Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

K naplňování kvalifikačních požadavků pracovníků sociálních odborů obcí v Jihočeském kraji

Vedoucí práce: RSDr. Ján Mišovič, CSc.

Autor práce: Jiřina Kališová
Studijní obor: Sociální a charitativní práce
Forma studia: Kombinovaná
Ročník: 3.

2010

Prohlašuji, že svoji bakalářskou – diplomovou práci jsem vypracoval/a 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.

15. března 2010 .....

Jiřina Kališová

Děkuji vedoucímu bakalářské práce RSDr. Jánu Mišovičovi, CSc. za vstřícnost,
upřímnost a věcný přístup, za cenné rady, připomínky
a metodické vedení bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD …… 6

1 PŮSOBNOST VEŘEJNÉ SPRÁVY V OBLASTI SOCIÁLNÍ PEČE …8

1.1 Orgány sociálního zabezpečení …….. 9

2 K PROFESI SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA ……11

2.1 Sociální práce ……..11

2.2 Sociální pracovník ……. 12

2.3 Kompetence sociálního pracovníka ……... 13

2.3.1 Kvalifikační kompetence ……14

2.3.2 Obecné předpoklady …….. 14

2.4 Etický kodex ……. 15

2.5 Kde pracují sociální pracovníci …… 15

2.6 Charakteristika Odboru sociálních věcí Městského úřadu Kaplice …… .. 16

2.7 Počty sociálních pracovníků ve státní správě ……17

3 NAPLŇOVÁNÍ KVALIFIKAČNÍCH PŘEDPOKLADU PRO VÝKON POVOLÁNÍ SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA ……. 19

3.1 Definice základních pojmů ……. 20

3.2 Odborné předpoklady …….. 20

3.3 Celoživotní vzdělávání …… 22

3.4 Další vzdělávání …….. 23

3.5 Možnosti vzdělávání v sociální oblasti ……....26

3.6 Asociace vzdělavatelů v sociální práci ……....26

3.7 K současnému způsobu financování kvalifikačního vzdělání a dalšího vzdělávání sociálních pracovníků ……27

4 PRAKTICKÁ ČÁST

4.1 Východisko a cíl výzkumu ……. 29
4.2 Výzkumné předpoklady - hypotézy …….. 29
4.3 Metodika výzkumu …… 29
4.4 Technika sběru dat, charakteristika zkoumaného vzorku …….. 30
4.5 Harmonogram výzkumu ……. 31
4.6 Vyhodnocení výzkumu …….. 31
4.7 Výsledky výzkumu ……. 42
4.8 Diskuze ……...44

ZÁVĚR …… 47

Seznam použitých zdrojů ……. 49
Seznam použitých zkratek …… 53
Seznam příloh …….. 54
Příloha I …… 55
Příloha II …….. 56
Abstrakt …… 59
Abstract …… 60

ÚVOD

V období po roce 1990 došlo v České republice k mnoha výrazným změnám v sociální oblasti. Objevily se nové sociální problémy, které se v minulosti vůbec nevyskytovaly, nebo jim byla věnována nepatrná pozornost. Se změnami vzrostla potřeba kvalitní sociální práce a péče. V důsledku toho rostl počet profesionálů, kteří se snažili reagovat na vznikající situace. S tím začal také narůstat tlak na nutnost dalšího vzdělávání sociálních pracovníků, neboť jejich profese je náročná, zodpovědná a má významný dopad na životy lidí naší společnosti. Aby pracovníci vyhověli nárokům daných zákonem o sociálních službách a aby zvládali uvedené činnosti a další povinnosti popsané v bakalářské práci, musí být dobře teoreticky i prakticky připraveni a navíc musí disponovat vhodnými osobnostními a kvalifikačními předpoklady. S vývojem a profesionalizací sociální práce se nároky stále zvyšují.

Práva a povinnosti sociálních pracovníků nebyly velmi dlouhou dobu zakotveny v žádném zákoně. Až od 1. 1. 2007 nabyl účinnosti zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který mimo jiné vymezuje kvalifikační předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách.

Pracuji jako sociální pracovnice na Odboru sociálních věcí Městského úřadu Kaplice. Tuto profesi vykonávám již 20 let. Abych mohla nadále setrvat v roli sociálního pracovníka a splnit tím požadavky dané zákonem o sociálních službách, začala jsem studovat obor Sociální a charitativní práce na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích. Jelikož se domnívám, že existuje mnoho sociálních pracovníků, kteří v současné době nesplňují kvalifikační požadavky, orientovala jsem bakalářskou práci na toto téma. Ve své práci se zaměřím pouze na sociální pracovníky pracující na odborech sociálních věcí městských úřadů v Jihočeském kraji. V práci se věnuji tomu, jak naplňují sociální pracovníci požadované kvalifikační předpoklady stanovené zákonem a využívají možnosti dalšího vzdělávání. Řada sociálních pracovníků tuto práci vykonává již mnoho let a má dlouholetou praxi, ale nemá požadované vzdělání. Jiní nastoupili teprve nedávno, ale nemají praxi. Jaké tedy mají sociální pracovníci možnosti dalšího vzdělávání? Jak zaměstnavatel podporuje další vzdělávání sociálních pracovníků ?

Cílem mé práce je tedy zjistit, jak pracovníci na odborech sociálních věcí obcí v Jihočeském kraji naplňují kvalifikační předpoklady stanovené zákonem o sociálních službách. Dílčím cílem je zkoumání možností dalšího vzdělávání těchto pracovníků.

Práce je rozdělena na dvě části: teoretickou, a empirickou.

První kapitola práce je zaměřena na vysvětlení základních pojmů, které souvisejí s působností veřejné správy v sociální oblasti. Popisuji zde jednotlivé systémy - veřejná správa, samostatná a přenesená působnost obce, obce s pověřeným obecním úřadem a obce s rozšířenou působností, popis činností, které vykonávají pracovníci na odborech sociálních věcí obcí.

V druhé kapitole se věnuji profilu sociálního pracovníka, popisuji jeho obecné a kvalifikační kompetence a také se snažím blíže popsat charakteristiku Odboru sociálních věcí Městského úřadu Kaplice.

Ve třetí kapitole, která tvoří těžiště celé práce, popisuji zákonem stanovené odborné předpoklady, které jsou nutné pro výkon profese sociálního pracovníka, dále jaké jsou možnosti dosažení kvalifikace v systému vzdělávací soustavy a další vzdělávání sociálních pracovníků.

Ve čtvrté kapitole popisuji metodiku a výsledky výzkumu dotazníkového šetření zaměřeného na sociální pracovníky ve státní správě. Dotazníkové šetření se zabývá naplňováním kvalifikačních požadavků sociálních pracovníků a možností jejich dalšího vzdělávání. Údaje jsou zde zpracovány a vyhodnoceny formou tabulek. Část diskuze konfrontuje požadavky zákona o sociálních službách se zjištěným stavem v oblasti kvalifikační úrovně. Závěr práce je shrnutím výsledků teoretické a praktické části.

Při psaní práce jsem využila především odborné monografie, příspěvky ve sbornících, články v časopisech a české dokumenty dostupné z internetu.

1 PŮSOBNOST VEŘEJNÉ SPRÁVY V OBLASTI SOCIÁLNÍ PÉČE

Z hlediska logiky tématu je důležité nejdříve vyložit pojem veřejná správa a její uspořádání v České republice. V odborné literatuře jsou různé definice veřejné správy. Zpravidla je veřejná správa spojována se záměrnou činností a rovněž je chápána jako souhrn institucí, které tuto činnost vykonávají. Veřejná správa je zajišťována prostřednictvím organizačních celků, které zabezpečují úkoly ve veřejném zájmu, a to na úrovni státní a územní samosprávy. Výkon veřejné správy provádějí k tomu zřízené orgány a instituce s přesně vymezenými kompetencemi. Veřejná správa tedy představuje souhrn výkonných orgánů s různou odpovědností, přičemž rozhodující postavení má státní správa, protože je hlavním realizátorem politiky státu.[1]

V České republice existuje dvoustupňový systém územní samosprávy. V Ústavě České republiky je zakotveno členění České republiky na základní a vyšší územní samosprávné celky. Základní územní samosprávné celky představují obce, vyšší územní samosprávné celky kraje. Obce a kraje vykonávají vedle své samostatné působnosti také působnost přenesenou.[2]

Samostatnou působností rozumíme, že obec má právo spravovat své záležitosti samostatně. Do samostatné působnosti nepatří výkon státní správy. Výčet konkrétních záležitostí patřících do samostatné působnosti obce nalezneme v zákoně o obcích.[3]

Přenesenou působností se rozumí výkon státní správy obcemi v takovém rozsahu, která je stanovena zvláštními zákony. Podle rozsahu přenesení výkonu státní správy na obce rozdělujeme obce do třech kategorií. Za obce 1. stupně označujeme ty obce, kterým je svěřen základní výkon státní správy, jedná se o všechny obce v České republice, jich je celkem 6 244. Obce s pověřeným

[1] Srov. PEKOVÁ, J., PILNY, J., JETMAR, M. *Veřejná správa a finance*, s. 76.
[2] Srov. PRUCHA,P. *Správní právo*, Obecná část, s. 65.
[3] Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích.

obecním úřadem jsou označovány za obce 2.stupně přenesené působnosti a obce s rozšířenou působností jsou označovány za obce 3. stupně přenesené působnosti. Tyto obce jsou upraveny zákonem 314/2002 Sb., o stanovení obcí s pověřeným obecním úřadem a stanovení obcí s rozšířenou působností, ve znění pozdějších předpisů. Správní obvod obcí vymezuje vyhláška č.388/2002 Sb., o stanovení správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem a obcí s rozšířenou působností.[4]

1.1 Orgány sociálního zabezpečení

Pojem sociální zabezpečení je souhrnné „ označení pro všechny sociální instituce, poskytující občanům radu, ochranu (prevenci), materiální (věcná) a peněžní plnění (dávky), služby a azyl (ústavní péči) k uspokojení jejich sociálních (společností uznávaných) potřeb.“[5]

Výkon sociální péče a pravomoci jednotlivých orgánů působících v oblasti sociální péče upravuje § 1 odst.1 zákona č.114/1988 Sb., o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení, dílčí úpravy je možné najít i v jiných zákonech, např. v zákoně o hmotné nouzi, v zákoně o sociálních službách a v zákoně o sociálně právní ochraně dětí.

Orgány, které provádějí sociální zabezpečení jsou:

a) Ministerstvo práce a sociálních věcí,

b) krajský úřad,

c) obecní úřad obce s rozšířenou působností,

d) pověřený obecní úřad

e) obecní úřad

---

[4] *Změny v územní veřejné správě* [online]. [cit. 2009-09-30]. Dostupný z WWW: <mvcr.cz/clanek/zmeny-v-uzemni-verejne-sprave.aspx?q=Y2hudW09Mw%3D%3D>.
[5] KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, s. 159.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR je orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, nemocenské zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky.[6] Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, popisuje MPSV jako subjekt, který řídí a kontroluje výkon státní správy v sociální péči, řídí Českou správu sociálního zabezpečení a zajišťuje úkoly vyplývající z mezinárodních smluv v sociálním zabezpečení a související s dalším rozvojem sociálního zabezpečení.

Krajský úřad v přenesené působnosti řídí a kontroluje výkon státní správy v sociálním zabezpečení, plní funkci dozoru nad poskytováním sociálních služeb a dávek.[7]

Pověřený obecní úřad rozhoduje zejména o poskytování dávek v systému pomoci v hmotné nouzi, tj. příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc.[8] Dále úřady poskytují příspěvek na úhradu za užívání bezbariérového bytu a garáže a příspěvek na krmivo pro vodícího psa úplně nebo prakticky nevidomým občanům. [9]

Obecní úřad obce s rozšířenou působností rozhoduje o poskytování dávek v hmotné nouzi, o příspěvku na péči osobám závislým na péči jiné fyzické osoby. Dále poskytuje dávky sociální péče těžce zdravotně postiženým občanům a to příspěvek na opatření zdravotních pomůcek, příspěvek na individuální dopravu, na úpravu bytu, na zakoupení, celkovou opravu a zvláštní úpravu a na provoz motorového vozidla. Vydává také průkazy mimořádných výhod. Dále plní funkce svěřené zákonem č. 359/1999 Sb., o sociálně právní ochraně dětí ve znění pozdějších předpisů.

6 Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR.
7 Zákon č. 114/1988 Sb., o působnosti orgánů ČSR v sociálním zabezpečení.
8 § 4 zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi.
9 § 45, 46 vyhlášky č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení.

Přehled obcí s pověřeným obecním úřadem a obcí s rozšířenou působností v Jihočeském kraji uvádím v příloze č. I.

2 K PROFESI SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA

2.1 Sociální práce

Chci-li se ve své práci věnovat profesi sociálního pracovníka, je nezbytné nejprve na úvod definovat samotnou sociální práci. Je vhodné připomenout, že sociální práce patří do skupiny tzv. pomáhajících profesí, tedy profese vyznačující se „prací s lidmi.“[10] „ Sociální práce může být definována jako umění, věda a profese, která pomáhá lidem řešit jejich osobní, skupinové a komunitní problémy.“[11]

Sociální práce je společenskou disciplínou a praktickou činností, jejíž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů a jejich důsledků: chudoby, zanedbávání výchovy dětí, nezaměstnanosti, diskriminace určitých skupin. Sociální práce se opírá jednak o rámec společenské solidarity, jednak o ideál naplňování individuálního lidského potenciálu.[12] Společným znakem sociální práce a ostatních pomáhajících profesí je poskytování pomoci lidem v obtížných životních situacích. Na rozdíl od dalších pomáhajících oborů se sociální práce zabývá především interakcemi mezi člověkem a jeho sociálním prostředím. Její pomoc je zaměřená na dosahování rovnováhy mezi očekáváním sociálního prostředí, v němž lidé uspokojují své potřeby společně se schopností toto očekávání zvládat.[13] Cílem sociální práce je zamezit sociálnímu vyloučení a přispět k sociálnímu fungování jednotlivců, skupin nebo komunit.[14] Základními principy sociální práce jsou lidská práva a sociální spravedlnost.[15]

10 Srov. JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese s*. 9.
11 Srov. NAVRÁTIL, P. *Úvod do teorií a metod sociální práce*, s. 6.
12 Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce, s.* 10.
13 Srov. MUSIL, L. „ r*áda bych Vám pomohla, ale“*. s. 15.
14 Srov. DOČKAL, J. *Člověk v současném světě*, s. 13.
15 Srov. MLČÁK Z, *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty*, s. 8.

2.2 Sociální pracovník

Obecně lze definovat sociálního pracovníka jako toho, kdo je odborně vzdělaný a vykonává sociální práci. Snaží se pomáhat svým klientům, kteří jeho pomoc nebo podporu potřebují k vyřešení své problematické situace. „ Profese sociálního pracovníka vznikla jako rekce na potřebu řešit nové nepříznivé situace, které způsobují problémy nejen jednotlivci, ale také celé společnosti“, uvádí Hanuš a dodává, že „ sociální pracovník tak vstupuje do boje za zlepšení lidské společnosti prostřednictvím práce s jednotlivcem, skupinou či komunitou.“[16]

V ČR je profese sociálního pracovníka definována v zákoně o sociálních službách, který charakterizuje tuto profesi takto:

„ Sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně-právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace.“[17]

Již na první pohled je zřejmé, jak široká a různorodá je oblast sociální práce a jak velké mohou být rozdíly v činnosti konkrétních sociálních pracovníků. Tito pracovníci vykonávají při své profesionální činnosti řadu rolí, které se vzájemně prolínají. Řezníček (1994) shrnuje možné úlohy sociálního pracovníka na pracovišti následovně: *pečovatel, poskytovatel služeb, zprostředkovatel, cvičitel sociální adaptace, poradce, terapeut, případový manažer, manažer pracovní náplně, profesní manažer, administrátor a činitel sociálních změn.*[18]

Dle Matouška (2003) sociální pracovník poskytuje služby v oblasti sociální práce. Je v neustálém kontaktu s klienty, případně celými jejich rodinami, s neformálními nebo formálními skupinami (za neformální skupinu bývá považována např. parta mládeže v určitém městě, za formální skupinu např. školní

---

[16] HANUŠ, P. Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný. *Sociální práce*, 2007, roč. 6, č. 1, s. 5 - 6.
17 § 109 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.
18 Srov. ŘEZNÍČEK, I. *Metody sociální práce*, s. 63.

třída nebo skupina lidí trávících život v ústavu sociální péče), s místními komunitami (lidmi žijícími v jednom místě).[19]

2.3 Kompetence sociálního pracovníka

Na úvod je dobré si položit otázku jaký by měl být sociální pracovník, jakými vlastnostmi by se měl vyznačovat? Jaké kompetence by měl mít?

Rozmanitost profesních rolí a zaměstnávání sociálních pracovníků v různých institucích a sektorech sociální práce klade vysoké nároky na osobnost sociálního pracovníka. Schopnosti[20] a dovednosti[21] souhrnně označujeme jako kompetence. Do kompetencí pak zařazujeme veškeré vědomosti, schopnosti, dovednosti a profesní hodnoty, které jsou potřebné pro výkon tohoto povolání. Většinu z nich je možné osvojit si studiem, praxí a náležitým tréninkem.

Kompetencím sociálního pracovníka se rozsáhle věnoval Mlčák (2005), který diferencuje profesní kompetence v sociální práci na tři velké skupiny: *kompetence ve vztahu ke klientům, kompetence ve vztahu k pracovní organizaci a pracovníku týmu, kompetence ve vztahu k systému sociálních služeb.*[22]

Podle Z. Havrdové je kompetence „funkcionální projev dobře zvládané a uznávané profesionální role sociálního pracovníka, jejíž součástí jsou odborné znalosti, schopnost reflektovat adekvátně kontext a citlivě aplikovat hodnoty profese.“[23] Havrdová dále s týmem spolupracovníků uvádí tyto základní kompetence sociálního pracovníka:

- *schopnost rozvíjet účinnou komunikaci;*
- *schopnost orientovat se a plánovat postup;*
- *schopnost podporovat klienta a pomáhat mu k soběstačnosti;*
- *schopnost zasahovat a poskytovat služby;*
- *schopnost přispívat k práci organizace;*
- *schopnost odborně růst.*

19 Srov. MATOUŠEK ,O. a kol. *Metody řízení sociální práce*, s. 13.
20 Schopnost je soubor předpokladů nutných úspěšnému vykonávání určitých činností.
21 Dovednost je učením získaná dispozice k vykonávání určitých činností.
22 Srov. MLČÁK, Z. *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty*, s. 17.
23 HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*, s. 42.

2.3.1 Kvalifikační kompetence

Kvalifikační kompetence sociálního pracovníka se týkají stupně a oboru vzdělání, délky praxe, odborných znalostí a dovedností.

Kvalifikačním předpokladem pro výkon povolání sociálního pracovníka podle zákona o sociálních službách je jeho odborná způsobilost. Odbornou způsobilostí ve smyslu zákona je dosažené vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociálně právní činnost, speciální pedagogiku, sociální patologii nebo právo akreditovaném podle zvláštního předpisu. Kromě odborné způsobilosti je vyžadována způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost a zdravotní způsobilost.[24]

2.3.2 Obecné předpoklady

Kromě doložitelných kvalifikačních požadavků, které sociální pracovník získá studiem, musí mít pro sociální práci ještě obecné předpoklady. Mezi obecné předpoklady patří zejména dobré komunikační dovednosti, psychická vyrovnanost, dále dobrý fyzický stav, inteligence a důvěryhodnost.[25] Dále se předpokládá ochota pomáhat druhým, otevřenost, vnímavost, tolerantnost, opravdovost a vřelost.[26] Pro dobrý výkon profese je zapotřebí u sociálního pracovníka empatie. „Vcítění se do klienta pomáhá definovat jeho potíže a formulovat je, takže je možné s nimi následně pracovat.“[27] „ Empatie začíná tam, kde opouštíme vlastní myšlenky, city a představy a vžijeme se do kůže druhého, pokusíme se vcítit do jeho situace nejen myšlenkové, ale především citové.“[28] Nutno ještě dodat, že v profesi sociálního pracovníka hraje hlavní roli lidský vztah – vztah pracovníka ke klientovi. Klient potřebuje důvěřovat, cítit se

[24] Zákon č.108/2006 Sb., o sociálních službách.
25 Srov. MATOUŠEK O. a kol. *Teorie a metody sociální práce*, s. 52-53.
26 Srov. ŘEZNÍČEK, I. *Metody sociální práce*, s. 25.
[27] Srov. ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat.* s. 7.
28 ŠVEC, V. *Klíčové dovednosti ve vyučování a výcviku*, s. 78.

být bezpečný a přijímaný. Bez tohoto vztahového rámce se práce sociálního pracovníka stává jen výkonem svěřených pravomocí.[29]

Domnívám se, že není nutné diskutovat o tom, zda jsou důležitější kvalifikační či obecné kompetence. Obě kompetence jsou stejně důležité a měly by se vzájemně doplňovat, podle možností pracovníka rozvíjet a to především formou dalšího vzdělávání. Přesto existuje odlišnost ve způsobu prokazování kompetencí**.** Kvalifikační kompetence lze mnohem rychleji doložit (doklad o absolvování studia v konkrétním oboru, osvědčení, certifikáty atd.). Naopak obecné kompetence lze získat až praxí v sociální práci.

2.4 Etický kodex

Působení sociálního pracovníka je upraveno etickým kodexem. V České republice existují dva etické kodexy vztahující se k povolání sociálního pracovníka. Jedná se o Etický kodex sociálních pracovníků ČR (1995, 2006) a Mezinárodní kodex sociální práce (2005). Oba tyto kodexy jsou pouze etickou normou, nemají právní závaznost, tvoří doporučení k uplatnění etických principů v sociální práci pro všechny sociální pracovníky u nás a jsou jedním z nástrojů používaných při aplikaci metod sociální práce. Posláním kodexů je morální vedení sociálních pracovníků při výkonu jejich profese.[30]

2.5 Kde pracují sociální pracovníci

Sociální pracovníci jsou klíčovými pracovníky resortu MPSV ČR a plní důležité úkoly v rámci veřejné správy v řadě dalších resortů. Jsou zaměstnáváni rovněž v institucích soukromoprávní povahy. Charakter jejich pracovní činnosti a vysoká míra odpovědnosti se u různých zaměstnavatelů neliší.[31]

---

29 Srov. KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*, s. 15.

30 *Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR* [online]. 1994 [cit. 2009-10-28]. Dostupný z WWW <http://www.socialnipracovnici.cz/images/pdf/Eticky%20kodex%20SSPCR.pdf>.

31 MPSV. [online]. *Návrh koncepce celoživotního vzdělávání.* 1999 [cit. 2009-10-20]. Dostupný z WWW: <http://epolis.cz/download/pdf/materials_45_1.pdf>.

Sociální pracovníci jsou zaměstnáváni:

a) veřejnoprávními subjekty zřizovanými orgány ústřední státní správy
   Ministerstva práce a sociálních věcí,
   Ministerstva vnitra
   Ministerstva zdravotnictví
   Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy
b) kraji a obcemi a to jak v přenesené tak v samostatné působnosti v oblasti sociální
c) soukromými institucemi působícími v sociální oblasti povahy: ziskové nebo neziskové

2.6 Charakteristika Odboru sociálních věcí Městského úřadu Kaplice

V této části kapitoly popisuji organizační strukturu odboru sociálních věcí, na kterém pracuji a která se nějak zvlášť neliší od ostatních odborů jiných obcí. Odbor sociálních věcí Městského úřadu Kaplice odpovídá za plnění úkolů na úseku v samostatné, přenesené a rozšířené působnosti. Činnost odboru zajišťuje 14 pracovníků – 1 vedoucí odboru, 4 pracovníci hmotné nouze, 4 pracovníci sociálně právní ochrany dětí, 2 kurátoři, 2 pracovníci vyřizující agendu příspěvku na péči, 1 pracovník poskytující dávky pro zdravotně tělesně postižené občany. Každý z pracovníků se denně setkává s problémy klientů, které musí řešit a přitom se spoléhat pouze na svůj úsudek, popřípadě na názory kolegů, s kterými konzultuje některé mimořádně složité případy. Každodenní práce s sebou přináší situace, které sociální pracovníky staví před různorodá dilemata, která musí řešit. V pracovní náplni sociálního pracovníka nelze přesně definovat činnosti, které ve skutečnosti vykonává. Problém je v tom, že každý klient má zcela specifické problémy, které vyžadují různě časově a kvalifikačně náročné činnosti.

Pracuji jako sociální pracovník systému pomoci v hmotné nouzi. V souvislosti s hospodářskou krizí se v poslední době náš odbor potýká s několikanásobným nárůstem klientů. Zvyšuje se počet osob závislých na dávkách v hmotné nouzi

a důsledkem toho jsou pracovníci schopni zajišťovat činnost pouze v minimálním zákonném rozsahu a nemají prostor a čas pro preventivní činnost a pro terénní práci. Se stejným problémem se potýkají i pracovníci sociálně právní ochrany dětí. Přetíženost a nedostatečný počet sociálních pracovníků má vliv na kvalitu jejich práce. Samozřejmě, že se jedná o celorepublikový problém. Všeobecně je známo, že stavy sociálních pracovníků na odborech sociálních věcí jsou poddimenzované.

Odbor sociálních věcí postupuje při svém rozhodování v rámci svých pravomocí dle předpisů, z nichž uvádím ty nejpodstatnější:

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č.100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení ve znění pozdějších předpisů, zákon č.114/1988 Sb., o působnosti orgánů ČSR v sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, zákon č.110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 94/1963 Sb., o rodině ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 218/2003 Sb., o soudnictví ve věcech mládeže, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů a vyhláška MPSV č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon sociálním zabezpečení a zákon ČNR o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

2.7 Počty sociálních pracovníků ve státní správě

V roce 2004 byla Ministerstvem práce a sociálních věcí vypracována analýza týkající se pracovní náplně a počtu sociálních pracovníků ve státní správě. Z uvedené analýzy vyplývá, že celkový počet sociálních pracovníků ve státní správě je 10 870. V oblasti sociálně právní ochrany dětí bylo zaměstnáno celkem 1 623 pracovníků. Na pozici zprostředkovatelů a poradců ve službách

zaměstnanosti bylo zaměstnáno 2 352 osob, dávkových specialistů státní sociální podpory 2 800 a 2 812 sociálních pracovníků v dávkách sociální péče.

V resortu Ministerstva vnitra působili sociální pracovníci ve třech oblastech - ve Správě uprchlických zařízení, v azylovém řízení a ve správní radě. Celkem jich bylo 176. V resortu školství, mládeže a tělovýchovy byl zjištěn počet 749 sociálních pracovníků ve speciálních školách, školských poradenských zařízeních a v zařízeních ústavní či ochranné výchovy. V resortu spravedlnosti bylo zaměstnáno 120 sociálních pracovníků, 173 úředníků probační a mediační služby a 51 jejich asistentů.

Analýzou bylo také zjištěno, že v oblasti dávek sociální péče chybí cca 3 000 zaměstnanců a cca 270 pracovníků na pozici zprostředkovatelů a poradců ve službách zaměstnanosti. Situace byla také nevyhovující v oblasti sociálně právní ochrany dětí. Počet chybějících pracovníků této oblasti však nebyl uveden.[32]

Vzhledem k tomu, že analýza byla prováděna k 31. 12. 2003 a potřeba sociálních pracovníků vzrůstá, mohou být současné údaje jiné. Situaci ovlivňuje i skutečnost, že pro výkon této profese jsou již zákonem předepsané odborné předpoklady. Ministerstvo práce a sociálních věcí prozatím neuveřejnilo aktuálnější informace, které by se týkaly tak podrobné analýzy.

Ve statistické ročence z oblasti práce a sociálních věcí za rok 2007 Ministerstvo práce a sociálních věcí zveřejnilo stav pracovníků a jejich úroveň vzdělání na odděleních sociálně právní ochrany dětí (OSPOD) v České republice. Na této pozici bylo evidováno celkem 1 733 pracovníků. Jejich struktura je uvedena v tabulce č. 1.

Tabulka 1 Dosažené vzdělání sociálních pracovníků

Vzdělání zaměstnanců soc.právní ochrany dětí	2006	2007
Základní	4	1

32 *Počet sociálních pracovnic ve státní správě* [online]. 2004 [cit. 2009-10-20]. Dostupný z WWW: <http://socialnirevue.cz/item/pocet-socialnich-pracovnic-ve-statni-sprave/category/socialni-prace>.

Střední škola soc.právní	533	544
Jiné střední	423	408
Vyšší odborné soc.právní	237	260
Jiné vyšší odborné	25	22
Vysokoškolské	202	256
Vysokoškolské	190	242
Celkem	**1 614**	**1 733**

Pramen: MPSV

Z výše uvedených údajů je zřejmé, že by odborné požadavky, které vyplývají ze zákona o sociálních službách, splňovalo pouze 502 pracovníků z celkového počtu 1 733. Pokud porovnáme výsledky z roku 2006 a 2007 je zřejmé, že v roce 2007 došlo ke zvýšení počtu pracovníků OSPOD o 129, ale počet pracovníků splňující kvalifikační předpoklady se nezvýšil.[33]

V Jihočeském kraji pracuje na sociálních odborech obcí s pověřeným obecním úřadem a obcí s přenesenou působností celkem 291 pracovníků. Údaje jsem zjistila z internetových stránek jednotlivých obcí.

Jak již bylo uvedeno, v České republice jsou počty sociálních pracovníků poddimenzované a zároveň není dostatečný počet kvalifikovaných pracovníků. Celkový počet sociálních pracovníků se může ještě snížit, neboť nelze předem určit, zda všichni stávající pracovníci, kteří v současné době nemají požadované vzdělání, si je stihnou ve stanovené lhůtě doplnit. Zároveň nelze říci, zda bude dostatek absolventů, kteří budou půjdou do státní správy pracovat.

2 NAPLŇOVÁNÍ KVALIFIKAČNÍCH PŘEDPOKLADU PRO VÝKON POVOLÁNÍ SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA

Tato kapitola bude věnována kvalifikačním předpokladům, které jsou nutné pro výkon povolání sociálního pracovníka. V předchozím textu jsem definovala charakter práce sociálního pracovníka, jeho činnost a náplň práce. Na tomto podkladě jsem odůvodnila potřebu vzdělávání, které má v současné době zásadní význam.

33 STATISTICKÁ ROČENKA [online]. Praha : 2008 [cit. 2009-10-19]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5942/Statisticka_rocenka_2007.pdf>. ISBN 978-80-86878-83-6.

3.1 Definice základních pojmů

Vzděláním člověk získává schopnosti k výkonu profese, dispozice pro další vzdělávání a přijímání nových odborných poznatků. Naopak vzdělávání je proces, ve kterém jedinec získává a osvojuje si soustavu poznatků a dovedností.[34] Pojem **profesní vzdělávání** je označován také pojmy odborné vzdělávání nebo profesní vzdělávání dospělých a označuje vzdělávání v průběhu profesního života, po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému.[35] **Kvalifikační vzdělání** můžeme chápat jako schopnost vykonávat určitou práci, resp. souhrn schopností, které jsou v určité době pro výkon určitých povolání vyžadovány. Kvalifikace (nebo-li odborná kompetence) se váže k výkonu profese.[36]

3.2 Odborné předpoklady

Práce sociálního pracovníka je velice náročná a zodpovědná. Aby sociální pracovník mohl kvalitně a účelně plnit veškeré činnosti, které jsou v souvislosti s jeho prací na něho kladeny, musí mít odpovídající znalosti a dovednosti, které ho kvalifikují pro tuto práci.“[37]

Postavení pracovníků v oblasti sociálních služeb nebylo dříve upraveno žádným právním předpisem. Požadavky na odbornost sociálních pracovníků se odrazily až v nové legislativě. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění upravuje předpoklady k výkonu povolání sociálního pracovníka s cílem jejich sjednocení a nastolení takové úrovně odborné způsobilosti, která odpovídá náročnosti této profese.

Odborně způsobilý k výkonu povolání sociálního pracovníka je dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách ten, kdo:

34 Srov. KREBS, V. a kol., s. 410-412.
35 Srov. PALÁN, Z. *Lidské zdroje – výkladový slovník* , s. 36.
36 Srov. KREBS, V. a kol. *Sociální politika,* s. 412.
37 Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP. *Sociální práce,* 2003, č. 1, s. 22-30.

- získal vyšší odborné vzdělání absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu[38] v oborech vzdělání, které jsou zaměřeny na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,
- vystudoval vysokou školu v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách,

Pokud pracovník ukončil vysokoškolské vzdělání v jiné než sociální oblasti, je povinen absolvovat akreditované vzdělávací kurzy v oblastech zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní činnost a sociální činnost, sociální politiku, sociální pedagogiku nebo speciální pedagogiku. Akreditované vzdělávací kurzy musí být v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a pracovník musí absolvovat praxi při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let.

Vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání není požadováno u těch pracovníků, kteří ukončili střední vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním nejpozději 31. prosince 1996. Musí však absolvovat akreditované vzdělávací kurzy v oblastech vztahující se k sociální problematice, stejně jako pracovník, který nemá vysokoškolské vzdělání sociálního zaměření, v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a vykonat praxi při výkonu povolání sociálního pracovníka v délce nejméně 10 let.

U manželského a rodinného poradce je požadováno vysokoškolské vzdělání získané řádným ukončením studia jednooborové psychologie nebo magisterského programu na vysoké škole humanitního zaměření. Současně se vyžaduje absolvování postgraduálního výcviku v metodách manželského poradenství a psychoterapie v rozsahu minimálně 400 hodin nebo obdobného dlouhodobého psychoterapeutického výcviku akreditovaného ve zdravotnictví.

38 Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, nabyl účinnosti od 1. ledna 2007. Je jasné, že se jedná o poměrně náročné požadavky. Zaměstnanec, který k tomuto dni vykonával činnosti sociálního pracovníka a nesplňuje odborné předpoklady dané zákonem, je povinen si je doplnit ve lhůtě 7 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.Jestliže však zaměstnanec dosáhl středního vzdělání a maturitní zkoušku složil v oboru sociálně právním, lhůta na doplnění kvalifikace je 10 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. U zaměstnanců, kteří ke dni účinnosti zákona dosáhli věku 50 let, se považuje uvedený kvalifikační předpoklad za splněný.

Ustanovení zákona o sociálních službách v oblasti podmínek výkonu povolání sociálního pracovníka se vztahuje na všechny instituce, kde sociální pracovníci působí. Jedná se tedy o případy, kdy vykonává činnost v sociálních službách nebo podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně právní ochraně dětí, ve školách a školských zařízeních, ve zdravotnických zařízeních, ve věznicích, v zařízeních pro zajištění cizinců a v azylových zařízeních.[39]

3.3 Celoživotní vzdělávání

Vzdělávání je záležitostí celoživotní. Kromě kvalifikačního vzdělání, které umožňuje absolventům vstup do profese, si pracovníci doplňují své vzdělání v rámci celoživotního vzdělávání. Tento proces předpokládá nejen možnost zvyšování kvalifikace v síti škol, ale především možnost, dostupnost, ba i povinnost zvyšovat své profesionální kompetence v kvalitních vzdělávacích programech. Nejde jen o povinné vzdělání v jednotlivých organizacích, ale i např. o sledování odborného tisku, účasti na konferencích a odborných seminářích, sledování změn v legislativě apod.

39 § 1 odst. 2 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Neoddělitelnou součástí celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků je výchova k lidským právům, která se musí prolínat všemi oblastmi kvalifikačního vzdělávání i studijními programy v rámci dalšího vzdělávání.[40]

Také MPSV se opakovaně vyjadřuje ke vzdělávání sociálních pracovníků, když uvádí: „ Jejich činnost je náročnou a zodpovědnou prací, která má významný dopad na životy lidí a kvalitu celé společnosti. Z tohoto faktu je nezbytná potřeba celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků.“[41] Přehled některých vzdělávacích programů v rámci celoživotního vzdělávání v sociální oblasti je umístěn na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Databáze největšího počtu aktivit celoživotního vzdělávání v sociální oblasti by měla poskytnout základní přehled informací o vzdělavatelích a vzdělávacích programech pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách.[42]

Potřeba celoživotního vzdělávání je také zakotvena v zákoně o sociálních službách. Tento zákon vymezuje předpoklady pro výkon sociálního pracovníka, ale zároveň ukládá i povinnost dalšího vzdělávání sociálních pracovníků.

3.4 Další vzdělávání

Odbornost sociálních pracovníků nelze odvozovat pouze od splnění kvalifikačních předpokladů studiem na vyšší odborné nebo vysoké škole. „Další vzdělávání pracovníků je jedním z důležitých aspektů, jak pracovníkům pomoci dobře zvládat každodenní činnosti a jak obnovovat jejich pracovní potenciál.“[43]

Vzhledem k náročnosti práce sociálního pracovníka, je třeba zajistit trvalé zvyšování jeho odbornosti a kompetencí. Proto je zákonem předepsaná povinnost dalšího vzdělávání a doplňování kvalifikace. Zaměstnavatel je povinen

---

40 *Návrh koncepce celoživotního vzdělávání* [online]. 2003 [cit. 2009-10-25]. Dostupný z WWW: <http://epolis.cz/download/pdf/materials_45_1.pdf>.

41 *Analýza a vyhodnocení činnosti sociálních pracovníků z hlediska kvantity jejich potřeby a z hlediska jejich pracovní náplně.* Stručný přehled. [on-line] Odbor sociálních služeb MPSV ČR, 2005 [cit. 2009-10-20]. Dostupný z <http://www.noviny-mpsv.cz/cs/863>.

42 *Přehled vzdělávacích programů* [online]. 1999, 5.6.2009 [cit. 2009-10-20]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/1095>.

43 MPSV. [online] *Bílá kniha v sociálních službách.* Poslední aktualizace 26.4.2005. [cit. 2009-10-30]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/736/bila_kniha.pdf>.

zabezpečit sociálnímu pracovníku další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci.[44]

Další zvyšování kvalifikace se uskutečňuje ve vzdělávacích zařízeních na základě jejich akreditace a realizovaných vzdělávacích programů udělených Ministerstvem práce a sociálních věcí vysokým školám, vyšším odborným školám a vzdělávacím zařízením právnických a fyzických osob. Vzdělávání může být uskutečňováno formou specializačního vzdělávání zajišťovaného vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka. Nebo se pracovník účastní akreditovaných kurzů, odborných stáží v zařízeních sociálních služeb nebo se účastní školících akcí. Vzdělávací zařízení vydá účastníkovi doklad o absolvování dalšího vzdělávání ve formě osvědčení.[45]

Na pracovníky pracujících na odborech sociálních věcí městských úřadů, magistrátů a krajských úřadů se vztahuje zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících. V tomto zákoně je stanovena povinnost pro územní samosprávné celky zajistit úředníkovi prohlubování kvalifikace a postupovat přitom podle plánu vzdělávání. Plán vzdělávání obsahuje časový rozvrh prohlubování kvalifikace úředníka v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů po dobu následujících 3 let. [46]

Provedla jsem analýzu vzdělávacích potřeb pracovníků Odboru sociálních věcí Městského úřadu Kaplice. Městský úřad Kaplice měl k 31. 12. 2009 59 úředníků, z toho 14 úředníků pracuje na odboru sociálních věcí. Veškeré vzdělávání zaměstnanců zajišťuje tajemník úřadu, který se řídí v případě dalšího vzdělávání zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících a dalšími platnými předpisy. Tajemník vede veškerou agendu týkající se vzdělávání a schvaluje účast zaměstnanců na jednotlivých vzdělávacích akcích. Částka na vzdělávání pracovníků je vyčleněna z příspěvků, který úřad dostává z ministerstva vnitra na výkon státní správy.

V souvislosti s povinností dalšího vzdělávání vznikají, dle vyjádření tajemníka Městského úřadu Kaplice, pro územní samosprávné celky zásadní problémy. Na

[44] § 111 odst. 1 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.
45 § 111 odst. 2, 3 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.
[46] Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků.

jedné straně je stanovena povinnost vzdělávání nejméně 18 pracovních dnů za tři roky pro jednotlivého zaměstnance, na druhé straně územnímu samosprávnému celku stát nezvýší příspěvek na výkon státní správy tak, aby byly zohledněny náklady na toto vzdělávání. Při průměrné minimální ceně jednoho školení 1500,- Kč za jeden vzdělávací den, vychází na jeden rozpočtový rok na jednoho zaměstnance 9 tisíc korun V případě Městského úřadu Kaplice se jednalo pro rok 2009 podle zákona o úřednících celkem o částku 6 tisíc korun na zaměstnance. Dalším problémem je, že pokud se úředníci účastní pravidelných školení pořádaných krajským úřadem nebo příslušným ministerstvem, vzniká někdy problém, že tyto instituce často odmítají vydat potvrzení o účasti na dalším vzdělávání.

Pokud se podíváme na vzdělávání pracovníků sociálního odboru města Kaplice v letech 2005 – 2009 viz. níže uvedená tabulka č. 2 je zjevné, že odbor má s naplněním stanoveného počtu dní vzdělávání problémy. Dle sdělení tajemníka je další vzdělávání pracovníků odvislé od finančních prostředků úřadu, které jsou nedostatečné. Nelze tedy říci, že s rostoucími požadavky na další vzdělávání pracovníků, se také zvyšují finanční možnosti zaměstnavatele investovat do dalšího vzdělávání pracovníků.

Tabulka 2 **Roční příspěvek na další vzdělávání sociálních pracovníků Městského úřadu Kaplice**

Rok	Počet sociálních pracovníků	Roční příspěvek na 1 pracovníka na výkon státní správy	Roční příspěvek na další vzdělávání na 1 pracovníka soc.odboru
2009	14	340 220,00 Kč	6 085,00 Kč
2008	14	348 100,00 Kč	2 585,00 Kč
2007	14	337 276,00 Kč	3 843,00 Kč
2006	12	328 476,00 Kč	4 068,00 Kč
2005	11	322 865,00 Kč	7 965,00 Kč

Pramen: Městský úřad Kaplice

Dalo by se říci, že mnoho zaměstnavatelů si význam zvyšování či prohlubování kvalifikace svých zaměstnanců uvědomuje, a proto se snaží do

dalšího rozvoje svých pracovníků investovat. Investice je ovšem odvislá od finančních možností zaměstnavatele.

3.5 Možnosti vzdělávání v sociální oblasti

Jak již bylo uvedeno, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, je první zákon, který stanovuje kvalifikační požadavky pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách. Před jeho platností této oblasti nebyla věnována zvlášť velká pozornost a převážná většina těchto pracovníků měla pouze středoškolské vzdělání. Obory věnované sociální práci se vyučovaly především na středních školách.

Jaké má sociální pracovník možnosti vzdělávat se na českých školách, aby splnil zákonem stanovené požadavky? Možnost studia sociální práce se systematicky rozvíjí teprve od počátku 90. let 20. století a doposud kapacitní nabídka těchto oborů neodpovídá poptávce a pracovníci, kteří v současné době vykonávají sociální práci, nejsou vždy absolventy studijních oborů zaměřených na sociální práci. Kvalifikaci pro výkon sociální práce lze získat na vyšších odborných školách a v bakalářských a magisterských studijních programech vysokých škol. V současné době řada škol nabízí také kombinované studium pro pracovníky z praxe, kteří si chtějí doplnit kvalifikaci. Jen v Jihočeském kraji je možné studovat sociální práci na fakultě Teologické, Zdravotně sociální a Pedagogické Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích a dále na Vyšší odborné škole sociální v Prachaticích.

3.6 Asociace vzdělavatelů sociální práci

V České republice je vytvořen minimální vzdělávací standard v sociální práci, který odpovídá mezinárodním normám. Smyslem vzdělávacích standardů je definovat očekávanou kvalitu nabízeného programu vzdělávání v určitém oboru. Základní požadavky na kvalifikaci absolventů studia sociální práce jsou v něm vymezeny pomocí zásad studia a minimálního souboru studijních předmětů.

Na dodržování minimálního standardu dohlíží odborná Asociace vzdělavatelů

v sociální práci (ASVSP). Jedná se o dobrovolné sdružení vysokoškolských fakult a vyšších odborných škol, které nabízejí tříleté pomaturitní vzdělání v sociální práci. Cílem ASVSP je zkvalitňovat vzdělávání v sociální práci a přispívat tím ke zdokonalování a výkonu sociální práce v České republice. Většina členů ASVSP předpokládá, že způsobilost absolventů studia sociální práce k samostatnému výkonu individuální, skupinové a komunitní práce je podmíněna minimálně studiem Teorií a metod sociální práce, Sociální politiky, Filosofie a etiky, Sociologie, Psychologie, Metod sociálního výzkumu, Práva, Sociální patologie, Problematiky etnických a menšinových skupin, Otázek zdraví a nemoci. Podstatnou součástí studia sociální práce je praxe, která by měla podle doporučení ASVSP činit nejméně 25 % objemu výuky.[47] Z hlediska odborné přípravy je absolvent studijního oboru splňujícího minimální standardy vzdělávání v sociální práci dostatečně připraven pro většinu činností v sociální práci.

3.7 K současnému způsobu financování kvalifikačního vzdělání a dalšího vzdělávání sociálních pracovníků

Kvalifikační vzdělání, které je možné získat v síti škol, financuje stát nebo v případě soukromých škol jde o příspěvek od studenta. Pro financování dalšího vzdělávání se v ČR používá několik zdrojů. Stát hradí z rozpočtu MŠMT další vzdělávání v případě, kdy osoby studují vzdělávací programy ve státních školách formou studia denního nebo studia při zaměstnání. U soukromých škol hradí náklady na toto vzdělávání sami studenti. U dalšího vzdělávání pracovníků většinou hradí náklady zaměstnavatel, jde - li o vzdělávání iniciované nebo schválené zaměstnavatelem.[48]

Jednou z důležitých součástí péče zaměstnavatele o své zaměstnance je péče o jejich odborný rozvoj. Právní úprava je obsažena zejména v části desáté

[47] MINIMÁLNÍ STANDARDY VZDĚLÁVÁNÍ V SOCIÁLNÍ PRÁCI [online]. 1994, 29.4.2008 [cit. 2009-10-15]. Dostupný z WWW: <http://www.asvsp.org/standardy.htm>.
[48] MPSV. [online] *Bílá kniha v sociálních službách*..Poslední aktualizace 26.4.2005. [cit. 2009-10-30]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/736/bila_kniha.pdf>.

zákoníku práce, v hlavě II, § 227 až § 235.[49] Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje dle § 227 zákoníku práce zejména zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Pod pojmem prohlubování kvalifikace zákoník práce rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata, ale též její udržování a obnovování. Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace, zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. Zákoník práce zvyšováním kvalifikace rozumí studium, vzdělávání, školení, nebo jinou formu přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu podle § 232 odst. 1 zákoníku práce a to:

a) v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení,

b) 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia, v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou

c) 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria,

d) 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské, bakalářské práce, diplomové práce, rigorózní práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou,

e) 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.

Základní podmínkou, která musí být splněna k tomu, aby zaměstnanci vzniklo právo na pracovní volno, je projev vůle zaměstnavatele. Bude zaměstnanci pracovní volno poskytovat samozřejmě jen v případě, že zvýšení kvalifikace je

[49] Odborný rozvoj zaměstnanců je upraven i dalšími zvláštními právními předpisy. Jde především o zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, zákon č. 564/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, dále zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států EU a další.

v souladu s jeho potřebou. Takovýto projev vůle je vhodné učinit zejména ve formě uzavření dohody o zvýšení kvalifikace. Tato dohoda ovšem není sama o sobě podmínkou pro poskytování pracovních úlev, ale její uzavření je v zájmu zaměstnavatele.[50]

4 PRAKTICKÁ ČÁST

4.1 Východisko a cíl výzkumu

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách je prvním zákonem, který upravuje postavení sociálních pracovníků, jednotlivé činnosti sociálních pracovníků a stanovuje podmínky jejich odborné způsobilosti k výkonu povolání a také nutnost jejich dalšího vzdělávání. Abych zjistila, jak jednotliví pracovníci naplňují kvalifikační předpoklady stanovené zákonem, jaké jsou na ně kladeny nároky související s potřebou dalšího vzdělávání, provedla jsem dotazníkové šetření, ve kterém jsem se zaměřila na sociální pracovníky, kteří pracují na sociálních odborech obcí s rozšířenou působností a obcí s pověřeným obecním úřadem v Jihočeském kraji.

4.2 Výzkumné předpoklady – hypotézy

V bakalářské práci jsem si stanovila následující hypotézy
Předpokládám:, že

H 1: Více než 60 % sociálních pracovníků mělo při nástupu do zaměstnání středoškolské vzdělání, vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání v jiné než sociální oblasti.

H 2: Více než 60 % sociálních pracovníků má v současné době požadované vzdělání.

[50] Šubrt, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců, *Práce a mzda*, 2007, č. 12, s. 18 – 20.

H 3: Více než 30 % sociálních pracovníků, kteří nemají požadované vzdělání v současné době studuje.

H 4: Více než 60 % sociálních pracovníků nesplní zákonem stanovený počet dnů dalšího vzdělávání.

4.3 Metodika výzkumu

Zvolenou výzkumnou metodou je kvantitativní výzkum prováděný technikou sekundární analýzy dat a dotazování (viz. příloha č. II).

4.4 Technika sběru dat, charakteristika zkoumaného vzorku

Dotazník jsem vytvořila za účelem naplnění nebo vyvrácení hypotéz, tak jak jsou v práci stanovené. V dotazníku jsem použila otázky identifikační, které se zaměřují na pohlaví, praxi respondentů, zaměstnání, vzdělání. Dále jsem použila otázky uzavřené, kdy respondent volil z předem připravených odpovědí. Dvě otázky byly typu otevřených**,** kdy respondent odpověď vytvářel sám podle svého zvážení.

Dotazníky byly rozeslány prostřednictvím e-mailové pošty. Jako objekty svého dotazníkového šetření jsem zvolila pracovníky sociálních odborů obcí s rozšířenou působností a obcí s pověřeným obecním úřadem v Jihočeském kraji. Seznam všech těchto pracovníků jsem nalezla na internetových stránkách jednotlivých úřadů. Na svém pracovišti jsem dotazníky svým kolegům předala osobně. Při osobním kontaktu byla návratnost dotazníků 100 %. Rozeslala jsem celkem 291 dotazníků, z toho 261 dotazníků pracovníkům sociálních odborů obcí s rozšířenou působností a 30 dotazníků pracovníkům sociálních odborů obcí s pověřeným obecním úřadem. Od oslovených pracovníků jsem získala zpět 141 dotazníků. Dva vrácené dotazníky nebyly vyplněny. Po jejich vyřazení jsem měla k dispozici 139 správně vyplněných dotazníků. Z uvedeného počtu bylo 119 dotazníků z obcí s přenesenou působností a 20 dotazníků z obcí s pověřeným obecním úřadem. Návratnost dotazníků byla tedy 47,8 %.

4.5 Harmonogram výzkumu

Výzkum se uskutečnil v měsíci listopad – prosinec 2009. Jeho obsahem byla technická příprava, distribuce a sběr dotazníků, dále pak zjištění počtu odevzdaných a zároveň relevantních dotazníků, tzn. takových, které jsou správně vyplněny a je možno jich použít pro další zpracování.

4.6 Vyhodnocení výzkumu

V první otázce, která zněla: **„ Jaké bylo Vaše nejvyšší dosažené vzdělání při nástupu do zaměstnání?“** měli respondenti možnost volby z více variant. Získané údaje jsou prezentovány v tabulce č. 3.

Tabulka 3 **Dosažené vzdělání sociálních pracovníků při nástupu do zaměstnání**

Dosažené vzdělání při nástupu do zaměstnání	Sociální odbory obcí s rozšířenou působností		Sociální odbory obcí s pověřeným obecním úřadem	
	Počet	%	Počet	%
Úplné střední všeobecné	26	22	4	20
Úplné střední odborné	51	43	13	65
Vyšší odborné sociální	19	16	3	15
Vyšší odborné jiné	1	1		
Vysokoškolské sociální	17	14		
Vysokoškolské jiné	5	4		
Celkem	**119**	**100**	**20**	**100**

Vlastní zpracování

Z vybraných dvou objektů, ve kterých bylo provedeno dotazníkové šetření, požadavek odborné způsobilosti k výkonu povolání splňovalo při nástupu do zaměstnání z celkového počtu 139 respondentů 39 pracovníků (28 %). Naopak odbornou způsobilost při nástupu do zaměstnání nesplňovalo 100 (72 %) pracovníků.

V otázce č. 2: „**Současné Vaše nejvyšší dosažené vzdělání“** volili respondenti odpověď z několika variant. Účelem této otázky bylo zjistit, zda si pracovníci zvyšovali svoji kvalifikaci – viz. tabulka č. 4.

Tabulka 4 **Nejvyšší současné dosažené vzdělání**

Současné dosažené vzdělání	Sociální odbory obcí s rozšířenou působností		Sociální odbory obcí s pověřeným obecním úřadem	
	počet	%	počet	%
Úplné střední všeobecné	18	15	3	15
Úplné střední odborné	44	37	12	60
Vyšší odborné sociální	13	11	4	20
Vyšší odborné jiné	1	1		
Vysokoškolské sociální	36	30	1	5
Vysokoškolské jiné	7	6		
Celkem	**119**	**100**	**20**	**100**

Vlastní zpracování

Na sociálních odborech obcí splňuje v současné době kvalifikační předpoklady 54 (39 %) pracovníků, 85 pracovníků (61 %) nesplňuje předepsané kvalifikační předpoklady.

Na otázku „ **Studujete v současné době?“** měli respondenti možnost volby odpovědi ano – ne. Výsledky jsou shrnuty v tabulce č. 5.

Tabulka 5 **Současné studium**

Současné studium	Sociální odbory obcí s rozšířenou působností		Sociální odbory obcí s pověřeným obecním úřadem	
	počet	v %	počet	v %
ANO	57	48	9	45
NE	62	52	11	55
Celkem	**119**	**100**	**20**	**100**

Vlastní zpracování

Z celkového počtu 139 respondentů osob, na které se vztahuje ustanovení zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách bylo zjištěno, že v současné době studuje a doplňuje si tak požadovanou kvalifikaci 66 sociálních pracovníků (47 %), zbývajících 73 pracovníků (53 %) nestuduje. Ve vyhodnocení této otázky jsou zahrnuti ti, kteří mají povinnost doplnit si požadované vzdělání dle zákona o sociálních službách, ale také ti, kteří odborné předpoklady splňují, ale studují, aby si tak rozšířili kvalifikaci.

Doplňující informaci přinesla otázka: **„ Jakou školu studujete?“** Účelem této otázky bylo zjistit, jakou školu v současné době studují sociální pracovníci – viz. tabulka č. 6.

Tabulka 6 **Typ studia**

Typ studia	Sociální odbory obcí s rozšířenou působností		Sociální odbory obcí s pověřeným obecním úřadem	
	počet	v %	počet	v %
Vyšší odborná škola	10	18	2	22
Vysoká škola	43	75	7	78
Akreditovaný vzdělávací kurz	4	7		
Celkem	**57**	**100**	**9**	**100**

Vlastní zpracování

Pracovníci, kteří začali studovat, měli možnost zvolit si studium na vyšší odborné škole, vysoké škole nebo pokud již měli vysokoškolské vzdělání v jiném než sociálním oboru mohli si doplnit vzdělání akreditovaným vzdělávacím kurzem. Ve většině případů si pracovníci zvolili studium na vysoké škole. Z celkového počtu 66 respondentů 50 (76 %) respondentů studuje v současné době vysokou školu.

Konkrétní zaměření studia vyplynulo z otázky: **„ Uveďte název oboru, který studujete?“** Otázka byla typu otevřené položky. Na tuto otázku odpovědělo 62 respondentů. Bylo zjištěno, že sociální pracovníci studují několik různých oborů sociální práce. Získané údaje jsou prezentovány v tabulce č. 7.

Tabulka 7 **Název oboru**

Název oboru	Počet studujících	v %
Sociální a charitativní práce JCU Č.B.	26	39
Speciální pedagogika JCU Č.B.	4	6
Sociální pedagogika	8	12
Sociální práce ve veřejné správě JCU C.B.	7	11
Pedagogika volného času JCU Č.B.	2	3
Etika v sociální práci JCU C.B.	3	5
Sociální práce VOŠ Prachatice	6	9
Sociálně právní činnost	2	3
Hospodářská politika a správa	2	3

Sociální politika a sociální práce	4	6
Neuveden obor	2	3
Celkem	**66**	**100**

Vlastní zpracování

Odpovědi ilustrují, že nejvíce sociálních pracovníků studuje na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích a to obor Sociální a charitativní práce, druhým nejčastěji studovaným oborem je obor sociální pedagogika.

Na otázku : „ **Pokud v současné době nestudujete, uvažujete o budoucím studiu? "** měli respondenti možnost odpovědět ano,ne, nevím. Získané údaje jsou prezentovány v tabulce č. 8.

Tabulka 8 **Budoucí studium**

Budoucí studium	Sociální odbory obcí s rozšířenou působností		Sociální odbory obcí s pověřeným obecním úřadem	
	Počet	v %	počet	v %
ANO	8	14	4	27
NE	37	64	7	46
NEVÍM	13	22	4	27
Celkem	**58**	**100**	**15**	**100**

Vlastní zpracování

Z celkového počtu 139 respondentů v současné době studuje a doplňuje si tak požadované vzdělání 66 pracovníků. Výše uvedená otázka se týkala tedy 73 respondentů. O budoucím studiu a tak o doplnění požadované kvalifikace uvažuje v současné době ještě dalších 12 pracovníků. 34 pracovníků o budoucím studiu vůbec neuvažuje a 17 pracovníků není rozhodnuto, zda bude studovat či nikoliv.

Otázka: „ **Pokud uvažujete o studiu, uvažujete o studiu na vysoké nebo vyšší odborné škole?"** se týkala 12 respondentů, kteří uvažují o budoucím studiu, aby tak splnili zákonem předepsané odborné předpoklady. Všech 12 respondentů shodně odpovědělo, že uvažují o studiu na vysoké škole.

Postoj zaměstnavatele sledovala otázka: **„Požaduje zaměstnavatel, abyste si doplnil(a) vzdělání v souladu se zákonem č.108/2006 Sb., o sociálních službách?"** volili respondenti odpověď ano – ne. Na základě provedeného

dotazníkového šetření bylo zjištěno, že v současné době splňuje požadované vzdělání 39 % sociálních pracovníků. U pracovníků, kteří nesplňují požadované vzdělání, požaduje zaměstnavatel doplnění vzdělání. Získané údaje jsou prezentovány v tabulce č. 9.

Tabulka 9 **Požadavek zaměstnavatele na doplnění vzdělání**

Odborné předpoklady	Sociální odbory obce s rozšířenou působností		Sociální odbory obcí s pověřeným obecním úřadem	
	počet	v %	počet	v %
ANO	49	41	6	30
NE	70	59	14	70
Celkem	**119**	**100**	**20**	**100**

Vlastní zpracování

Na základě této položené otázky bylo zjištěno, že u 84 pracovníků není zaměstnavatelem požadováno doplnění vzdělání. Z tohoto počtu 54 pracovníků splňuje kvalifikační předpoklady stanovené zákonem (viz. tabulka č. 4). Zbývajících 30 pracovníků nesplňuje odborné předpoklady, ale z toho počtu 14 pracovníků dosáhlo v době účinnosti zákona věku 50 let a proto se po nich nevyžaduje předepsané vzdělání, dále 4 respondenti pracují na sociálním odboru jako administrativní pracovníci poskytující dávky pro zdravotně postižené občany.[51] U zbývajících 12 respondentů se středoškolským vzděláním zaměstnavatel nepožaduje doplnění kvalifikace, zřejmě zaměstnavatel nezná ustanovení zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách nebo bude tento nedostatek tolerovat.

„Jakým způsobem podporuje Váš zaměstnavatel zvyšování kvalifikace?“ zněla další otázka. Na tuto otázku z celkového počtu 139 respondentů neodpovědělo 10 respondentů. Zjištěné údaje jsou prezentovány v tabulce č. 10.

[51] Pracovníci poskytující dávky pro osoby se zdravotním postižením neprovádějí sociální šetření , ale provádějí obecné šetření dle § 54 z. č. 500/2004 Sb.,správní řád. Nelze je tedy považovat za sociální pracovníky, jejich činnost na sociálním odboru je administrativního charakteru.

Tabulka 10 **Podporování zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace**

Podpora zaměstnavatele	Sociální odbory obcí s rozšířenou působností		Sociální odbory obcí s pověřeným obecním úřadem	
	počet	V %	počet	V %
Hradí náklady v plné výši	15	14	2	11
Poskytuje pracovní volno	62	56	7	39
Nepodporuje žádným způsobem	18	16	9	50
Jiným způsobem	16	14		
Celkem	**111**	**100**	**18**	**100**

Vlastní zpracování

Z výše uvedených údajů vyplývá, že zaměstnavatel podporuje zvyšování kvalifikace svých zaměstnancům nejčastěji tím, že jim poskytuje pracovní volno, nejméně podporuje zaměstnavatel zvyšování kvalifikace u sociálních pracovníků obcí s pověřeným úřadem.

Na otázku: **„V případě, že studuje, uzavřel s Vámi zaměstnavatel kvalifikační dohodu? “** měli respondenti možnost volby ze dvou variant. V současné době studuje 66 sociálních pracovníků. U sociálních pracovníků obcí s rozšířenou působností u 24 (42 %) pracovníků byla uzavřena dohoda o zvyšování kvalifikace a 33 (58 %) nebyla dohoda uzavřena. U pracovníků obcí s pověřeným obecním úřadem 1 (11 %) pracovník uzavřel dohodu, u dalších 8 (89 %) pracovníků dohoda uzavřena nebyla.

Další otázka zněla: „ **Uvažujete o změně zaměstnání z důvodu nedostatečné kvalifikace?“** Ne všichni sociální pracovníci splňují dnes odborné předpoklady a ani neuvažují o budoucím studiu. O změně pracovního místa z důvodu nedostatečné kvalifikace uvažuje 1 pracovník obce s pověřeným obecním úřadem, a 3 pracovníci obce s rozšířenou působností .

„Jsou Vám nabízeny ze strany zaměstnavatele vzdělávací kurzy, semináře, školení k rozšíření a doplnění kvalifikace?“ měli respondenti možnost odpovědi ano – ne. Výsledky jsou prezentovány v tabulce č. 11.

Tabulka 11 **Další vzdělávání pracovníků**

Další vzdělávání pracovníků	Sociální odbory obce s rozšířenou působností		Sociální odbory obcí s pověřeným obecním úřadem	
	počet	V %	počet	V %
ANO	96	81	17	85
NE	23	19	3	15
Celkem	**119**	**100**	**20**	**100**

Vlastní zpracování

Vzhledem k náročnosti práce sociálního pracovníka, jsou pracovníci povinni se dále vzdělávat a doplňovat si průběžně kvalifikaci. Na otázku, zda jsou pracovníkům nabízeny ze strany zaměstnavatele vzdělávací kurzy, semináře nebo školení odpovědělo *ano* 113 (81 %) respondentů a *ne* 26 (19 %) respondentů.

Při konkretizaci: **„ Kolika vzdělávacích kurzů nebo seminářů jste se zúčastnil(a) za poslední 3 roky?“** volili respondenti z několika variant. Získané údaje jsou prezentovány v tabulce č. 12.

Tabulka 12 **Počet vzdělávacích kurzů, školení, seminářů za poslední 3 roky**

Počet kurzů nebo seminářů	Sociální odbory obcí s rozšířenou působností		Sociální odbory obcí s pověřeným úřadem	
	Počet	V %	Počet	V %
Do 5	39	35	5	28
6 - 10	52	46	6	33
11 - 15	16	14	5	28
16 – a více	6	5	2	11
Celkem	**113**	**100**	**18**	**100**

Vlastní zpracování

Na tuto otázku odpovědělo 131 respondentů. V posledních 3 letech se pracovníci zúčastnili ve 32 % do 5 kurzů nebo seminářů, 42 % pracovníků se zúčastnilo v rozsahu 6 -10 kurzů nebo seminářů, 16 % pracovníků 11 – 15 kurzů nebo seminářů a nejméně pracovníků tj. 6 % se zúčastnilo 15 a více kurzů nebo seminářů za poslední 3 roky. Získané informace ukazují, že sociální pracovníci se průběžně vzdělávají.

Zaměření a délku kurzu přiblížily další odpovědi: **„ Jakého vzdělávacího kurzu nebo semináře jste se zúčastnil v roce 2009 a v jakém rozsahu?“** na otevřenou otázku.

Z celkového počtu 139 respondentů odpovědělo 118 respondentů (85 %). Odpovědi byly značně různorodé, ze získaných údajů je zřejmé, že v loňském roce se pracovníci zúčastnili různých kurzů a školení a proto jsem nejčastěji absolvované kurzy a školení rozdělila do čtyř oblastí dle problematiky.

a) péče o rodinu a děti – opatrovnictví, drogová problematika, náhradní rodinná péče, školení pro mládež, sanace rodiny, problematika syndromu sexuálně zneužívaného dítěte, agresivita dětí

b) sociální pomoc – školení ohledně dávek hmotné nouze, OK systém, novela zákona o sociálních službách, dávky sociální péče pro zdravotně postižené občany , standardy kvality

c*) práce s klientem* - komunikační dovednosti, asertivita, práce s problémovými klienty, zvládání stresových situací, syndrom vyhoření

d) různé - spisová a datová služba, bezpečnost práce, aplikace správního řádu, chřipkové onemocnění a nová vlna pandemie, zákon o úřednících

Délka kurzů a seminářů (počet hodin) byla uvedena u 82 respondentů (69 %). Nejvíce se jednalo o rozsah 18 - 24 hodin u 35 respondentů, 6 -12 hodin u 30 respondentů, 15 respondentů se nezúčastnilo žádného kurzu. 2 respondenti se zúčastnili Programu celoživotního vzdělávání pro sociální pracovníky v rozsahu 224 hodin.

Na otázku: **„ Chodívají Vám pravidelně nabídky na vzdělávací kurzy, semináře, školení apod.?“** odpověděli všichni respondenti. 86 % respondentů je informováno o nabídkách dalšího vzdělávání, 14 % respondentů není vůbec informováno o nabídkách dalšího vzdělávání.

„Myslíte si, že ve Vašem případě existují některé překážky, které brání rozvoji Vaší profesní kvalifikace?“ zněla další otázka. Odpovědělo na ní 109

respondentů z celkového počtu 139 respondentů. Měli možnost zvolit odpověď z více variant. Výsledky jsou prezentovány v tabulce č. 13.

Tabulka 13 **Překážky bránící rozvoji profesní kvalifikace (další vzdělávání)**

Překážky bránící rozvoji profesní kvalifikace	Sociální odbory obcí s rozšířenou působností		Sociální odbory obcí s pověřeným úřadem	
	Počet	V %	Počet	V %
Omezený rozpočet organizace	66	59	5	36
Nedostatek času	15	14	4	28
Nedostatečná informovanost	2	1	1	7
Neochota zaměstnavatele	19	17		
Jiné překážky	9	8	3	22
Žádné překážky			1	7
Celkem	**111**	**100**	**14**	**100**

Vlastní zpracování

Většina dotazovaných uvedla, že existují překážky, které brání rozvoji dalšího vzdělávání ze strany zaměstnavatele. Nejčastěji uváděnou překážkou byl omezený rozpočet organizace a neochota na straně zaměstnavatele umožnit pracovníkům další vzdělávání.

Na otázku **„Pracujete na odboru sociálních věcí obce s rozšířenou působností nebo na obci s pověřeným obecním úřadem?“** odpovědělo 139 respondentů. Na obcích s rozšířenou působností pracuje 119 (86 %) sociálních pracovníků a na obcích s pověřeným obecním úřadem pracuje 20 (14 %) sociálních pracovníků.

„Jaká je délka praxe sociální oblasti?“ zněla další otázka. Délka praxe byla rozdělena do pěti období, které si respondenti zvolili dle nabídky v dotazníku. Výsledky jsou shrnuty v tabulce č. 14.

Tabulka 14 **Délka praxe v sociální oblasti**

Délka praxe	Sociální odbory obcí s rozšířenou působností		Sociální odbory obcí s pověřeným úřadem	
	Počet	V %	Počet	V %
Do 5 let	31	26	1	5
6 – 10 let	30	25	3	15

11- 15 let	33	28	10	50
16 – 20 let	13	11	5	25
21 – a více let	12	10	1	5
Celkem	**119**	**100**	**20**	**100**

Vlastní zpracování

Cílem této otázky bylo zjistit, zda v uvedených dvou objektech působí pracovníci, kteří se věnují sociální práci delší dobu nebo se sociální prací teprve začínají. Největší část pracovníků působí na sociálních odborech s praxí od 11 – 15 let, na obcích s rozšířenou působností to činí 28 % a na obcích s pověřeným obecním úřadem 50 %. Nejméně pracovníků působí v sociální oblasti s praxí nad 21 let - 9 %.

„**Jakou činnost na odboru vykonáváte?“** měli respondenti možnost odpovědi z více variant. Výsledky jsou prezentovány v tabulce č. 15.

Tabulka 15 **Vykonávaná činnost na odboru**

Vykonávaná činnost - agenda	Sociální odbory obcí s rozšířenou působností		Sociální odbory obcí s pověřeným úřadem	
	Počet	V %	Počet	V %
Vedoucí odboru	7	5	5	17
Sociálně právní ochrana	45	33		
Hmotná nouze	37	27	16	55
Příspěvek na péči	25	18		
Dávky pro zdravotně postižené	13	9	5	17
Protidrogový koordinátor	3	2		
Romský poradce	2	1		
Jiné činnosti	7	5	3	11
Celkem	**139**	**100**	**29**	**100**

Vlastní zpracování

Na sociálních odborech působí nejvíce pracovníků v systému pomoci v hmotné nouzi – 53 pracovníků (31 %). Zákon č.111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi rozlišuje pojem sociální pracovník a dávkový specialista.[52] Na řadě míst došlo ke sloučení funkce dávkového specialisty a sociálního pracovníka. Dle dotazníku bylo zjištěno, že v Jihočeském kraji došlo také u všech pracovníků poskytujících

[52] Jádrem práce dávkového specialisty je práce s výpočetní technikou, aplikačním programem OK nouze, koordinační činnost, zprostředkování kontaktů, přijímání klientů a pod. Dávkový specialista neprovádí sociální šetření. Na tyto pracovníky se nevztahuje ustanovení zákona o sociálních službách o požadované kvalifikaci.

dávky v hmotné nouzi ke sloučení obou pozic, tzn. že se na všechny tyto sociální pracovníky vztahuje zákon o sociálních službách.

Z dotazníku také vyplynulo, že někteří pracovníci vykonávají více činností např. vyplácejí dávky v hmotné nouzi + dávky pro zdravotně postižené nebo pracovník sociálně právní ochrany vykonává ještě náhradní rodinnou péči, činnost romského poradce je spojena také s dalšími činnostmi apod.

Další otázka zněla: **„ Jaký je Váš věk?“** byli respondenti rozděleni do 4 kategorií podle věku. Výsledky jsou prezentovány v tabulce č. 16.

Tabulka 16 **Věk respondentů**

Věková kategorie	Sociální odbory obcí s rozšířenou působností		Sociální odbory obcí s pověřeným úřadem	
	Počet	V %	Počet	V %
21 – 30 let	32	27	1	5
31 – 40 let	35	29	3	15
41 – 50 let	25	21	8	40
51 – 60 let	27	23	8	40
Celkem	**119**	**100**	**20**	**100**

Vlastní zpracování

Pracovníci obcí s rozšířenou působností byli podle věku zastoupeni rovnoměrně, nejvíce byla zastoupena kategorie 31 – 40 let – 29 %. U pracovníků obcí s pověřeným obecním úřadem byla nejvíce zastoupena kategorie ve věku 31 – 40 let a 51 – 60 let a to ve 40 %, nejméně byla zastoupena kategorie 21 – 30 let, a to 5 %.

Poslední identifikační otázka zněla: „**Jste muž, žena?“** Celkový počet 139 respondentů byl zastoupen v převážné většině ženami. Výsledky jsou prezentovány v tabulce č. 17.

Tabulka 17 **Struktura respondentů**

Pohlaví	Sociální odbory obcí s rozšířenou působností		Sociální odbory obcí s pověřeným obecním úřadem	
	Počet	V %	Počet	V %
Muži	8	7		
Ženy	111	93	20	100
Celkem	**119**	**100**	**20**	**100**

Vlastní zpracování

Na obcích s pověřeným obecním úřadem působí pouze ženy, na obcích s rozšířenou působností působí 8 mužů a 111 žen. Z celkového počtu 139 respondentů tvoří ženy 94 % a muži 6 %.

Důvodů proč pracuje málo mužů na sociálních odborech může být mnoho např. jejich uplatnění se v jiných oborech veřejného nebo soukromého sektoru, malé finanční ohodnocení apod.

4.7 Výsledky výzkumu

Výzkumný soubor tvořilo 139 respondentů, 121 žen (94 %) a 8 mužů (6 %). Dotazník, který byl pro respondenty určen, měl potvrdit nebo vyvrátit čtyři stanovené hypotézy.

H1: Více než 60 % sociálních pracovníků mělo při nástupu do zaměstnání mělo středoškolské vzdělání, vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání v jiné než sociální oblasti.

Předpoklady k výkonu sociálního pracovníka splňují ti pracovníci, kteří dosáhli vyššího odborného nebo vysokoškolského vzdělání v sociální oblasti. Z vybraných dvou výzkumných objektů, ve kterých bylo provedeno dotazníkové šetření, požadavek odborné způsobilosti k výkonu povolání při nástupu do zaměstnání nesplňovalo 100 pracovníků (72 %) sociálních odborů obcí z celkového počtu 139 respondentů. Uvedení pracovníci měli úplné střední všeobecné nebo střední odborné vzdělání nebo vyšší odbornou a vysokou školu, ale jiného zaměření. **Hypotéza H1 byla potvrzena.**

H2: Více jak 60 % sociálních pracovníků má v současné době požadované vzdělání.

Otázka č. 2 v dotazníku zjišťovala, zda sociální pracovníci během působení ve svém zaměstnání se snažili doplnit požadované vzdělání. Na základě položené otázky bylo zjištěno, že větší změna v kvalifikaci byla u pracovníků sociálních odborů obcí s rozšířenou působností a to z 36 pracovníků (30 %) došlo ke zvýšení na 49 pracovníků (41 %) splňující požadované vzdělání, u pracovníků obcí s pověřeným obecním úřadem došlo k menší změně v kvalifikaci a to ze 3 pracovníků (15 %) na 5 pracovníků (25 %) . V současné době z celkového počtu 139 respondentů splňuje odborné předpoklady stanovené zákonem o sociálních službách 54 (39 %) pracovníků. **Tímto výsledkem hypotéza H2 nebyla potvrzena.**

H3: Více jak 30 % sociálních pracovníků, kteří nemají požadované vzdělání v současné době studuje.

Otázka č. 7 byla zaměřena na zjištění, zda pracovníci, kteří nemají požadované vzdělání, v současné době studují. Cílem bylo potvrdit nebo vyvrátit stanovenou hypotézu. Výzkumem bylo zjištěno, že v současné době studuje a tak si doplňuje požadované vzdělání 66 sociálních pracovníků. Dále bylo zjištěno, že z celkového počtu 139 respondentů 54 pracovníků splňuje kvalifikační požadavky stanovené zákonem, 14 pracovníků dosáhlo věku 50 let a jsou již považováni za kvalifikované bez ohledu na dosažené vzdělání. Na 4 další pracovníky se nevztahuje zákon o sociálních službách. Zbývajících 71 pracovníků nemá v současné době požadované vzdělání, ale 66 pracovníků (92 %) nyní studuje, aby tak splnili kvalifikační předpoklady. **Hypotéza H3 nebyla potvrzena**.

H4: Více než 60 % sociálních pracovníků nesplní zákonem stanovený počet dnů dalšího vzdělávání.

Otázky 14,15,16,17,18 byly zaměřeny na zkoumání, jak naplňují sociální pracovníci povinnost dalšího vzdělávání, jakých kurzů, školení se zúčastnili

v roce 2009, v posledních třech letech a jakým způsobem je zaměstnavatel podporuje ve vzdělávání.

Účast pracovníků na dalším vzdělávání by měla být považována za prohlubování kvalifikace dle zákoníku práce. Další vzdělávání pracovníků probíhá v souladu se zákonem č.312/2002 Sb., o úřednících, dle kterého je povinností každého úředníka v období 3 let splnit vzdělávání nejméně v rozsahu 18 pracovních dnů a dále zákon 108/2006 Sb. o sociálních službách, dle kterého má sociální pracovník povinnost dalšího vzdělávání v rozsahu 24 hodin (3 dny) za kalendářní rok. To znamená, že v roce 2009 měli sociální pracovníci absolvovat 9 dnů dalšího vzdělávání. Otázka č. 16 byla zaměřena přímo na rok 2009 a bylo zjištěno, že na otázku odpovědělo 82 respondentů, z toho pouze 2 (2 %) pracovníci splnili stanovený počet dnů dalšího vzdělávání dle výše uvedených zákonů, ostatní pracovníci se zúčastnili dalšího vzdělávání v rozsahu 3 - 4 dny, což činí 43 %, 1-2 dny – 37 % pracovníků a 15 (18 %) pracovníků se nezúčastnilo žádného vzdělávání. **Tímto výsledkem, byla H4 potvrzena,** tzn. více než 60 % pracovníků nesplní zákonem stanovený počet dnů dalšího vzdělávání.

4.8 Diskuze

Dne 1. ledna nabyl účinnosti zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který je prvním právním předpisem, jenž přesně vymezuje pojem sociálního pracovníka, odborné předpoklady pro výkon tohoto povolání a v neposlední řadě zákon určuje nutnost dalšího vzdělávání sociálních pracovníků. Smyslem práce bylo zjistit, jak sociální pracovníci sociálních odborů obcí v Jihočeském kraji naplňují kvalifikační požadavky stanovené zákonem a jakým způsobem naplňují povinnost dalšího vzdělávání.

Na základě provedeného dotazníkového šetření bylo zjištěno, že při nástupu do zaměstnání splňovalo kvalifikační předpoklady 28 % sociálních pracovníků a v současné době splňuje kvalifikační předpoklady 39 % sociálních pracovníků.

Tento výsledek se dal očekávat, neboť 63 % pracovníků působí v sociální oblasti s praxí od 6 -21 let, tzn. že při nástupu do zaměstnání bylo po nich

požadováno středoškolské vzdělání. Část pracovníků si během působení ve své profesi doplnila požadované vzdělání, ale jedná se pouze o zanedbatelný počet. Důvodem celkově malých změn ve zvýšení kvalifikace může být skutečnost, že zákon č.108/2006 Sb., o sociálních službách nabyl účinnosti 1. ledna 2007 a povinnost pracovníků doplnit si potřebné vzdělání je stanovena ve lhůtě do 7 let nebo 10 let od nabytí účinnosti tohoto zákona. Další důvodem může být i skutečnost, že v roce, kdy vstoupil v platnost zákon o sociálních službách se na vysoké školy hlásilo poměrně mnoho pracovníků, kteří ale z kapacitních důvodů nemohli být přijati ke studiu a svou šanci na přijetí ke studiu zkoušeli v následujících letech, a jak potvrdil výzkum 92 % pracovníků, na které se vztahuje povinnost doplnit si požadované vzdělání, v současné době studuje. Lze konstatovat, že sociální pracovníci přistupují ke své profesi zodpovědně a uvědomují si nutnost naplnění kvalifikačních požadavků, aby tak mohli ve své profesi nadále působit. Je třeba ocenit další studium těchto pracovníků, navíc při zaměstnání a ve věku, který ke škole standardně nepatří, nelze ale z tohoto požadavku slevit. Považuji za dobré přijmout další studium jako výzvu, neboť současná společnost potřebuje vzdělané sociální pracovníky. Výzkum také potvrdil, že zaměstnavatelé podporují zvyšování kvalifikace svých pracovníků zejména tím, že jim poskytují pracovní volno a s 25 (38 %) pracovníky byla také sepsána dohoda o zvýšení kvalifikace.

Povinnost dalšího vzdělávání neskončila ani pro ty, kteří stanovené kvalifikační požadavky splní. Všichni se budou muset zapojit do dalšího vzdělávání, které bude trvat až do odchodu do důchodu. Profesní vzdělávání je v dnešní době vnímáno jako nezbytná součást vykonávání práce, neboť jsou kladeny stále nové požadavky na znalosti a dovednosti pracovníků, vyskytují se nové problémy ve společnosti, a proto nelze jen vycházet ze získaných znalostí studiem, ale je třeba vědomosti neustále doplňovat.

Po vyhodnocení a porovnání dat získaných v dotazníku jsem došla k závěru, že k dalšímu vzdělávání sociálních pracovníků v organizaci dochází, avšak efektivnímu rozvoji brání řada překážek ze strany zaměstnavatele. Podle mého názoru dalšímu vzdělávání není věnována dostatečná pozornost. Jako překážku

vnímám nedostatek finančních prostředků, který mají organizace k dispozici na další vzdělávání. Tento názor byl potvrzen také výpověďmi 56 % respondentů. Jak vyplynulo z výzkumu, je zarážející skutečností, že se vyskytuje i další překážka ze strany zaměstnavatele, a to neochota umožnit další vzdělávání pracovníků. Neochotu zaměstnavatele podporovat pracovníky v dalším vzdělávání uvedlo 15 % dotazovaných respondentů. Jakým způsobem by měla organizace fungovat, aby byla schopna zajistit další vzdělávání sociálních pracovníků? To jsou otázky perspektivy organizace i pracovníka, kterými by se měly obě strany odpovědně zabývat a snažit se je řešit. Vedoucí v organizacích by však neměli zapomínat na to, že sociální práce je náročná a zodpovědná, a proto je třeba tyto pracovníky co nejvíce podporovat v dalším vzdělávání. Sociální pracovníci by však na druhé straně neměli vnímat podporu dalšího vzdělávání jen jako povinnost organizace, ale měli by si uvědomit, že další vzdělávání by mělo být i jejich vlastní povinností a motivací.

Zákon o sociálních službách uvádí povinnost dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky, je zde uveden rozsah a formy dalšího vzdělávání, akreditace, ale nikde v zákoně není uvedeno, co se bude dít, když se pracovníci nebudou dále vzdělávat. Pokud tento nedostatek nebude legislativně ošetřen v zákoně, sociální pracovníci se budou vzdělávat jen v nezbytně nutné rozsahu, o kterém rozhoduje zaměstnavatel.

ZÁVĚR

Tato práce je zaměřena na naplňování kvalifikačních požadavků pracovníků sociálních odborů obcí v Jihočeském kraji. Cílem práce bylo zjistit, jak sociální pracovníci naplňují kvalifikační požadavky stanovené zákonem o sociálních službách. Dílčím cílem bylo analyzovat situaci možností dalšího vzdělávání sociálních pracovníků.

V teoretické části jsem se zabývala odborným profilem sociálního pracovníka, jeho rolí a kompetencemi, náplní práce, zákonem o sociálních službách, který vnesl do sociální práce nová pravidla a pokusila jsem se objasnit potřebnost kvalifikace sociálních pracovníků. V praktické části jsem zhodnotila kvalifikační předpoklady sociálních pracovníků, naplňování odborných požadavků a jejich další vzdělávání. Po zhodnocení provedeného výzkumu jsem došla k závěru, že zavedením nového zákona do praxe se snaží sociální pracovníci naplnit kvalifikační požadavky stanovené zákonem o sociálních službách tím, že si doplňují požadovanou kvalifikaci a zúčastňují se dalšího vzdělávání, ale ne v rozsahu stanoveném zákonem. Kvalifikační předpoklady při nástupu do zaměstnání splňovalo 28 % sociálních pracovníků, v současné době splňuje kvalifikační předpoklady 39 % sociálních pracovníků. Domnívám se, že stanovené cíle mé práce byly splněny.

Mám za sebou mnohaletou praxi v pomáhající profesi a jsem přesvědčena o tom, že motivace pracovníka pomáhat druhým prostě nestačí. K tomu, aby byla práce sociálního pracovníka účinná, je třeba získávat stále nové znalosti a učit se novým dovednostem. Jestliže chce sociální pracovník dobře obstát, je potřeba, aby ve výkonu svého povolání nestagnoval, ale aby byl schopen vhodně a účinně reagovat nejen na měnící se potřeby klientů, ale i na potřeby pracovního kolektivu a organizace. Potřeba odborného vzdělání a následné vzdělávání v rámci profese je nutností.

Status sociální práce je velmi nízký. Jako profesionálové pomáhajících profesí jsou sociální pracovníci stále nedoceněni v očích veřejnosti, ale i finančně. Myslím si, že změna v této oblasti chce svůj čas a určitou vůli, je to otázka postupného vývoje, který snad časem dosáhne odpovídající úrovně, a profese

sociálního pracovníka si najde své důstojné místo mezi ostatními pomáhajícími profesemi. Jsem si jistá, že jí toto místo po právu patří. Určitě k tomu přispěje i nárůst počtu kvalifikovaných sociálních pracovníků, změna sociální politiky a lepší rozvoj dalšího vzdělávání.

Tato bakalářská práce zmapovala vzdělávání sociálních pracovníků v Jihočeském kraji. Doufám, že výsledky mé práce přispějí k získání lepšího náhledu na situaci ve vzdělávání sociálních pracovníků a práce bude sloužit jako nástin informací o dané problematice nejen sociálním pracovníkům, ale i studentům sociální práce a zaměstnavatelům. Čím by mohla být práce přínosná? Mohla by zaměstnavatelům naznačit, že je důležité, aby se snažili vyjít vstříc sociálním pracovníkům tím, že se budou snažit více ocenit jejich práci a budou se snažit udělat maximum pro podporu jejich dalšího vzdělávání.

Seznam použité literatury

Monografie

DOČKAL, J. *Člověk v současném světě*. 1. vydání. SUSA, 2008. 160 s. ISBN 978-80-8605-753-8.

HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium, 1999. 167 s. ISBN 80-902081-5.

JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*. 1. vydání. Praha : Triton, 2003. 223 s. ISBN 80-7254-329-6.

KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. 2. vyd. Praha: Portál, 1997. 231 s. ISBN 80-3689-585-7.

KREBS, V. *Sociální politika*. 3. přepracované. Praha: Aspi, 2005. 502 s. ISBN 80-7357-050-5.

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

MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální páce*. 2. vydání. Praha: Portál, 2001. 314 s. ISBN 978-80-7367-331-4.

MLČÁK, Z. *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty*. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2005. 165 s. ISBN 80-7368-129-3.

MUSIL, L. *„ ráda bych Vám pomohla, ale " : Dilemata práce s klienty v organizacích*. 1. vydání. Brno: Marek Zeman, 2004. 244 s. ISBN 80-903070-1-9.

NAVRÁTIL,P. *Úvod do teorií a metod sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2001. ISBN 80-903070-0-0.

PALÁN, Z. *Lidské zdroje – výkladový slovník*. 1. vydání. Praha: Academia, 2002. 282 s. ISBN 80-200-0950-7.

PEKOVÁ, J., PILNÝ, J., JETMAR, M. *Veřejná správa a finance*. 3. Praha: Aspi, 2008. 712 s. ISBN 978-80-7357-351-5.

PRŮCHA, Petr. *Správní právo : obecná část*. 7. doplněné vydání. Brno: Doplněk, 2007. 418 s. ISBN 978-80-210-427.

ŘEZNÍČEK, I. *Metody sociální práce*. 1. vydání. Praha: Slon, 2000. 80 s. ISBN 80-85850-00-1.

ŠVEC, V. *Klíčové dovednosti ve vyučování a výcviku*. Brno: Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity, 1998. ISBN 80-210-1937-9.

ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. Praha: Slon, 2007. 128 s. ISBN 80-86429-36-9.

Časopisecké statě

ŠUBRT, B. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců. *Práce a mzda,* 2007, roč. 6, č. 12, s. 18 - 20.

HANUŠ, P. Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný. *Sociální práce*, 2007, roč. 4, č. 1, s. 5 - 6.

Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP. *Sociální práce*, 2003, roč. 2, č. 1, s. 22 - 30.

Internetové zdroje

Analýza a vyhodnocení činnosti sociálních pracovníků z hlediska kvantity jejich potřeby a z hlediska jejich pracovní náplně. Stručný přehled. [on-line] Odbor sociálních služeb MPSV ČR, 2005 [cit. 2009-10-20]. Dostupný z <http://www.noviny-mpsv.cz/cs/863>.

Změny v územní veřejné správě [online]. [cit. 2009-09-30]. Dostupný z WWW: <mvcr.cz/clanek/zmeny-v-uzemni-verejne-sprave.aspx?q=Y2hudW09Mw%3D%3D>.

Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR [online]. 1994 [cit. 2009-10-28]. Dostupný z WWW <http://www.socialnipracovnici.cz/images/pdf/Eticky%20kodex%20SSPCR.pdf>.

MPSV. [online]. *Návrh koncepce celoživotního vzdělávání* . 2003 [cit. 2009-10-20]. Dostupný z WWW: <http://epolis.cz/download/pdf/materials_45_1.pdf>.

Počet sociálních pracovnic ve státní správě [online]. 2004 [cit. 2009-10-20]. Dostupný z WWW: <http://socialnirevue.cz/item/pocet-socialnich-pracovnic-ve-statni-sprave/category/socialni-prace>.

Přehled vzdělávacích programů [online]. 1999, 5.6.2009 [cit. 2009-10-20]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/1095>.

STATISTICKÁ ROČENKA [online]. Praha : 2008 [cit. 2009-10-19]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5942/Statisticka_rocenka_2007.pdf>. ISBN 978-80-86878-83-6.

MPSV. [online]. *Bílá kniha v sociálních službách.* Poslední aktualizace 26. 4. 2005. [cit. 2009-10-30]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/736/bila_kniha.pdf>.

Zákony a vyhlášky

Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR

Zákon č. 108/2006 S., o sociálních službách

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

Zákon č.114/1988 Sb., o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků

Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně právní ochraně dětí

Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon

Vyhláška č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení

Seznam zkratek

OSPOD	Oddělení sociálně právní ochrany dětí
ASVSP	Asociace vzdělavatelů v sociální práci
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí

Seznam příloh

Příloha I **Seznam obcí s pověřeným obecním úřadem a obcí s rozšířenou působností**

Příloha II **Dotazník**

Příloha I

Obce s pověřeným obecním úřadem v Jihočeském kraji

Mezi obce s pověřeným obecním úřadem v Jihočeském kraji patří tyto města: Bechyně, Blatná, České Budějovice, České Velenice, Český Krumlov, Dačice, Hluboká nad Vltavou, Horní Planá, Jindřichův Hradec, Kaplice, Lišov, Milevsko, Mirotice, Mirovice, Mladá Vožice, Netolice, Nová Bystřice, Nové Hrady, Písek, Prachatice, Protivín, Sezimovo Ústí, Slavonice, Soběslav, Strakonice, Suchdol nad Lužnicí, Tábor, Trhové Sviny, Třeboň, Týn nad Vltavou, Veselí nad Lužnicí, Vimperk, Vodňany, Volary, Volyně, Vyšší Brod, Zliv.

Obce s rozšířenou působností v Jihočeském kraji

Obcí s rozšířenou působností je v současnosti 205 a jsou stanoveny zákonem. Obce s rozšířenou působností vznikly k 1.1.2003 a převzaly většinu z přenesené působnosti zrušených okresních úřadů v rámci druhé etapy reformy veřejné správy.

V Jihočeském kraji se jedná o 17 obcí s rozšířenou působností a jsou to: Blatná, České Budějovice, Český Krumlov, Dačice, Jindřichův Hradec, Kaplice, Milevsko, Písek, Prachatice, Soběslav, Strakonice, Tábor, Trhové Sviny, Třeboň, Týn nad Vltavou, Vimperk, Vodňany.

Příloha II

Dotazník

Vážení kolegové,

obracím se na Vás s žádostí o vyplnění tohoto dotazníku. Je zaměřen na analýzu sledování naplňování kvalifikačních požadavků sociálních pracovníků dle zákona č.108/2006 Sb., o sociálních službách a dalšího vzdělávání. Získané informace slouží jako podklady pro bakalářskou práci. Všechny odpovědi tohoto dotazníku budou zpracovány anonymně. Jednotlivé odpovědi zaznamenávejte přímo do dotazníku.

Děkuji Vám za ochotu vyplnit tento dotazník a přeji mnoho pracovních úspěchů.

Jiřina Kališová kalisova.jirina@seznam.cz

1. Jaké bylo Vaše nejvyšší dosažené vzdělání při nástupu do zaměstnání?

úplné střední všeobecné
úplné střední odborné
vyšší odborné v sociální oblasti
vyšší odborné jiné
vysokoškolské v sociální oblasti
vysokoškolské jiné

2. Současné Vaše nejvyšší dosažené vzdělání je:

úplné střední všeobecné
úplné střední odborné
vyšší odborné v sociální oblasti
vyšší odborné jiné
vysokoškolské v sociální oblasti
vysokoškolské jiné

3. Vaše délka praxe v sociální oblasti k 31.12.2009:

do 5 let
6 – 10 let
11 – 15 let
16 – 20 let
21- a více let

4. Pracujete na odboru sociálních věcí:

obce s rozšířenou působností
obce s pověřeným obecním úřadem

5. Jakou činnost na odboru vykonáváte? Zaškrtněte všechny činnosti, které vykonáváte.

vedoucí odboru
pracovník sociálně právní ochrany
pracovník vykonávající agendu dávek v hmotné nouzi
a) dávkový specialista
b) sociální pracovník
c) sloučení funkce dávkového specialisty a sociálního
pracovník vykonávající agendu příspěvku na péči
pracovník vykonávající agendu dávek pro zdravotně tělesně postižené

protidrogový koordinátor
romský poradce
jiné činnosti, uveďte které ….....

6. Požaduje zaměstnavatel, abyste si doplnil(a) vzdělání v souladu se zákonem č.108/2006 Sb., sociálních službách?

ano ne

7. Studujete v současné době?

ano ne

8. V případě, že ano, uveďte jakou školu studujete (můžete zaškrtnout více variant):

vyšší odbornou školu
vysokou školu
akreditovaný vzdělávací kurz

9. Uveďte název oboru, který studujete:

….....

10. Pokud v současné době nestudujete, uvažujete o budoucím studiu?

ano ne nevím

11. V případě, že ano, uvažujete o studiu na:

vyšší odborné škole vysoké škole

12. Jakým způsobem podporuje Váš zaměstnavatel zvyšování kvalifikace* svých zaměstnanců? (můžete označit více variant)

(* zvyšováním kvalifikace se rozumí studium, vzdělávání nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání)

hradí náklady na vzdělání v plné výši
umožňuje vzdělání v pracovní době
žádný, způsobem
jiným způsobem (uveďte jakým) ……

13. V případě, že studujete uzavřel s Vámi zaměstnavatel dohodu o zvýšení kvalifikace?

ano ne

14. Jsou Vám nabízeny ze strany zaměstnavatele vzdělávací kurzy, semináře, školení k rozšíření a doplnění kvalifikace?

ano ne

15. Jakého vzdělávacího kurzu nebo semináře jste se zúčastnil v roce 2009 a v jakém rozsahu (kolik dní)? Pokud je to možné, uveďte všechny.

……
……
……

16. Kolika vzdělávacích kurzů nebo seminářů jste se zúčastnil(a) za poslední 3 roky?

do 5 11 – 15
6 – 10 16 a více

17. Chodívají Vám pravidelně nabídky na vzdělávací kurzy, semináře, školení, apod.?

ano ne

18. Myslíte si, že ve Vašem případě existují některé překážky, které brání rozvoji Vaší profesní kvalifikace? (můžete označit více variant.)

omezený rozpočet organizace na další vzdělávání zaměstnanců
nedostatek času na další vzdělávání
nedostatečná informovanost o možnostech vzdělávání
neochota ze strany zaměstnavatele
jiné překážky (uveďte jaké) ……

19. Uvažujete o změně zaměstnání z důvodu nedostatečné kvalifikace ?

ano ne

20. Jste?

muž žena

21.Věková kategorie

21 – 30 let
31 – 40 let
41 - 50 let
51- 60 let
nad 60 let

ABSTRAKT

KALIŠOVÁ, J. *K naplňování kvalifikačních požadavků pracovníků sociálních odborů obcí v Jihočeském kraji*. České Budějovice 2010. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce J. Mišovič.

Klíčová slova: sociální zabezpečení, sociální činnost, kvalifikace, akreditace, vzdělávání sociálních pracovníků, analýza potřeb, hmotná nouze

Bakalářská práce je zaměřena na naplňování kvalifikačních požadavků pracovníků sociálních odborů obcí v Jihočeském kraji. Teoretická část se zabývá odborným profilem sociálního pracovníka, jeho rolí a kompetencemi, možnostmi vzdělávání v sociální oblasti a dalším vzděláváním sociálních pracovníků.

Praktická část obsahuje analýzu odborné kvalifikace sociálních pracovníků při nástupu do zaměstnání, analýzu jejich současného dosaženého vzdělání, analýzu jejich současného studia a možností dalšího profesního rozvoje .

Cílem práce bylo zjistit, jak sociální pracovníci naplňují kvalifikační požadavky stanovené zákonem o sociálních službách. Dílčím cílem bylo analyzovat situaci možností dalšího vzdělávání sociálních pracovníků.

Abstract

KALIŠOVÁ, J. Fulfilment of the qualification requirements of the personnel of social departments of the municipalities in the South Bohemian Region. Ceske Budejovice 2010. Bachelor thesis. University of South Bohemia. Faculty of Theology. Department Practical Theology. Supervizor of the thesis J. Mišovič.

Key words: social security, social aktivity, social worker, qualification, acreditation, education of workers, needs analysis, material need

The Bachelor Thesis is concentrated on the fulfilment of the qualification requirements of the personnel of social departments of the municipalities in the South-Bohemian Region.

Its theoretical part deals with the professional profile of a social worker, their roles and competences, the possibilities of social and further education of social workers.

Its practical part contains the analysis of professional qualification of social workers before the accession to employment, analysis of their current education degree achieved, analysis of their current studies and the possibilities of further professional development.

The aim of the thesis was to find out how the social workers meet the qualification requirements prescribed by the act on social services. Partial aim was to analyze the situation in the possibilities of further development of social workers.