšího vzdělávání*. Online. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. Dostupné online z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_446.pdf. ISBN 978-80-7116-328-9.

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

HORECKÝ, Jiří, Ladislav PRŮŠA. 2020. *Kolik lidí pracuje v sociálních službách?* Online.

Statistika. Sociální služby. Únor 2020 Dostupné online z:

https://horecky.cz/wpcontent/uploads/2021/06/1583936899_4884-001.pdf.

JANEBOVÁ, Radka, 2014. *Teorie a metody sociální práce – reflexivní přístup*. Vybrané kapitoly z teorií a metod sociální práce. Sv. 12. Gaudeamus. Univerzita Hradec Králové. Ústav sociální práce. ISBN 978-80-743-37-1.

JIRÍČKOVÁ, Radmila, 2012. *Status oboru sociální práce v ČR a vybraných evropských zemích a výzkum zájmu studentů sociální práce o práci v zahraničí*. Diplomová práce. Pražská vysoká škola psychosociálních studií.

KREBS, Vojtěch, a kol. 2008. *Sociální politika*. Vyd.4. Praha. ASPI Publishing. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

KREBS, Vojtěch, a kol. 2015 *Sociální politika*. Vyd. 6. Praha. Wolters Kluwer, ISBN 978-80-7478-921-2

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

MATOUŠEK, Oldřich, Jana KOLÁČKOVÁ, Pavla KODYMOVÁ, 2005 2010. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha. Portál. ISBN 978-80-7367-818-0

MAZUROVÁ, Alena, Tým sociálních pracovníků střediska z Moravy. 2021. *Profesionalizace sociální práce z pohledu sociálních pracovníků*. Online Časopis Sociální práce – Sociální práce. 2021 Dostupné online z: <https://socialniprace.cz/o-cem-se-mluvi/profesionalizace-socialni-prace-z-pohledu-socialnich-pracovniku/>.

MÁTEL, Andrej, 2019. *Teorie sociální práce I*. Sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor. Praha. Grada publishing. ISBN 978-80-271-2220-2.

MERTL, Jan, a kolektiv. 2023. *Sociální politika*. Vyd.7. Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7676-675-4.

MPSV. 2021. *Povolání pracovníků v sociálních službách*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné online z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1864299/P%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka_povol%C3%A1n%C3%AD_PSS_final.pdf/a315a803-4d1d-f2ed-2fcb-3b46b7b18140

MPSV. (b.d.) *Registr poskytovatelů služeb*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné online z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/registr-poskytovatelu-sluzeb>.

MPSV. 2021. *Manuál pro lektory aneb jak vzdělávat pracovníky působící v sociální oblasti*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1864299/Manu%C3%A1l+pro+lektory_2021.pdf/b5bac41b-f401-f8b1-b56b-d49047cb829d.

- MPSV. 2021. *Metodika vzdělávání pracovníků v sociálních službách aneb průvodce pro aktéry kvalifikačního kurzu a dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1864299/Metodika+vzd%C4%9B1%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD+PSS.pdf/7d330616-7650-1b25-a966-d0c5be11009a>.
- MUSIL, Libor, 2007. *Kvalifikovaný sociální pracovník je schopen s klientem samostatně pracovat*. Online. Sociální práce / Sociálna práca č 1. ISSN: 1213-6204
- NAVRÁTIL, Pavel. 1998. *Sociální práce jako sociální konstrukce / Social Work as a Social Construction*. Online. Sociologický Časopis / Czech Sociological Review. Roč. 34, Čís. 1. Březen 1998. Str.1. Published By: Institute of Sociology of the Czech Academy of Sciences. Dostupné online z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/1998/01/05.pdf>
- NAVRÁTIL, Pavel, a kol. 2014. *Reflexivní posouzení v sociální práci s rodinami*. Masarykova univerzita. Brno. ISBN 978-80-210-7505-4
- NEČASOVÁ, Mirka, 2020. *Etický kodex jako podpora sociálního pracovníka*. Online. Zdroje podpory sociálních pracovníků. Sešit sociální práce č. 10. S 1-50. ISBN 978-80-7421-248-2.
- NOVOSÁD, Libor, 2022. *Komunikace s osobami se zdravotním postižením*. Portál. ISBN 978-80-262-1952-1
- PAVELKOVÁ, Anna, 2017. *Další profesní vzdělávání pracovníků v sociálních službách*. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií.
- ŠÁMALOVÁ, Kateřina, 2020. *Vzdělávání v sociální práci jako živý organismus s vysokou mírou odpovědnosti*. Online. Zdroje podpory sociálních pracovníků. Sešit č 10. S 1-50. Dostupné online z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1864403/Se%C5%A1it+SP+10.pdf/b8fc8316-c776-f748-a0d3-7612ce050422>
- ŠÁMALOVÁ, Kateřina, Michaela VESELÁ, 2022. *Hodnocení potřeb osob se zdravotním postižením*. Strategie a postupy v sociální práci. Matoušek a kol. Portál. ISBN 978-80-262-1952-1

ŠIŠKA, Jan, ČÁSLAVA, Pavel, TRUHLÁŘOVÁ, Zuzana, KOHOUT, Jiří, 2022. *Hodnocení kvality sociálních služeb prizmatem aktérů*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné online z: https://rpq.mpsv.cz/wp-content/uploads/2022/12/Zaverecna-zprava-z-vyzkumu_hodnoceni-kvality-socialnich-sluzeb-prizmatem-akteru.pdf.

TAJANOVSKÁ, Andrea, 2018. *Rozvoj a podpora celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků optikou profesního svazu sociálních pracovníků v sociálních službách*. Online. Forum sociální práce 1/2018 Dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/100454/Andrea_Tajanovska_63-70.pdf?sequence=1&isAllowed=y

TOMEŠ, Igor, 2015. *Proměny obsahu sociální práce a náročnosti profese sociálních pracovníků*. Online. Fórum sociální práce 2/ 2015. Dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/96946/1420250_igor_tomes_53-65.pdf?sequence=1.

VOJTÍŠEK Petr, Tatiana MATULAYOVÁ, 2023. *Vize pro sociální práci v ČR*. Online. Sociální práce – Sociálna práca. 5/2023 Stati. Dostupné z: <https://socialni prace.cz/article/vize-pro-socialni-praci-v-cr/>.