

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta

Analýza současného stavu a trendů ve vzdělávání sociálních pracovníků
v Jihočeském kraji

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Ing. Renata Švestková PhD.

Iva Šandová

6. 5. 2009

Abstrakt

Tématem mé bakalářské práce je Analýza současného stavu a trendů ve vzdělávání sociálních pracovníků v Jihočeském kraji. Vzdělávání sociálních pracovníků je v dnešní době aktuálním tématem, které se dotýká celého sociálního systému počínaje zákonodárci konče klienty navštěvující neziskové organizace.

V Jihočeském kraji se zatím příliš nedaří zkoordinovat vzdělávání sociálních pracovníků s požadavky a neustále se měnící legislativou MPSV ČR. Zároveň není zaručená dostatečná kvalita vzdělávacích kurzů a proto se poskytovatelé sociálních služeb vzdělávání účastní jen u osvědčených vzdělavatelů a to v minimální míře. Největším současným problémem je finanční nedostupnost vzdělávacích kurzů pro poskytovatele sociálních služeb a nedostatečná kontrola kvality vzdělávacích kurzů.

Bakalářská práce se teoreticky i prakticky zabývá aspekty, které se týkají vzdělávání sociálních pracovníků v Jihočeském kraji. Cílem práce bylo zjistit stav aktuální nabídky, kvality a finanční dostupnosti vzdělávacích programů pro sociální pracovníky v Jihočeském kraji. Pro zjištění tohoto cíle byl zvolen kvalitativní výzkum, metoda strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami. Skupiny dotazovaných tvořili poskytovatelé sociálních služeb, vzdělavatelé v sociální práci a člen akreditační komise MPSV ČR. Na základě těchto skupin byly zhotoveny rozhovory, které analyzovaly vzdělávací potřeby, nabídku vzdělávacích programů, formy vzdělávání daných programů a proces a vyhlídky akreditací vzdělávacích programů a institucí.

Před počátkem výzkumu jsem si stanovila tyto výzkumné otázky: „Zasahuje finanční situace poskytovatelů sociálních služeb do výběru vzdělávacích kurzů pro jejich sociální pracovníky? Mohou vzdělavatelé v sociální práci efektivně reagovat na změny v legislativě v rámci vzdělávání sociálních pracovníků? Mohou poskytovatelé sociálních služeb efektivně reagovat na změny v legislativě v rámci vzdělávání svých sociálních pracovníků? Je v současné době v sociální oblasti dostatek kvalitních supervizorů? Může MPSV ČR zaručit kvalitu vzdělávacích programů?“ Výzkum prokázal, že současná situace vzdělávání sociálních pracovníků je nestálá, limitovaná

finančními prostředky poskytovatelů sociálních služeb, kvalitou vzdělávacích kurzů a neustále se měnící legislativou.

Abstrakt

The theme of my bachelor thesis is The Analysis of the Present State and Trends in the Education of Social Workers in the Region of South Bohemia. At present, the education of social workers is a very topical theme that concerns the entire social system, ranging from legislators to clients attending non-profit organisations.

In the Region of South Bohemia, not much success has been achieved in the coordination of the education of social workers with the requirements and the continually changing legislation of the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic. At the same time, there is no guarantee of the sufficient quality of educational courses, and for that reasons, the providers of social services take part in educational courses with certified educators only, to a minimum extent. The most serious problem at present is the fact that educational courses for providers of social services are not financially available and as well as the quality check of these educational courses is insufficient.

This bachelor thesis deals with aspects that concern the education of social workers in the Region of South Bohemia, both theoretically and practically. The objective of the thesis was to find out the state of the current offer, quality and financial availability of educational programmes for social workers in the Region of South Bohemia. To find out this objective, I chose the qualitative research, by the method of a structured conversation with open questions. The groups of respondents consisted of providers of social services, educators in social work and a member of the accreditation commission of the Czech Ministry of Labour and Social Affairs. With respect of these groups, conversations were compiled that analysed the educational needs, the offer of educational programmes, forms of education of existing programmes and the process and prospects accreditation of educational programmes and institutions.

I set these research questions before starting my research: “Does the financial situation of providers of social services affect the choice of educational courses for their social workers? Can educators in the sphere of social work efficiently react to changes in legislation within the education of social workers? Can providers of social services

efficiently react to changes in legislation within the education of their social workers? Are there enough quality supervisors in the social sphere at present? Can the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic guarantee the quality of educational programmes?“ Research has proved that the present situation in the education of social workers is unstable and limited by the financial means of providers of social services, the quality of educational courses and the continually changing legislation.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Analýza současného stavu a trendů ve vzdělávání sociálních pracovníků v Jihočeském kraji vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích

Datum

Iva Šandová

Poděkování

Děkuji vedoucí práce, paní Ing. Renatě Švětkové PhD., za cenné rady, připomínky a trpělivost při vedení bakalářské práce. Také bych na tomto místě chtěla poděkovat za podporu mojí rodině.

OBSAH:

OBSAH:	8
ÚVOD	10
1 SOUČASNÝ STAV	11
1.1 ZÁKLADNÍ POJMY	11
1.1.1 Sociální práce	11
1.1.2 Sociální fungování.....	12
1.1.3 Sociální pracovník.....	13
1.1.4 Kvalifikace sociálních pracovníků	15
1.1.5 Přístupy ke vzdělávání sociálních pracovníků	16
1.2 HISTORIE VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ	18
1.2.1 Meziválečné období.....	18
1.2.2 Poválečné období.....	19
1.2.3 Doba po roce 1989.....	21
1.3 SOUČASNÝ STAV VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ	22
1.3.1 Systém celoživotního vzdělávání	23
1.3.2 Minimální standard vzdělávání v sociální práci	27
1.3.3 Legislativa	28
1.3.4 Systém akreditací	31
1.4 VZDĚLÁVÁNÍ V KONTEXTU ORGANIZACE.....	34
1.5 VZDĚLÁVACÍ SUPERVIZE.....	35
1.5.1 Vzdělávací supervize a terapie.....	35
1.5.2 Vzdělávací supervizor.....	35
2 CÍLE A HYPOTÉZY	37
2.1 CÍLE	37
2.2 HYPOTÉZY	37
3 METODIKA	38
3.1 POUŽITÉ METODY	38
3.2 CHARAKTERISTIKA SOUBORU.....	38
3.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	39
4 VÝSLEDKY	40
4.1 SKUPINA C1:	40
4.2 SKUPINA C2:	46
4.3 SKUPINA C3:	47
5 DISKUZE	50
6 ZÁVĚR	58
7 SEZNAM LITERATURY	60
8 KLÍČOVÁ SLOVA	64

9	PŘÍLOHY	65
---	---------------	----

Úvod

Bakalářská práce Analýza současného stavu a trendů ve vzdělávání sociálních pracovníků v Jihočeském kraji se teoreticky i prakticky zabývá aspekty, které se týkají vzdělávání sociálních pracovníků. V současné době jsou pravidla této problematiky zakotvena v novele zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách. Tento zákon přesně vymezuje pojem sociálního pracovníka, vzdělání, jež podmiňuje výkon povolání sociálního pracovníka, a v neposlední řadě náležitosti žádostí o akreditace vzdělávacích programů i vzdělávacích organizací.

Toto téma jsem si zvolila proto, že je oblastí ve vztahu k platnosti zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách novou a důležitou. Činnost sociálních pracovníků je velmi náročnou a zodpovědnou prací, která má v důsledku dopad na fungování celé společnosti. Podmínky vzdělávání sociálních pracovníků podléhají neustále se měnícím trendům (nové přístupy práce s klienty, nové druhy terapií apod.) a požadavkům (požadavkům na vzdělávání z MPSV ČR a požadavkům klientů na poskytované služby). Zákonodárci obvykle na tyto trendy včas nezareagují a nezanou příslušnou změnu do zákona tak, aby se poskytovatelé sociálních služeb a vzdělavatelé v sociální práci měli možnost efektivně přizpůsobit. Ani finanční stránka vzdělávacích kurzů není pro poskytovatele příznivá. Akreditované kurzy bývají příliš drahé. Tyto faktory se odrážejí nejen na kvalifikaci pracovníků, ale zejména na službách poskytovaných klientům.

Ve své práci jsem se věnovala zjištění aktuálního stavu vzdělávání sociálních pracovníků v Jihočeském kraji. Doufám, že výsledky mé práce přispějí k získání lepšího náhledu na situaci ve vzdělávání sociálních pracovníků v Jihočeském kraji.

1 Současný stav

1.1 Základní pojmy

1.1.1 Sociální práce

„Jedna ze starších definic sociální práce tvrdí, že sociální práce je prostě to, co dělají sociální pracovníci.“ (14) Hanvey a Philpot tuto myšlenku poněkud pozměnili a uvádí: „sociální práce je často to, co jiní – zdravotní sestry, lékaři, policie apod. – nedělají.“ (14) Matoušek (2001) sociální práci zdefinoval: „Sociální práce je společenskovední disciplína i oblast praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů (např. chudoby, zanedbávání výchovy dětí, diskriminace určitých skupin, delikvence mládeže, nezaměstnanosti). Sociální práce se opírá jednak o rámec společenské solidarity, jednak o ideál naplňování individuálního lidského potenciálu.“ (14) Milfait (2008) dodává, že: „sociální práce zasahuje v místech, kde dochází k vzájemnému působení lidí a jejich prostředí. Využívá k tomu teorie lidského chování a sociálních systémů. Základem sociální práce jsou principy lidských práv a sociální spravedlnosti.“ (15)

Cíle sociální práce

Podle Matouška (2003) „Stanovit globálně platný přehled cílů sociální práce není možné. Rozdíly mezi jednotlivými kulturami a zeměmi jak v teoretickém pojetí sociální práce, tak v praktickém výkonu těchto činností jsou velké.“ (14) Přesto se v některých definicích odkazuje na pojem sociální fungování, který používá například americká Národní asociace sociálních pracovníků takto: „Sociální práce je profesionální aktivita zaměřená na pomáhání jednotlivcům, skupinám či komunitám zlepšit nebo obnovit jejich schopnost sociálního fungování a na tvorbu společenských podmínek příznivých pro tento cíl.“ (15)

Sociální práce jako věda i umění

„Sociální práce je uměním, které vyžaduje velikou škálu dovedností. Jde především o porozumění pro potřeby druhých a schopnost pomáhat lidem tak, aby se na naší pomoci nestali závislí (aby neztratili schopnost pomáhat si vlastními silami). Sociální práce je ovšem také vědou, neboť disponuje teoriemi a dále vytváří nové teorie vysvětlující vznik a řešení individuálních, skupinových a komunitních problémů.“ (15) Nelze zanedbat ani jednu charakteristiku sociální práce, protože sociální pracovník by měl disponovat psychickými předpoklady, teoretickými znalostmi a schopností pracovat s informacemi, zároveň by však měl umět uplatnit osvojené dovednosti. (15)

Multidisciplinární pojetí sociální práce

Jako obor, který se zabývá řešením lidských problémů, se sociální práce dotýká celé řady akademických disciplín zabývajících se životem člověka. Přestože s těmito obory sdílí některé poznatky a postupy, má mezi nimi samostatné postavení, které spočívá v kladení důrazu na sociální fungování klienta. (15) „Sociální práce integruje poznatky jiných disciplín s ohledem na tuto svoji optiku a úkol. Pro sociální práci pravděpodobně představují nejvýznamnější oporu sociologie, psychologie, pedagogika a právní vědy.“ (15)

1.1.2 Sociální fungování

Matoušek (2001) konstatuje, že sociální fungování je mnohoznačný pojem, jehož definice se nedá přesně zformulovat. Přesto ve své knize cituje některé autory, jež se na sociální fungování zaměřují. Bartlettová použila pojem sociální fungování jako označení interakcí, které probíhají mezi požadavky prostředí a lidmi. (15, 36) Longres tento pojem vymezuje jako „sociální pohodu, zvláště ve vztahu ke schopnosti jednotlivce zvládat rolí očekávání přidružená k jeho konkrétní roli a statusu.“ (15) Barker, uvádí ve slovníku sociální práce, který vydala americká Národní asociace sociálních pracovníků, definici: „Naplnění rolí člověka ve společnosti, ve vztahu

k lidem v bezprostředním sociálním okolí i ve vztahu k sobě samému. Toto fungování zahrnuje uspokojování potřeb jak základních, tak těch, na kterých závisí jeho uplatnění ve společnosti. Lidské potřeby zahrnují tělesné aspekty (jídlo, přístřeší, bezpečí, zdravotní péče a ochrana), osobní naplnění (vzdělání, odpočinek, hodnoty, estetika, náboženství, dosažení úspěchu), emocionální potřeby (pocit sounáležitosti, vzájemná péče, společenství) a adekvátní sebepojetí (sebedůvěra, sebeúcta a osobní identita). Sociální pracovníci považují za jednu ze svých nejvýznamnějších rolí pomáhat jednotlivcům, skupinám či komunitám zlepšit nebo obnovit jejich schopnost sociálního fungování. Reflexe životní situace klienta (nebo kategorie klientů) je prvním a nezbytným krokem k volbě takových cílů a metod intervence, které mohou přispět ke změně životní situace klienta, posílit jeho schopnost zvládat požadavky prostředí, a přispět tak k obnově nebo udržení jeho sociálního fungování.“ (15, 36)

1.1.3 Sociální pracovník

„Profese sociálního pracovníka vznikla jako reakce na potřebu řešit nové nepříznivé sociální situace, které způsobují problémy nejen jednotlivci, ale také celé společnosti“, uvádí Hanuš a dodává, že „sociální pracovník by měl umět pomoci lidem v různých, více nebo méně zamotaných životních situacích. (4) Podle MPSV „celkové postavení a požadavky sociálního pracovníka nejsou uvedeny v žádných zákonných předpisech.“ (19) Ze zákona můžeme říci, že sociální pracovník je jednou z kategorií pracovníků v sociálních službách a že „předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka je způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost podle tohoto zákona.“ (37)

MPSV se vyjadřuje k činnostem sociálních pracovníků takto: „Náplň práce sociálních pracovníků v sociálních službách je značně rozmanitá, zahrnuje sociální depistáž, terénní sociální práci, diagnózu, řešení sociálně – právních a sociálně zdravotních problémů uživatelů sociální služby, poradenské služby, diagnostické, výchovné a psychologické činnosti, zastupování klientů při soudních a správních řízeních, práce s rodinou klienta, zprostředkování kontaktů na další instituce a odborníky, spolupráci s ostatními odborníky při řešení nepříznivé sociální situace

uživatele sociální služby. Zahrnuje i činnosti metodické a analytické. Klade vysoké nároky na odbornost a vzdělávání lidí, působících v pozicích sociálních pracovníků.“ (19)

„Sociální kompetencia predstavuje špecifický sociálno - vzťahový jav, ktorý bol v minulosti označovaný jako sociálna inteligencia, zvláštny druh inteligencie, uplatňujúci sa v sociálnych interakciách. Dalo by sa zjednodušene povedať, že sociálna kompetencia je obratné správanie sa v sociálnom styku s klientom“, říká Kredátus a ve své úvaze pokračuje: „Svoju sociálnu kompetenciu môže sociálny pracovník/poradca/terapeut nevedome znižovať či až pomaly strácať, keď sa správa neproduktívne. Napríklad tým, že hovorí polopравdy až nepravdy, neprejavuje ochotu riešiť klientove problémy, tým, že je autoritatívny („poslúchajte moje príkazy...“), že prejavuje nepriateľstvo a oplácanie („vy mi pridávate prácu“, „teraz spoznáte, ako skomplikujem život vám“), škodoradosť, neproduktívne chlácholenie („to bude lepšie“, „vy ste taký divný“), odmieta citovú väzbu („ak si myslíte, že sme tu kvôli vám, tak sa veľmi mýlite“) apod.“ (13) Matoušek (2003) uvádí, že pravdepodobne neambicióznější současnou formulaci žádoucích kompetencí sociálního pracovníka s akademickým vzděláním vytvořila americká Rada pro vzdělávání v sociální práci. V České republice se kompetencemi sociálních pracovníků zabývala Havrdová se spolupracovníky. Při jejich tvorbě se nechala inspirovat britskými Ústředními radami pro vzdělávání a trénink v sociální práci a vytvořila Soustavu základních kompetencí, která zahrnuje tyto činnosti: „rozvíjet účinnou komunikaci, orientovat se a plánovat postup, podporovat a pomáhat k soběstačnosti, zasahovat a poskytovat služby, přispívat k práci organizace, odborně růst.“ (14) Každá kompetence je definována kritérii kompetence, které můžeme objektivně zjišťovat, a jsou podmínkou pro naplnění role sociálního pracovníka. Takto formulované kompetence mohou sloužit jako koordináty vzdělávání i supervizi a zároveň jako pomůcky pro definování „dobré praxe“ poskytovatelů sociálních služeb. (14)

1.1.4 Kvalifikace sociálních pracovníků

Bílá kniha v sociálních službách uvádí kapitolu Kvalita lidských zdrojů (str. 33) takto: „Úroveň sociálních služeb závisí na lidech, kteří v nich pracují.“ (17) „Úkoly sociálního pracovníka dnes jednoznačně stanovuje zákon o sociálních službách v § 109. Jde v podstatě o dva okruhy činností, jedním je přímá práce se zájemcem o službu a s uživatelem sociální služby, druhým je metodická a koncepční práce.“ (2) uvádí Hradecký. Havrdová a Zamykalová (2001) definují kvalifikovaného sociálního pracovníka jako „absolventa studijního programu, který splňuje požadavky minimálního standardu vzdělání v sociální práci a je minimálně na úrovni VOŠ.“ (6) Dále uvádějí, že systém „odpovídá evropským požadavkům na tříleté pomaturitní vzdělání sociálních pracovníků. V ČR těmto požadavkům odpovídají většinou studijní programy řádných členů AVSP¹.“ (6)

Předpoklady sociálního pracovníka

Podle Matouška (2003) mezi obecné předpoklady a dovednosti sociálního pracovníka patří inteligence míněná jako „touha stále obohacovat své znalosti, seznamovat se s novými teoriemi a praktickými technikami, číst odbornou literaturu, výsledky své práce shrnovat do vlastního výzkumu, který ukazuje dosahované výsledky.“ (14) Základní dovednosti by sociální pracovníci měli získat již ve škole. „Od absolventa vysoké školy v sociální práci může zaměstnavatel očekávat, že umí komplexně posoudit situaci klienta, zvolit vědomě vhodný přístup a postup řešení, vyhodnotit vývoj situace a odpovídajícím způsobem měnit postup intervence.“ (4) „Sociální pracovník nevnímá žádného klienta jako problémového, ale pouze jako sociálně potřebného, nemocného či postiženého, který potřebuje jeho odbornou pomoc.“ (11)

¹ Asociace vzdělavatelů v sociální práci

1.1.5 Přístupy ke vzdělávání sociálních pracovníků

Vzděláváním v sociální práci se zabývá řada disciplín. Andragogika je disciplínou, který se zabývá vzděláváním dospělých. Zahrnuje všechny oblasti sociální pedagogiky a využívá společenských věd, kterými jsou například sociologie, psychologie nebo pedagogika. (11) „Andragogika se zabývá způsoby, jakými se realizuje socializační proces.“ (11) „Andragologie je sociálně - vědní disciplínou zahrnující metodologické zdůvodnění poznatků o praktické činnosti s dospělými jedinci.“ (11) Obsahuje teorii výchovného a vzdělávacího působení na dospělé a teorii sociální práce s dospělými. Pedagogika se zabývá výukou a výchovou v nejrůznějších sférách společnosti. (11)

Tab. 1. Srovnání aspektů pedagogiky a andragogiky

Zdroj: (11)

	Pedagogika	Andragogika
Student	Je závislý na učiteli, vzdělávacím programu a škole.	Má prostor pro nezávislost a sebeřízení.
Učitel	Určuje co, kdy a jak se má studovat a pak zvládnutí učiva prověřuje.	Podporuje a povzbuzuje studenta v nezávislosti a sebeřízení.
Zkušenosti studenta	Nejsou příliš cenné. Vyučovací metody jsou didaktické.	Jsou bohatým zdrojem pro vzájemné vzdělávání studentů i učitele (diskuse, alternativní řešení problémů atp.)
Cesta ke vzdělávacímu cíli	Studenti směřují k cíli definovanému ve vzdělávacím programu předem určenou (jednotnou) cestou.	Studenti opakovaně spolurozhodují o volbě cesty k cíli definovanému ve vzdělávacím programu a učí se to, co skutečně potřebují znát.
Motivace stimulace	Převládá vnější stimulace prostřednictvím známkování, odměn a trestů.	Převládá vnitřní motivace a potřeba dalšího sebevzdělávání.
Orientace studia	Studijní plán je organizován podle jednotlivých předmětů, které jsou obsahově jasně oddělené.	Studium je orientováno na řešení určitých problémů a na hledání možných alternativ řešení.

Proces učení probíhá samovolně i cíleně procesem vzdělávání. Zatímco samovolný proces je nahodilý, málo efektivní a nerovnoměrný, cílené vzdělávání lze dobře řídit a dávkovat. (11) „Ke vzdělávání dospělých můžeme využít různé formy lišící se ingerencí vzdělávajícího a kompetencemi vzdělávaného. Josef Malach uvádí kontinuum způsobů řízení učení dospělého (viz. Tab. 2).“ (11)

Mnozí vzdělavatelé svou pozornost zaměřují spíše na znalosti než na praktické dovednosti. Ježek a Swiecicki (2008) konstatují: „Kurzy mívají orientovány více na předávání informací než na odvozování a objevování souvislostí.“ (11) Plamínek uvádí čtyři cesty, jak můžeme podporovat rozvoj lidských schopností (viz. Tab. 3). (11)

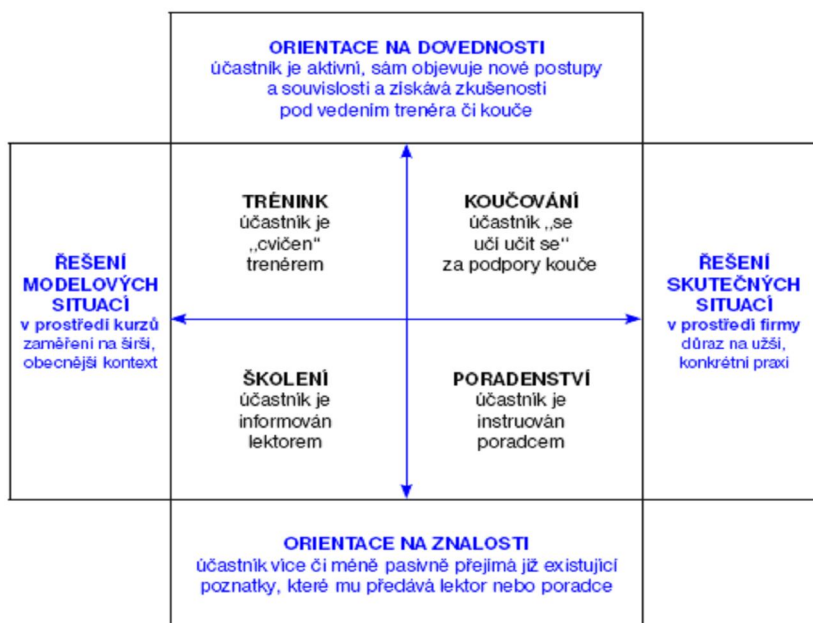
Tab. 2 Formy vzdělávání dospělých (upraveno)

Zdroj: (11)

	VÝUKA	VYUČUJÍCÍ
↑ usměrňovaný paralelní proces vyučování – učení se	prezenční výuka zaměřená na osvojování vědomostí	lektor přednášející vyučující
	prezenční výuka zaměřená na osvojování dovedností a návyků	trenér cvičitel instruktor
řízené samostatné učení	výuka založená na studiu studijních opor pro distanční studium	tutor mentor
	výuka založená na usměrňování pomocí osobního příkladu a vedení učícího se v podmínkách výkonu práce	kouč uvádějící pracovník
↓ učení řízené pouze cílem a kontrolou	výuka založená na sebezvzdělávání s možností konzultací (atestační studium, vědecká příprava)	konzultant poradce
	výuka založená na studiu e-learningových programů (příp. i knih); je stanoven cíl, kontroluje se pouze výstup	mentor examinátor

Tab. 3 Metody ovlivňování schopností lidí

Zdroj: (11)



1.2 Historie vzdělávání sociálních pracovníků

Matoušek (2001) uvádí: „Na území našeho státu se od středověku postupně vytvářela a organicky rostla soustava institucí zajišťujících to, co dnes označujeme jako sociální práce.“ (15) S prvními náznaky sociální práce se totiž setkáváme už ve středověku, kdy se lidé v nouzi mohli obracet na řeholní řády a jejich kláštery, později na cechy. První nemocnice, sirotčince či ohřívárny pro žebrající byly zřizovány v době renesance a osvícenectví. (15)

1.2.1 Meziválečné období

Sociální práce jako obor vznikla až v období po první světové válce, kdy zároveň zaznamenáváme rozvoj školství v tomto oboru. Roku 1918 byla otevřena Ženská vyšší škola pro sociální péči, později rozšířena a přejmenována jako Vyšší škola sociální péče jako dvouleté pomaturitní studium a o rok později byl založen Ústřední sociální ústav při ministerstvu sociální péče v Praze, který byl určen ke studiu sociálních věd, propagační činnosti, a měl funkci poradního sboru ministerstva sociální péče. Po roce 1921 byly zformulovány podmínky podmiňující kvalitní výkon sociální práce (15) V neposlední řadě byla založena Společnost sociálních pracovníků, která se v letech 1921-1939 stala dobrovolnou odbornou organizací aktivně se podílející na rozvoji sociální práce, zvyšování odborné úrovně sociální práce v praxi a na dalším vzdělávání sociálních pracovníků. (33) Střední sociální školy vznikaly jako součást odborných škol pro ženská povolání od roku 1926. Vzhledem k tomu, že první školy vznikaly v Bratislavě, byly i osnovy uzpůsobeny potřebám Slovenska. První česká škola byla zřízená v Brně pod názvem Dvouletá sociální škola, další pak například v Ostravě, Jihlavě, Českých Budějovicích nebo ve Vysokém Mýtě. Náplně osnov na těchto školách se postupem času přibližovaly osnovám pražských škol a od školního roku 1936/1937 se studium na středních školách zakončovalo maturitou. V roce 1935 úlohu Vyšší školy sociální péče převzala nová Masarykova státní škola zdravotní a sociální péče v Praze, která vznikla zásluhou profesora sociálního lékařství Univerzity Karlovy H. Pelce. Původně byla zaměřena na sociálně-zdravotní oblast, a proto byly osnovy upraveny tak,

aby se výuka i praxe dotýkaly obou sfér rovnoměrně. Tato škola zanikla v padesátých letech v důsledku převládajícího názoru, že sociální pracovníci nejsou potřeba. (15)

1.2.2 Poválečné období

V období po druhé světové válce vlivem nastoleného režimu sociální práce téměř upadla do zapomnění. Povinnost sociálního zabezpečení až na výjimky přecházela na stát a proto po roce 1948 byla sociální péče redukována pouze na poskytování finančních dávek, což zcela eliminovalo individuální snahy či potřeby i osobně nebo charitativně motivovanou pomoc člověku. (15)

Redukce sociálních služeb pokračovala i v první polovině padesátých let, kdy byly tyto služby předávány z rukou charitativních či dobrovolnických do rukou státu. Současně probíhaly velké změny v sociálním školství². Byly vytvořeny školy středního typu, později vyšší školy specializované pro výchovu středního zdravotnického personálu, které měly speciální větve pro vychovatelky se sociálním zaměřením. Z původních 28 vyšších škol sociálně-zdravotních zůstala jediná, pražská škola, ale i ta byla po roce 1953 změněná na školu hospodářskou. Ve druhé polovině padesátých let se měnil pojem „sociální“. Výchova sociálních pracovníků totiž nepřímou potvrzovala skutečnost, že i v socialismu žijí lidé, kteří potřebují sociální pomoc. Sociální práce tedy byla přejmenována pojmem „sociálně-právní ochrana“, který byl zaměřen především na mládež, staré osoby, práce neschopné, pracující v závodech a na oblast bytové péče. Přesto sociální pracovníci, často řádové sestry ze zrušených klášterů, pracovaly velmi obětavě. Neformálně se organizovaly, předávaly si informace a pořádaly rekvalifikační kurzy, které měly velmi dobrou úroveň. (15)

Od počátku šedesátých let se stále častěji ozývá kritika stávajícího systému. Sociální politika i sociální práce jsou stále plně centrálně řízeny, přesto v té době docházelo k určitému obnovení institucí sociální politiky. Řádové sestry se vracely do léčeben pro psychicky hendikepované nebo do léčeben pro nevléčitelně nemocné, v řadách tehdejší komunistické strany se začaly objevovat názory, že ekonomika nemůže nahradit sociální politiku. K nové koncepci sociální politiky, obnovení sociální

² Matoušek (2001) pojem sociální školství používá jako označení škol, zabývajících se sociální prací

péče i sociálního školství došlo však až ve druhé polovině šedesátých let. V roce 1965 vzniká Československá sociologická společnost a současně jsou obnoveny katedry sociologie na univerzitách. Vzniká řada výzkumných ústavů zabývajících se sociálními problémy. Po roce 1968 vycházejí první učebnice sociálního zabezpečení a jedná se o obnově sociální práce jako vědního oboru. V roce 1969 obnovuje svoji činnost Společnost sociálních pracovníků, která vedla a snažila se inovovat sociální práci, usilovala o zvyšování úrovně kvalifikace sociálních pracovníků a o posílení motivace k pomoci lidem v obtížných životních situacích. V tomto období se někteří sociální pracovníci a sociologové, kteří emigrovali, dočasně vrátili do Československa, přiváželi cizojazyčné knihy a zvali mladší vědce a sociální pracovníky na stáže do zahraničí. Přestože byl proces výměny informací a zkušeností v srpnu 1968 zastaven, obnovená síť navázaných vztahů byla zachována a bylo už tedy z čeho vycházet. (15)

Sedmdesátá a osmdesátá léta byla ve znamení normalizace. Na školách se sociální práce vnímala pořád jako výchova pracovníků, kteří budou pracovat v závodech nebo na národních výborech. (15) Pánek (1990) uvádí: „Byl realizován poměrně vysoký počet kurzů pro středoškolsky vzdělané pracovníky kádrových a personálních útvarů na Vysoké škole ekonomické v Praze a právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze. I přes pozitivní snahu lze konstatovat, že pomaturitní formy studia nepřísluší vysokým školám. Pomaturitní formu studia tohoto typu by měla zabezpečovat sociálně právní škola a vybraná gymnázia.“ (31) Konaly se však konference zaměřené na sociální oblast, které sloužily mimo jiné i k nepřímé organizaci lidí v sociální sféře. Částečně se sociálními tématy také zabýval samizdatový časopis Sociologický obzor. V polovině osmdesátých let ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí byla vypracována metodika plánování sociálního rozvoje. Ještě před převratem v roce 1989 se objevila myšlenka na obnovu vysokoškolského sociálního vzdělání a v návaznosti na tuto myšlenku vznikl podnět k vypracování koncepce sociální politiky. (15) Jednou z příloh Pánkovy knihy je Dohoda o spolupráci a vzájemné pomoci při výchovně vzdělávací a vědeckovýzkumné činnosti v sociálním rozvoji, kde je kvalifikace sociálních pracovníků zdefinoována takto:

1. „Příprava odborníků pro sociální rozvoj probíhá podle upraveného studijního plánu ve studiu denním, ve studiu při zaměstnání a ve studiu postgraduálním.
2. V denním studiu se zaměřením na sociální rozvoj se postupuje podle skupinového studijního plánu denního studia práv se zaměřením na sociální rozvoj. Ministerstvo bude fakultu podporovat a pomáhat jí při vytváření potřebných podmínek podle okolností přebírat úkoly s tím související (odborné praxe a stáže studentů, studentská vědecká odborná činnost, resortní, příp. další stipendia).
3. Ve studiu při zaměstnání se zaměřením na sociální rozvoj se postupuje podle upraveného učebního plánu studia při zaměstnání. Skupiny studentů s upraveným studijním plánem budou vytvářeny z uchazečů o právnické studium, na jejichž výběru se podílí ministerstvo a kteří úspěšně projdou přijímacím řízením na fakultě. Ministerstvo bude podle potřeby pomáhat fakultě při jejich vzdělávání a výchově a bude vykonávat koordinační činnost vůči ostatním resortům. Při přijímacím řízení fakulta zajistí účast pověřeným pracovníkům ministerstva ve zkušebních komisích.
4. V postgraduálním studiu práv – směr sociální rozvoj, které fakulta bude i nadále v dohodě s ministerstvem organizovat, ministerstvo převezme péči o systematické vysílání studentů do takto zaměřených běhů postgraduálního studia a bude se podle potřeby podílet na výuce prostřednictvím svých pracovníků. Ministerstvo bude přispívat k vytváření vhodných studijních podmínek a vykonávat koordinační činnost vůči ostatním resortům. fakulta zajistí účast pověřeným pracovníkům ministerstva v komisích pro závěrečné zkoušky.“ (31)

1.2.3 Doba po roce 1989

Změněná společenská situace přinesla po roce 1989 řadu nových sociálních problémů, které bylo potřeba efektivně, kvalifikovaně řešit, a proto se stala největší prioritou obnova vzdělávání v sociální práci na vysokoškolské úrovni a reforma

vzdělávání na úrovni středoškolské. Potřeba vysokoškolsky vzdělaných sociálních pracovníků byla tak veliká, že v následujících letech začaly vznikat nová pracoviště na univerzitách například v Olomouci, Českých Budějovicích, Plzni apod. Odbornou úroveň těchto kateder i nově vznikajících odborných vyšších škol formou neoficiální akreditace garantovala nově založená Asociace vzdělavatelů v sociální práci. (15) Tato organizace je dobrovolným sdružením právnických osob vyšších odborných škol a vysokoškolských fakult nebo jejich částí, které nabízejí vzdělání v sociální práci nebo další vzdělávání pro poskytovatele sociální péče. (3) Opírala se o minimální standardy vzdělávání v sociální práci, které byly vytvořeny ve spolupráci s tuzemskými i zahraničními profesionály v letech 1991-1993. (15) Příprava odborníků pro sociální rozvoj tedy nabyla konkrétní podoby.

Když Česká republika v letech 2001-2004 usilovala o přijetí do Evropské unie, musela s ostatními státy zkoordinovat svou legislativu, praxi sociálních služeb i výchovu sociálních pracovníků a jelikož pouhé převzetí metod sociální práce ze zahraničí se vždy neosvědčilo, je nutné hledat nové přístupy. Profesionály v České republice zastupuje Společnost sociálních pracovníků a Komora sociálních pracovníků. V sociální oblasti působí také řada organizací sdružujících instituce stejného typu nebo jejich představitele. Tyto společnosti vytvořily pro svou činnost pracovní pravidla a v současné době se staly partnery státní správy při tvorbě zákonů, standardů sociální práce a pravidel akreditace sociálních služeb. (15)

1.3 Současný stav vzdělávání sociálních pracovníků

„V dalším vývoji společnosti lze oprávněně předpokládat růst významu sociálních služeb, rozšiřování rozsahu, prohlubování specializace, a hlavně měnící se podmínky, za kterých budou poskytovány.“ (11) Podle Ježka a Swiecicki (2008) „úroveň celoživotního odborného vzdělávání v sociálních službách v ČR neodpovídá skutečným potřebám. Současný stav je specifikován:

- a) obtížnou orientací uživatelů v roztržité, nesystémové nabídce jednotlivých vzdělávacích aktivit

- b) absencí kvalitativních parametrů, které by v rámci státem akreditovaných vzdělávacích aktivit byly garantovány
- c) neexistencí ověřování kvalitativní úrovně kurzů realizovaných jednotlivými vzdělavateli
- d) absencí doplňujících objektivizujících informačních systémů a regulačních mechanismů, které by zohledňovaly široké spektrum poskytovaných sociálních služeb
- e) neprovázanosti nabídky vzdělávacích s kvalifikačními potřebami vzdělávaných
- f) překotně se měnícími kvalifikačními předpoklady pro výkon práce sociálního pracovníka – změny legislativy nejsou známy dostatečně s předstihem.“ (11)

1.3.1 Systém celoživotního vzdělávání

„Činnost sociálních pracovníků je velice náročnou a zodpovědnou prací, která má významný dopad na životy lidí a kvalitu celé společnosti. Z tohoto faktu je zřejmá nezbytná potřeba celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků.“ (20)

V roce 2000 byl zahájen česko-britský projekt na podporu reformy sociálních služeb, jehož výsledkem bylo shrnutí informací o profesní struktuře pracovníků, definovaných základních službách, profesních aktivitách a specializačním popřípadě celoživotním vzdělávání. (6) MPSV ČR³ na tento projekt navázalo požadavkem k vytvoření systému „Celoživotního vzdělávání pracovníků v sociálních službách“. „Systém přinese vzdělavatelům přesně definovaný rámec pro tvorbu a akreditaci vzdělávacích programů. Pracovníkům v sociálních službách poskytne garanci kvality profesních školení a usnadní systémové plánování vzdělávání zaměstnanců v organizacích.“ (30)

Cíle systému celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků

Systém celoživotního vzdělávání byl vybudován na základě několika stěžejních cílů. Prvním z nich je potřeba definovat státní odpovědnost za profesionální výkon

³ Ministerstvo práce a sociálních věcí

práce a umožnit rozvoj kvality sociální práce zejména s ohledem na ochranu lidských práv zranitelných skupin obyvatelstva. Mezi další priority můžeme zařadit posílení statutu a užitečnosti sociální práce jako oboru a posílení kompetencí a odpovědnosti sociálních pracovníků. Aby tyto cíle byly naplněny, je potřeba vytvořit vzdělávací program, který stanoví předpoklady pro výkon sociální práce, stanoví kvalifikační požadavky pro sociální pracovníky, umožní odborné vzdělávání pro stávající sociální pracovníky a poskytne jim další odbornou přípravu, zajistí zvýšení povědomí sociálních pracovníků o lidských právech a jejich ochraně a v neposlední řadě bude iniciovat vzdělávání pro specifické a vznikající role sociálních pracovníků. (24)

„Hlavním záměrem MPSV ČR je vytvoření dostupného a efektivního systému pro celoživotní odborné vzdělávání pracovníků v sociálních službách za účelem posílení jejich schopností poskytovat kvalitní sociální služby a zvýšení efektivity sektoru sociálních služeb. V rámci vytvořeného systému budou vznikat vzdělávací programy, které budou odpovídat požadavkům informační a znalostní společnosti a zároveň budou respektovat individuální požadavky účastníků vzdělávání a poskytovatelů služeb.“ (22) Tyto vzdělávací programy jsou zaneseny do databáze na MPSV ČR, „která by měla poskytnout veřejnosti základní a transparentní přehled informací o vzdělávacích a vzdělávacích programech pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách.“ (21)

Mezinárodní trendy v celoživotním vzdělávání

„Edukácii, či už formálnej alebo neformálnej a informálnej, sa v doterajšej histórii ľudstva nikdy tak nahlas nepripisovala taká vysoká zodpovednosť za budúcnosť ľudskej spoločnosti.“ (12)

Roku 1970 vytvořilo UNESCO Mezinárodní komisi pro rozvoj vzdělávání. Tato komise o dva roky později publikovala zprávu o vzdělávání ve světě, která už v této době doporučovala propojit vzdělávání s dostupnými zdroji a vzdělávat rovnoměrně jak stávající, tak i budoucí sociální další pracovníky. Díky tomuto podnětu se celoživotním učením začaly zabývat další mezinárodní organizace. V roce 1995 vyšla Bílá kniha Evropské komise, na základě které Rada Evropy a Evropský parlament

podpořily názor, že celoživotní učení je záležitostí nejen osobního rozvoje, ale také příležitostí k dosažení hospodářských cílů. (12)

Od začátku osmdesátých let všechny mezinárodní aktivity a programy vycházejí z chápání budoucnosti jako učící se společnosti a ekonomiky založené na vědomostech. Celostní rozvoj osobnosti podporují čtyři pilíře výchovy a vzdělávání pro 21. století zformulované mezinárodní komisí UNESCO – učit se poznávat, učit se konat, učit se žít společně a učit se být. Vyzdvihují komplexní lidské schopnosti a hodnoty představující záruku aktivního seberozvoje a pozitivních sociálních činností. (12)

Pojem celoživotního učení je v devadesátých letech prezentován v několika materiálech. Zatímco zpráva UNESCO (Učení: dosažitelný poklad) má spíše filosofický charakter, materiály OECD (Celoživotní učení pro všechny) a Evropské komise (Cesta k vyučování a učení: Cesta k učící se společnosti) přicházejí s konkrétními politickými strategiemi. OECD klade důraz na vytvoření pevného a kvalitního vzdělanostního základu pro celoživotní učení všech občanů, zajištění pružnějších a plynulejších vazeb mezi vzděláváním a zaměstnáním a snesení odpovědnosti centrální úrovně na vládu ve spolupráci se sociálními partnery. Pojetí Evropské komise zdůrazňuje přístup zaměřující se na podporu získávání nových dovedností a znalostí třech jazyků společenství, na boj proti sociálnímu vylučování. Snahy o celoživotní učení vyvrcholily roku 1996 vyhlášením Evropského roku celoživotního učení. (28)

Současné evropské dokumenty uplatňují pojetí zdůrazňující jak ekonomický a environmentální, tak i sociální rozměr celoživotního učení. V roce 2000 byla při zasedání Evropské rady v Lisabonu schválena a o rok později ve Stockholmu rozpracována Lisabonská strategie transformace Evropy. Tak vznikl první oficiální dokument poukazující na komplexní evropský přístup k národním politikám v oblastech vzdělávání a odborné přípravy. V roce 2002 Evropská rada vytvořila pracovní program pro dosažení cílů Vzdělávání a odborná příprava v Evropě, který „se zabývá jednotlivými stupni a druhy vzdělávání a odborné přípravy od základních dovedností až po odborné vysokoškolské vzdělávání se zvláštním zřetelem k celoživotnímu učení.“ (28) V roce 2003 při zasedání Evropské rady v Bruselu byla přijata pracovní

skupiny pro zaměstnanost. Konstatuje, že „přestože si členské státy EU dlouho uvědomují potřebu podporovat celoživotní učení, hmatatelný pokrok je slabý.“ (28) Proto by se členské státy měly více angažovat – stanovit si cíle pro zvýšení úrovně lidského kapitálu a vytvořit komplexní strategie celoživotního učení. Na Evropské radě v červnu roku 2005 byly schváleny Integrované hlavní směry pro růst a zaměstnanost pro období 2005 – 2008 zajišťující soudržnost ekonomické, sociální i enviromentální dimenzí strategie. O rok později v Bruselu byly tyto směry potvrzeny a zároveň byla dohodnuta prioritní opatření, která mají být provedena do konce roku 2007. V říjnu 2006 byl evropským parlamentem schválen návrh na zavedení nového akčního programu podpory celoživotního učení na období let 2007 – 2013. Jeho úkolem bylo podporovat aktivity a projekty, které napomáhají spolupráci a mobilitě mezi systémy vzdělávání a profesní přípravy v Evropské unii. (28)

„Strategie celoživotního učení ČR je základním dokumentem pro ostatní průřezové a dílčí koncepce a politiky v této oblasti a představuje ucelený koncept celoživotního učení. Její ambicí je stanovit postupně dosažitelné cíle, které mohou být podpořeny mimo jiné prostředky z evropských fondů v programovacím období 2007 až 2013.“ (28) Mezi tyto cíle patří: „Stimulovat jednotlivce i zaměstnavatele k rozšíření účasti na dalším vzdělávání a ke zvýšení investic do dalšího vzdělávání, provázat systémovou a programovou složku finanční podpory dalšího vzdělávání. Vytvořit podmínky pro sladění nabídky vzdělávání s potřebami trhu práce. Rozvinout nabídku dalšího vzdělávání podle potřeb klientů a zajistit dostupnost vzdělávacích příležitostí. Zvýšit kvalitu dalšího vzdělávání. Rozvinout informační a poradenský systém pro uživatele dalšího vzdělávání.“ (29) Strategie vychází ze základních dokumentů ČR i EU, které se zabývají otázkami celoživotního učení. (28)

Financování kvalifikačního vzdělávání a dalšího vzdělávání

Kvalifikační vzdělání (vzdělávání, které je nutno získat pro výkon povolání sociálního pracovníka na vyšších odborných školách, bakalářských a magisterských oborech vysokých škol), které je možné získat v síti škol, financuje stát. V případě soukromých škol stát také přispívá, ale většinu nákladů na studium hradí student. (24)

Další vzdělávání (vzdělávání, které sociální pracovník musí v rámci svého povolání absolvovat ve vzdělávacích institucích, školách nebo organizacích, kde pracuje) v České republice je financováno z několika zdrojů. Stát prostřednictvím MŠMT ČR⁴ hradí vzdělávání na státních odborných středních nebo vysokých školách. Na soukromých školách na studium hradí náklady sami studenti. Vzdělávání v rekvalifikačních kurzech pořádaných Úřady práce je taktéž hrazeno státem, avšak prostřednictvím MPSV ČR. (24)

„Další vzdělávání sociálních pracovníků působících v sociálních službách organizují většinou nestátní subjekty, školy, poskytovatelé. Praxe je taková, že účast v kurzu platí zaměstnavatel, někdy s příspěvkem pracovníka, spíše výjimečně pracovník sám.“ (24.)

1.3.2 Minimální standard vzdělávání v sociální práci

Původní dokument vznikl v roce 1993 a hovořil pouze o existenci vysokých škol sociální práce. „Vzhledem k tehdejší situaci byly v příslušných pasážích užívány pojmy bakalářské a magisterské studium sociální práce a vysoké školy sociální práce. Tyto termíny byly nahrazeny výrazy tříleté pomaturitní studium sociální práce, vyšší odborné a vysoké školy sociální práce nebo nejméně tříleté pomaturitní studium sociální práce.“ (10) Do současné podoby Standardů vzdělávání v sociální práci byla zapracována změna v pojetí některých disciplín (např. Teorie a metody sociální práce, Sociální politika, Praxe v sociální práci), upřesnění rozsahu praxí nebo rozhodnutí o tom, že součástí požadavků standardu je začlenění profilu absolventa do studijního programu a současně bylo přihlédnuto k naplňování Minimálních standardů vzdělávání. (10)

Minimální standardy vzdělávání v sociální práci definuje AVSP⁵ jako rozhodující nástroj ke zkvalitňování vzdělávání v sociální práci. „Obecně je smyslem vzdělávacích standardů definovat očekávanou kvalitu nabízeného programu vzdělávání v určitém oboru. Minimální vzdělávací standard definuje základní výbavu potřebnou

⁴ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

⁵ Asociace vzdělatelů v sociální práci

pro výkon profese, je s jeho pomocí možno porovnávat kvalitu vzdělání v rámci široké škály vysokých, vyšších odborných případně i jiných škol sociální práce, a to i v případě, že se programy těchto škol liší nabídkou vzdělání ve specifických, pro jiné školy neobvyklých znalostech, dovednostech a přístupech.“ (10)

1.3.3 Legislativa

Vzděláváním pracovníků v sociální práci se v současné době zabývá Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách, Vyhláška č. 500/2006, Etický kodex, Standardy kvality sociálních služeb a v neposlední řadě Asociace vzdělavatelů v sociální práci. Obecně se zaškolení pracovníků, odborné praxi absolventů škol a prohlubování kvalifikace věnuje Zákoník práce.

Etický kodex a Standardy kvality sociální práce

V Etickém kodexu byla zaznamenána odpovědnost sociálního pracovníka ve vztahu ke svému povolání takto: „Sociální pracovník dbá na udržení a zvyšování prestiže svého povolání. Neustále se snaží o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod. Působí na to, aby odbornou sociální práci prováděl vždy kvalifikovaný pracovník s odpovídajícím vzděláním. Je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání a výcvik, což je základ pro udržení stanovené úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy. Pro svůj odborný rozvoj využívá znalosti a dovednosti svých kolegů a jiných odborníků, naopak své znalosti a dovednosti rozšiřuje v celé oblasti sociální práce. Sociální pracovník spolupracuje se školami sociální práce, aby podpořil studenty sociální práce při získávání kvalitního praktického výcviku a aktuální praktické znalosti.“ (33) Standardy kvality sociálních služeb požadují v rámci profesního rozvoje sociálních pracovníků uplatňovat program celoživotního vzdělávání pracovníků a další vzdělávání odvíjející se od zjištěných potřeb uživatelů sociálních služeb. (18)

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

Ze zákona podle § 110, „odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je:

- a) vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,
- b) vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském nebo magisterském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu,
- c) absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech uvedených v písmenech a) a b) v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let, za podmínky ukončeného vysokoškolského vzdělání v oblasti studia, která není uvedena v písmenu b),
- d) absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech uvedených v písmenech a) a b) v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 10 let, za podmínky středního vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním, ukončeného nejpozději 31. prosince 1996,
- e) u manželského a rodinného poradce vysokoškolské vzdělání získané řádným ukončením studia jednooborové psychologie nebo magisterského programu na vysoké škole humanitního zaměření současně s absolvováním postgraduálního výcviku v metodách manželského poradenství a psychoterapie v rozsahu minimálně 400 hodin nebo obdobného dlouhodobého psychoterapeutického výcviku akreditovaného ve zdravotnictví.“ (37)

Dále pak zákon podle § 111 uvádí, že „sociální pracovník má povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci.“ (37) Průša (2008) uvádí, že „další vzdělávání sociálních pracovníků se uskutečňuje na základě akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů udělené ministerstvem vzdělávacím zařízením. K formám dalšího vzdělávání patří: specializační vzdělávání, které zabezpečují vysoké školy a vyšší odborné školy v návaznosti na odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka, účast v akreditovaných kurzech, odborné stáže v zařízeních sociálních služeb, účast na školicích akcích.“ (32)

Vyhláška č. 505/2006 Sb.

Ve vyhlášce § 37 jsou zanesena kritéria kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách, který se skládá ze dvou částí. První, obecná část, obsahuje tématické okruhy týkající se „úvodu do problematiky kvality v sociálních službách, standardů kvality sociálních služeb, základů komunikace, rozvoje komunikačních dovedností, asertivity, metod alternativní komunikace, úvodu do psychologie, psychopatologie a somatologie, základů ochrany zdraví, etiky výkonu činnosti pracovníka v sociálních službách, lidských práv a důstojnosti, základů prevence vzniku závislosti osob na sociální službě, sociálně právního minima a metod sociální práce.“ (35) Druhá, zvláštní, část obsahuje tyto tématické okruhy: „základy péče o nemocné, základy hygieny, úvod do problematiky psychosociálních aspektů chronických infekčních onemocnění, aktivizační, vzdělávací a výchovné techniky, základy pedagogiky volného času, prevence týrání a zneužívání osob, kterým jsou poskytovány sociální služby, základy výuky péče o domácnost, odborná praxe, krizová intervence, úvod do problematiky zdravotního postižení, zvládání jednání osoby, které je poskytována sociální služba, jestliže toto jednání ohrožuje její zdraví a život nebo zdraví a život jiných fyzických osob, včetně pravidel šetrné sebeobrany.“ (35)

Podle zákoníku práce § 205 mají zaměstnanci povinnost „prohlubovat si odbornost podle pokynů zaměstnavatele, který nese náklady takového vzdělání. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména: zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace.“ (38)

1.3.4 Systém akreditací

O akreditaci vzdělávacích zařízení a jejich vzdělávacích programů rozhoduje Akreditační komise MPSV na základě žádosti. „Akreditace je udělována na dobu čtyř let, na její udělení není právní nárok.“ (32)

Náležitosti žádostí o akreditaci vzdělávací instituce

Nejpozději s první žádostí o akreditaci vzdělávacího programu musí být předložena žádost o akreditaci vzdělávací instituce, která obsahuje všechny náležitosti podle § 112 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách:

- a) jméno, popř. jména, příjmení, místa trvalého nebo hlášeného pobytu, identifikační číslo, bylo-li přiděleno, je-li žadatelem fyzická osoba,
- b) obchodní firmu nebo název, sídlo, popřípadě místění organizační složky, identifikační číslo, statutární orgán, je-li žadatelem právnická osoba,
- c) oprávnění ke vzdělávací činnosti podle zvláštního předpisu,
- d) přehled o dosavadní činnosti žadatele o akreditaci.

„Tyto údaje dokládá notářsky ověřenými doklady:

Ad a) + c) živnostenským listem,

Ad b) + c) zakládací nebo zřizovací listinou, výpisem z obchodního rejstříku, rejstříku o.p.s., osvědčením o registraci, statutem, stanovami, apod. + dokladem o přidělení identifikačního čísla,

Ad d) profilem žadatele o akreditaci, kde uvede zejména údaje o:

- délce doby fungování vzdělávací instituce v oblasti vzdělávání dospělých a o cílové skupině
- kapacitě, tj. počtu vlastních pracovníků a externích lektorů; dále počtu kurzů a školicích dnů v předchozím roce, pokud je to relevantní, a počtu účastníků celkem a z toho počtu účastníků cílové skupiny
- tom, zda vzdělávací služby poskytuje regionálně (s uvedením, ve kterých regionech) nebo celostátně

- získaných akreditací u jiných subjektů udělujících akreditace v oblasti vzdělávání
- systému hodnocení vzdělávání apod.
- existujících vzdělávacích programech, uskutečněných vzdělávacích projektech, získaných certifikátech kvality, popř. dalších relevantních skutečnostech, které mohou doložit jeho zkušenosti se vzděláváním dospělých obecně a s cílovou skupinou obzvláště.“ (25)

Žádost o akreditaci vzdělávací instituce se skládá ze tří formulářů⁶ (1A - Formulář žádosti o akreditace vzdělávacích institucí – fyzických osob nebo 1B - Formulář žádosti o akreditace vzdělávacích institucí – právnických osob a 1C - Formulář – příloha k žádosti o akreditace vzdělávací instituce: stručný přehled o dosavadní činnosti žadatele) a souboru notářsky ověřených dokumentů označených ve formuláři 1A a 1B. Vzdělávací instituce předkládají žádost v originále s obsahem a očíslovanými stránkami spolu s jednou kompletní svázanou kopií a všemi formuláři v elektronické podobě. Žádosti o akreditace vzdělávacích institucí přijímá a vyřizuje Odbor sociálních služeb MPSV. (25)

Metodika hodnocení žádostí o akreditaci vzdělávací instituce

„Posouzení kvality vzdělávací instituce vychází z dodané dokumentace vzdělávací instituce, provádí je pověřený člen komise a je zaměřeno zejména na vyhodnocení informací o činnosti / profil organizace.“ K tomu je využíván hodnotící formulář. (25)

„Na základě hodnotících formulářů připraví pověřený člen komise návrh stanoviska komise se zdůvodněním. Termín vyhotovení návrhu, není-li dohodnuto jinak, je do konce kalendářního měsíce, ve kterém byla žádost zahrnuta do akreditačního procesu.“ Návrh je doručen všem členům komise a každý z nich se k němu může vyjádřit elektronickou formou před jednáním komise nebo přímo při jednání. „Výsledné stanovisko komise je platné, je – li schváleno nejméně prostou

⁶ Formulář žádosti o akreditace vzdělávací instituce viz Příloha č. 4

většinou všech členů komise. Z jednání komise je pořízen zápis, který je archivován na sekretariátu a uveřejňován na webových stránkách ministerstva.“ (25)

Výsledkem řízení je vydání písemného stanoviska komise, které předseda komise podá k posouzení sekretariátu ministerstva. Sekretariát pak vydá rozhodnutí o udělení akreditace. „O výsledku procesu akreditace informuje sekretariát žadatele do patnáctého dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla žádost zahrnuta doakreditačního procesu.“ (25)

Náležitosti žádostí o akreditaci vzdělávacího programu

Pro získání akreditace je potřeba předložit žádost o akreditaci vzdělávacího programu, „která obsahuje všechny náležitosti podle § 112 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách:

- a) název, druh a formu vzdělávacího programu, který žadatel hodlá uskutečňovat,
- b) doklady o materiálním a technickém zabezpečení vzdělávacího programu,
- c) seznam fyzických osob, které se budou účastnit na vzdělávání, a doklady o jejich odborné způsobilosti nebo osvědčení o uznání odborné kvalifikace,
- d) předpokládanou výši nákladů na jednoho účastníka.“ (25)

Žádost se skládá ze čtyř formulářů⁷ (2A Žádost o akreditaci vzdělávacího programu, 2B Formulář – popis modulu, 2C Formulář – seznam příloh k žádosti o akreditaci a 2D Formulář CV k žádosti o akreditaci) a souboru ověřených dokumentů, které jsou uvedeny ve formuláři 2C. Žádost předkládají žadatelé v originále, s obsahem a očíslovanými stránkami současně s jednou kompletní svázanou kopií a všemi formuláři v elektronické podobě na Odbor sociálních služeb MPSV. (25)

Metodika hodnocení žádostí o akreditaci vzdělávacího programu

„Posouzení kvality vzdělávacího programu vychází z vyplněného formuláře žádosti o akreditaci, popisu modulu a další dokumentace dodané vzdělávací institucí.

⁷ Formuláře k žádosti o akreditaci vzdělávacího programu viz Příloha č. 5

Provádí je pověřený člen komise a je zaměřeno zejména na vyhodnocení kvality vzdělávacího programu.“ (25) Jako podklad může použít hodnotící formulář č.3. Výstupem hodnocení je stručný odborný posudek. Výsledné stanovisko komise je platné, pokud je schváleno většinou všech členů komise. (25)

„O výsledku procesu akreditace informuje sekretariát do patnáctého dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla žádost zahrnuta do akreditačního procesu.“ (25)

1.4 Vzdělávání v kontextu organizace

„Většina organizací poskytujících sociální služby vzdělává své pracovníky buď povinně, aby naplnily standardy, nebo za odměnu nebo podle jejich vyžádaných potřeb. Výsledkem bývají odchozená školení, ale posun v rozvoji organizace je pramalý. Takové organizace si neuvědomují zbytečnost těchto výdajů.“ (11) Řešení ve vzdělávání organizací poskytujících sociální služby se nabízí prostřednictvím „stanovení vzdělávacích plánů klíčových jednotlivců v rámci klíčových kompetencí.“ To podle obou autorů povede organizaci k jejímu strategickému rozvoji. (11)

„Veškeré vzdělávací aktivity musí vycházet z reálných potřeb zaměstnance a organizace.“ (11) Vzdělávací potřeby organizace se zjišťují na základě analýzy vzdělávacích potřeb. „Podle autorů Gould, Kelly a White je analýza vzdělávacích potřeb prvním krokem ve strategii vzdělávání organizace a je klíčovou pro uspokojení potřeb trvalého profesionálního rozvoje zaměstnanců.“ (11) Na hodnocení potřeb vzdělávání nahlížíme v několika úrovních. Výchozím bodem je úroveň individuální, která se týká vzdělávacích potřeb každého zaměstnance. Následuje úroveň skupiny a týmu, kde bychom měli přihlížet společným potřebám jednotlivých zaměstnanců a potřebám týkajících se vztahů a interakcí s ostatními zaměstnanci. Poslední úroveň je úroveň organizace jako celku. (11)

1.5 Vzdělávací supervize

„Supervize je mnohvrstevný pojem, který se ve vývoji sociální práce utvářel z několika proudů myšlení a praxe. Jedním z těchto proudů byla i vzdělávací supervize, která byla součástí vzdělávání a jemu sloužila. Spolu s podporou podřízeného nadřízeným patří k nejstarším konstituujícím proudům supervize.“ (5) Vzdělávací funkce supervize bývá zdůrazňována u studentů a začínajících sociálních pracovníků. Díky ní dostanou cenné rady jak propojit teorii s praxí. (14)

1.5.1 Vzdělávací supervize a terapie

„První zprávy o významném promíšení vzdělávacího supervizního vztahu se vztahem terapeutickým jsou uváděny ve 30. letech minulého století, kdy se vliv psychoanalýzy začal uplatňovat v případové práci se sociálními klienty.“ (5) S narůstajícím počtem škol zabývajících se terapií, přístupů a poznatků o dynamice lidských vztahů a lidského vývoje začali odborníci s terapií zacházet opatrněji a supervizi od terapie oddělili. Sebepoznání a sebezkušenost však považujeme pro profesionální přípravu důležité dodnes. „Proto jsou součástí vzdělávací supervize i taková témata jako prožívání vztahu s klientem, s kolegy, poznávání vlastních hodnot a preferencí v pracovních situacích, zacházení s vlastním temperamentem atp.“ Slouží ovšem také k rozeznání závažných překážek v prožívání studenta. „Může upozornit na postoje a způsoby prožívání, které by byly kontraproduktivní při práci s klienty nebo by negativně ovlivnily kvalitu práce.“ (5)

1.5.2 Vzdělávací supervizor

Hawkins a Shohet (2004) uvádí: „V některých prostředích mívá supervizor spíše roli učitele, zaměřuje se téměř výhradně na vzdělávací funkci, pomáhá účastníkům rozebírat jejich práci s klienty, zatímco řídí, a podpůrnou supervizní funkci poskytuje účastníkům někdo na pracovišti.“ (7)

Zpočátku byly hlavními kritérii pro roli vzdělávacího supervizora pouze znalost metody a zkušenost. Postupem času se pro vedení studenta či začínajícího

pracovníka ukázala být důležitá nejen profesionalita školitele, ale i schopnost vlastní znalosti a dovednosti co nejlépe a nejefektivněji předat. Rozvíjely se nové teorie učení, z nichž výuka praxe těžila, supervize se stala součástí vzdělávání v sociální práci a proto bylo nutné vypracovat metody supervize a školit v těchto metodách nové supervizory.

(5)

2 Cíle a hypotézy

2.1 Cíle

Cílem práce je zhodnotit aktuální nabídku, kvalitu a finanční dostupnost vzdělávacích programů pro sociální pracovníky v Jihočeském kraji.

2.2 Hypotézy

Nejsou stanoveny vzhledem ke zvolenému typu výzkumu.

3 Metodika

3.1 Použité metody

K bakalářské práci jsem využila kvalitativní výzkum, techniku strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami, metodu dotazování. Kvalitativním výzkumem označujeme proces hledání porozumění, který je založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumný pracovník vytváří komplexní obraz, analyzuje různé typy textů a informuje o názorech účastníků výzkumu. Výzkumník se snaží získat integrovaný pohled na předmět studie. (8)

Rozhovor je v současné době jedna z nejpoužívanějších a nejznámějších výzkumných a diagnostických technik. Je to plánovitý postup s vědecky určeným cílem. Zkoumaná osoba má být podnícena řadou záměrných otázek k verbálním informacím. (34). „Strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami se sestává z řady pečlivě formulovaných otázek, na něž mají jednotliví respondenti odpovědět.“ (8)

Na základě stanovených cílových skupin – viz 3.2 jsem vytvořila tři rozhovory. U poskytovatelů sociálních služeb jsem se zaměřila na analýzu vzdělávacích potřeb⁸, u vzdělavatelů v sociální práci naopak na nabídku vzdělávacích programů a formy vzdělávání daných programů⁹ a u člena akreditační komise jsem se zaměřila na proces akreditací vzdělávacích programů a institucí¹⁰.

3.2 Charakteristika souboru

Pro výzkum jsem zvolila tři cílové skupiny. První skupinou (C1) jsou poskytovatelé sociálních služeb, kteří byli vybráni z Registru sociálních služeb MPSV. Kritériem pro výběr byl Jihočeský kraj. Druhou skupinu (C2) tvoří vzdělavatelé v sociální práci. Ti byli vybráni ze Seznamu institucí a vzdělávacích programů akreditovaných na MPSV ČR (26) a z Přehledu vzdělávacích programů v rámci celoživotního vzdělávání v sociální oblasti. (23) Kritérii pro výběr respondentů skupiny

⁸ Dotazník k rozhovoru pro poskytovatele sociálních služeb viz Příloha č. 1

⁹ Dotazník k rozhovoru pro vzdělavatele v sociální práci viz Příloha č. 2

¹⁰ Dotazník k rozhovoru pro člena akreditační komise MPSV ČR viz Příloha č. 3

C2 bylo sídlo organizace v Jihočeském kraji a místo konání kurzu (Jihočeský kraj nebo celá ČR). Třetí skupinou (C3) je člen akreditační komise, který byl osloven přes e-mail a souhlasil se spoluprací při rozhovoru.

Celkový počet vybraných respondentů byl 81, z toho 70 poskytovatelů sociálních služeb, 10 vzdělavatelů v sociální práci a 1 člen akreditační komise MPSV ČR. S rozhovorem souhlasilo 22 poskytovatelů sociálních služeb, 5 vzdělavatelů v sociální práci a 1 člen akreditační komise. Sběr dat proběhl v únoru - dubnu 2009. Vzhledem k zachování anonymity respondentů jim byla přidělena pořadová čísla.

3.3 Výzkumné otázky

Před počátkem výzkumu jsem si stanovila základní výzkumné otázky. Na tyto otázky jsem pomocí výsledků výzkumu odpovídala v diskuzi.

- VO1: „Zasahuje finanční situace poskytovatelů sociálních služeb do výběru vzdělávacích kurzů pro jejich sociální pracovníky?“
- VO2: „Mohou vzdělavatelé v sociální práci efektivně reagovat na změny v legislativě v rámci vzdělávání sociálních pracovníků?“
- VO3: „Mohou poskytovatelé sociálních služeb efektivně reagovat na změny v legislativě v rámci vzdělávání svých sociálních pracovníků?“
- VO4: „Je v současné době v sociální oblasti dostatek kvalitních supervizorů?“
- VO5: „Může MPSV ČR zaručit kvalitu vzdělávacích programů?“

4 Výsledky

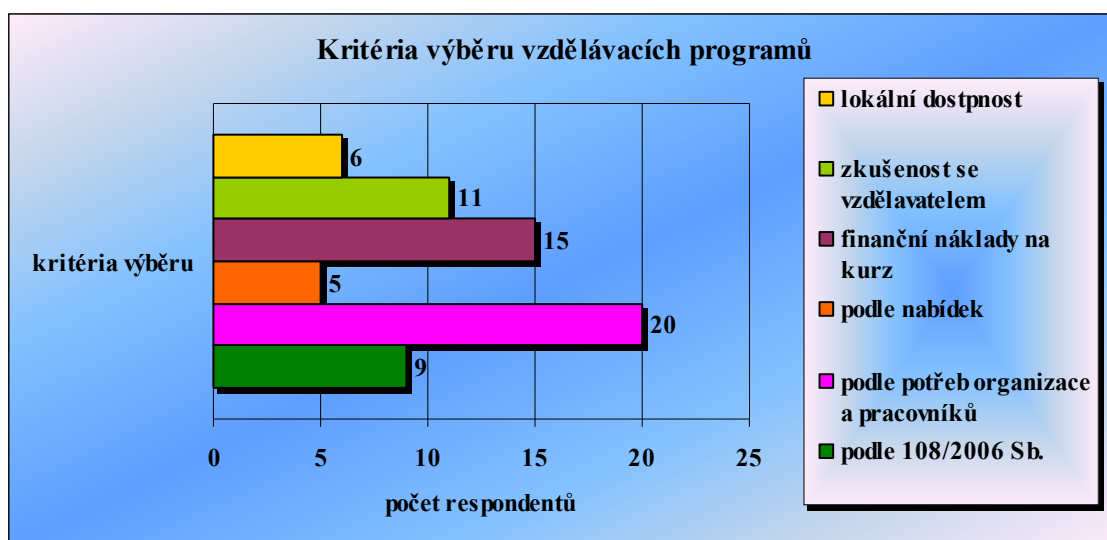
4.1 Skupina C1:

Na první otázku „Podle čeho vybíráte vzdělávání pro své pracovníky?“ (10) respondenti nejčastěji odpovídali tak, že důležitými kritérii pro výběr vzdělávacích programů jsou lokální a finanční dostupnost, potřeby pracovníků a organizace, zákon o sociálních službách a v neposlední řadě také dostatek nabídek, zkušenost se vzdělavatelem. Tyto odpovědi jsou přehledněji zobrazeny v Grafu č. 1.

Mezi další, méně často zastoupená kritéria při výběru vzdělávání pro sociální pracovníky patří certifikované služby RVKPP¹¹ (takto odpověděli dva respondenti) nebo akreditace programu (odpověděli 3 respondenti). Dva respondenti odpověděli, že vzdělávání sociálních pracovníků ve svých organizacích plánují, a podle toho vybírají vzdělávací programy. Dva respondenti uvedli, že vzdělávání pracovníků vybírají podle toho, na jaké jsou pracovní pozici, protože není dostatek finančních prostředků ke vzdělávání pracovníků na nižších pozicích. Tři respondenti uvedli, že prostředky na vzdělávání nemají vůbec.

Graf č. 1: Nejčastější odpovědi na otázku č. 1

Zdroj: vlastní výzkum

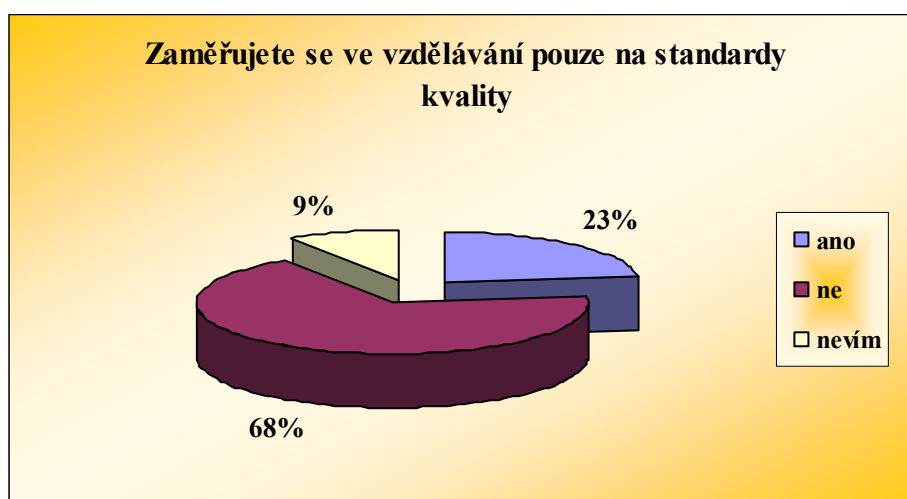


¹¹Rada vlády pro koordinaci protidrogové politiky

Druhá otázka zní: „Zaměřujete se ve vzdělávání pouze na naplňování standardů kvality?“ (11) Nejčastější odpovědí bylo, že se poskytovatelé nezaměřují pouze na naplňování standardů kvality. Druhá nejčtenější odpověď zněla „ano, zaměřujeme se pouze na naplňování standardů kvality“ zejména proto, že standardy kladou důraz na odbornost, profesionalitu a zároveň zohledňují důležitost individuálního přístupu ke klientům. Dva respondenti odpověděli, že neví, jestli se ve vzdělávání zaměřují na naplňování standardů kvality, protože na tuto problematiku nejsou odborníci. Poměr poskytovatelů zaměřujících se pouze na standardy a těch, kteří vybírají vzdělávací kurzy i podle dalších aspektů, přehledněji znázorňuje Graf č. 2.

Graf č. 2: Poměr poskytovatelů zaměřujících se na standardy kvality a na jiné oblasti

Zdroj: Vlastní výzkum



Pokud respondenti odpovídali, že se ve vzdělávání zaměřují i na jiné oblasti, pokládala jsem doplňující otázku: „Na jaké oblasti tedy zaměřujete vzdělávací kurzy?“ Nejčastěji se poskytovatelé sociálních služeb zaměřují na rozvoj zájmů pracovníků využitelných v praxi (kurzy asertivity, zážitkové kurzy, apod.) a na kurzy s podílem praktického výcviku (kurz sebeobrany, apod.). Přestože tito poskytovatelé nepovažují standardy kvality v současné době za prioritu, poměrně vysoký počet dotázaných na ně stále klade vysoký důraz. Projít tímto školením musí především nově přijatí pracovníci. Zaměření vzdělávacích kurzů je znázorněno v Grafu č. 3.

Graf č. 3: Zaměření vzdělávacích kurzů poskytovatelů sociálních služeb

Zdroj: Vlastní výzkum



Třetí otázka zněla: „Je nutné přemýšlet nad vzděláváním jako nad nástrojem rozvoje organizace nebo je to pouze nástroj pro získání specifických dovedností a znalostí nutných pro jednotlivé profese?“ (10) Většina dotázaných odpověděla, že oba aspekty jsou propojené, protože všestranně vzdělaní sociální pracovníci jsou schopni zajistit kvalitní služby pro klienty a zároveň tím zefektivňují činnost organizace. Jak poskytovatelé sociálních služeb vnímají vzdělávání je přesněji zaznamenáno v Grafu č. 4.

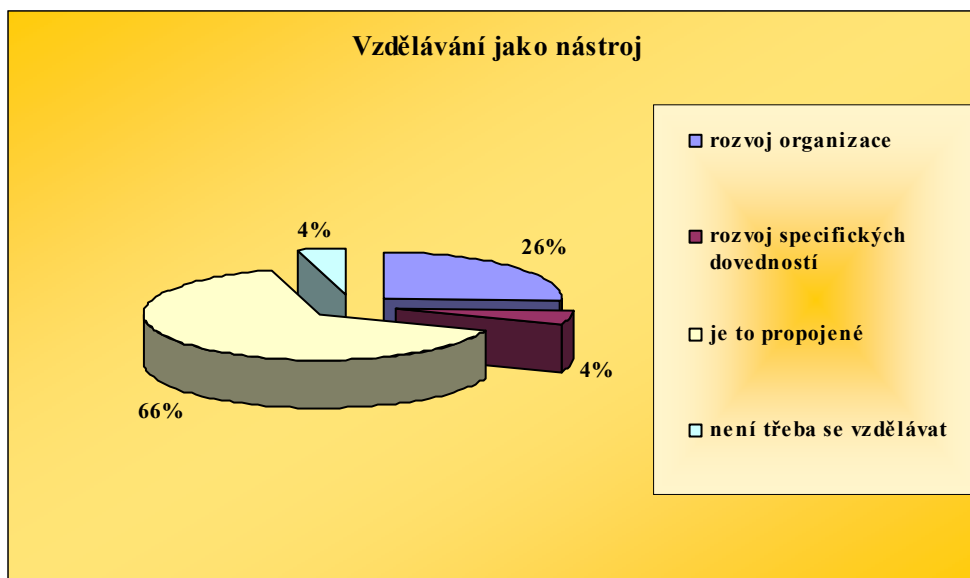
Z respondentů, kteří odpověděli, že vzdělávání je jednoznačně nástrojem rozvoje organizace, pět uvedlo, že vzdělávání patří do firemní kultury, a tudíž jsou v pravidelných intervalech vypracovávány individuální vzdělávací plány všech pracovníků v organizaci. Čtyři respondenti označili vzdělávání jako nástroj zvyšování kvality služeb a jeden respondent uvedl, že v současné době kvůli finančním nedostatům není možné kvalitu organizace zvyšovat.

Poskytovatelé, kteří uvedli, že oba aspekty jsou propojené si přesto myslí, že specializace každého pracovníka je vzhledem k měnícím se trendům v sociální práci namístě. (15 respondentů) Většina těchto poskytovatelů vnímá vzdělávání také jako nástroj zvyšování kvality služeb. (9 respondentů) Dva z nich by vzdělávání zařadili

do firemní kultury. Tři poskytovatelé uvedli, že rozvoj organizace není primárním cílem, přestože jsou oba aspekty propojené.

Graf č. 4: Odpověď na otázku č. 3

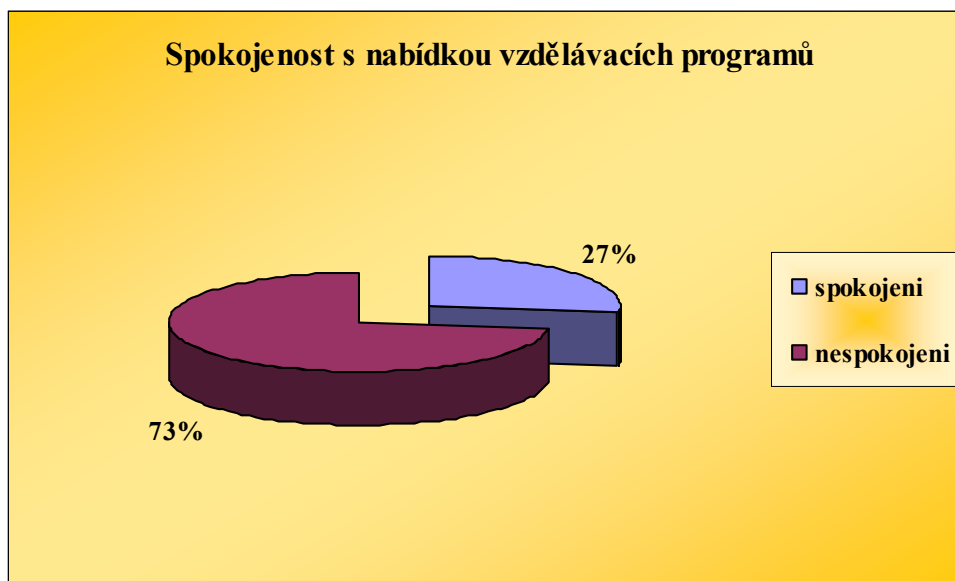
Zdroj: Vlastní výzkum



Čtvrtá otázka zněla: „*Jak hodnotíte nabídku vzdělávacích programů?*“ Většina dotazovaných byla nespokojená s nabídkou vzdělávacích programů. Viz Graf č. 5.

Graf č. 5: Spokojenost s nabídkou vzdělávacích programů

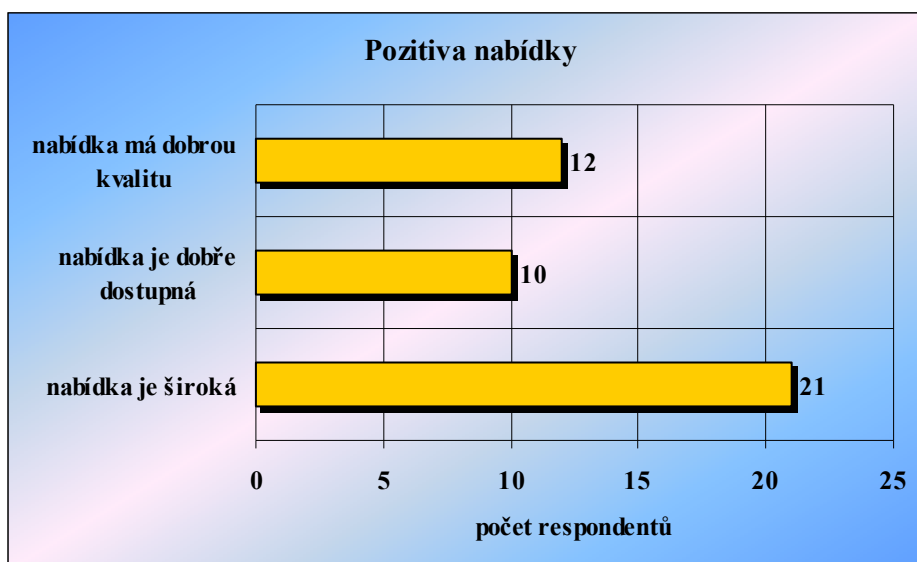
Zdroj: Vlastní výzkum



Jako pozitiva vzdělávacích programů většina dotazovaných označila širokou a dobře dostupnou nabídku a dobrou kvalitu vzdělávacích kurzů (viz Graf č. 6). Zároveň pět respondentů uvedlo, že mnohdy velmi drahá školení od renomovaných firem nepřinesla nic nového a byla určitým zklamáním a jindy školení za velmi příznivou cenu nebo zdarma byla užitečná a vycházela z praxe. Osm dotázaných však dodalo, že velmi záleží na vzdělavateli a na zaměření kurzu a proto tato pozitiva nejsou samozřejmostí.

Graf č. 6: Pozitiva nabídky vzdělávacích programů

Zdroj: Vlastní výzkum

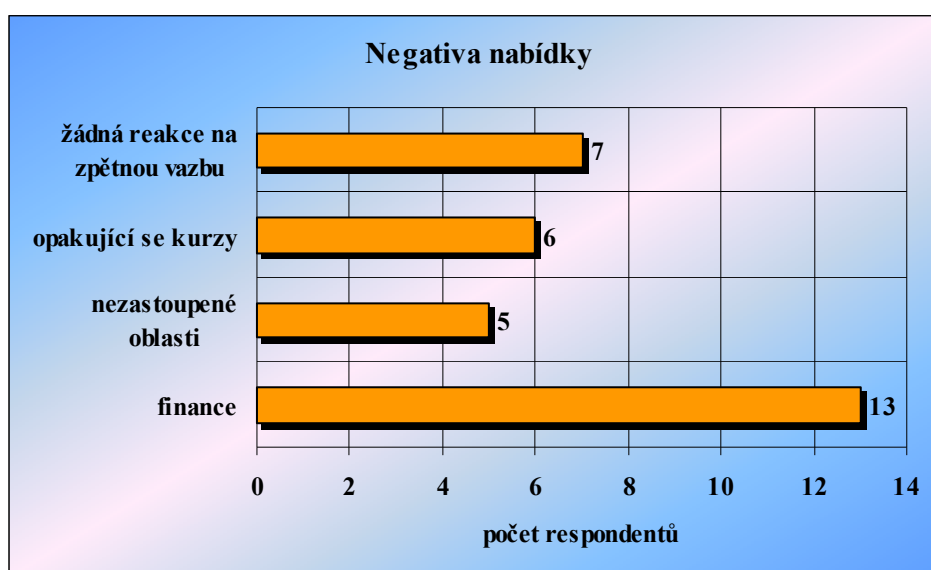


Jako největší negativum hodnotí většina dotázaných finanční stránku vzdělávacích programů. Sedm z nich uvádí, že drahé jsou zejména akreditované kurzy, což je činí pro neziskový sektor nedostupnými. Mezi další negativa respondenti zařadili fakt, že se některá témata opakují (kurzy týkající se Standardů kvality poskytování sociálních služeb) a některá nejsou zařazena vůbec. S tímto problémem také poskytovatelé spojují to, že vzdělavatelé si od nich zpětnou vazbu berou, ale nereagují na ni. Mezi méně zastoupená negativa patří kurzy pořádané v nevhodné lokalitě (nabídky z Opavy) - čtyři respondenti nebo kvalitní nabídky, které chodí v době, kdy organizace nemají peníze (únor až duben) - čtyři respondenti. Stejný počet dotázaných uvádí, že cena kurzů neodpovídá očekávané kvalitě. Jeden dotázaný uvedl,

že na vzdělávání není čas vzhledem k vysokému počtu klientů. Pět dotázaných si vzhledem k předchozím negativním zkušenostem s nabídkami vzdělávacích programů nechává dělat školení na klíč. Tři poskytovatelé uvedli, že postrádají dostatek kvalitních supervizorů. Nejčastější připomínky k nabídce vzdělávacích programů jsou zaznamenány přehledněji v Grafu č. 7.

Graf č. 7: Negativa nabídky vzdělávacích programů

Zdroj: Vlastní výzkum



Sběr dat v této skupině probíhal s malými problémy způsobenými komunikací ze strany poskytovatelů. Do výzkumu jsem nezařadila 48 poskytovatelů, které jsem neúspěšně žádala o rozhovor. Dvanáct z nich, uvedlo, že se mnou spolupracovat nechtějí, přesto mi můžou sdělit, že na vzdělávání v jejich organizaci chybí finanční prostředky. Patnáct z nich se mnou odmítalo komunikovat z důvodu velkého pracovního vytížení a pět z nich kvůli vnitřním přesunům personálu. Šestnáct poskytovatelů na moje výzvy vůbec nezareagovalo. Těch, kteří odmítli spolupráci, jsem se ptala, z jakých důvodů se nechtějí rozhovoru zúčastnit. Nejčastější odpovědí mimo jiné bylo i to, že spolupracují pouze se studenty, kteří u nich byli na praxi.

4.2 Skupina C2:

Otázka č. 1: „*Požadujete od účastníků kurzů zpětné vazby na programy?*“ Na první otázku všichni shodně odpověděli, že zpětné vazby od klientů získávají formou anonymního dotazníku, který předkládají v průběhu a na konci kurzu.

První doplňující otázka zněla: „*Co by měl obsahovat zpětnovazebný dotazník?*“ Respondenti odpovídali shodně. Dotazník obsahuje otázky týkající se přínosu předmětů studentům, spokojenost s lektorem a způsobem výuky, celkového zhodnocení kurzu. Ve zpětnovazebném dotazníku by neměly chybět písemné komentáře účastníků kurzu.

V souvislosti s kladnými odpověďmi na první otázky jsem pokládala druhou doplňující otázku: „*Berete v úvahu informace, které se k Vám touto cestou dostanou při tvorbě dalších programů?*“ Tři dotázaní odpověděli kladně, dva respondenti záporně.

Otázka č.2: „*Na základě jakých aspektů tvoříte vzdělávací programy?*“ Tři z pěti respondentů uvedli, že nejčastějšími aspekty při tvorbě vzdělávacích programů jsou požadavky poskytovatelů sociálních služeb a sociálních pracovníků. Dva dotázaní považují za důležité aspekty při tvorbě vzdělávacích programů zákon o sociálních službách a vyhlášení projektů ESF. Dva dotázaní uvedli, že vzdělávací programy tvoří na základě analýzy trhu práce a komunikace s odborníky v oblasti sociálních služeb.

Otázka č. 3: „*Přihlídíte k finanční stránce vzdělávacích kurzů?*“ Na třetí otázku všichni vzdělavatelé odpověděli tak, že přihlíží k finanční stránce vzdělávacích kurzů stanovením rozpočtu, který bere v potaz reálné náklady na tyto kurzy (cena lektora, náklady na provoz vzdělávacího střediska, apod.).

Doplňující otázka: „*Přizpůsobujete ceny kurzů aktuálním finančním podmínkám poskytovatelů?*“ Na doplňující otázku dva respondenti neodpověděli, dva se vzhledem k pevným sazbám kvalitních lektorů nepřizpůsobují a jeden se snaží brát v potaz aktuální situaci poskytovatelů.

Otázka č. 4: „*Zjišťujete potřebnost vzdělávacích programů? Pokud ano, jak? Pokud ne, z jakého důvodu?*“ Čtyři z pěti vzdělavatelů v současné době potřebnost vzdělávacích programů zjišťují. Nejčastěji podle potřeb sociálních pracovníků a organizací. Dále pak podle poptávky z trhu práce. Jeden vzdělavatel uvádí,

že vzdělávací programy vznikly z nutnosti podle zákona o sociálních službách. Jeden vzdělavatel v současné době potřebnost nezjišťuje, protože byla součástí projektu ESF.

Otázka č. 5: „*Jak zajišťujete kvalitu vzdělávacích programů?*“ Kvalitu vzdělávacích programů vzdělavatelé nejčastěji zajišťují kvalitními lektory a moderní formou výuky. Dále se pak ke kvalitě programů snaží přispívat vhodnými školicími prostorami a akreditacemi podle zákona o sociálních službách (na obě odpovědi takto reagovali 3 dotázaní).

Sběr dat v této skupině nebyl ideální. Na vzdělavatele se špatně sháněly kontakty a po zkontaktování nereagovali. Pouze jeden vzdělavatel odpověděl, že se mnou nebude spolupracovat z důvodu pracovní vytíženosti a jeden se spoluprací souhlasil. Po další výzvě ke spolupráci s rozhovorem souhlasilo pět vzdělavatelů, z nichž jeden uvedl, že moje otázky k rozhovoru použije pro vlastní potřebu, a proto mi na něj neodpoví. Jeden vzdělavatel otázky vyslechl a pak z časových důvodů odmítl spolupracovat. Na otázku, z jakých důvodů mi vzdělavatelé nechtějí rozhovor poskytnout, často dopovídali, že na studentské práce většinou vůbec nereagují, protože si myslí, že nejsou dostatečně průkazné.

4.3 Skupina C3:

Otázka č. 1: „*Jak probíhá celý proces hodnocení akreditovaných programů ministerstvem?*“

Odpověď: „Vzdělavatel podá žádost se všemi náležitostmi, která se pak formálně hodnotí. Podle zaměření se distribuuje členům komise, kteří ohodnotí její obsah, rozsah, jaké jsou přednášky, jestli je věnována dostatečná časová dotace jednotlivým předmětům atp. Pak se na zasedání akreditační komise dané vzdělávací programy prezentují a nastává diskuze a hlasování, kdy se program či organizaci doporučí či nedoporučí k akreditaci. Předseda komise toto stanovisko přednese ministerstvu, které program buď akredituje, nebo ne.“

Otázka č. 2: *„Dle čeho akreditační komise hodnotí kvalitu akreditovaných programů a institucí?“*

Odpověď: „Pouze z listinných důkazů. Porovnáváním názvu, obsahu jednotlivých témat k diskusi, zkušenosti lektorů, znalostí agentury – popis programu (jaký je obsah a rozsah kurzu, kdo přednáší, jaké je vybavení prostor, jaké jsou poskytované metody), jaká je cena se zjišťuje pouze orientačně.“

Otázka č. 3: *„Můžete akreditovanému programu akreditaci odebrat? Za jakých podmínek?“*

Odpověď: „Ano, ve chvíli, kdy přestala splňovat náležitosti, které jsou uvedeny v § 111 a § 113 zákona o soc. službách (např.: neodučí tolik hodin, kolik by měli atp.).“

Otázka č. 4: *„Probíhá další kontrola akreditovaných institucí a programů, dle jakých kritérií a jakým způsobem (zda jsou programy realizovány dle akreditačního materiálu, těmi lektory, kteří jsou schváleni v akreditaci apod.)?“*

Odpověď: „Ano, podle zákona. V současné době ale kontroly realizovány nejsou z důvodu nízké personální kapacity.“

Otázka č. 5: *„Jaký má MPSV výhled a jaký plánuje rozvoj v CŽV v této oblasti?“*

Odpověď: „CŽV sociálních pracovníků odpovídá potřebám v praxi, ale požadavky jsou odlišné. Vzdělavatelé si sami zjišťují poptávku na trhu a podle toho vytváří vzdělávací kurzy, které prochází akreditací. Akreditace je udělována na 4 roky. MPSV podporuje vzdělávání, které má přímou souvislost se sociální prací, ale vzdělavatelé se často snaží akreditovat pod sociální prací programy, které s ní nesouvisí. Snažíme se o průběh akreditací bez regulací. V současné době je projednávána novela zákona o sociálních službách. Novinkou je zařazení sociální patologie do sociální práce, snížení dotace práva ve výuce sociální práce a povinný určitý počet hodin vzdělávání pro jednoho sociálního pracovníka za rok. Přesně je to 24 hodin ročně.“

Otázka č. 6: *„Měl byste nějakou otázku, kterou by bylo dobré položit v rámci mého výzkumu poskytovatelům sociálních služeb, kteří se vzdělávají u akreditovaných vzdělávacích institucí?“*

Odpověď: „Ne.“

Otázka č. 7: *„Měl byste nějakou otázku, kterou by bylo dobré položit v rámci mého výzkumu vzdělavatelům?“*

Odpověď: „Ne.“

Otázka č. 8: *„Kolik akreditací ročně udělíte?“*

Odpověď: „Existuje soupis všech akreditovaných programů, který je zveřejněný na stránkách MPSV. podle něj zjistíte, kolik programů jsme zakreditovali v příslušném roce.“

Otázka č. 9: *„Odmítáte akreditace? Pokud ano, kolik jich přibližně ročně odmítnete?“*

Odpověď: „Akreditace se odmítají málo. Když k tomu dojde, je to většinou kvůli nedostatkům v žádosti o akreditaci nebo popíšu špatnou cílovou skupinu atp. Tato data se zpracovávají jen pro interní potřeby.“

Otázka č. 10: *„Berete si od vzdělavatelů zpětnou vazbu, jestli zakreditované kurzy jsou prospěšné?“*

Odpověď: „Ano, od vzdělavatelů si bereme zpětnou vazbu tím, že pokud jsou problémy, zjišťujeme, co se stalo a kde. Cílené získávání zpětné vazby ale neexistuje, do budoucna bychom však chtěli zavést výzkum trhu.“

5 Diskuze

V předcházejících kapitolách jsem respondenty výzkumu rozdělila do tří cílových skupin, na základě kterých jsem pomocí rozhovorů monitorovala současnou situaci vzdělávání sociálních pracovníků v Jihočeském kraji.

První skupinu tvoří poskytovatelé sociálních služeb v Jihočeském kraji (C1), kteří byli vybráni z Registru poskytovatelů sociálních služeb MPSV ČR.

První otázka skupiny C1 se týkala kritérií výběru vzdělávacích kurzů. Ze zjištěných výsledků výzkumu vyplývá, že nejčastějším požadavkem respondentů na vzdělávací kurzy je specializace kurzů podle aktuálních potřeb sociálních pracovníků i organizací. Z celkového počtu 68% respondentů odpovědělo, že dalším významným kritériem výběru vzdělávacích kurzů jsou finanční náklady na kurz. Většina z těchto respondentů uvádí, že některé akreditované programy se svou cenou řadí do kategorie nedostupných pro neziskové organizace působící v sociální či zdravotně sociální oblasti (nemusí to však být pravidlem). Protože se část státního rozpočtu vyhrazená pro sociální sféru stále snižuje, je pravděpodobné, že se finanční situace těchto neziskových organizací do budoucna zlepšovat nebude. Přesto se více než polovina respondentů své pracovníky snaží vzdělávat i přes nepříznivý stav. Konstatují však, „že mají co dělat, aby udrželi zařízení v chodu.“ Dražší a tím i kvalitnější (akreditované) kurzy si tedy většinou nemohou dovolit. Akreditované kurzy pro své pracovníky vybírá pouze 13% respondentů. Z celkového počtu 40% dotázaných stále požaduje po svých pracovnících doplnění kvalifikačního vzdělání. Z tohoto faktu vyplývá, že poskytovatelé sociálních služeb nedokáží flexibilně reagovat na „překotně se měnící kvalifikační předpoklady pro výkon práce sociálního pracovníka.“ (11) Tento jev může být dopadem snahy o koordinaci legislativy v oblasti sociální práce před vstupem ČR do EU. (15) Druhá otázka se týkala zaměření vzdělávacích kurzů. 23% dotázaných odpovědělo, že se při výběru kurzů zaměřují pouze na naplňování Standardů kvality sociálních služeb, protože kladou důraz na profesionalitu a individuální, lidský přístup ke klientům a rozvoj kvalifikace pracovníků. Tento názor je v souladu s Matouškovou (2003) definicí kvalifikovaného sociálního pracovníka. (14) Z celkového počtu 68% respondentů

uvedlo, že se ve vzdělávání nezaměřují pouze na naplňování Standardů kvality sociálních služeb, ale zejména na kurzy s velkým podílem praktického výcviku a na kurzy, které korespondují se zájmy pracovníků využitelných v praxi. Poskytovatelé tedy postupují i v souladu s Etickým kodexem: „sociální pracovník je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání a výcvik, což je základ pro udržení stanovené úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy.“ (33) Přestože se poskytovatelé pouze na Standardy kvality sociálních služeb nezaměřují, je na ně při vzdělávání zejména u nově přijatých pracovníků kladen veliký důraz ale pouze do té míry, že projdou školením vedeným služebně staršími kolegy. Z celkového počtu se 22% dotázaných při výběru kurzů zaměřuje na vzdělávací supervize. Tři čtvrtiny z nich uvádí, že na trhu je nedostatek kvalitních supervizorů. „Často se stává, že narazíme na supervizora, který do této funkce nastoupil ihned po ukončení kvalifikačního vzdělávání. Takový člověk nemá téměř žádnou praxi, a tudíž nedokáže kvalifikovaně řešit problémy, se kterými se naši pracovníci denně potýkají. Dalším problémem je, že dlouholetí pracovníci našich zařízení těmto supervizorům nedůvěřují a všechny supervize, včetně těch vzdělávacích, tak ztrácejí na významu.“ (P1)¹² Tato skutečnost je dlouhodobým neřešeným problémem. Havrdová (2001) uvádí, že vzhledem k nedostatku supervizorů je třeba nechat trh supervizí otevřený bez regulací. „Lze očekávat, že trh bude postupně regulován prostřednictvím poptávky po supervizorech, kteří se v praxi osvědčí.“ (6) Výzkum ovšem dokládá fakt, že situace na trhu supervizorů se nezměnila a vlivem jejich nedostatku se organizace musí spokojit i s nepříliš kvalitními supervizemi. Třetí otázka se týkala vzdělávání jako nástroje. Z celkového počtu 26% respondentů vnímá vzdělávání jako nástroj rozvoje organizace a většina z nich vzdělávání řadí do firemní kultury organizace. Tito poskytovatelé si uvědomují, že „veškeré vzdělávací aktivity musí vycházet z reálných potřeb zaměstnance a organizace,“ a tím vedou organizaci k jejímu strategickému rozvoji. (11) Čtyři z respondentů zároveň označili vzdělávání jako nástroj zvyšování kvality služeb. Z celkového počtu 4% respondentů uvedlo, že vzdělávání je nástrojem specifických dovedností pracovníka a proto je individuální záležitostí každého z nich, jak často

¹² Poskytovatel č. 1

a v čem se budou vzdělávat. Tyto výsledky korespondují s názory Ježka a Swiecicki (2008), kteří uvádí, že většina poskytovatelů sociálních služeb vzdělává své pracovníky buď povinně (naplnění standardů kvality), za odměnu nebo podle jejich vyžádaných potřeb. Posun v rozvoji organizace je však v tomto případě mizivý. (11) Z celkového počtu 66% dotázaných uvedlo, že vzdělávání je jak nástrojem rozvoje specifických dovedností, tak i nástrojem rozvoje organizace. Tito poskytovatelé tedy v souladu s Ježkem a Swiecicki (2008) na hodnocení potřeb vzdělávání nahlíží v několika úrovních. Výchozím bodem je úroveň individuální, která se týká vzdělávacích potřeb každého zaměstnance. Následuje úroveň skupiny a týmu, kde bychom měli přihlížet společným potřebám jednotlivých zaměstnanců a potřebám týkajících se vztahů a interakcí s ostatními zaměstnanci. Poslední úrovní je úroveň organizace jako celku. (11) Z celkového počtu 40% z těchto respondentů považuje zároveň vzdělávání za nástroj zvyšování kvality služeb, přesto pouze 9% z nich vzdělávání zahrnuje do firemní kultury. Můžeme tedy předpokládat, že vzdělávání v těchto organizacích přímou úměrou závisí na finanční situaci organizace a zásluhovosti personálu. Pouze 18% respondentů uvedlo, že vzdělávací programy zaměřují i na budování týmů. Čtvrtá otázka se týkala kvality nabídky vzdělávacích programů. Z výzkumu vyplývá, že s nabídkou je zcela spokojeno 26% respondentů. Největším pozitivem většina dotazovaných označila širokou nabídku vzdělávacích programů. Pokud se mezi dalšími výsledky výzkumu objeví skutečnost, že se některá témata neustále opakují a některá nejsou zastoupená vůbec, stává se široká nabídka spolu s výše zmíněnými vysokými finančními náklady jedním z největších negativ. Poskytovatelé často uváděli, že nabídka vzdělávacích programů je nepřehledná a není možné získat kompletní přehled aktuálních programů. Tyto výsledky podpořily názor Ježka a Swiecicki (2008), kteří tvrdí, že současný stav vzdělávání sociálních pracovníků charakterizuje mimo jiné i obtížnou orientací uživatelů v nesyntémové nabídce jednotlivých vzdělávacích aktivit. (11) Za druhé největší negativum dotázaní označili cenu neodpovídající kvalitě kurzu. Jednou z příčin tohoto zjištění může být absence kvalitativních parametrů, které by garantovaly kvalitu akreditovaných vzdělávacích programů. (11) Další negativní vyjádření respondentů směřovalo ke zpětné vazbě. Téměř polovina dotázaných

poskytovatelů sociálních služeb (40%) uvádí, že vzdělavatelé si zpětnou vazbu berou. Z celkového počtu 31% dotázaných poskytovatelů uvádí, že na zpětnou vazbu vzdělavatelé nereagují změnou, udělají kurz stejně. Tento fakt je v rozporu s výsledky výzkumu skupiny C2 uvedenými v následujícím odstavci.

Druhou skupinu tvořili vzdělavatelé v sociální práci, kteří byli vybráni ze dvou dokumentů MPSV ČR (Seznam institucí a vzdělávacích programů akreditovaných na MPSV ČR, Přehled vzdělávacích programů v rámci celoživotního vzdělávání v sociální oblasti). Skupina C2 je ve svém počtu velmi omezená. Tuto skutečnost, stejně jako výběr respondentů, ovlivnily dva faktory. Prvním z nich je neochota ke komunikaci ze strany vzdělavatelů a druhým faktorem je neexistující registr všech akreditovaných institucí a programů, které nabízejí. MPSV ČR na svých webových stránkách zveřejňuje pouze Seznam institucí a vzdělávacích programů akreditovaných na MPSV ČR. V aktuální verzi Seznamu je uvedeno 1344. akreditovaných vzdělávacích programů a institucí. (26) Druhým zveřejněným dokumentem je Přehled vzdělávacích programů v rámci celoživotního vzdělávání v sociální oblasti, který je ale značně neúplný. V aktuální verzi je zapsáno 28 akreditovaných programů. (21)

První otázka rozhovoru se týkala zpětné vazby na vzdělávací kurzy. Všichni dotázaní shodně odpověděli, že zpětnou vazbu zjišťují formou dotazníku, který by měl obsahovat otázky týkající se přínosu předmětů pro studenty, spokojenost s lektorem, formou výuky atp. Na zpětnou reaguje 60% dotázaných vzdělavatelů, 31% dotázaných poskytovatelů však říká, že na zpětnou vazbu vzdělavatelé nereagují. Poskytovatelé svým tvrzením podporují názor Ježka a Swiecicki (2008), kteří uvádějí, že „ověřování kvalitativní úrovně vzdělávacích programů neexistuje.“ (11) Druhá otázka se zabývá aspekty tvorby vzdělávacích programů. Tyto aspekty by měly korespondovat s cíly systému Celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků. (24) Respondenti mezi nejčastější aspekty, na které se zaměřují při tvorbě vzdělávacích programů, řadí požadavky poskytovatelů sociálních služeb a sociálních pracovníků. Pouze dva z pěti respondentů uvádí, že pravidelně provádí průzkum trhu práce, na základě kterého nové vzdělávací programy vytvářejí. Toto zjištění, stejně jako Ježek a Swiecicki (2008), poukazuje na „neprovázanost nabídky vzdělávajících s kvalifikačními potřebami

vzdělávaných.“ (11) Dva z pěti dotázaných také uvádí, že stále tvoří programy podle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách k doplnění kvalifikačního vzdělání. I tady se promítá neschopnost flexibilně reagovat na rychle měnící se požadavky na kvalifikaci sociálních pracovníků, které nejsou známy s dostatečným předstihem. (11) Třetí otázka se zabývá finanční stránkou vzdělávacích kurzů. Vzdělavatelé shodně odpovídali, že cena každého kurzu je stanovena podle rozpočtu, který bere v potaz reálné náklady na kurz. Podle V3¹³ cena kurzu závisí především na lektorovi. Uvádí, že pokud chce vzdělavatel zachovat kvalitu programu, zaplatí vyšší cenu za kvalitního lektora a pomůcky, které takový lektor potřebuje k výuce. Ceny kurzů tedy poskytovatelům přizpůsobovat nemohou. Přesto jeden respondent uvádí, že se při tvorbě cenových podmínek snaží brát ohled na aktuální situaci v neziskovém sektoru. Čtvrtá otázka se zabývá zjišťováním potřebnosti vzdělávacích kurzů. Tato otázka úzce souvisí s otázkou č. 2. Čtyři z pěti dotázaných uvádí, že potřebnost vzdělávacích kurzů pravidelně zjišťují podle poptávky poskytovatelů sociálních služeb a sociálních pracovníků a dva z pěti dotázaných potřebnost zjišťují podle poptávky z trhu práce. Tyto informace jsou v rozporu s tvrzením dotázaných poskytovatelů, kteří naopak poukazují na neustále se opakující témata nebo na témata, která úplně chybí. Také Ježek a Swiecicki se vyjadřují tak, že nabídka a poptávka v oblasti vzdělávání sociálních pracovníků není provázaná. (11) Jeden respondent uvádí, že kurzy vznikaly pouze z nutnosti zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách. Pouze jeden respondent uvedl, že v současné době potřebnost vzdělávacích kurzů nezjišťuje, protože byla součástí projektů ESF. Pátá otázka se zaměřuje na zajišťování kvality vzdělávacích programů. Jak jsem již výše uvedla, dotázaní se nejčastěji snaží kvalitu zajišťovat kvalitními lektory a moderními formami výuky. Otázkou ale zůstává, jestli by pro kvalitu neměli vzdělavatelé udělat více, jestli by neměla být znakem kvality již samotná akreditace udělená MPSV ČR. Respondent C3 však uvedl, že programy jsou hodnoceny pouze z listinných důkazů. Žádná další kritéria kvality MPSV ČR nastavené nemá. V současné době tedy chybí nastavení kvalitativních parametrů, které by v rámci státem akreditovaných vzdělávacích programů byly garantovány. (11)

¹³ Vzdělavatel č. 3

Třetí cílovou skupinu (C3) tvořil člen akreditační komise MPSV ČR. Rozhovor se týkal udílení akreditací vzdělávacím programům a vzdělávacím institucím.

První otázku jsem pokládala ve snaze doplnit průběh akreditačního řízení, které mám uvedeno v teorii. Současné době se však žádné novinky v rámci procesu akreditací nechystají, proto se odpověď na tuto otázku s teorií naprosto shoduje. Druhá otázka se týkala výše zmíněné kvality akreditačních programů. Respondent uvedl, že kvalita je posuzovaná pouze z listinných důkazů, kvality lektora a znalostí organizace rámci dané problematiky, kterou prokazuje v žádosti o akreditaci. (27) Třetí otázka se týkala odebrání akreditací a přímo souvisí s otázkou čtvrtou, která se zaměřila na kontroly akreditovaných programů a institucí. MPSV ČR podle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách může akreditaci odebrat, v případě, že vzdělavatelé nesplňují požadavky dané zákonem (37), žádné kontroly se ale z důvodu nízké personální kapacity nerealizují. Tak v podstatě neexistuje nikdo, kdo by kontroloval kvalitu a správný průběh akreditovaných programů a institucí. Proti tomuto faktu se často poskytovatelé sociálních služeb bouří, protože „na kontroly fungování a vzdělávání neziskovek se peníze a lidi vždycky najdou.“ (P7) Kontroly poskytovatelů sociálních služeb jsou ale vzhledem měnícím se trendům a zvyšujícím se nárokům na vzdělání nezbytné. (37) Přesto by tyto inspekce měly probíhat humánně a měly by být pro poskytovatele podporou a pomocí. „Ze zkušenosti zařízení, u kterých byla v roce 2008 provedena inspekce kvality, bylo vystupování inspektorů vnímáno z pozice moci, nikoliv podpory (tato skutečnost nebyla pravidlem), kdy v některých případech došlo k psychickým problémům zaměstnanců po rozhovorech s inspektory.“ V těchto případech však nešlo o inspekce z MPSV ČR, ale o krajské inspekce organizované krajskými úřady. (1) Další navazující otázkou je otázka číslo devět týkající se odmítání akreditací. Respondent uvedl, že akreditace odmítají málo, většinou pouze díky nedostatkům v žádosti, která ale po opravení může být akreditační komisi znovu předložena. Dále se odmítají akreditace programů, které nespádají do příslušné skupiny (např. hasičská školení sociálním pracovníkům). Ani tímto způsobem tedy nejsou vzdělávací kurzy regulovány. Desátá otázka se zabývá zpětnou vazbou. Přestože respondent uvedl, že si zpětnou vazbu na prospěšnost vzdělávacích programů

od vzdělavatelů berou, získávají ji formou, která není úplně optimální. Zpětnou vazbou je pro MPSV ČR problém, který se vyskytne. Cílené získávání zpětné vazby tedy neexistuje. Vzhledem k tomu, že neexistují ani kontroly, které by problémům s akreditovanými vzdělávacími programy přecházely, nemůže MPSV ČR kvalitu akreditovaných vzdělávacích programů nijak zaručit.

Vzhledem k výsledkům výzkumu a vzhledem k informacím uvedeným v teorii jsem na základě výzkumných otázek vypracovala následující závěry. Poskytovatelé sociálních služeb v rámci vzdělávání sociálních pracovníků jsou omezováni zejména nestálou finanční situací. Tuto situaci způsobuje nedostatek sponzorů a v neposlední řadě skutečnost, že se dotace ze státního rozpočtu pro sociální sféru stále snižují. Proto je pravděpodobné, že se finanční situace neziskových organizací do budoucna zlepšovat nebude. Přesto se vzdělavatelé snaží své sociální pracovníky vzdělávat na dobré úrovni. Řešení tohoto problému by mohlo mít dvě části. V první řadě by ze státního rozpočtu měla být vyhrazená větší část na sociální sektor, protože „klienti neziskových organizací prostřednictvím těchto organizací často získávají jediný kontakt s většinovou společností a tím je jim umožněno zapojit se do běžného života a relativně normálně žít.“ (P6)¹⁴ Druhý krok k lepší finanční situaci neziskových organizací by měli udělat sami poskytovatelé sociálních služeb. Řešením by pro ně mohla být lepší propagace činnosti organizace a získání nových sponzorů. Legislativa se mění příliš rychle na to, aby na ni vzdělavatelé v sociální práci i poskytovatelé sociálních služeb mohli efektivně reagovat. Novely zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách nejsou známy dostatečně dopředu. Vzdělavatelé pak vytváří kurzy se stejnými tématy, kterými je trh přesycen poskytovatelé sociálních služeb se dostávají do finanční tísně, protože vzdělávání pro ně představuje značnou zátěž. Řešením dané situace by mohlo být lepší zprostředkování informací ze strany MPSV ČR poskytovatelům sociálních služeb a vzdělavatelům v sociální práci prostřednictvím webových stránek a lepší monitoring požadavků poskytovatelů na vzdělávání. V sociální oblasti je nedostatek kvalitních supervizorů. Na pozici supervizora lidé nastupují často ihned po škole bez dostatečné praxe a z ní plynoucích zkušeností. Supervidovaní proto svým supervizorům často

¹⁴ Poskytovatel č. 6

nedůvěřují a nesvěřují se jim. Ani vzdělávací supervize vedená nezkušeným supervizorem není pro sociální pracovníky přínosem. Jako řešení dané situace navrhuji zavést regulaci trhu supervizorů. Kritérii by byly požadavky na počet let praxe před nástupem funkce supervizora, kurzy zaměřující se na supervizi techniky, sebezpoznání, seberealizaci a na schopnost co nejefektivněji předat vlastní poznatky a zkušenosti supervidovanému. MPSV ČR nemůže zaručit kvalitu akreditovaných vzdělávacích programů a institucí. Toto tvrzení vyplývá z faktu, že neexistují kontroly kvality akreditovaných vzdělávacích programů ani institucí z personálních nedostatků a kvalita žádostí o akreditace se posuzuje pouze z listinných důkazů. Mým návrhem řešení je vytvořit skupinu osob na kontrolu akreditovaných programů a vytvořit metodický pokyn, kterým by se tyto inspekce mohly řídit. Cílem inspekce by samozřejmě nebyly represe vzdělavatelů v sociální práci, ale cenné objektivní připomínky k fungování vzdělávacích kurzů a institucí.

6 Závěr

Cílem práce bylo zhodnotit aktuální nabídku, kvalitu a finanční dostupnost vzdělávacích programů pro sociální pracovníky v Jihočeském kraji.

Ve výzkumné části jsem popsala prostřednictvím kvalitativního výzkumu techniky strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami situaci ve vzdělávání sociálních pracovníků v Jihočeském kraji. Před počátkem výzkumu jsem stanovila výzkumné otázky, na které jsem v diskuzi s pomocí výsledků výzkumu a teorie odpovídala. Odpověď na první výzkumnou otázku zní, že poskytovatele sociálních služeb v rámci vzdělávání sociálních pracovníků omezuje nestálá finanční situace v neziskovém sektoru. Odpověď na druhou výzkumnou otázku uvádí, že legislativa v rámci vzdělávání v sociální oblasti se mění příliš rychle na to, aby poskytovatelé sociálních služeb i vzdělavatelé v sociální práci byli schopni na tyto změny flexibilně reagovat. Odpověď na třetí výzkumnou otázku konstatuje, že v sociální oblasti je nedostatek kvalitních supervizorů. Odpovědi na čtvrtou výzkumnou otázku je, že MPSV ČR nemůže zaručit kvalitu akreditovaných vzdělávacích programů a institucí.

Návrhů na řešení současné situace ve vzdělávání sociálních pracovníků v Jihočeském kraji je několik. Těživou situaci neziskových organizací lze řešit dvojnásobným způsobem. Zaprvé by ze státního rozpočtu měla být vyhrazená větší část na sociální sektor. Druhý krok k lepší finanční situaci neziskových organizací by měli udělat sami poskytovatelé sociálních služeb. Řešením by pro ně mohla být lepší propagace činnosti organizace a získání nových sponzorů. Řešení rychle se měnící legislativy v oblasti vzdělávání sociálních pracovníků má podle mého názoru také dva způsoby. Prvním z nich by mohlo být lepší zprostředkování informací ze strany MPSV ČR poskytovatelům sociálních služeb a vzdělavatelům v sociální práci prostřednictvím webových stránek a druhým pak lepší monitoring požadavků poskytovatelů sociálních služeb na vzdělávání. Skutečnost, že na trhu je nedostatek kvalitních supervizorů bych navrhovala řešit zavedením regulace trhu supervizorů. Kritérii by byly požadavky na počet let praxe před nástupem funkce supervizora, kurzy zaměřující se na supervizní techniky, sebepoznání, seberealizaci a v neposlední řadě na schopnost co nejefektivněji

předat vlastní poznatky a zkušenosti supervidovanému. MPSV ČR nemůže zaručit kvalitu akreditovaných vzdělávacích programů a institucí. Mým návrhem řešení je vyšetřit skupinu osob na kontrolu akreditovaných programů a vytvořit metodický pokyn, kterým by se tyto inspekce mohly řídit. Cílem inspekci by samozřejmě nebyly represe vzdělavatelů v sociální práci, ale cenné objektivní připomínky k fungování vzdělávacích kurzů a institucí.

Vzdělávání sociálních pracovníků je v dnešní době problémem, který se dotýká celého sociálního systému počínaje zákonodárci konče klienty navštěvující neziskové organizace. Trendy v sociální práci a požadavky na poskytované služby se neustále mění. Jak řekli Swiecicki a Ježek „sociální pracovník nemůže být ve své práci dlouhodobě úspěšný bez celoživotního rozvíjení sociální a emoční inteligence bez orientace na další rozšiřování svých měkkých schopností, na sebepoznávání a na sebeřízení. Potřebuje si jednak rozšiřovat a prohlubovat své odborné faktografické znalosti (včetně vzájemných vazeb a interakcí mezi jednotlivými procesy) a v každodenní praxi si osvojovat a dále rozvíjet praktické dovednosti.“

Výsledky práce mohou být využity pro potřeby vzdělavatelů v sociální práci pro inspiraci při tvorbě nových vzdělávacích programů, pro poskytovatele sociálních služeb jako informační materiál. Zároveň by na výsledky této práce mohl navazovat kvalitativní výzkum v oblasti vzdělávání sociálních pracovníků v Jihočeském kraji.

7 Seznam literatury

- 1) APSSCR.CZ [online]. *Analýza inspekcí poskytování sociálních služeb*, [cit. 2009-04-30]. Dostupný z WWW:
<<http://www.apsscr.cz>>
- 2) BAJER, P. Otazníky činnosti sociálních pracovníků. In *Sociální práce*. 2007, roč. 2007 č. 1, s. 32-34. ISSN 1213-6204
- 3) CESTAKEKVALITE.CZ [online]. *Vzdělávání sociálních pracovníků v pěti evropských zemích*, [cit. 2009-02-19]. Dostupný z WWW:
<http://www.cestakekvalite.cz/files/vzdelavani_socialnich_pracovniku_v_5_evr_opskych_zemich.pdf>
- 4) HANUŠ, P. Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný. In *Sociální práce*. 2007, roč. 2007 č. 1, s. 5-11. ISSN 1213-6204
- 5) HAVRDOVÁ, Z. Vzdělávací supervize a kvalita začínajících sociálních pracovníků. In *Sociální práce*. 2007, roč. 2007 č. 4, s. 78-86. ISSN 1213-6204
- 6) HAVRDOVÁ, Z., ZAMYKALOVÁ, L. [online]. *Profesní struktura a kvalifikační předpoklady pracovníků v sociálních službách*, poslední revize 2001 [cit. 2008-01-05]. Dostupný z WWW:
<<http://www.vups.cz/Profes.pdf>>
- 7) HAWKINS, P., SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. 1.vyd. Praha: Portál, 2004. 208 s. ISBN 80-7178-715-9
- 8) HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. 1.vyd. Praha: Portál, 2005. 407s. ISBN 80-7367-040-2
- 9) HOLEČKOVÁ, M. K. Kvalita sociálních služeb ve světle zákona o sociálních službách. In *Sociální práce*. 2006, roč. 2006 č. 3, s. 26-27. ISSN 1213-6204
- 10) CHYTIL, O. a kol. [online]. *Minimální standardy vzdělávání v sociální práci*, poslední revize 2008 [cit. 2008-01-05]. Dostupný z WWW:
<<http://www.avsp.org/standardy.htm>>

- 11) JEŽEK, P., SWIECICKI, I. [CD-ROM]. *Vzdělávání pracovníků v sociálních službách*. [cit. 2008-28-12]
- 12) KOSOVÁ, B. Evropské trendy rozvoja celoživotného vzdelávania a jeho koncepcia v podmienkach Slovenska. In *AULA – revue pro vysokoškolskou a vědní politiku*. 2005, roč. 13 č. 3, s. 13-19. ISSN 1210-6658
- 13) KREDÁTUS, J. Široká verejnosť stále vníma sociálnych pracovníkov jako úradníkov. In *Sociální práce*. 2007, roč. 2007 č. 1, s. 12-15. ISSN 1213-6204
- 14) MATOUŠEK, O a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 1.vyd. Praha: Portál, 2003. 380 s. ISBN 80-7178-548-2
- 15) MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. 1.vyd. Praha: Portál, 2001. 309s. ISBN 80-7178-473-7
- 16) MILFAIT, R. Fundamentální eticko-lidskoprávní principy etických kodexů sociálních pracovníků. Objasnění s odpovídajícími povinnostmi a zodpovědnostmi. In *Etika a lidská práva v sociální práci*. 1.vyd. Praha: Centrum sociálních služeb, 2008. s. 61 – 76. JPD 3-CZ.04.3.07/2.1.00.1/0003
- 17) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY [online]. *Bílá kniha v sociálních službách*, poslední revize 2003. [cit. 2008-12-30]. Dostupný z WWW:
<http://www.mpsv.cz/file/clanky/736/bila_kniha.pdf>
- 18) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY *Standardy kvality sociálních služeb*. 1.vyd. Praha: MPSV, 2002 . 24 s. ISBN 80-86545-41-4.
- 19) MPSV.CZ [online]. *Analýza vyhodnocení činnosti sociální práce z hlediska jejich potřeb a z hlediska jejich pracovní náplně*, poslední revize 28.4. 2005 [cit. 2008-11-5]. Dostupný z WWW:
<<http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=l&id=862>>

- 20) MPSV.CZ [online]. *Stručný přehled*, poslední revize 28.4. 2008 [cit. 2008-11-5]. Dostupný z WWW:
<<http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=863>>
- 21) MPSV.CZ [online]. *Přehled vzdělávacích programů*, poslední revize 10.5. 2005 [cit. 2008-11-5]. Dostupný z WWW:
<<http://www.mpsv.cz/cs/1095>>
- 22) MPSV.CZ [online]. *Veřejná zakázka na celoživotní vzdělávání pracovníků v sociálních službách*, poslední revize 7.2. 2006 [cit. 2008-01-06]. Dostupný z WWW:
<<http://www.mpsv.cz/cs/4657>>
- 23) MPSV.CZ [online]. *Přehled vzdělávacích programů v rámci celoživotního vzdělávání v sociální oblasti*, [cit. 2009-01-06]. Dostupný z WWW:
<http://www.mpsv.cz/VZ_list.php>
- 24) MPSV [online]. *Návrh koncepce celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a výchovy k lidským právům*, [cit. 2009-02-20]. Dostupný z WWW:
<http://www.epolis.cz/download/pdf/materials_45_1.pdf>
- 25) MPSV.CZ [online] *Metodika hodnocení žádostí o akreditaci vzdělávací instituce a vzdělávacích programů.*, poslední revize 23.5. 2003 [cit. 2009-02-20]. Dostupný z WWW:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/3494/Methodika_hodnoceni_zadosti_o_akreditaci.pdf>
- 26) MPSV.CZ [online]. *Seznam institucí a vzdělávacích programů akreditovaných na MPSV ČR*, [cit. 2009-02-20]. Dostupný z WWW:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/3449/akreditace_MPSV-13102008.pdf>
- 27) MPSV.CZ [online] *Formuláře žádosti o akreditaci.*, [cit. 2009-03-20]. Dostupný z WWW:
< http://www.mpsv.cz/files/clanky/3495/Formular_zadosti-271008.doc>

- 28) MSMT.CZ [online]. *Strategie celoživotního učení ČR*, [cit. 2009-03-16].
Dostupný z WWW:
<http://www.msmt.cz/uploads/Strategie_CZU_schvaleno_vladou.pdf>
- 29) MSMT.CZ [online]. *Implementační plán Strategie celoživotního učení ČR*, [cit. 2009-03-16]. Dostupný z WWW:
<http://www.msmt.cz/uploads/images/Fotogalerie/NEW_WEB/Tiskove_zpravy/5.1.2009/Implementacni_plan_Strategie_celozivotniho_uceni.pdf>
- 30) Nový systém celoživotního profesního vzdělávání pro sociální pracovníky. In *Práce a sociální politika*. 2006, roč. 3 č. 5, s. 6. ISSN 0049-0962
- 31) PÁNEK, Z. *Výchova a vzdělávání pracovníků pro sociální rozvoj*. 1.vyd. Praha: Ústav státní správy, 1990. 98 s. ISBN 80-85102-07-2
- 32) PRŮŠA, L. *Sociální služby – srovnání ČR a EU*. 1.vyd. Praha: Centrum sociálních služeb Praha, 2008. 50 s. JPD 3-CZ.04.3.07/2.1.00.1/0003
- 33) SSPCR.CZ [online]. [cit. 2008-11-5]. Dostupný z WWW:
<<http://sspcr.unas.cz>>
- 34) VESELÁ, J. *Sociologický výzkum a jeho metody*. 1.vyd. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2007. 92s. ISBN 80-7194-847-0
- 35) *Vyhláška 505/2006 Sb.*
- 36) ZATLOUKAL, L. Vybraná ustanovení návrhu zákona o sociálních službách z pohledu praktické činnosti sociálních pracovníků. In *Sociální práce*. 2006, roč. 2006 č. 1, s. 71-80. ISSN 1213-6204
- 37) *Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, v platném znění*
- 38) *Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce*

8 Klíčová slova

sociální pracovník

vzdělávání sociálních pracovníků

system akreditací

9 Přílohy

Příloha č. 1: Výzkumný dotazník k rozhovoru pro skupinu C1

Příloha č. 2: Výzkumný dotazník k rozhovoru pro skupinu C2

Příloha č. 3: Výzkumný dotazník k rozhovoru pro skupinu C3

Příloha č. 4: Formulář žádosti o akreditaci vzdělávací instituce

Příloha č. 5: Formulář žádosti o akreditaci vzdělávacího programu

Příloha č. 1: Výzkumný dotazník k rozhovoru pro skupinu C1

Zdroj: (11), vlastní

Otázky:

- 1) Podle čeho vybíráte vzdělávání pro své pracovníky? (11)
- 2) Zaměřujete se ve vzdělávání pouze na naplňování standardů kvality? (11)
- 3) Je nutné přemýšlet nad vzděláváním jako nad nástrojem rozvoje organizace nebo je to pouze nástroj pro získání specifických dovedností a znalostí nutných pro jednotlivé profese? (11)
- 4) Jak hodnotíte nabídku vzdělávacích programů?

Příloha č. 2: Výzkumný dotazník k rozhovoru pro skupinu C2

Zdroj: Vlastní

Otázky

- 1) Požadujete od účastníků kurzů zpětné vazby na programy?
- 2) Na základě jakých aspektů tvoříte vzdělávací programy?
- 3) Přihlížíte k finanční stránce vzdělávacích kurzů?
- 4) Zjišťujete potřebnost vzdělávacích programů? Pokud ano, jak? Pokud ne, z jakého důvodu?
- 5) Jak zajišťujete kvalitu vzdělávacích programů?

Příloha č. 3: Výzkumný dotazník k rozhovoru pro skupinu C3

Zdroj: Vlastní

Otázky:

- 1) Jak probíhá celý proces hodnocení akreditovaných programů ministerstvem?
- 2) Dle čeho akreditační komise hodnotí kvalitu akreditovaných programů a institucí?
- 3) Můžete akreditovanému programu akreditaci odebrat? Za jakých podmínek?
- 4) Probíhá další kontrola akreditovaných institucí a programů, Dle jakých kritérií a jakým způsobem (zda jsou programy realizovány dle akreditačního materiálu, těmi lektory, kteří jsou schváleni v akreditaci apod.)?
- 5) Jaký má MPSV výhled a jaký plánuje rozvoj v CŽV v této oblasti?
- 6) Měl byste nějakou otázku, kterou by bylo dobré položit v rámci mého výzkumu poskytovatelům sociálních služeb, kteří se vzdělávají u akreditovaných vzdělávacích institucí?
- 7) Měl byste nějakou otázku, kterou by bylo dobré položit v rámci mého výzkumu vzdělavatelům?
- 8) Kolik akreditací ročně udělíte?
- 9) Odmítáte akreditace? Pokud ano, kolik jich přibližně ročně odmítnete?
- 10) Berete si od vzdělavatelů zpětnou vazbu, jestli zakreditované kurzy jsou prospěšné?

Příloha č. 4: Formulář žádosti o akreditaci vzdělávací instituce

Zdroj: (27)

Formulář žádosti o akreditaci vzdělávací instituce - fyzické osoby 1A

Č.	Údaje o žadateli - fyzické osobě	
1	Jméno, popř. jména a příjmení	
2	Místo trvalého / hlášeného pobytu	
3	Identifikační číslo (IČ)	
4	Kontaktní tel. / fax /, e-mail	
Č.	Seznam příloh	Vypište seznam příloh
5	Oprávnění ke vzdělávací činnosti*) Vypište: Počet dokladů celkem; u každého: druh dokladu, kdo vydal, datum, číslo, počet stran	
6	Stručný přehled o dosavadní činnosti žadatele. Formulář žádosti o akreditaci vzdělávací instituce 1.C – Příloha.	

*) Přílohy je třeba úředně ověřit

Žádost o akreditaci předkládá (jméno a příjmení oprávněné osoby, tituly) :

.....
Datum: Podpis:

Formulář žádosti o akreditaci vzdělávací instituce - právnické osoby 1B

Údaje o žadateli		
1	Název instituce (obchodní firma)	
2	Sídlo	
3	Adresa pro zaslání poštovních zásilek	
4	Identifikační číslo (IČ)	
5	Plátce DPH Jste-li plátcí DPH, uveďte DIČ; nejste-li plátcí DPH, uveďte "Neplátce"	
6	Statutární orgán	
7	Kontaktní osoba: jméno, tel. / fax / e-mail	
Č.	Přílohy	Vypište seznam příloh
8	Kopie zakládací nebo zřizovací listiny, statutu, stanov, apod. *) Vypište: Počet dokladů celkem; u každého: druh dokladu, kdo vydal, datum, číslo, počet stran	
9	Oprávnění ke vzdělávací činnosti, tj. kopie výpisu z obchodního rejstříku, rejstříku o.p.s., apod. *) Vypište: Druh dokladu, kdo vydal, datum, číslo; počet stran	
10	Doklad o přidělení IČ*) Vypište: Kdo vydal, datum, číslo; počet stran	
11	Stručný přehled o dosavadní činnosti žadatele. Formulář žádosti o akreditaci vzdělávací instituce 1.C – Příloha.	

*) Přílohy je třeba úředně ověřit

Žádost o akreditaci za žadatele předkládá (jméno a příjmení oprávněné osoby, tituly):.....

Datum: Podpis:

Formulář žádosti o akreditaci vzdělávací instituce – Příloha 1C

Stručný přehled o dosavadní činnosti žadatele

	Název / jméno žadatele	
Č.	Profil žadatele -vzdělávací instituce	
1	Počet let fungování žadatele v oblasti vzdělávání dospělých	
2	Z toho: počet let poskytování vzdělávání cílovým skupinám <i>(Cílovými skupinami se rozumí pracovníci sociálních služeb a sociální pracovníci ve smyslu Zákona č. 108 / 2006 Sb.)</i>	
3	Počet vlastních pracovníků	
4	Počet externích lektorů	
5	Počet kurzů pro cílové skupiny v předchozím roce <i>(Cílové skupiny - viz řádek 2)</i>	
6	Počet školicích dnů v předchozím roce pro cílové skupiny <i>(Cílové skupiny - viz řádek 2)</i>	
7	Celkový počet účastníků v předchozím roce	
8	Z toho: počet účastníků z cílových skupin <i>(Cílové skupiny - viz řádek 2)</i>	
9	Celostátní nebo regionální působnost V případě regionální působnosti vypište, ve kterých krajích	
10	Získané akreditace u jiných subjektů	
11	Systém hodnocení: Popište autoevaluaci činnosti žadatele ve vztahu k realizaci akreditovaných vzdělávacích programů	
12	Systém vzdělávání lektorů: Popište, jak žadatel připravuje své lektory pro vzdělávání	

13	Vzdělávací programy, projekty, apod., které dokládají zkušenost žadatele v oblasti vzdělávání cílových skupin dle zákona 108 / 2006 Sb., o sociálních službách Uveďte v bodech, v rozsahu max. 10 řádků	
14		

Přílohu k žádosti o akreditaci za žadatele předkládá (jméno a příjmení oprávněné osoby, tituly):

.....

Datum:Podpis:

Příloha č. 5: Formulář žádosti o akreditaci vzdělávacího programu

Zdroj: (27)

Formulář žádosti o akreditaci vzdělávacího programu - identifikace žadatele 2A

Č.	Položka ve formuláři	
1	Název žadatele	
2	Identifikační číslo	
3	Adresa, kontaktní osoba, číslo telefonu, e-mail	
4	Číslo akreditace žadatele udělené MPSV	
5	Název vzdělávacího programu, který předkládáte k akreditaci	

Žádost o akreditaci vzdělávacího programu za žadatele předkládá
(jméno a příjmení oprávněné osoby, tituly):

.....
**Já, níže podepsaný/-á tímto prohlašuji, že žadatel splňuje podmínky, za nichž mu
byla udělena akreditace vzdělávací instituce.**

Datum:Podpis:

Formulář žádosti o akreditaci vzdělávacího programu - Popis vzdělávacího programu 2B

(Při popisu je možné použít vzor Modulu vzdělávání pro pracovníky v sociálních službách a Modulu pro celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků)

Název žadatele:	
Název vzdělávacího programu	

Typ vzdělávání ¹⁵⁾

Specializované profesní		Obecné	
-------------------------	--	--------	--

Oblast vzdělávání*)

Celkové téma vzdělávacího programu	<p>1) Kvalifikační kurz <input type="checkbox"/></p> <p>2) Legislativa <input type="checkbox"/></p> <p>3) Standardy kvality <input type="checkbox"/></p> <p>4) Inspekce kvality <input type="checkbox"/></p> <p>5) Metody kvality <input type="checkbox"/></p> <p>6) Manažerské dovednosti <input type="checkbox"/></p> <p>7) Komunikace <input type="checkbox"/></p> <p>8) Měkké dovednosti <input type="checkbox"/></p> <p>9) Ostatní <input type="checkbox"/></p>
------------------------------------	--

Úroveň vzdělávání *)

Základní (vstupní)		Pokračující	
--------------------	--	-------------	--

*)Označte jednu variantu

Forma vzdělávání *)

Prezenční		E-learning	
Distanční		Kombinované	
Stáž		Jiné	

Cíle (vypsat):

Celkový cíl	
Dílčí cíl 1	
Dílčí cíl 2	
Dílčí cíl 3	

<p>6. Cílová skupina*) Cílovými skupinami se rozumí pracovníci sociálních služeb (kvalifikační kurz dle §37 Vyhlášky č. 505/2006 Sb.) a sociální pracovníci ve smyslu Zákona č. 108 / 2006 Sb.</p> <p>Označte jednu variantu</p>	<p>a) pracovníci v sociálních službách (dle § 116 Zákona) <input type="checkbox"/></p> <p>b) sociální pracovníci (dle § 109 a 110 Zákona) <input type="checkbox"/></p>
<p>7. Počet účastníků Vypište minimální a maximální počet účastníků</p>	
<p>8. Náklady na účastníka Podíl celkových nákladů vydělených minimálním počtem účastníků; jste-li plátcí DPH, uveďte částku bez DPH, DPH a částku vč. DPH</p>	

*)Označte jednu variantu

Stručný obsah (vypsat jednotlivá témata):

Pořadové číslo	Obsah	Časová dotace Počet výukových hodin (1 výuková hodina=45min)
1.	Úvod	
2.		
3.		
	Závěr kurzu	
	Celkový počet výukových hodin Nezapočítává se časová dotace pro závěrečné hodnocení a zkoušky	

10. Další skutečnosti, které by měly být zohledněny při přípravě kurzu	
---	--

Rozsah, program + časový plán (v případě potřeby přidejte řádky)

Obsah	Metody; pomůcky	Časová dotace

12. Použité vzdělávací metody Uved'te: - alespoň 2 u programů zaměřených na předávání informací - alespoň 3 u programů zaměřených na rozvoj dovedností	
13. Školící materiály a pomůcky Uved'te seznam doporučené studijní literatury, pomůcky a školící materiály	
14. Materiálně technické zabezpečení Specifikujte školící prostory a vybavení včetně uvedení, zda se jedná o vlastní nebo pronajaté prostory	

15. Způsob ověření znalostí a / nebo dovedností účastníků kurzu (test, esej apod.)	
16. Osvědčení Popište kritéria pro získání osvědčení (např. minimálně 70 % účast atd.) a možnost opravných prostředků pro získání osvědčení	
17. Monitorování průběhu a způsob hodnocení kurzu Popište způsob hodnocení úrovně kurzu, příklad evaluačního dotazníku přiložit	

Garant:

Stanoveny jsou pouze povinné a minimální požadavky.

Jméno, příjmení, tituly	
Datum narození	
Vzdělání - VŠ + 5 let praxe v sociální oblasti - VOŠ + 6 let praxe v sociální oblasti - SŠ s maturitou + 8 let praxe v sociální oblasti	
Hlavní kvalifikace specializace Současná pozice (počet let v současném zaměstnání)	
Profesní zkušenosti (vypište) Délka praxe a její zaměření Minimálně 5 let praxe v oblasti sociálních služeb	

Zkušenosti s lektorskou činností (počet let / školících dnů) Minimálně 3 roky praxe v lektorské činnosti a / nebo výuce	
Publikační činnost	
Jiné Např. zapojení v poradních orgánech, členství v profesních organizacích, účast v projektech, zahraniční zkušenosti, získaná ocenění apod.	
Reference (dobrovolně)	

Seznam lektorů

Č.	Příjmení, jméno, titul	Předmět výuky + rozsah (počet výukových hodin)	Podpis: souhlas se zařazením do týmu lektorů daného programu
1			
2			
Atd.			

Lektoři (vypište pro každého lektora samostatnou tabulku):
Stanoveny jsou pouze povinné a minimální požadavky.

Jméno, příjmení, tituly	
Datum narození	
Vzdělání	
Hlavní kvalifikace specializace Současná pozice (počet let v současném zaměstnání)	
Profesní zkušenosti (vypište) Délka praxe a její zaměření	

Zkušenosti s lektorskou činností (počet let / školících dnů)	
Kurz lektorských dovedností Uved'te, u které organizace, ve kterém roce, v jakém rozsahu	
Publikační činnost	
Jiné Např. zapojení v poradních orgánech, členství v profesních organizacích, účast v projektech, zahraniční zkušenosti, získaná ocenění apod.	
Reference (dobrovolné)	

Formulář 2B k žádosti o akreditaci vzdělávacího programu za žadatele předkládá
(jméno a příjmení oprávněné osoby, tituly):

.....
Datum:Podpis:.....

Formulář žádosti o akreditaci vzdělávacího programu – Přílohy 2C

Název žadatele:		
Název vzdělávacího programu:		
Č.	Přílohy	Vypište seznam příloh
1	<p>Podepsaná prohlášení o bezúhonnosti garanta a lektorů a jejich souhlas se zapojením do týmu lektorů daného programu</p> <p>Pro jednotlivé osoby</p>	
2	<p>Kopie dokladů o odborné způsobilosti nebo osvědčení o uznání odborné kvalifikace garanta a lektorů</p> <p>Pro jednotlivé osoby</p>	
3	Příklad evaluačního dotazníku pro účastníky	
4	<p>Příklad osvědčení</p> <p>Minimální obsah osvědčení: identifikace vzdělávací instituce, číslo akreditace instituce, identifikace modulu včetně čísla akreditace, rozsahu a termínu realizace a jednoznačná identifikace účastníka.</p>	
5	Jiné (vypište)	

Seznam příloh k žádosti o akreditaci vzdělávacího programu za žadatele předkládá:
 (jméno a příjmení oprávněné osoby, tituly):

.....
 Datum: Podpis: