

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Katedra etiky, psychologie a charitativní práce

Diplomová práce

**Motivace sociálních pracovníků k celoživotnímu
vzdělávání**

Vedoucí práce: Mgr. Markéta Elichová, Ph.D.

Autor práce: Bc. Tereza Morongová

Studijní obor: Etika v sociální práci

Forma studia: prezenční

Ročník: II.

2015

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Datum 30. 3. 2015

.....
Bc. Tereza Morongová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Markétě Elichové, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce, materiály a cenné rady, které mi poskytla při jejím zpracování. Za odborné konzultace v oblasti psychologie děkuji panu PsLic. Janu Vyhnálkovi.

OBSAH

ÚVOD	6
1 METODIKA VÝZKUMU	8
1.1 Charakteristika výzkumného souboru	8
1.2 Otázky rozhovoru a jejich zdůvodnění	10
1.3 Sběr dat	11
2 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	13
2.1 Legislativa	15
2.1.1 Zákon o sociálních službách	15
2.1.2 Zákoník práce	18
2.1.3 Standardy kvality sociálních služeb	18
2.2 Etické kodexy	22
2.2.1 Mezinárodní etický kodex sociální práce – principy	22
2.2.2 Etický kodex sociálních pracovníků České republiky	23
2.3 Kompetence	24
2.4 Supervize	26
2.4.1 Cíle a funkce supervize	27
2.4.2 Supervize v legislativě	28
2.4.3 Formy supervize	29
2.4.4 Osoba supervizora	30
2.4.5 Supervize a motivace	31
2.5 Současná situace	33
2.5.1 Věcný záměr zákona o výkonu sociální práce a vzdělávání sociálních pracovníků	33
2.5.2 Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících a samosprávné profesní organizaci sociálních pracovníků (tzv. profesní zákon)	35
2.5.3 Situace na trhu dalšího vzdělávání	36
3 MOTIVACE	40
3.1 Teorie motivace	42

3.1.1 Výkon	45
3.1.2 Sebedeterminace.....	46
3.2 Druhy motivace.....	48
3.2.1 Vnější motivace.....	48
3.2.2 Vnitřní motivace.....	50
3.3 Motivace k celoživotnímu vzdělávání	51
3.3.1 Důvody pro celoživotní vzdělávání	52
3.3.2 Důvody proti celoživotnímu vzdělávání	53
4 VÝSLEDKY.....	55
4.1 Základní charakteristika respondentů	55
4.2 Potřeba celoživotního vzdělávání v sociální práci.....	57
4.3 Celoživotní vzdělávání v organizaci respondenta	59
4.3.1 Nabídka vzdělávacích aktivit	61
4.3.2 Supervize	63
4.4 Motivace k celoživotnímu vzdělávání	65
4.4.1 Překážky ve vzdělávání	68
4.5 Státní sféra versus neziskový sektor	71
4.5.1 Rozdíl v motivaci k celoživotnímu vzdělávání mezi neziskovým sektorem a státní sférou	73
4.6 Shrnutí výzkumu	75
ZÁVĚR.....	79
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	83
SEZNAM PŘÍLOH.....	90
PŘÍLOHY	91
ABSTRAKT	96
ABSTRACT	97

Úvod

Toto téma jsem zvolila vzhledem k mému studijnímu oboru sociální práce. Uvědomuji si, že pokud se budu jednou této profesi věnovat, vzdělávání pro mne nekončí složením státních závěrečných zkoušek. Proto by mě zajímaly zkušenosti, názory a postoje samotných sociálních pracovníků na téma celoživotního vzdělávání.

Povinnost celoživotního vzdělávání v sociální práci je poměrně krátkodobou záležitostí. Dříve bylo stanoveno pouze jako doporučení např. v Etickém kodexu sociálních pracovníků ČR. Ale zákon o sociálních službách, který mimo jiné obsahuje i požadavek celoživotního vzdělávání, je účinný až od 1. 1. 2007. Znamená to tedy, že byli sociální pracovníci k celoživotnímu vzdělávání nedostatečně motivováni, a proto se musela zavést jeho povinnost? Proto jsem se zaměřila také na problematiku motivace k celoživotnímu vzdělávání.

V rámci praxe během studia, jsem si také všimla podstatných rozdílů mezi sociálními pracovníky státní sféry a neziskového sektoru. Nejen co se týká povinností, cílových skupin nebo kompetencí. Značné rozdíly jsem zpozorovala i v přístupu, motivaci a postoji k jejich práci. Proto jsem se rozhodla zjistit u těchto dvou skupin sociálních pracovníků i jejich motivaci k celoživotnímu vzdělávání.

Práce vznikla v rámci projektu GAJU č.117/2013/H „*Pojetí kvality sociální práce v souvislosti se sebedefinováním sociálního pracovníka a jeho pomáhající profese*“, který je realizován na Teologické fakultě a do něhož jsem od minulého roku zapojena.

Celoživotní vzdělávání je jistě důležité v každé profesi. Vše se časem mění, rozvíjí a zdokonaluje, ať už se jedná o přístroje, technologie či výrobní postupy. Vše jde kupředu. Tento rozvoj se však musí nutně týkat i osob, které tyto nové, lepší a výkonnější stroje a technologie řídí a využívají. Je proto nezbytně nutné, aby se tito lidé průběžně vzdělávali, porozuměli změnám a naučili se pracovat s novými informacemi a postupy. To však, ať už chceme či nikoli, obnáší vzdělávání po celý život.

Jelikož dochází k vývoji společnosti, musí se nutně vyvíjet i sociální práce. A díky změnám v zákoně, novým společenským problémům či novým životním situacím a dalším změnám ve společnosti vyžaduje neustálé školení a průběžné vzdělávání těch, kteří ji vykonávají. Sociální práce je především práce s lidmi, a jelikož je každý člověk individuální bytostí, nemůžeme postupovat u každého stejným způsobem a používat

stále stejné metody práce. Klienti se na sociální pracovníky obracejí s nejrůznějšími problémy.

Celoživotní vzdělávání se tak musí nutně týkat i sociálních pracovníků. Jeho podmínkami se zabývá hned několik důležitých dokumentů. Například podle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách je předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka v České republice způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost. Kromě odborné způsobilosti k výkonu povolání má sociální pracovník také povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Další vzdělávání se uskutečňuje na základě akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů udělené ministerstvem.

Cílem práce je zmapovat současnou situaci celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků v ČR, včetně jeho překážek a motivace samotných sociálních pracovníků k celoživotnímu vzdělávání.

Pro celkové dokreslení problematiky je do práce zahrnuto také výzkumné šetření, jehož cílem je zjistit současný stav celoživotního vzdělávání v sociální práci. Součástí výzkumného šetření je také vymezení rozdílů v motivaci k celoživotnímu vzdělávání sociálních pracovníků státní sféry a neziskového sektoru. Ke sběru primárních dat je použita kvalitativní výzkumná strategie za pomoci polostrukturovaných rozhovorů.

Výzkumný soubor tvoří sociální pracovníci z Jihočeského kraje, konkrétně 5 sociálních pracovníků ze státní sféry a 5 sociálních pracovníků z neziskového sektoru. Respondenti byli dotazováni na to, jak vnímají potřebu celoživotního vzdělávání v sociální práci, jak celoživotní vzdělávání probíhá v jejich organizaci, co je k tomuto vzdělávání motivuje a zda vnímají nějaké překážky, které jim ve vzdělávání brání.

Ve své diplomové práci budu primárně vycházet z literatury, která se zabývá celoživotním vzděláváním sociálních pracovníků v ČR jako např. Zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, Etický kodex sociálních pracovníků, Standardy kvality sociálních služeb. Dalšími důležitými zdroji je literatura popisující motivaci člověka, jako je např. M. Nakonečný – Motivace lidského chování, J. Koubek - Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky, Blatný a kol. – Psychologie osobnosti.

1 Metodika výzkumu

Pro zpracování výzkumného šetření byla použita kvalitativní výzkumná strategie, a to s ohledem na cíl výzkumu, kdy jde o zmapování současného stavu celoživotního vzdělávání v sociální práci, o zjištění motivace sociálních pracovníků k celoživotnímu vzdělávání a rozdíly v motivaci k celoživotnímu vzdělávání mezi sociálními pracovníky státní sféry a neziskového sektoru.

Podle Hendla je kvalitativní výzkum charakterizován tím, že si v prvním kroku vybere výzkumník téma a následně si stanoví výzkumné otázky. Je důležité vyhledávat a analyzovat veškeré dostupné informace, které dopomáhají k nalezení odpovědi na dané výzkumné otázky. Výzkumník vytváří komplexní obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.¹

Výzkumné šetření bylo realizováno technikou polostrukturovaného rozhovoru, ve kterém byla předem připravena osnova s otázkami. Pro rozhovor je totiž charakteristické, že dochází k osobnímu kontaktu mezi tazatelem a respondentem, díky kterému je možné zachytit i vnější reakce respondenta.²

V souvislosti s cílem výzkumu byla stanovena tato výzkumná otázka: Jaký je stav celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků v Jihočeském kraji a to v neziskovém sektoru a ve státní sféře?

1.1 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný soubor tvoří sociální pracovníci z Jihočeského kraje. Definice sociálního pracovníka je mnoho. Pro účely výzkumného šetření byla použita definice ze zákona o sociálních službách, podle kterého je sociální pracovník ten, kdo „*vykonává sociální šetření, zabezpečuje agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních*

¹ Srov. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 2008, 407 s. ISBN 978-80-7367-485-4, s. 50.

² Srov. SKALKA, J., a kol. *Základy pedagogiky dospělých*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1989. ISBN 80-04-21363-6, s. 54.

poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb“.³

Respondenti byli vybráni účelovým výběrem, přičemž museli splňovat určitá kritéria. Nejdůležitějším kritériem byl **typ organizace**, ve které pracují. Respondenti byli rozděleni do dvou skupin, a to na sociální pracovníky ve státní sféře a sociální pracovníky v neziskovém sektoru. Sociální pracovníci jsou zaměstnáváni nejen ve veřejných službách řady resortů, ale také v soukromoprávních institucích. Konkrétně jsou tedy sociální pracovníci zaměstnáváni:

1. Veřejnoprávními subjekty, zřizovanými orgány ústřední státní správy (Ministerstvem práce a sociálních věcí, Ministerstvem vnitra, Ministerstvem zdravotnictví, Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvem spravedlnosti),
2. kraji a obcemi a jimi zřizovanými subjekty, a to jak v přenesené tak v samostatné působnosti v oblasti sociální,
3. soukromoprávními institucemi působícími v sociální oblasti povahy (ziskové, neziskové včetně občanských sdružení, církevních obcí, nadací a jiných nestátních organizací).⁴

Více o státní sféře a o neziskových organizacích, působících v sociální oblasti, najdeme v Příloze I.

Aby mělo výzkumné šetření vypovídající hodnotu, museli respondenti splňovat ještě tyto 4 kritéria:

- **Pohlaví:** ve výzkumném šetření museli být zastoupeni jak muži tak také ženy. V sociální práci je však značná převaha žen nad muži.⁵ Proto bylo pro výzkumné šetření osloveno 8 žen a 2 muži.

³ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 109.

⁴ Srov. VAŠUTOVÁ, M. Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků. In *Psychologie, filozofie, sociologie. Sborník prací Filozofické fakulty Ostravské univerzity: Acta Facultatis philosophicae Universitatis Ostraviensis*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2004, s. 131 – 134. ISBN 80-7042-646-2, s. 132.

⁵ Srov. PAULÍK, K. *Ženy a muži v sociální práci*. In *Psychologické dny 2004: Svět žen a svět mužů: polarita a vzájemné obohacování: sborník příspěvků z konference Psychologické dny, Olomouc 2004*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2005. ISBN 80-244-1059-1, s. 1.

- **Věk:** byli osloveni sociální pracovníci různých věkových kategorií.
- **Délka praxe:** mezi respondenty byli sociální pracovníci „začátečníci“ i sociální pracovníci s dlouholetou praxí.
- **Pozice v organizaci:** byli osloveni jak sociální pracovníci tak také vedoucí sociální pracovníci.

Celkem bylo dotazováno 10 respondentů. Rozhovory pro výzkumné šetření byly prováděny s pěti sociálními pracovníky státní správy, konkrétně OSPOD, Úřad práce ČR, městský úřad – odbor sociálních věcí – sociální ochrana, kurátor pro dospělé a magistrát. Dalších 5 sociálních pracovníků bylo z neziskového sektoru, konkrétně z jednoho občanského sdružení, z jedné obecně prospěšné společnosti a ze tří sdružení zřizovaných církví či charitou.

1.2 Otázky rozhovoru a jejich zdůvodnění

Polostrukturovaný rozhovor se skládá ze 4 základních otázek a 8 otázek, které zjišťují demografické údaje o respondentech (viz Příloha II.). Pokud však nezazněla očekávaná odpověď nebo byla odpověď příliš stručná, byly respondentům položeny ještě doplňující otázky. Otázky byly sestaveny s ohledem na cíl výzkumu, čili se záměrem zjistit současný stav celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků v ČR a jejich motivaci k celoživotnímu vzdělávání.

Otázka č. 1: Jak vnímáte potřebu celoživotního vzdělávání v sociální práci?

Otázka na úvod zjišťuje obecný názor respondentů na potřebu celoživotního vzdělávání. Cílem otázky nebylo ověřovat osobní zkušenosti nebo znalosti systému celoživotního vzdělávání, zajímá nás pouze pohled respondenta na toto téma.

Otázka č. 2: Jak probíhá celoživotní vzdělávání ve Vaší organizaci?

Druhá otázka už se zaměřuje konkrétněji na organizaci, ve které respondent pracuje. Cílem je zjistit, jak to v organizaci funguje, jak probíhá výběr školicích aktivit, jaký je postoj zaměstnavatele k tomuto tématu a co si respondenti myslí o nabídce vzdělávacích aktivit. Důležitou součástí této otázky je zjistit, zda probíhají v organizaci, kde respondent pracuje, také supervize.

Otázka č. 3: Co Vás motivuje k celoživotnímu vzdělávání?

Předposlední a pro cíl práce velice důležitá otázka zkoumá motivaci sociálních pracovníků k celoživotnímu vzdělávání. Tato otázka zjišťuje, zda jsou respondenti motivováni spíše vnitřně, z nějakého vlastního přesvědčení a potřeby nebo jsou motivováni spíše zvenčí, ze strany zaměstnavatele či organizace. Součástí této otázky je také to, aby se respondenti zamysleli nad případnými překážkami, které jim brání v možnosti celoživotně se vzdělávat.

Otázka č. 4: Jaký byl hlavní důvod, že jste si vybral/a práci sociálního pracovníka ve státní sféře/ v neziskovém sektoru?

Cílem otázky bylo zjistit, co sociálního pracovníka motivovalo k tomu, že si vybral práci sociálního pracovníka právě ve státní správě nebo v neziskovém sektoru. Popřípadě pokud měl nabídky zaměstnání z obou oblastí, tak proč se rozhodl pro tu, pro kterou se rozhodl. Anebo v případě, kdy má sociální pracovník zkušenost z obou oblastí, tak jaké v tom vidí rozdíly. Součástí této otázky bylo zjistit názory sociálních pracovníků na rozdíl v motivaci k celoživotnímu vzdělávání pracovníků státní sféry a neziskového sektoru.

1.3 Sběr dat

Sběr dat probíhal v prosinci 2014 a v lednu a únoru 2015 v Jihočeském kraji formou polostrukturovaného rozhovoru se sociálními pracovníky. Rozhovory se uskutečňovaly vždy na pracovištích sociálních pracovníků a byly zaznamenány na diktafon, a to po předchozím souhlasu sociálního pracovníka a s příslibem anonymity. Délka trvání rozhovoru byla 15 – 20 minut. Celkový počet rozhovorů je 10, přičemž 5 rozhovorů proběhlo se sociálními pracovníky státní sféry a 5 rozhovorů se sociálními pracovníky neziskového sektoru.

Rozhovory byly následně přepsány v počítačovém programu Microsoft Word. Data byla poté analyzována pomocí metody vytváření trsů. Pomocí této metody se seskupují určité výroky do skupin, které vznikají na základě podobnosti mezi identifikovanými jednotkami. Tak vznikají obecnější kategorie. Společným znakem jsou potom pasáže,

které se týkají jednoho úzce ohraničeného tématu. Prostřednictvím kategorizace zvolených základních jednotek se vytvářejí jednotky obecnější.⁶

⁶ Srov. MIOVSKÝ, M., *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2006. 332 s ISBN 80-247-1362-4, s. 221.

2 Celoživotní vzdělávání

Celoživotní vzdělávání se v posledních letech stává stále skloňovanějším pojmem.⁷ Je jistě důležité v každé profesi. Je nutné, aby se lidé průběžně vzdělávali, porozuměli změnám a naučili se pracovat s novými informacemi a postupy. Se změnou společnosti se musí měnit i její instituce, tedy i sociální práce. Dochází k úpravám v zákoně, novým společenským problémům, novým životním situacím a dalším změnám ve společnosti jako je změna hodnot atd., a proto tato profese vyžaduje neustálé školení a průběžné vzdělávání těch, kteří ji vykonávají. A i v případě, že sociální pracovníci splňují všechny kompetence, které mají, jejich kvalifikace odpovídá předpisům a mají všechny potřebné znalosti a dovednosti pro výkon této profese, je také důležité věnovat pozornost jejich dalšímu profesnímu vzdělávání.

Vzděláváním dospělých se zabývá andragogika. Bednaříková uvádí, že podle výkladového slovníku vzdělávání dospělých je andragogika „věda o výchově dospělých, vzdělávání dospělých a péči o dospělé, respektující všestranné zvláštnosti dospělé populace a zabývající se její personalizací, socializací a enkulturací.“⁸

Celoživotní vzdělávání lze obecně definovat jako učení, které probíhá celý život, je flexibilní, rozmanité a není omezeno časem ani místem. Celoživotní vzdělávání je vzdělávání mimo tradiční školní docházku a to po celou dobu života v dospělosti (tj. po povinné školní docházce).⁹

Jak uvádí návrh koncepce celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a výchovy k lidským právům, pojem celoživotní vzdělávání je v poslední době nahrazován pojmem celoživotní učení. Toto označení lépe vystihuje skutečnost, že zahrnuje veškeré vědomosti, znalosti, dovednosti i zkušenosti, které člověk získává v

⁷ Srov. VLÁŠEK, M. *Motivace dospělých k celoživotnímu učení*. Brno: Masarykova univerzita, Filozofická fakulta, Ústav pedagogických věd, 2010, s. 7.

⁸ Srov. BEDNAŘÍKOVÁ, I. *Kapitoly z andragogiky. 1: Kapitoly z andragogiky : texty k distančnímu vzdělávání v rámci kombinovaného studia*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006, 77 s. ISBN 80-244-1355-8, s. 10.

⁹ Srov. LIFELONG LEARNING COUNCIL QUEENSLAND INC. *Co je to celoživotní učení?* [online] © 2014 [cit. 2014-03-05]. Dostupné z: http://translate.google.cz/translate?hl=cs&sl=en&u=http://www.llcq.org.au/01_cms/details.asp%3FID%3D12&prev=search.

průběhu svého života. Celoživotní vzdělávání tak zahrnuje vzdělání ve školském systému (primární, sekundární i terciární) ale také tzv. další vzdělávání (mimoškolské, do kterého spadá občanské, zájmové a další profesní vzdělávání). Cílem takového vzdělávání je osvojit si další znalosti a dovednosti, jehož součástí jsou také profesionální zkušenosti, které pracovník získává pro rozvoj své osobnosti či prohlubování své profese v různých mimoškolských vzdělávacích aktivitách. Další vzdělávání tedy zahrnuje všechny formy vzdělávání dospělých, které však nevedou k získávání kvalifikace. Takové vzdělávání může mít různou délku či formu, může jít o jednodenní semináře a přednášky, několikadenní dílny či modulárně sestavované vzdělávací cykly.¹⁰

Palán definuje další profesní vzdělávání jako „*všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života.*“ Podstatou takového vzdělávání je vytvoření a udržení pokud možno optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní, tj. reálnou pracovní způsobilostí jedince, a kvalifikací objektivní, tj. nároky na výkon konkrétní profese.¹¹

Stoupající význam vzdělání v dnešní společnosti, která je založena na znalostech, je doprovázeno změnou pojetí vzdělávání a vzdělávacích systémů směrem k celoživotnímu učení. Evropská komise proto vyzvala členské státy a své orgány, aby "v rámci oblastí své působnosti formulovaly dlouhodobé strategie a praktická opatření, která by zpřístupnila celoživotní učení všem". Evropská komise publikovala v listopadu 2000 Memorandum o celoživotním učení, jehož cílem bylo zahájit celoevropskou debatu o účinné strategii pro uskutečňování celoživotního učení na individuální a institucionální úrovni a ve všech sférách veřejného a soukromého života.¹²

Potřeba celoživotního vzdělávání je jistě důležitá u všech odborníků ve všech odvětvích. U specialistů v pomáhajících profesích, tj. sociálních pracovníků, zdravotníků, učitelů, policistů, pečovatелů, psychologů, by však mělo být další vzdělávání samozřejmostí. Tito pracovníci potřebují totiž ve své práci kromě rozsáhlých

¹⁰ Srov. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Návrh koncepce celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a výchovy k lidským právům.* [online] © 2006 [cit. 2014-11-05] Dostupné z: http://www.epolis.cz/download/pdf/materials_45_1.pdf.

¹¹ Srov. PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník.* Praha: Academia, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7, s. 36.

¹² Srov. MPSV. *Návrh koncepce celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a výchovy k lidským právům..* [online]

znalostí získaných především studiem ve škole, rozvíjet i takové dovednosti, které mohou získávat jen v každodenní práci s klientem a s podporou trvalé supervize, která je v pomáhajících profesích klíčová.¹³

Cílem vybudování systému celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků je:

1. definovat státní odpovědnost za profesionální výkon sociální práce,
2. umožnit rozvoj kvality sociální práce zejména s ohledem na ochranu lidských práv zranitelných skupin obyvatelstva,
3. posílit statut a užitečnost sociální práce jako profesionálního oboru,
4. posílit kompetence a odpovědnost sociálních pracovníků.¹⁴

Sociální práce je taková odborná disciplína, kde se její formy a metody neustále vyvíjí, a to podle potřeb jednotlivců, rodin, skupin, komunit a společnosti. Díky novým teoretickým poznatkům vznikají také nové typy sociálních služeb a různých sociálních činností. Sociální práce je bez pochyby náročnou pomáhající profesí. Vzdělávání sociálních pracovníků se tak stává celoživotním procesem získávání teoretických i praktických dovedností.¹⁵

2.1 Legislativa

2.1.1 Zákon o sociálních službách

Klíčovým zákonem pro realizaci vzdělávání v oblasti sociálních služeb je zákon o sociálních službách, č. 108/2006 Sb. a jeho prováděcí vyhláška č. 505/2006 Sb.

Podle tohoto zákona je předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka v České republice způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost.¹⁶ Kromě odborné způsobilosti k výkonu povolání má sociální pracovník také povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje

¹³ Srov. JEŽEK, P., SWIECICKI, I. *Vzdělávání pracovníků v sociálních službách*. [online] © 2008 [citováno 2014-11-16]. Dostupné z: <<http://www.vcvscr.cz/ke-stazeni/40vzdelavani-pracovniku-v-socialnich-sluzbach.pdf>>.

¹⁴ Srov. VAŠUTOVÁ, M. Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků. In *Psychologie, filozofie, sociologie. Sborník prací Filozofické fakulty Ostravské univerzity*, s. 131 - 132.

¹⁵ Srov. Tamtéž, s. 134.

¹⁶ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 110.

kvalifikaci. Další vzdělávání se uskutečňuje na základě akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů udělené ministerstvem na vysokých školách, vyšších odborných školách a ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob. Podle § 111 má povinnost zabezpečit sociálnímu pracovníkovi další vzdělávání zaměstnavatel, a to v rozsahu minimálně 24 hodin za kalendářní rok.¹⁷

Formy dalšího vzdělávání mohou být různé. Sociální pracovník se může účastnit nějaké konference, školicí akce, odborné stáže, akreditovaného kurzu či specializačního vzdělávání, které je zajištěné vysokými a vyššími odbornými školami.¹⁸

Specializační vzdělávání poskytují vysoké školy a vyšší odborné školy. Takové vzdělávání navazuje na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka. O konkrétním obsahu se však v zákoně ani ve vyhlášce nic nedočteme. Potvrzením o absolvování této formy dalšího vzdělávání je osvědčení, které vystavuje pořádající vzdělávací zařízení.¹⁹

Kurzy s akreditovaným programem se uskutečňují na základě akreditace vzdělávacích programů, které uděluje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Akreditace se vydává vzdělávacím zařízením, vzdělávacím programům uskutečňovaným na vysokých školách, vyšších odborných školách a ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob. Po absolvování kurzu s akreditovaným programem bude sociálnímu pracovníkovi vystaveno osvědčení vydané vzdělávacím zařízením, které další vzdělávání pořádalo.²⁰

Jak můžeme vidět v Seznamu vzdělávacích institucí a programů akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, v roce 2014 bylo sociálním pracovníkům nabízeno celkem 1 503 vzdělávacích programů na celém území České republiky.²¹

Třetí možností dalšího povinného vzdělávání jsou **odborné stáže**. Stáž se uskutečňuje na základě písemné smlouvy, která se uzavírá mezi zaměstnavatelem a zařízením, které tuto stáž zajišťuje.²² Podle SQSS stážisté, kteří přicházejí do zařízení v rámci svého vzdělávání, značně přispívají ke zkvalitnění poskytovaných služeb. Vnáší

¹⁷ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 111.

¹⁸ Srov. Tamtéž, § 111.

¹⁹ Srov. Tamtéž, § 111.

²⁰ Srov. Tamtéž, § 111.

²¹ Srov. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Seznam vzdělávacích programů akreditovaných MPSV ČR v roce 2014*. [online] 2014 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/20148>.

²² Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 111.

do běžných stereotypů svůj nový pohled, nové znalosti a dovednosti.²³ Odbornými stážemi se rozumí také výměnné pracovní pobyty v zařízeních sociálních služeb, které mají registraci k poskytování sociálních služeb.²⁴ Dokladem o absolvování odborné stáže je potvrzení vydané zařízením, ve kterém byla stáž absolvována.²⁵

Další formou vzdělávání je účast na **školicích akcích**. Takové školení je organizováno zaměstnavatelem nebo odbornou organizací, jejíž je zaměstnavatel členem. Rozsah školicích akcí je však omezen na maximálně 8 hodin ročně.²⁶ Králová a Rážova vysvětlují, že z celkového počtu 24 hodin je možno formou školicí akce absolvovat vzdělání v rozsahu maximálně 8 hodin. Školicí akce mohou mít dvě podoby. Může ji zorganizovat sám zaměstnavatel jako pracovní poradou nebo může pozvat na školicí akci nějakého odborníka. Zaměstnavatel může být například členem Asociace poskytovatelů sociální služeb, asociace má akreditaci jako vzdělávací zařízení udělené ministerstvem. Odborník, kterého zaměstnavatel pozve na školicí akci, tak může být právě z uvedené asociace.²⁷

Dokladem o absolvování této formy vzdělávání je pak potvrzení vydané zaměstnavatelem, který školicí akci organizoval.²⁸

Poslední formou vzdělávání je **účast na konferencích**. Tím se myslí akce odborného charakteru, jejichž program se musí týkat oboru činnosti sociálního pracovníka. Rozsah je však znovu omezen na maximálně 8 hodin ročně. Po absolvování konference získává sociální pracovník potvrzení od organizátorů konference.²⁹

Zákon o sociálních službách dále stanovuje možnost financování vzdělávacího systému, a to jako „účelové dotace k financování běžných výdajů souvisejících s poskytováním sociálních služeb poskytovatelům sociálních služeb, kteří jsou zapsáni v registru“. Podle § 104, odst. 3 může být dotace poskytnuta na „činnosti, které mají rozvojovou povahu, zejména na vzdělávání pracovníků v sociálních službách, na

²³ Srov. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Standardy kvality sociálních služeb. Výkladový sborník pro poskytovatele*. [online] 2008 [cit. 2014-11-02]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf, s. 41.

²⁴ Srov. KRÁLOVÁ, J., RÁŽOVÁ, E. *Sociální služby a příspěvek na péči*. 4. aktualiz. vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-748-5, s. 183.

²⁵ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, §111.

²⁶ Srov. Tamtéž, § 111.

²⁷ Srov. KRÁLOVÁ, J., RÁŽOVÁ, E. *Sociální služby a příspěvek na péči*, s. 183.

²⁸ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 111.

²⁹ Srov. Tamtéž, §111.

podporu kvality sociálních služeb...“ . Odstavec 4 uvádí, že se na financování těchto činností mohou podílet také „programy financované v rámci strukturálních fondů Evropských společenství a dalších programů Evropských společenství.“³⁰

2.1.2 Zákoník práce

Dalším důležitým zákonem, který pojednává o rozvoji a vzdělávání pracovníků, je zákoník práce č. 262/2006 Sb. Konkrétně část osmá řadí mezi překážky v práci z důvodu obecného zájmu i překážky z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia, které jsou nezbytné pro řádný výkon dané práce. Dále rovněž ukládá zaměstnancům povinnost prohlubovat si odbornost podle pokynů zaměstnavatele, který nese náklady takového vzdělávání. Zaměstnavatel je tedy povinen podle zákoníku práce dohlížet na odborný rozvoj svých zaměstnanců, který zahrnuje zejména: „zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace.“³¹

2.1.3 Standardy kvality sociálních služeb

Standardy kvality sociálních služeb jsou důležitým závazným předpisem od 1. 1. 2007 a najdeme je ve vyhlášce č. 505/2006 Sb., prováděcího předpisu k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.³²

Standardy kvality sociálních služeb obsahují kritéria, díky kterým se definuje úroveň kvality poskytování sociálních služeb. Standardy se zabývají jak oblastí personálního a provozního zabezpečení sociálních služeb tak ale také oblastí vztahů mezi poskytovatelem a uživateli služeb. V personální oblasti se Standardy soustředí zejména na organizační zajištění sociální služby, přijímání a působení zaměstnanců, ale i na profesní rozvoj zaměstnanců.³³

³⁰ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 104.

³¹ Srov. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 227.

³² Srov. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Standardy kvality sociálních služeb*. [online]. © 2009 [cit. 2014-11-07]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/5963>>.

³³ Srov. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Změny, které přináší Sociální reforma v oblasti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, s účinností od 1. ledna 2012* [online] [cit. 2014-11-07]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/11934/stanovisko.pdf>, s. 4.

Na vytváření standardů by se měli podílet poskytovatelé péče společně se zřizovateli služby a také s klienty. Za jejich obsah a konečnou formu by pak měli odpovídat experti, kteří jsou dostatečně způsobilí v metodologii.³⁴

Rozvojem zaměstnanců, tedy i celoživotním vzděláváním se zabývá oblast personální, konkrétně standard číslo 10.³⁵ Poskytovatel má podle tohoto standardu povinnost stanovit a zpracovat pravidla pro hodnocení zaměstnanců, především tedy jejich osobní profesní cíle, jejich vývoj a rozvoj včetně potřeb další odborné kvalifikace. Konkrétně to pro poskytovatele znamená povinnost písemně zpracovat program dalšího vzdělávání zaměstnanců a to podle zákonem stanovených požadavků vzdělávání pracovníků v sociálních službách.³⁶

K základním krokům vedoucím k dosažení kvality služby patří bezpochyby právě výborně zpracovaný program dalšího vzdělávání a profesního rozvoje zaměstnanců. Aby byl však program dalšího vzdělávání zaměstnanců kvalitní, je potřeba vycházet:

- z analýzy potřeb okruhu osob, kterým je služba poskytována – a to jak stávajících uživatelů tak těch, kterým chce poskytovatel nabízet své služby v budoucnu,
- z informací o nových metodách práce, nových poznatcích v oboru,
- z analýzy potřeb (poslání, cílů, strategie, dlouhodobých cílů) sociální služby, povinností, které jí ukládá zákon o sociálních službách a dalších požadavků na službu kladených,
- z kompetencí, jejichž naplnění poskytovatel požaduje pro určitou pracovní pozici,
- z analýzy potřeb zaměstnanců – ty souvisejí s osobními profesními cíli zaměstnanců a vycházejí z požadavku naplnění poskytovatelem definovaných kompetencí,

³⁴ Srov. MATOUŠEK, Oldřich. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Praha: Portál, 2011, 194 s. ISBN 978-80-262-0041-3, s. 110.

³⁵ Srov. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Standardy kvality sociálních služeb – příručka pro uživatele*. [online] 2008 [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5965/skss_final_web.pdf>, s. 15.

³⁶ Srov. Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. Příloha č. 2: *Obsah standardů kvality sociálních služeb*. [online] [cit. 2014-11-07]. Dostupné na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/vyhlaska_505-2006.pdf.

- z možností, které se na vzdělávacím trhu či jinde v dosahu organizace nabízejí (akreditované vzdělávací programy, služby psychologů, supervizorů, konzultantů, tutoring, intervize aj.).³⁷

Poskytovatel musí pracovat individuálně nejen se svými klienty, ale také individuálně a systematicky pracovat se svými zaměstnanci. Měl by zohlednit jejich vzdělávací potřeby, rozvíjet jejich profesní znalosti a dovednosti a také podle nich sociální službu plánovat.³⁸ Každý pracovník by tak měl mít zpracovaný individuální vzdělávací plán. Obsah individuálního plánu se musí sladit s potřebami organizace a stupněm vzdělání pracovníka. Individuální vzdělávací plán je vypracován až po třech měsících od uzavření pracovní smlouvy s pracovníkem (po uplynutí zkušební doby). Aktualizován je pak pravidelně jednou za rok.³⁹

Individuální plány vzdělávání obvykle stanoví:

- zaměření a cíle vzdělávání,
- metody a formy,
- časový horizont a konkrétní způsob realizace (konkrétní vzdělávací programy, termíny, místo konání, poskytovatel),
- dohodu o podmínkách mezi pracovníkem a organizací (financování, pracovní volno),
- očekávaný výstup a jeho hodnocení.⁴⁰

Z rozsáhlé nabídky vzdělávání by však měl poskytovatel vybírat jen takové kurzy, které budou směřovat k naplnění individuálních vzdělávacích cílů zaměstnanců. Doporučuje se také, zaměřit se nejen na akreditované vzdělávací kurzy, ale i na kurzy a programy, které odpovídají stanoveným kritériím a je zaručena jejich kvalita.⁴¹

³⁷ Srov. MPSV. *Standardy kvality sociálních služeb. Výkladový sborník pro poskytovatele*. [online] s. 145.

³⁸ Srov. MPSV. *Změny, které přináší Sociální reforma v oblasti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, s účinností od 1. ledna 2012*. [online], s. 4.

³⁹ Srov. RADA PRO ROZVOJ SOCIÁLNÍ PRÁCE. *Další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách*. [online]. © 2011 [cit. 2014-11-03]. Dostupné na WWW:<<http://www.rarosp.cz/dalsi-vzdelavani.html>>, s. 10.

⁴⁰ Srov. Tamtéž, s. 10.

⁴¹ Srov. MPSV. *Změny, které přináší Sociální reforma v oblasti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, s účinností od 1. ledna 2012*. [online], s. 4.

První zkušenosti s aplikací standardů v českém prostředí jsou shrnuty do příručky MPSV *Zavádění standardů*. Tento dokument nás mimo jiné informuje o nejčastějších nedostacích v oblasti standardů, se kterými se organizace poskytující sociální služby potýkaly. Ze standardů týkajících se rozvoje zaměstnanců uvádí příručka tyto omyly:

1. Profesionální růst těch, kteří pracují přímo s uživateli služeb, je považován za druhořadý. Na vzdělávací akce dochází většinou jen management zařízení a pozornost není věnována jednotlivým pracovníkům zařízení. Vzdělávací aktivity jsou pracovníkům nabídnuty pouze zřídkakdy. V jiném případě zase záleží na aktivitě pracovníků (kdo si školení sám vyhledá nebo zajistí, tomu je povoleno).
2. Koncepce rozvoje kvality je zpracovávána vedením zařízení nebo dokonce zřizovatelem a to bez jakékoli konzultace s personálem zařízení.
3. Nefunguje komunikace. Vyjednávání na poradách bývá vnímáno jako ztráta času, podřízení jsou pasivní a pouze vyčkávají příkazů od vedení.
4. Vedení využívá pro motivaci pracovníků pouze finanční stimuly. V zařízení chybí systém ohodnocení pracovníků na základě výkonu. Neexistují pohyblivé složky mzdy, pro ocenění dobrého výkonu. Vedoucí mají často strach ze slovního ocenění pracovníků, bojí se snížení autority, a proto se ocenění často jeví jako nekonkrétní a formální.
5. Vzdělávacích aktivit se účastní pouze vedoucí zařízení, ti poté pouze sdělí svým podřízeným nové informace. Častou chybou je také fakt, že nové znalosti a dovednosti nejsou využívány v praxi.
6. Velkým omylem je také dnešní pohled na supervizi. Bývá např. zaměňována s běžnými provozními poradami, odborným vedením, kontrolou. Supervize se pracovníci často zúčastňují jen formálně, nevědí proč a berou ji jen jako povinnost.⁴²

⁴² Srov. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zavádění standardů kvality sociálních služeb do praxe. Průvodce poskytovatele*. Praha: 2002. ISBN 80-86552-45-4, s. 77 – 81.

2.2 Etické kodexy

K povolání sociálního pracovníka se v České republice vztahují dva etické kodexy. Jedná se o Etický kodex sociálních pracovníků České republiky (1995, 2006) a Mezinárodní etický kodex sociální práce – principy (2005). Oba tyto kodexy však slouží pouze jako etická norma a nejsou tudíž právně závazné. Kodexy tedy vymezují vztahy mezi členy určité komunity a stanovují pravidla určující hranice.⁴³

2.2.1 Mezinárodní etický kodex sociální práce – principy

Návrh tohoto kodexu byl přijat valným shromážděním IFSW (Mezinárodní federace sociálních pracovníků) na podzim roku 2004 v australském Adelaide. Jeho obsahem jsou pouze obecná doporučení, která se týkají profesionálního jednání. Dále se však předpokládá, že budou jednotlivými členskými organizacemi IFSW dále samostatně rozpracovány. Národní kodexy by pak měly obsahovat detailnější pravidla v etické praxi specifická podle národního kontextu.⁴⁴

Díky Mezinárodnímu kodexu sociální práce vidíme, že profesionální růst a vzdělávání není důležité jen v konkrétním státě, ale měly by mu věnovat pozornost všechny země. Ani mezinárodní kodex totiž nezapomíná na rozvoj a celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků. Věnuje se mu v části 5. *Profesionální jednání*. Konkrétně pak v těchto dvou bodech:

- Od sociálních pracovníků se očekává, že budou rozvíjet a udržovat požadované dovednosti a kompetence v oblasti své práce.
- Sociální pracovníci mají povinnost učinit nezbytné kroky v profesionální i osobní péči o sebe na pracovišti i ve společnosti s cílem zajistit, aby byli schopni poskytovat odpovídající služby.⁴⁵

⁴³ Srov. CO JE ETICKÝ KODEX. *Etický kodex*. [online] [cit. 2014-11-28] Dostupné z: <http://www.eticky-kodex.cz/co-je-eticky-kodex/>.

⁴⁴Srov. SPOLEČNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČESKÉ REPUBLIKY. *Mezinárodní etický kodex sociální práce – principy* [online] 2006 [cit. 2014-11-28]. Dostupné z: http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/mezinarodni_eticky_kodex.pdf, s. 1.

⁴⁵ Srov. Tamtéž, s. 2 – 3.

2.2.2 Etický kodex sociálních pracovníků České republiky

Společnost sociálních pracovníků vytvořila první znění tohoto kodexu už v roce 1994. Platit začal od 1. 1. 1995 po schválení na odborné konferenci v Ostravě. Nové znění bylo schváleno v květnu 2006, které je platné od 20. 5. 2006 až dodnes.⁴⁶

Pravidla pro vzdělávání sociálních pracovníků najdeme v druhé kapitole *Pravidla etického chování sociálního pracovníka*, konkrétně potom v podkapitole 2.4. *Ve vztahu ke svému povolání a odbornosti*. Etický kodex sociálních pracovníků ČR uvádí tyto body:

- Sociální pracovník dbá na udržení a zvyšování prestiže svého povolání.
- Neustále se snaží o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod.
- Působí na to, aby odbornou sociální práci prováděl vždy kvalifikovaný pracovník s odpovídajícím vzděláním.
- Je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání a výcvik, což je základ pro udržení stanovené úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy.
- Pro svůj odborný růst využívá znalosti a dovednosti svých kolegů a jiných odborníků, naopak své znalosti a dovednosti rozšiřuje v celé oblasti sociální práce.
- Sociální pracovník spolupracuje se školami sociální práce, aby podpořil studenty sociální práce při získávání kvalitního praktického výcviku a aktuální praktické znalosti.⁴⁷

Tyto body zabývající se rozvojem a vzděláváním zaměstnanců najdeme v obou zněních kodexu. Lze z toho usoudit, že myšlenka důležitosti kvalifikačního i dalšího vzdělávání sociálních pracovníků se objevila již před vznikem zákona o sociálních službách. Kodex se také nepřímo zmiňuje o dnes již hojně využívané metodě

⁴⁶ Srov. SOCIÁLNÍ REVUE. Sociální práce a společenské otázky. *Etický kodex je základ při aplikaci metod sociální práce, říká Věra Novotná*. [online] 2005 [cit. 2014-11-28]. Dostupné z: <http://socialnirevue.cz/item/eticky-kodex-je-zaklad-pri-aplikaci-metod-socialni-prace-rika-vera-novotna>.

⁴⁷ Srov. SPOLEČNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČESKÉ REPUBLIKY. *Etický kodex sociálních pracovníků České republiky* [online] 2006 [cit. 2014-11-28]. Dostupné z: http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/eticky_kodex_sspr.pdf, s. 3.

celoživotního vzdělávání a to o supervizi. Konkrétně poukazuje na důležitost výměny znalostí a dovedností mezi pracovníky.⁴⁸

2.3 Kompetence

Kompetenčních modelů může být mnoho, ale v České republice je nejznámější pojetí PhDr. Zuzany Havrdové, CSc.⁴⁹ Ta ve své knize *Kompetence v praxi sociální práce* definuje kompetence jako „*funkcionální projev dobře zvládané a uznávané profesionální role sociálního pracovníka, jejíž součástí jsou odborné znalosti, schopnost reflektovat adekvátně kontext a citlivě aplikovat hodnoty profese*“.⁵⁰

Americký slovník sociální práce definuje kompetence jako schopnost naplnit požadavky povolání nebo jiné požadavky. Kompetence v sociální práci pak znamená schopnost sociálního pracovníka zvládnout vzdělávací a zkušenostní požadavky, realizovat pracovní závazky a dosahovat cílů sociální práce.⁵¹

V souvislosti s tématem této práce hovoříme tedy o profesních kompetencích. Dříve byl tento pojem užíván spíše v oblasti personálního řízení a řízení lidských zdrojů, v současné době se však objevuje i v oblasti pomáhajících profesí.⁵²

Podle Mlčáka mohou profesní kompetence organizacím a institucím, ve kterých působí sociální pracovníci, výrazně pomoci. Usnadňují jim totiž výběr, přípravu, řízení výkonu, hodnocení i odměňování zaměstnanců a tím jim napomáhají maximalizovat jejich efektivitu a dosahování stanovených cílů.⁵³

Havrdová uvádí celkem 6 kompetencí sociálního pracovníka:

⁴⁸ Srov. Tamtéž.

⁴⁹ Srov. PAJMOVÁ, M., ELICHOVÁ, M. Role osobnosti a edukace pro kompetence sociálních pracovníků. In *Sociální práce: Sociální práca : odborná revue pro sociální práci*, 2014, roč. 14, č. 4, s. 101 - 109. ISSN 1213-6204, s. 104.

⁵⁰ HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, 1999, 166 s. ISBN 80-902081-8-5, s. 42.

⁵¹ Srov. BARKER, R. L. *Social Work Dictionary*. 3rd edition. Washington: NASW Press, 1995. ISBN 0-87101-253-7, s. 251.

⁵² Srov. MLČÁK, Z. Hodnocení soustavy praktických kompetencí vedoucími a řadovými pracovníky sociálně-právní ochrany dětí. In *Psychologie, filosofie, sociologie. Sborník prací Filozofické fakulty Ostravské univerzity*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2006, s. 37 - 46. ISBN 80-7368-174-9, s. 39.

⁵³ Srov. Tamtéž, s. 39.

1. Rozvíjet účinnou komunikaci
2. Orientovat se a plánovat postup
3. Podporovat a pomáhat k soběstačnosti
4. Zasahovat a poskytovat služby
5. Přispívat k práci organizace
6. Odborně růst⁵⁴

Celoživotní vzdělávání a rozvoj pracovníků najdeme v šesté kompetenci *Odborně růst*, která je definována „*schopností sociálního pracovníka konzultovat a řídit svůj odborný i osobní růst*“. Dále by měl být pracovník „*schopný se kvalifikovaně rozhodovat, spolupracovat v síti, dosahovat vytčených pracovních cílů ve stanoveném čase a přispívat k pozitivním změnám ve svém oboru*“.⁵⁵

K tématu vzdělávání se pak vztahují 3 konkrétní kritéria této kompetence:

- Sledovat vývoj zákonodárství v sociální oblasti a doplňovat své znalosti a dovednosti v sociální práci: Převážná část sociální práce souvisí s legislativou, proto je její znalost opravdu potřebná. Pracovník by si měl osvojit zejména ty změny, které se specificky týkají jeho vlastní práce. Součástí profesionální role je také seznámení s novými metodami a rozšíření odborných dovedností.
- Využívat kontaktů a výměny zkušeností na seminářích a vzdělávacích akcích k získání a prohloubení informací ke svému oboru: Toto kritérium by mělo pracovníky motivovat k účasti na těchto akcích. Problémem však může být nedostatek vyčleněných finančních zdrojů pro tyto účely.
- Ve spolupráci s druhými kriticky hodnotit vlastní rozvoj a dále se učit: Splnění tohoto kritéria je možné tam, kde je zavedena supervize nebo kde je neformálně dobrá týmová spolupráce a podpora.⁵⁶

Profesními kompetencemi se zabýval také Mlčák ve svém výzkumném projektu z roku 2006, kde se zaměřil na zkoumání problematiky hodnocení soustavy praktických kompetencí sociálních pracovníků, konkrétně vedoucích a řadových sociálních

⁵⁴ Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*, s. 45 – 46.

⁵⁵ HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*, s. 97.

⁵⁶ Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci.*, s. 98 – 99.

pracovníků sociálně – právní ochrany dětí v České republice. Pokusil se zjistit, jak tito sociální pracovníci hodnotí úroveň praktických kompetencí v jejich základních šesti skupinách. Dále provedl vzájemnou komparaci výsledků a stanovil nejvíce a nejméně rozvinuté kompetence.⁵⁷

Pomocí dotazníků zjistil, že za nejvíce rozvinutou schopnost ve skupině kompetencí souvisejících s odborným růstem pracovníků považují vedoucí sociální pracovníci stejně jako řadoví sociální pracovníci *Využívat kontaktů a výměny zkušeností na seminářích a vzdělávacích akcích*. Naopak jako nejméně rozvinutou schopnost označili *Identifikovat u sebe i u druhých negativní předsudky a překonávat je*. Řadoví sociální pracovníci hodnotí jako nejméně rozvinutou schopnost navíc také schopnost reflektovat vlastní úroveň stresu a jeho zvládnutí.⁵⁸

Zajímavé je také autorovo srovnávání vedoucích a řadových sociálních pracovníků. Z výsledků vyplývá, že hodnocení plné poloviny kompetencí odborně růst se u vedoucích a řadových sociálních pracovníků statisticky významně liší. Všechny tyto kompetence totiž hodnotili vedoucí sociální pracovníci výše než řadoví sociální pracovníci.⁵⁹

2.4 Supervize

V obecné rovině znamená supervize dohled nad prací jednoho člověka jinou osobou. V sociální práci má zvláštní význam jako trvalý vztah dohledu mezi studentem a hodnotitelem během tréninku, praxe. A dále mezi sociálním pracovníkem a jeho / jejím manažerem, kteří diskutují o práci.⁶⁰

Podle Havrdové je supervize jednou z nejvýraznějších forem podpory profesionálního růstu, i když se u nás v ČR zatím pozvolna vyvíjí. Klade důraz především na její podpůrnou funkci a z toho důvodu používá pojem rozvojová

⁵⁷ Srov. MLČÁK, Z. *Hodnocení soustavy praktických kompetencí vedoucími a řadovými pracovníky sociálně-právní ochrany dětí*, s. 38.

⁵⁸ Srov. MLČÁK, Z. *Hodnocení soustavy praktických kompetencí vedoucími a řadovými pracovníky sociálně-právní ochrany dětí*, s. 44.

⁵⁹ Srov. Tamtéž, s. 45.

⁶⁰ HARRIS, John a Vicky WHITE. *A dictionary of social work and social care*. 1st ed. Oxford: Oxford University Press, 2013, 515 s. ISBN 978-0-19-954305-2, s. 446.

supervize. Uvádí, že rozvojová supervize je „organizovaná příležitost k reflexi možností, jak jinak rozumět, jaké zaujímat postoje a jak jednat v situacích s klienty a kolegy, s cílem zvyšovat svou profesionální kompetenci“.⁶¹

Další zajímavou definici supervize uvádí Matoušek, který klade důraz na vzdělávací funkci supervize a uvádí, že „supervize je celoživotní forma učení, zaměřená na rozvoj profesionálních dovedností a kompetencí supervidovaných, při níž je kladen důraz na aktivaci jejich vlastního potenciálu v bezpečném a tvořivém prostředí.“⁶²

V encyklopedii sociální práce definuje Havrdová supervizi jako systematickou odborně vedenou reflexivní interakci lidí, která směřuje k prohloubení kvality práce v určité pracovní oblasti. Probíhá na základě kontraktu mezi zadavateli supervize, supervizorem a účastníky supervize.⁶³

V České republice je supervize poměrně novou metodou, objevuje se u nás totiž až v 50. letech 20. století a to zejména v psychoterapii.⁶⁴ Přesto má podle výzkumu Hanákové v současnosti zkušenost se supervizí 65% organizací z oblasti sociální práce. Můžeme ale pozorovat rozdíly v oblastech podle působnosti. V oblasti výkonu státní správy a samosprávy je to více než 35%, u poskytovatelů sociální služeb téměř 77%. Třetina organizací zavedla supervizi v posledních dvou letech, méně než 5 let využívá supervizi 80% organizací.⁶⁵

Z mého výzkumného šetření vyplynulo, že u 8 z 10 respondentů pravidelné supervize probíhají.

2.4.1 Cíle a funkce supervize

Cíle supervize by měly vycházet z jejích stanovených funkcí. Havrdová uvádí tyto cíle supervize:

⁶¹ HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*, s. 30.

⁶² Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-502-8, s. 349.

⁶³ Srov. HAVRDOVÁ, Z. Supervize. In Matoušek, O a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2013, s. 514 – 516. ISBN 978-80-262-0366-7, s. 514.

⁶⁴ Srov. ŠIMEK, A. *Historie supervize v ČR* [online]. [2002] [cit. 2008-01-14]. Dostupný z: <http://www.supervize.eu/publikace-a-clanky/ruzne-texty/historie-supervizev-cr/>, s. 2.

⁶⁵ Srov. KRUŠINSKÁ, K. *Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků ve státní správě České republiky se zaměřením na supervizi*. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra sociální práce, 2008, s. 30.

- poskytovat pravidelně prostor k reflexi obsahu a procesu vlastní práce,
- rozvíjet pochopení a dovednosti v práci,
- získat informace a jiný pohled na vlastní práci,
- dostat zpětnou vazbu ohledně obsahu i procesu vlastní práce,
- získat ocenění a podporu jako pracovník i jako osoba, získat jistotu, že člověk neponese zbytečnou zátěž nesnází a problémů sám,
- mít možnost propátrat a vyjádřit osobní nepohodu, ztrátu zájmu, přenosu a protipřenosu, který mohla práce vyvolat,
- lépe plánovat a využívat vlastní osobní a profesionální zdroje,
- být pro-aktivní spíše než retro-aktivní,
- zajistit kvalitní práci.⁶⁶

Podle Kadushina má každá supervize 3 funkce:

1. Vzdělávací funkce – tato funkce se týká rozvoje dovedností, porozumění a schopností supervidovaných.
2. Podpůrná funkce – na všechny pracovníky účastníci se důvěrné terapeutické práce s klienty nevyhnutelně působí zoufalství, bolest a roztržičnost klienta, a právě na tuto skutečnost reaguje tato funkce supervize.
3. Řídící funkce – supervize plní při práci s lidmi funkci kontroly kvality. Nevyhnutelná lidská selhání, citlivé oblasti nebo třeba předsudky si u pomáhajících pracovníků vynucují potřebu mít někoho, kdo se s nimi dívá na jejich práci.⁶⁷

2.4.2 Supervize v legislativě

Ač se supervize v sociální práci poměrně dobře rozvíjí, Krušinská upozorňuje, že v současné době v České republice neexistuje žádné právní ustanovení, které by supervizi přímo upravovalo. Základnímu rysu supervize (tj. proces, u něhož se předpokládá ne jen dlouhodobost, nýbrž v podstatě provázanost s celou délkou profesního života

⁶⁶ Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*, s. 34.

⁶⁷ Srov. HAWKINS, P., SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. 1. vyd. Přeložil Helena Hartlová. Praha: Portál, 2004, 202 s. ISBN 80-7178-715-9, s. 60.

pracovníka) neodpovídá ani jedna z možností dalšího vzdělávání uvedena v Zákoně o sociálních službách 108/2006 Sb.⁶⁸

Fakt, že jakýkoliv pokyn, vyhláška či metodika týkající se supervize opravdu chybí, uznává i MPSV. Jako hlavní příčinu uvádí roztržitost supervize jako systému, nejednotné pojetí a absence oficiální definice. Jediným dokumentem, kde najdeme alespoň náznak supervize, je vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona o sociálních službách. Vyhláška obsahuje pojednání o Standardech kvality sociálních služeb, kde najdeme kritérium zajišťování podpory zaměstnanců formou nezávislého kvalifikovaného odborníka. Jednou z těchto forem je podle MPSV právě supervize. Standardy kvality sociální služby se však týkají pouze organizací poskytujících sociální služby. K tomu, jakou možnost mají v uznání supervize jako formy celoživotního vzdělávání ostatní, se MPSV nevyjadřuje.⁶⁹

2.4.3 Formy supervize

Dochází k neustálému vývoji forem supervize a není jednotná ani terminologie, která označuje různé podoby supervize.⁷⁰ V literatuře proto najdeme mnoho různých způsobů třídění a forem supervize.⁷¹

Ve výkladovém sborníku poskytovatelů (SQSS) najdeme dvojí rozlišení forem supervize: Podle toho:

- s kým je supervize prováděna – supervize s jednotlivcem (individuální), supervize s týmem nebo s různými formami skupin (uvnitř organizace i mimo organizace),
- o čem supervize je, nač se primárně zaměřuje, jaký je její obsah.

Podle obsahu dále rozlišuje zaměření:

⁶⁸ Srov. KRUŠINSKÁ, K. *Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků ve státní správě České republiky se zaměřením na supervizi*, s. 30.

⁶⁹ Srov. KOTOUČOVÁ, A., ČERMÁKOVÁ, K. Supervize nebylo možné legislativně uchopit, říká MPSV. In *Sociální práce: Sociální práce : odborná revue pro sociální práci*. 2007, č. 4, s. 47-48. ISSN 1213-6204, s. 47 – 48.

⁷⁰ Srov. HAVRDOVÁ, Z. Supervize. In Matoušek, O a kol. *Encyklopedie sociální práce*, s. 515.

⁷¹ Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*, s. 30.

- na případy (případová supervize může být individuální, skupinová i týmová), účastník supervize prezentuje případ, který ho oslovil nebo se kterým si neví rady, zatěžuje ho nebo se na něj potřebuje připravit,
- na profesionální podporu a růst pracovníků (označuje se jako poradenská, rozvojová či podpůrná),
- na celkový chod programu, projektu či organizace (programová, projektová, supervize organizace). V tomto případě je supervize zaměřena na lidi, kteří program realizují a angažují se v něm a kvůli probíhající změně se mohou dostávat do složitých profesních a vztahových situací.⁷²

Hawkins a Shohet rozlišují 4 hlavní druhy supervize:

- výuková – supervizor má spíše roli učitele, pomáhá účastníkům rozebírat jejich práci s klienty,
- výcviková – supervizor přebírá řídicí roli, supervidovaní mohou být např. studenti sociální práce na praxi nebo psychoterapeuti ve výcviku,
- řídicí (manažerská) – supervizor a supervidovaní jsou ve vztahu nadřizený – podřizený,
- poradenská – supervidovaní konstruuji se supervizorem otázky, které chtějí rozebrat.⁷³

2.4.4 Osoba supervizora

Supervizorem v sociální práci v České republice bývá nejčastěji externí nezávislý odborník (tzv. externí supervize), který realizuje supervizi podle předchozího zadání, vyjednaného ve vícestranném kontraktu, nejčastěji to bývá s celým pracovním týmem.⁷⁴

Supervizor *„je člověk schopný nestranně, avšak zaujatě, starostlivě a se soucitem, prohlédnout terén poradenské praxe a tudíž často postřehnout detaily, které se vznášejí v periferním vidění supervidovaného a nejsou vždy jasně a zřetelně viditelné“*⁷⁵

⁷² Srov. MPSV. *Standardy kvality sociálních služeb. Výkladový sborník pro poskytovatele.* [online], s. 60.

⁷³ Srov. HAWKINS, P., SHOHEIT, R. *Supervize v pomáhajících profesích*, s. 62.

⁷⁴ Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Supervize.* In Matoušek, O a kol. *Encyklopedie sociální práce*, s. 515.

⁷⁵ CAROLL, M., THOLSTRUPOVÁ, M. *Integrativní přístupy k supervizi.* Triton, 2004. 382 s. ISBN 80-7254-582-5, s. 19.

Hawkins a Shohet shrnují vlastnosti „ideálního supervizora“. Mezi tyto vlastnosti patří především empatie, porozumění, bezpodmínečné kladné přijetí, kongruence, upřímnost, vřelost a sebeodhalování, flexibilita, zájem, pozornost, investování, zvědavost a otevřenost.⁷⁶

Vacková ze své zkušenosti se supervizí na sociálním odboru považuje za výhodu, když je supervizorem člověk, který se alespoň minimálně orientuje v oboru a má představu o práci supervidovaného týmu. Dále říká, že neúspěch řady supervizorů u sociálních pracovníků ve státní správě vyplývá právě z neznalosti práce supervidovaného týmu.⁷⁷ S tímto názorem jsem se setkala také ve svém výzkumném šetření, kde např. respondent R7 říká: „...*Supervizorem byl pan X. A zůstala jsem tam jen já ještě s jednou kolegyní, se kterou jsme tam řekly nějaký svoje věci, kdy lehce nám pomoh, nicméně to, co třeba je pravda, to co tady říkají ostatní kolegyně, co tam jako nechcou nebo tu supervizi nesnáší, je to, že tam prostě přijde člověk, kterej o sociální práci na ospodu neví nic. Tudiž s ním řešit nějaký naše problémy, který máme třeba s vyhodnocením nebo tak, nemá cenu, protože on nám k tomu nic neřekne a ta jeho doporučení jsou vždycky jenom takový obecný jako no. Spíš jenom nám řekne, jak se s tím máme vyrovnat, že to tak jako je a... Takže tak. Jako někdy je to o něčem, někdy hodně o ničem...*“ Nebo respondent R8 „...*Ale zase tím, že ten člověk nebyl přímo z oboru a neví, jak to tady funguje, tak to bylo jenom v takový obecný rovině. Nic jako úplně konkrétního mi to nedalo...*“.

2.4.5 Supervize a motivace

Supervize se tedy stává jednou z vlivných forem podpory kvality v sociálních službách. Aby však mohla supervize efektivně plnit tuto funkci, vyžaduje určitou míru osobní angažovanosti a zájem účastníků o zlepšení praxe. Proto by měl supervizor pracovat s osobní motivací účastníků a s jejich potřebami, fantaziemi, pocity i vzájemnými vztahy. Dává tedy prostor k tomu, s čím přicházejí pracovníci sami – zdola.⁷⁸

⁷⁶ Srov. HAWKINS, P. a R. SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*, s. 51.

⁷⁷ Srov. VACKOVÁ, M. *Zkušenosti se supervizemi na Odboru sociálních věcí a zdravotnictví Magistrátu města Kladna*. [online] [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: http://www.supervize.eu/wp-content/uploads/m_vackova_zkusenosti_se_supervizemi_na_osvaz_kladno.pdf.

⁷⁸ Srov. HAVRDOVÁ, Z. Supervize. In Matoušek, O a kol. *Encyklopedie sociální práce*, s. 515.

Fakt, že je v supervizi velice důležitá motivace a osobní angažovanost účastníků, potvrdili i někteří respondenti, jako např. R7 „...*Takže u té supervize to vidím prostě tak, že naše poslední supervize byla čistě individuální, a to proto, že ostatní kolegyně řekly, že nemají žádnou zakázku, že jim prostě supervize nic nepřináší, že nechcou nic řešit, a proto supervizor jim řek, aby odešly...*“ A podobné zkušenosti uvádí i R8: „...*Ale jako ty, který sem se zúčastnila, tak jsem byla překvapená. Jako myslím si, že nebyla moc efektivní. Myslím si, že smysl to má, ale musí chtít spolupracovat všichni, což se tady neděje. Takže potom to naráží na to, že některý nebo některé kolegyně nespolupracují, a tím pádem ta supervize je k ničemu. Spíš možná by byla lepší individuální, kdyby byla, než ta skupinová a ono tak vlastně i dopadlo, že jsme tam zůstaly my dvě a bavily jsme se...*“

Supervize by mohla pomoci ke zlepšení motivace pracovníků a k lepší spolupráci na pracovišti.⁷⁹ Což potvrzuje i R5 z mého výzkumného šetření: „*Ty bohužel neprobíhají no. Myslím si, že je to škoda. V mém předchozím zaměstnání jsme supervize měli a moc se mi to líbilo. Myslím, že je to dobrý i k utužování vztahů v organizaci. Tady se moc ani všichni nesejdeme...takže ty supervize si myslím jsou dobrý hlavně kvůli tomu...že se všichni sejdeme a můžeme probat nějaký problémy nebo tak...Je to škoda no.*“

Díky supervizi se mohou také otevřít problémy, o kterých se dosud nemluvalo. Toho lze dosáhnout pouze za předpokladu rozvinutí jisté důvěry a vytvoření neohrožující atmosféry v interakci mezi účastníky.⁸⁰

⁷⁹ Srov. HAVRDOVÁ, Z., BROŽA, J. *Supervize jako specifická podpora nezávislého vnějšího odborníka. In Standardy kvality sociálních služeb, výkladový sborník pro poskytovatele. S. 154 – 165. [online] 2008 [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf, s. 155.*

⁸⁰ Srov. Tamtéž, s. 155.

2.5 Současná situace

2.5.1 Věcný záměr zákona o výkonu sociální práce a vzdělávání sociálních pracovníků

Na základě usnesení Vlády ČR č. 434 o Koncepti celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků v letech 2003 - 2004 byl vypracován Věcný záměr zákona o výkonu sociální práce a vzdělávání sociálních pracovníků. Jeho přípravy se ujala Meziresortní pracovní skupina pro celoživotní vzdělávání pracovníků a členy byli mimo jiné i odborníci z praxe. Výsledkem tohoto procesu bylo zpracování Tezí legislativního zakotvení výkonu sociální práce a vzdělávání sociálních pracovníků, jejichž cílem bylo vytvoření předpokladů legislativního zakotvení a přesného vymezení podmínek výkonu sociální práce. Neméně důležitým cílem bylo také vytvořit legislativní podmínky pro výrazný růst kvalifikace sociálních pracovníků. Výše zmíněné teze podaly mimo jiné také návrh na obsah a strukturu zákona o sociálních pracovnících a jejich vzdělávání.⁸¹

Tezí bylo vytvořeno celkem 6 a z toho se 3 týkají přímo celoživotního vzdělávání:

Teze 3: Nastavit systém celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků: Cílem vytvoření tohoto systému byl rozvoj kvality sociální práce a posílení kompetencí a odpovědnosti sociálních pracovníků. Vzdělávací program musí být přizpůsoben mnohým demografickým odlišnostem, které se vyskytují v různých regionech. Na základě této skutečnosti by měly být nově vytvořené vzdělávací programy na národní i regionální úrovni. Zároveň se nesmí opomíjet ani socioekonomická specifika, národnostní složení apod. Pravomoci měly být ponechány MPSV, to bylo mimo jiné také iniciátorem vzniku systému akreditací vzdělávacích programů v sociální oblasti. Podmínkou také bylo, aby byl systém celoživotního vzdělávání kontrolovatelný. Zajímavé je, že MPSV v té době nedoporučovalo vznik speciální komory či sdružení pro řízení celoživotního vzdělávání.⁸²

⁸¹ Srov. KOTOUČOVÁ, A. Odbor sociálních služeb. MPSV ČR. [online] [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: http://www.rarosp.cz/docs/rarosp_kotoucova.pdf, s. 3.

⁸² Srov. PILÁT, M. Věcný záměr zákona o výkonu sociální práce a vzdělávání sociálních pracovníků z roku 2004. In *Profesionalita, perspektivy a rozvoj sociální práce. Sborník z konference X. Hradecké dny*

Teze 5: Vymežit supervizi v sociální práci: Supervize se měla stát jednou z povinných částí systému celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků. Dalším cílem této teze bylo např.: upřesnit definici supervize, vydávat sociálním pracovníkům licenci k činnosti podmíněnou účastí na supervizi nebo povinnost zaměstnavatele zajišťovat supervize pro své zaměstnance. Supervize je tu chápána především jako celoživotní forma učení rozvíjející profesionální dovednosti sociálních pracovníků a jako prevence profesionálního selhání.⁸³

Teze 6: Vymežit garanci systému celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků: Hlavním garantem sociální práce v České republice by mělo, podle této teze, zůstat MPSV. A to podle několika principů:

- Princip iniciativy: MPSV bude pravidelně vyhlašovat národní priority v oblasti celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků.
- Princip kvality: zavedení systému akreditace vzdělávacích programů v sociální oblasti.
- Princip bezpečnosti: MPSV bude garantovat opatření přispívající k bezpečnosti sociálních pracovníků.
- Princip kontroly: Kontrola kvality výkonu sociální práce a dohled nad pracovně právními vztahy sociálních pracovníků a jejich zaměstnavatelů.⁸⁴

Vláda České republiky však v roce 2005 Teze legislativního zakotvení výkonu sociální práce a vzdělávání sociálních pracovníků projednala a zamítla práce na samostatné legislativní úpravě, tedy zákon o výkonu sociální práce a vzdělávání sociálních pracovníků. Navrhla jiné řešení, a to včlenit předmětné teze do návrhu zákona o sociálních službách.⁸⁵

sociální práce, Hradec Králové. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, s. 22-28. ISBN 978-80-7435-359-8, s. 134.

⁸³ Srov. PILÁT, M. Věcný záměr zákona o výkonu sociální práce a vzdělávání sociálních pracovníků z roku 2004, s. 135.

⁸⁴ Srov. Tamtéž, s. 135.

⁸⁵ Srov. KOTOUČOVÁ, A. Odbor sociálních služeb. MPSV ČR. [online], s. 3.

2.5.2 Věcný záměr zákona o sociálních pracovnících a samosprávné profesní organizaci sociálních pracovníků (tzv. profesní zákon)

Od zamítnutí samostatné legislativní úpravy pracuje resort práce a sociálních věcí na hodnocení reálných dopadů, které současná právní úprava zákona přináší. Ve spolupráci s obcemi a organizacemi, které zajišťují činnost sociální práce, vyhodnotilo ministerstvo současnou situaci jako nevyhovující. Největším problémem podle něj je, že dochází k záměně sociální práce za sociální služby, tedy k redukci sociální práce pouze na oblast sociálních služeb.⁸⁶

V srpnu roku 2013 uvedlo MPSV ČR Zásady a obsah věcného záměru zákona o sociálních pracovnících a samosprávné profesní organizaci. Na jejich tvorbě se podíleli jak odborníci z praxe sociální práce, specialisté z institucí veřejné správy působících v systému sociální ochrany ČR, tak také zástupci z akademické oblasti. Předmětem zákona je především úprava výkonu profese sociální práce, předpokladů a podmínek pro výkon sociální práce a statutu sociálního pracovníka. Nejsledovanější a nejdiskutovanější částí zákona je snaha o zřízení samosprávné profesní organizace, která by měla dohlížet na odbornou úroveň výkonu sociální práce, dodržování obecně závazných právních předpisů i vnitřních předpisů profesní organizace.⁸⁷

Do konce roku 2013 byly všechny materiály prodiskutovány a začátkem roku 2014 byl předložen návrh textu a naplno se rozběhl konzultační proces. Diskuze se účastnili sami sociální pracovníci, organizace zastupující zájmy sociálních pracovníků, a často i zástupci jiných zájmových skupin, jako například zaměstnavatelé, poskytovatelé či zastřešující organizace.⁸⁸ V prvním čtvrtletí roku 2015 by měl být návrh věcného záměru zákona předložen vládě. Pokud projde zákon celým procesem schvalování zákona, je nabytí jeho účinnosti předpokládáno nejdříve k 1. 1. 2017.⁸⁹

⁸⁶ Srov. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Stanovisko Vědecké rady pro sociální práci – březen*. 2013. [online] © 2014 [cit. 2014-12-03] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/15504>.

⁸⁷ Srov. PILÁT, M. Věcný záměr zákona o výkonu sociální práce a vzdělávání sociálních pracovníků z roku 2004. In *Profesionalita, perspektivy a rozvoj sociální práce. Sborník z konference X. Hradecké dny sociální práce*, s. 136.

⁸⁸ Srov. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Věcný záměr zákona*. [online] © 2014 [cit. 2014-12-03] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/17864>.

⁸⁹ Srov. ZAJACOVÁ, M. a NOVOTNÝ, F. Informace o stavu připravovaného profesního zákona. In *Sociální práce: Sociální práca : odborná revue pro sociální práci*, 2014, roč. 14, č. 3, s. 35 – 38. ISSN 1213-6204, s. 35.

A kterých oblastí se změny dotknou nejvíce? Diskutuje se především o pojmech a definicích v zákoně, nově je kladen důraz na úlohu sociální práce v ochraně lidské důstojnosti klientů, jasně se vymezuje, kdo je sociální pracovník a kdy je sociální pracovník odborně způsobilý, změna se týká také Etického kodexu sociálních pracovníků v ČR, který by měla vydat profesní komora atd.⁹⁰

Zásadní změnou prošla také část o dalším vzdělávání. Největší důraz je kladen na to, aby bylo funkční a odpovídalo potřebám sociálních pracovníků. Novinkou by měla také být povinnost zaměstnavatele zajistit a uhradit sociálnímu pracovníkovi pravidelné supervize. Kritika systému celoživotního vzdělávání se zaměřuje nejčastěji na samotné vzdělavatele a na nepružnost systému. Z tohoto důvodu byla v návrhu zákona doplněna oblast akreditací. Nad kvalitou vzdělávacích programů pro účely kvalifikačního a dalšího vzdělávání sociálních pracovníků by tak mělo dohlížet nejen MPSV ale i nově vzniklá profesní komora.⁹¹

Musil ve Stanovisku Vědecké rady MPSV pro sociální práci k návrhu zákona upozorňuje také na potřebu posílit motivaci sociálních pracovníků k celoživotnímu vzdělávání. Tvrdí, že stávající právní úprava vyžaduje od sociálních pracovníků pouze formální účast na dalším vzdělávání, chybí však jakákoli motivace. Cílem nové právní úpravy je *„vytvořit právní podmínky pro zaměření obsahu celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků na poznatky a dovednosti z oboru sociální práce a vytvořit právní podmínky pro specializační, resp. kvalifikační vzdělávání sociálních pracovníků a pro jeho působení na kariérní postup sociálních pracovníků“*.⁹²

2.5.3 Situace na trhu dalšího vzdělávání

Když se podíváme na nabídku dalšího vzdělávání pro pracovníky v sociální oblasti, může se nám na první pohled zdát velmi široká a nabudeme dojem, že je opravdu z čeho vybírat. Organizací, které nabízí různé kurzy vzdělávání, existuje na tomto trhu

⁹⁰Srov. Tamtéž, s. 36.

⁹¹ Srov. Tamtéž, s. 36.

⁹² MUSIL, L. *Stanovisko Vědecké rady MPSV pro sociální práci k návrhu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících a samosprávné profesní organizaci sociálních pracovníků*. [online] Brno: Sociální práce, 2013 [cit. 2014-12-03] Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/aktuality.php?clanek=69>, s. 5.

více než sto a nabídka kurzů šplhá ročně až do tisíců.⁹³ Otázkou však zůstává, jakou kvalitu má takové vzdělávání, když ho poskytuje tolik různých subjektů a liší se i jejich úroveň.⁹⁴ Pokud se totiž zaměříme na nabídku vzdělávání podrobněji, náhle zjistíme, že prakticky jedinou formou dalšího vzdělávání jsou různé kurzy, a to především jednodenní, které jsou zároveň nejžádanější. Témata kurzů se navíc často opakují. Může tak snadno nastat situace, kdy se pracovník pracující v sociální oblasti na jedné pozici několik let potýká s problémem najít kurz, který ještě neabsolvoval. V nabídce vzdělávání navíc zcela postrádáme aktivity zaměřené na podporu zavedení nových poznatků a dovedností do praxe (aktivizační workshopy, konzultace atd).⁹⁵

Podle čeho si tedy vybrat to správné a přínosné vzdělávání, je častou a složitou otázkou mnoha sociálních pracovníků. Bohužel praxe bývá taková, že jsou kurzy vybírány hlavně podle rozpočtu organizace, což ve výsledku znamená preferování levných, jednodenních kurzů, které jsou formou přednášky pro větší počet lidí a s větším počtem probíraných témat. Pokud však nechceme, aby se pracovník dozvěděl pouze nové informace, ale aby získal i nové dovednosti, změnil nežádoucí postoj či způsob práce, je nutné zaměřit se i na jiná kritéria než jen na cenu kurzu. Je dobré, když je kurz také interaktivní a prožitkový nebo když je jeho součástí trénink. Jejich výsledkem totiž není pouze to, že pracovník ví, ale i umí.⁹⁶

Velice zajímavý článek/debatu zveřejnil na svých internetových stránkách časopis Sociální práce/Sociálna práca. Otázkou k diskusi je: „*Jaký je stav dalšího vzdělávání sociálních pracovníků v ČR?*“ Příspěvek zahrnuje dva pohledy na toto téma. Na jedné straně názor pana Davida Pospíšila (ředitel Odboru sociálních služeb a předseda

⁹³ NEJEDLÁ, D. a PAVLÍKOVÁ BROŽOVÁ, V. Proč chceme dále vzdělávat pracovníky v sociálních službách – chceme pozitivní změnu v praxi nebo jen splnění zákonného požadavku? In *Profesionalita, perspektivy a rozvoj sociální práce. Sborník z konference X. Hradecké dny sociální práce*, Hradec Králové. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, s. 51 – 55. ISBN 978-80-7435-359-8, s. 51 – 52.

⁹⁴ PETRÁŠKOVÁ, J. Nároky na odbornost sociálních pracovníků od historie po současnost. In *Profesionalita, perspektivy a rozvoj sociální práce. Sborník z konference X. Hradecké dny sociální práce*, Hradec Králové. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, s. 127-136. ISBN 978-80-7435-359-8, s. 26.

⁹⁵ NEJEDLÁ, D. a PAVLÍKOVÁ BROŽOVÁ, V. Proč chceme dále vzdělávat pracovníky v sociálních službách – chceme pozitivní změnu v praxi nebo jen splnění zákonného požadavku?, s. 52.

⁹⁶ NEJEDLÁ, D. a PAVLÍKOVÁ BROŽOVÁ, V. Proč chceme dále vzdělávat pracovníky v sociálních službách – chceme pozitivní změnu v praxi nebo jen splnění zákonného požadavku?, s. 52.

Akreditační komise MPSV) a na straně druhé názor pana Martina Holiše (sociální pracovník a vedoucí sociální služby Ratolest Brno, o. s.).⁹⁷

Pospíšil tvrdí, že: „*Systém celoživotního vzdělávání je nepružný a tedy ne zcela funkční*“ Odpověď na otázku podle něj není jednoznačná. Současná situace je taková, že Ministerstvo práce a sociálních věcí garantuje alespoň minimální standard kvality celoživotního vzdělávání a to konkrétně udělováním akreditací. MPSV dnes eviduje 6141 akreditovaných programů dalšího vzdělávání určených sociálním pracovníkům. Nabídka se tak zdá být bohatá. Problém spatřuje autor v absenci konkrétních informací o tom, kolik kurzů bylo realizováno či kolik sociálních pracovníků kurzy absolvovalo. Podle sociálních pracovníků nabízejí vzdělavatelé často zastaralé kurzy, které nereagují na rychle se vyvíjející vzdělávací potřeby sociálních pracovníků. Podle autora je dalším problémem nízká motivace k celoživotnímu vzdělávání, zejména u těch sociálních pracovníků, kteří mají dlouhodobě velmi nízké příjmy. Tyto faktory jsou reflektovány a měly by být promítnuty do připravovaného profesního zákona.⁹⁸

Holiš je toho názoru, že: „*Stav dalšího vzdělávání sociálních pracovníků není zatím ideální*“. Autor nám dále v článku nabízí dva pohledy: jeden ze strany nabídky dalšího vzdělávání od vzdělavatelů a druhý ze strany poptávky po vzdělávání od sociálních služeb. Na straně nabídky jsou prý sociální pracovníci doslova bombardováni nabídkami vzdělávání. Proč tomu tak ale je? Podle autora je příčinou buď zákonná povinnost se vzdělávat 24 hodin ročně, nebo podpora fondů evropské unie na vzdělávací projekty. Důležitou roli v tom hrají i samotní vzdělavatelé, kteří považují vzdělávání za dobrý byznys. Výsledkem však je veliká nepřehlednost různorodé nabídky a je složité se v ní zorientovat a dobře si vybrat. Řešením by mohla být neviditelná ruka trhu, která by měla dát nabídku vzdělávání do pořádku. Na straně poptávky můžeme rozeznat tři přístupy k dalšímu vzdělávání. První skupina organizací řeší povinné vzdělávání vnitřně v rámci vlastní struktury a doplňuje to pouze kurzy, které jsou zdarma. Druhá skupina organizací poskytne pracovníkům kompromis a zařídí

⁹⁷ POSPÍŠIL, D.a HOLIŠ, M. *Debata - Jaký je stav dalšího vzdělávání sociálních pracovníků v ČR?* [online] Brno: Sociální práce, 2014 [cit. 2014-12-04] Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/debata.php?id=7>.

⁹⁸ Tamtéž.

alespoň nějaké potřebné komerční vzdělávání. Třetí skupinou organizací jsou ty, které na svých zaměstnancích nešetří penězi a investují do nich.⁹⁹

Na internetových stránkách časopisu Sociální práce/Sociálna práca je zveřejněna také online anketa, která zjišťuje stav dalšího odborného vzdělávání sociálních pracovníků v ČR. Nejvíce respondentů označilo možnost „je třeba to dělat jinak“ (celkem 1272 respondentů), dále „v současné podobě je zbytečné“ (1266 resp.), „nevím, co si o tom myslet“ (1263 resp.), „je optimálně nastaveno“ (1231 resp.), „je mi to jedno“ (1229 resp.) a nejméně respondentů označilo možnost „není dokonalé, ale plní účel“ (1213 resp.).¹⁰⁰

⁹⁹ POSPÍŠIL, D.a HOLIŠ, M. *Debata - Jaký je stav dalšího vzdělávání sociálních pracovníků v ČR?* [online].

¹⁰⁰ ČASOPIS SOCIÁLNÍ PRÁCE/SOCIÁLNA PRÁCA. Archiv anket. *Jaký je stav dalšího odborného vzdělávání sociálních pracovníků v ČR?* [online] ©2014 [cit. 2015-03-02]. Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/ankety.php?sekce=&podsekce=&ukol=1&id=13>.

3 Motivace

Ze všech výše uvedených dokumentů, zákonů a kodexů však vyplývá, že celoživotní vzdělávání je povinné. Jak se ale cítíte, když vám někdo něco přikáže, zkrátka když něco musíte? Většinou z nás to asi nenavodí příjemné pocity. Je to něco, co musíme dělat navíc.¹⁰¹

Proto bychom podle Beneše neměli zapomínat na správnou motivaci, která musí být nedílnou součástí každého celoživotního vzdělávání. Stejně jako schopnost jedince dále se vzdělávat by měla být jedním z výstupů školního vzdělávání.¹⁰² Termín motivace je odvozen z latinského slova „moveo“, neboli „hýbám“, a představuje energii a odhodlanost, která vede lidské jednání k určitému cíli.¹⁰³

Kociánová charakterizuje motivaci jako „soubor činitelů představujících vnitřní hnací síly činnosti člověka, které usměřují jeho jednání. Jako základní motivační síly (motivy) bývají vymezovány především potřeby, dále zájmy, postoje a hodnoty.“¹⁰⁴

Motivace je tedy něco, co způsobí to, že někdo něco udělá. Motivaci je snadné definovat v globálním měřítku, je však složitější rozpoznat motivátory a určit konkrétní příčinu, která vede člověka k určitému chování.¹⁰⁵

Kociánová také rozlišuje různé druhy motivace a upozorňuje, že k optimálnímu výkonu člověka vede motivace přiměřená. Problém může nastat, když je člověk motivován nedostatečně. V takovém případě bývají výsledky jeho práce málo uspokojivé. Opakem je potom motivace nadměrná, která může limitovat jednání člověka a vést k destrukci jeho činnosti. Motivace osob, ať už k práci či k celoživotnímu vzdělávání, však není vůbec lehkým úkolem. Hlavním důvodem je fakt, že lidé mají různé potřeby, a tím pádem nemůže na všechny fungovat stejný přístup k motivování.¹⁰⁶

¹⁰¹ Srov. MORONGOVÁ, T. Motivace sociálních pracovníků k celoživotnímu vzdělávání. In *Pojetí kvality sociální práce*. Sborník z konference. TF JU, 2015. In press.

¹⁰² Srov. BENEŠ, M. a kol. *Lidský kapitál a vzdělávací marketing*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. 179 s. ISBN 80-86861-04-X, s. 14.

¹⁰³ Srov. NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*. Praha: Academia, 1997. 437 s. ISBN 80-200-0625-7, s. 101.

¹⁰⁴ KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnost a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-2497-3, s.22.

¹⁰⁵ Srov. THOMAS, M. a J. PIERSON. *Dictionary of social work*. London: Collins, 2002, 405 s. ISBN 0-00-322-3310, s. 236.

¹⁰⁶ Srov. KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnost a metody personální práce*, s.22.

Velmi důležitý je i přístup zaměstnavatele a jeho motivace.¹⁰⁷ Příručka o motivaci upozorňuje, že pokud chceme své zaměstnance motivovat, je nejdůležitější porozumět tomu, co oni sami od práce očekávají. Podle mnohých teorií totiž není pro zaměstnance nejdůležitější plat, jak si ostatně myslí i většina zaměstnavatelů. Proto byl proveden výzkum, kdy měli zaměstnavatelé sestavit žebříček toho, co podle jejich názoru zaměstnanci od práce očekávají. To samé měli udělat také samotní zaměstnanci. Mezi tím, co uvedli zaměstnavatelé a tím, co uvedli zaměstnanci, byli ale značné rozdíly (viz tabulka 1).¹⁰⁸

Dobrá plat a povýšení uvedli zaměstnanci až v polovině žebříčku. Můžeme tedy předpokládat, že tyto aspekty práce nebudou hlavní motivací pracovníků ani k celoživotnímu vzdělávání. Na prvních třech místech zaměstnanci uvedli uznání, zapojení citů a pomoc v případě osobních problémů. Právě tyto aspekty mohou být také dobrými motivy k dalšímu vzdělávání. Jen ten pracovník, který bude vědět, že si ho zaměstnavatel váží, uznává jeho práci a věří mu, bude zároveň dobře motivován. A to nejen ke kvalitnímu výkonu své profese, ale také k dalšímu vzdělávání, protože bude v jeho nutnost a užitečnost věřit.

Tabulka 1: Výzkum – očekávání zaměstnanců od práce

Aspekty práce	Hodnocení zaměstnavatele	Hodnocení zaměstnance
Dobrá plat	1	5
Bezpečnost práce	2	4
Povýšení	3	7
Dobré pracovní podmínky	4	9
Zajímavá práce	5	6
Manažerská loajalita	6	8
Disciplína	7	10
Uznání	8	1
Pomoc v případě osobních problémů	9	3
Zapojení citů	10	2

Zdroj: EGGERT, Max A. *Motivace. Management do kapsy 3*. Vyd. 1. Přeložil Lucie Simonová, Praha: Portál, 2005, 102 s. ISBN 80-7367-010-0, s. 95.

¹⁰⁷ Srov. MAROON, I. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků*. Praha: Portál, 2012. 151 s. ISBN 978-80-262-0180-9, s. 43.

¹⁰⁸ Srov. EGGERT, Max A. *Motivace. Management do kapsy 3*. Vyd. 1. Přeložil Lucie Simonová, Praha: Portál, 2005, 102 s. ISBN 80-7367-010-0, s. 95.

Výzkumné šetření z roku 2004, které bylo provedeno u sociálních pracovníků na sociálních odborech ostravského regionu, se mimo jiné zaměřovalo i na motivy v sociální práci. Jako nejdůležitější byly označeny motivy, které se zaměřují na klienty. Pro profesi sociální práce je tedy důležité pomáhat lidem a být jim užiteční.¹⁰⁹

Pro pochopení pojmu motivace a vzniku motivovaného chování je nutné definovat vztah mezi čtyřmi pojmy: hodnota, potřeba, stimul, motiv.

- hodnota: to, co odpovídá nějaké potřebě člověka, co potřebuje,
- potřeba: prožívaný nedostatek něčeho, co má pro člověka hodnotu, k čemu má hodnotící vztah,
- stimul: vnější podnět, pobídka, která přichází z okolí člověka a podněcuje jeho činnost,
- motiv: vnitřní pohnutka, příčina chování člověka, která určuje směr a intenzitu jeho chování.¹¹⁰

Uvědoměním si vztahu mezi stimulem a potřebou vzniká motiv. Motivace je soubor motivů, tj. vnitřních pohnutek příčin chování člověka, které určují jeho směr a intenzitu. Základní zdroje motivace člověka jsou: potřeby, návyky, zájmy a ideály.¹¹¹

3.1 Teorie motivace

Podle Nakonečného neexistuje jednotná, všeobecněji přijímaná teorie motivace. Důvodem je nejednotný názor na metodologii a metody výzkumu motivace. Díky těmto a dalším nevyřešeným problémům nelze ani v brzké době očekávat, že by jednotnější teorie motivace byla přijata. Přesto však existují určitá zobecnění, která jsou používána v praxi. Aby bylo možné chápat psychologické důvody lidského chování, je koncept

¹⁰⁹ Srov. MLČÁK, Z. Profesní kompetence sociálních pracovníků a hodnocení jejich významu. In *Filozofie, sociologie, psychologie. Sborník prací Filozofické fakulty Ostravské univerzity: Acta Facultatis philosophicae Universitatis Ostraviensis*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2005, 340 s. ISBN 80-7368-048-3, s. 281.

¹¹⁰ Srov. GREGAR, A. *Řízení lidských zdrojů – vybrané kapitoly*. Brno, 2008, ISBN 8073186012, s. 37.

¹¹¹ Srov. Tamtéž, s. 37.

motivace nepostradatelný, a to zejména v klinicko-psychologické praxi, v psychologii řízení sociálních systémů organizace a v jiných oborech aplikované psychologie.¹¹²

Z důvodu neexistence jedné všeobecné teorie nyní krátce charakterizují některé ze základních teorií, které uvádí v přehledné tabulce M. Nakonečný. Viz tabulka 2.

Tabulka 2: Základní přehled pojetí motivace a pojmů

Tab. 1: Základní přehled pojetí motivace a pojmů

TEORIE	AUTOR	ZÁKLADNÍ POJMY	EMPIRICKÉ TĚŽIŠTĚ	ZÁKLADNÍ PRINCIP CHOVÁNÍ	PŘINCIP HOMEOSTÁZY	FENOMENOLOGICKÝ PŘÍSTUP
Psychoanalytická	S. Freud (1900-1920)	Id, ego, superego, pud, princip slasti, princip reality	Neurózy, sny, obrana, chybné úkony, nevědomí	Redukce instinktivního nutkání (volná energie)	Ano	Ne
Behavioristická	Pavlov, Skinner, Hull, Spence, Dollard, Miller (1930-1950)	Drive, habit, incentiva, redukce popudu (drive), anticipační cílová odpověď	Deprivační vlivy na intenzitu chování a rezistenci k vyhasinání, podmiňování bolestivých reakcí, sekundární drivey	Redukce interní stimulace („drive stimuli“)	Ano	Ne
Sociálního učení	J. B. Rotter (1955-1975)	Expektance, generalizovaná expektance, „lokus kontroly“	Změna expektancí a jejich generalizace, hledání a využití informací	Uspokojení potřeb	Ne	Ne
Výkon	Atkinson, McClelland (1950-1970)	Motiv, expektance, incentiva, emoční anticipace, tendence	Persistence ve výkonových úkolech, preference rizika, úroveň aspirace	Indukce pozitivních a redukce negativních emocí	Ne	Ne
Topologická	K. Lewin (1920-1940)	Tenze, valence, životní prostor, psychologická distance	Návrat k nedokončeným úkolům, substituce, úroveň aspirace, konflikt	Ustavení ekvilibria mezi regiony pole	Ano	Ano
Atribuce	Heider, Kelley, Werner (1960)	Atribuce kauzality, schémata, dimenze expektance, afekt	Kauzální inference, změny expektance, interpersonální reakce	Získání informace	Ne	Ano
Humanistická	Maslow, Rogers (1950-1970)	Pozitivní sebepojetí, sebeaktualizace, hodnoty	Diskrepance ego-ideál, otevřenost zkušenosti, seberelizující se osobnost	Sebeaktualizace, evaluace	Ne	Ano

Zdroj: ŠMAHAJ, J. *Vybrané teorie motivace*. Dostupné z: <http://pfyziolfup.upol.cz/castwiki/?p=1370>.

- 1. Psychoanalytická:** Typickým zdrojem této teorie je dílo S. Freuda, podle kterého je podstata člověka pudová, a proto se v jeho životě prosazují nevědomé tendence a touha po slasti. Důležitou roli pak hraje energetický princip, což znamená, že každý člověk má konstantní množství energie, kterou směřují pudy na určité objekty. Pokud však není dosaženo uspokojení ve vztahu k danému objektu, neodreagovaná energie se nahromadí a uvolňuje se náhradním způsobem, např. sublimací původní tendence nebo fantazií atd.¹¹³

¹¹² Srov. NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1996, 270 s. ISBN 80-200-0592-7, s. 148.

¹¹³ Srov. NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*, s. 152 – 153.

2. **Atribute:** Tato teorie se zaměřuje na to, jak vysvětlujeme výkon po vynaložení značného úsilí na nějaký jednotlivý úkol. Při hodnocení úspěchu nebo neúspěchu se používají čtyři vysvětlení, a to: schopnost, úsilí, obtížnost úkolu a štěstí. Například pokud si úspěch nebo neúspěch vysvětlujeme ve vztahu k úsilí, pak může dojít k vysoké motivaci. Jestliže si však neúspěch vysvětlíme obtížností úkolu nebo nedostatkem štěstí, výsledkem může být ztráta motivace. Nesprávné připisování příčin úspěchu nebo neúspěchu může být důsledkem nedostatečné zpětné vazby. Manažeři mohou zvyšovat motivaci tím, že budou poskytovat zpětnou vazbu, tj. komunikovat, hodnotit, vést a radit. To významně ovlivňuje následnou motivaci.¹¹⁴
3. **Behavioristická:** Behavioristické koncepty, konstrukty a teorie motivace byly vypracovány především v souvislosti s učením. V behaviorismu se udržuje úzké pojetí motivace jen jako procesu energetizace chování, v souvislosti s tím se užívá pojem „drive“. Psychologové, kteří vyžadují jasnou pozorovatelnost a měřitelnost popisovaných jevů, musí pracovat s jasně definovatelnými jevy. Jedním z nich je právě i výraz drive, který používají jako pojem vysvětlující změny v intenzitě chování. Lze říci, že čím je větší drive, tím je vyšší úsilí, které jsme ochotni a schopni vynaložit pro dosažení nějakého cíle.¹¹⁵
4. **Humanistická:** Tato teorie se etablovala v rámci prosazování humanismu a věří v uskutečňování lidského potenciálu. Humanistickou teorii především vytvářeli dva američtí kliničtí psychologové A. H. Maslow a C. R. Rogers.¹¹⁶ Maslow vytvořil koncepci hierarchie potřeb, o které tvrdil, že je základem osobnosti. Definoval 5 hlavních kategorií potřeb, které jsou společné všem lidem (viz obrázek 1). Maslowova teorie motivace uvádí, že pokud bude uspokojena nižší potřeba, stává se dominantní potřebou vyšší potřeba a pozornost člověka je soustředěna na tuto vyšší potřebu. Nejvyšší potřeba tj. potřeba seberealizace nemůže být uspokojena nikdy. Pouze neuspokojená potřeba totiž může člověka motivovat k určitému chování, dominantní potřeba je pak hlavním motivátorem chování.¹¹⁷

¹¹⁴ Srov. GREGAR, A. *Řízení lidských zdrojů – vybrané kapitoly*, s. 41.

¹¹⁵ Srov. NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*, s. 157 – 158.

¹¹⁶ Srov. Tamtéž, s. 163 – 165.

¹¹⁷ Srov. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3, s. 223 – 224.

Obrázek 1: Hierarchie potřeb



Zdroj: Studium psychologie. Dostupné z: <http://www.studium-psychologie.cz/obecna-psychologie/12-motivace-deleni-motivu.html>.

3.1.1 Výkon

S celoživotním vzděláváním úzce souvisí tzv. motiv výkonu či výkonová motivace. Pro každou práci je zapotřebí určitý výkon. Aby sociální pracovníci dělali svou práci kvalitně, musí k tomu vynaložit určité úsilí. Konkrétně tedy vynaloží úsilí na celoživotní vzdělávání, tím se zlepší jejich výkon a tak dosáhnou svého cíle.

Výkonovou motivací se z teoretického hlediska již od padesátých let minulého století zabývá mnoho psychologů jako např. McClelland, Atkinson, Clark, Heckhausen, Kuhl, Raynor, Rheinberg, u nás především Man, Hrabal, Pavelková. Existuje celá řada modelů výkonové motivace.¹¹⁸

Výkonová motivace podle Nakonečného je chápána jako „*očekávání určitých afektivních změn ve vztahu k dosažení či nedosažení cíle*“. Konkrétně se jedná o „*motivační vliv na děje na úspěch a strachu z neúspěchu*“.¹¹⁹

Motiv výkonu je chápán jako touha podat kvalitní výkon, která je často spojena i s touhou po uznání a obdivu. V souvislosti s přístupem k plnění úkolů se projevuje jako

¹¹⁸ Srov. HRABAL, V., PAVELKOVÁ, I. *Školní výkonová motivace žáků*. Dotazník pro žáky. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2011. ISBN: 978-80-87063-34-7. [online] 2011 [cit. 2015-03-02]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/AE/evaluacni_nastroje/24_Skolni_vykonova_motivace_zaku.pdf, s. 6.

¹¹⁹ NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*, s. 225 – 225.

snaha dosáhnout dobrých výsledků. Podávat dobrý výkon chce téměř každý člověk, protože to vzbuzuje uznání sociálního okolí a upevňuje to sebedůvěru. Pořád ale člověk nemůže být jen úspěšný a zažívá i neúspěchy. V souvislosti s tím hovoří Nakonečný o různé síle motivu výkonu, která se vyjadřuje následující rovnicí: ¹²⁰

$$\text{síla výkonu} = \frac{\text{naděje na úspěch}}{\text{strach z neúspěchu}}$$

Podstatou motivu výkonu je emocionální zážitek úspěchu, jeho síla je však zeslabována strachem z neúspěchu. Tato emoce však zeslabuje potřebu či motiv výkonu dezaktivuje a odpovídá i za nižší výkon. Síla motivu výkonu ovlivňuje i posuzování pravděpodobnosti dosažení úspěchu, což konkrétně znamená, že jedinci se silným motivem úspěchu si vybírají úlohy se subjektivní pravděpodobností dosažení úspěchu okolo 0,33 (kdo víc chce, víc si věří). Osoby se silným motivem výkonu ale také často přeceňují své schopnosti, a to až do té doby, dokud si neověří své schopnosti skutečné. ¹²¹

Výkonová motivace se hojně využívá v hodnocení školní výkonové motivace žáků. Chování žáků zaměřené na výkon se projevuje obecně v jejich postoji k úspěchu a neúspěchu a v preferenci cílů a je podmiňováno osobnostními charakteristikami žáka, jako je sebedůvěra a sebezpochybování. Výkonové motivaci je nutné věnovat pozornost, protože souvisí s rozvojem zdravého (realistického) sebehodnocení každého jedince. Tyto důvody však nemusí platit jen u dětí. Výkonová motivace je tak stejně využitelná i při vzdělávání dospělých. ¹²²

3.1.2 Sebedeterminace

Další teorií, která úzce souvisí s motivací k celoživotnímu vzdělávání je teorie sebedeterminace. Jak uvádí Stuchlíková teorie sebedeterminace vychází z předpokladu, že jedinci mají přirozenou vrozenou a konstruktivní tendenci vytvářet si stále více propracované a jednotné já. I když je tato tendence považována za základní aspekt lidského života, není chápána jako samozřejmost. Teorie sebedeterminace říká, že

¹²⁰ Srov. NAKONEČNÝ, M. *Psychologie: přehled základních oborů*. Praha: Triton, 2011, 863 s. ISBN 978-80-7387-443-8, s. 420 – 421.

¹²¹ Srov. NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*, s. 230.

¹²² Srov. HRABAL, V., PAVELKOVÁ, I. *Školní výkonová motivace žáků*. [online], s. 6.

existují buď sociální faktory, které tuto tendenci podporují nebo takové sociální faktory, které ji naopak maří.¹²³

Teorie sebedeterminace vznikla z několika menších teorií, které se věnují jejím jednotlivým aspektům:

1. Teorie kognitivního zhodnocení (cognitive evaluation theory, CET) se zabývá vlivem sociálního kontextu na vnitřní motivaci. Vnitřní motivace vychází z uspokojení, které přináší činnost sama. Vnější motivace je pak zaměřena na výsledky činnosti.

2. Teorie organismické integrace (organismic integration theory, OIT) se zabývá možnostmi seberegulace činností, které jedinec nedělá pro své potěšení, ale kvůli sociálním požadavkům.

3. Teorie kauzální orientace popisuje relativně stálé individuální rozdíly v motivační orientaci, které se projevují vůči sociálnímu prostředí. Specifikuje tři orientace, které se liší v míře sebeurčení, přičemž lidé mají každou z těchto orientací v různé míře. Autonomní kauzální orientace zahrnuje regulace chování na základě zájmů a osobně vyznávaných hodnot. Kontrolovaná orientace označuje orientaci člověka na kontroly a na řízení (jak by se měl chovat). Neosobní orientace ukazuje na chybějící regulaci a na chování bez záměrů.

4. Teorie základních potřeb se zaměřila na ověření toho, že potřeby autonomie, kompetence a vztahů jsou potřebami základními, to znamená, že jejich uspokojení je spojeno s životní pohodou, zatímco jejich zmaření vede k negativním důsledkům.¹²⁴

Ryan a Deci popisují tři základní potřeby, které podmiňují lidský růst osobnosti a růst subjektivní pohody, konkrétně jsou to tedy kompetence, autonomie a potřeba vztahů (potřeba příslušnosti).¹²⁵

Potřeba kompetence vede člověka k vyhledávání výzev, které jsou přiměřené jeho kapacitám, a ke snaze rozvíjet vlastní potenciál prostřednictvím aktivity. V tomto pojetí neznamena pojem kompetence schopnosti či dovednosti, ale spíše pocit sebedůvěry či

¹²³ STUHLÍKOVÁ, I. Motivace a osobnost. In BLATNÝ, M. a kol.. *Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2010, s. 137 – 167. ISBN 978-80-247-3434-7, s. 161.

¹²⁴ Tamtéž, s. 161 – 162.

¹²⁵ LAŠEK, J. *Sociální psychologie II*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2007. ISBN 978-80-7041-968-7, s. 53.

sebeúčinnosti. Pokud je tato potřeba uspokojena, vzbuzuje v nás pocit, že jsme efektivní v interakcích se svým sociálním prostředím.¹²⁶

Potřeba autonomie vyjadřuje to, že jsme původcem vlastního jednání. Vychází z osobních zájmů a hodnot, které jsme přijali. Pojem autonomie bývá často chybně zaměňován s nezávislostí. Ale to jsou odlišné potřeby, jelikož člověk může být autonomní ve svém jednání, ale může být kontrolován vnějšími autoritami. A naopak člověk nezávislý nemusí nutně uspokojovat svoji potřebu autonomie.¹²⁷

Potřeba vztahů s druhými lidmi souvisí s tendencí být přijímán svým okolím, vytvářet s ostatními bezpečné společenství a navazovat pozitivní vztahy. Tato potřeba v nás vzbuzuje pocit propojenosti se svým sociálním okolím.¹²⁸

3.2 Druhy motivace

Motivace je podle Šámalové velmi složitý proces, který je ovlivněn působením vnějších a vnitřních faktorů. Vnější motivační faktory ovlivňují chování člověka a jsou umístěny v jeho vnějším prostředí. Naopak motivaci vnitřní ovlivňují vnitřní potřeby člověka.¹²⁹

Konkrétně v případě vzdělávání lze mezi vnitřní faktory motivace ke studiu řadit touhu po dalším vzdělání, nových znalostech a uspokojení, které člověku přináší proces osvojování si nových znalostí a dovedností. Na druhé straně jsou vnější motivační faktory, mezi které můžeme zařadit např. vyšší výdělek, lepší uplatnění na trhu práce nebo vyšší sociální status.¹³⁰

3.2.1 Vnější motivace

Vnější motivace je to, co děláme pro lidi, abychom je motivovali. Mezi vnější motivátory patří odměny jako např. zvýšení platu, pochvala nebo povýšení. Motivovat

¹²⁶ STUHLÍKOVÁ, I. Motivace a osobnost. In BLATNÝ, M. a kol. *Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy*, s. 161.

¹²⁷ Tamtéž, s. 161.

¹²⁸ Tamtéž, s. 161.

¹²⁹ Srov. ŠÁMALOVÁ, K. Motivace k vysokoškolskému studiu a volbě studijního oboru mezi studenty se zdravotním postižením na univerzitě Karlově v Praze. In *Fórum sociální práce: Social work forum*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, roč. 2013, č. 2, s. 45 – 56. ISSN 1804-3070, s. 48.

¹³⁰ Srov. Tamtéž, s. 48.

lze ale na druhé straně také pomocí trestů jako např. disciplinární řízení, odepření platu či kritika.¹³¹

Vnější motivace je často spojena s prestiží a s předvedeným výkonem, mluvíme proto často o výkonové motivaci. Tento druh motivace je úzce spjat s odměnou, pochvalou. Po dobrém výkonu musí následovat přiměřená odměna, která dále motivuje.¹³²

I když se dnešní moderní řízení lidských zdrojů zaměřuje spíše na nehmotnou motivaci, praxe v České republice je taková, že se nejčastěji využívá peněžního odměňování. Řeší se převážně problematika mezd a platů, jejich konstrukce, vztah peněžní odměny a výkonu a mzdové formy. Pozornost je tedy soustředěna zejména na vnější odměny, a to nejčastěji na jejich peněžní formu.¹³³

Moderní pojetí odměňování pracovníků je však mnohem širší. Nejedná se pouze o mzdu nebo plat či jiné formy peněžní odměny. Organizace může pracovníkům poskytnout i jinou kompenzaci za vykonávanou práci, jako např. povýšení, formální uznání (pochvala) či nějaké zaměstnanecké výhody.¹³⁴

Podle Gregara je odměňování jedním z nejefektivnějších nástrojů motivování pracovníků, který mají organizace a její vedoucí pracovníci k dispozici. Odměna za odvedenou práci ovlivňuje však i množství a kvalitu práce budoucí. Proto je velice důležité dobře zvolit způsob odměňování svých zaměstnanců organizace, strukturu celkové odměny, vzájemný poměr jednotlivých forem odměňování, ale také pravidla jak budou odměňováni jednotliví pracovníci. Jednou z klíčových otázek odměňování pracovníků je otázka přiměřeného, spravedlivého a motivujícího systému odměňování v organizaci.¹³⁵

Rozdíl mezi vnější a vnitřní motivací rozlišovali i respondenti v odpovědích na otázku: co je motivuje k celoživotnímu vzdělávání. Za vnější motivaci většina respondentů považuje zákon, který udává povinnost splnit 24 hodin vzdělávání za kalendářní rok. Tento názor sdělila např. R1: „...*prostě musíme mít minimálně 24 hodin ať už akreditovaných kurzů nebo těch dalších možností, které tam jsou ...a tam mám*

¹³¹ Srov. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*, s. 221.

¹³² Srov. TOMÁŠ, M. *Dialektrika. Motivace*. [online] ©2009 [cit. 2015-03-02]. Dostupné z: <http://dialektrika.kvalitne.cz/motivace.html>.

¹³³ Srov. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2009, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3, s. 283.

¹³⁴ Srov. Tamtéž, s. 283.

¹³⁵ Srov. GREGAR, A. *Řízení lidských zdrojů – vybrané kapitoly*, s. 28.

pocit, že ta motivace je zvenku, že prostě je potřeba mít to splněno, tudíž jdeme i na kurzy, kde...které nám nic moc nedávají a kdybysme tam měly jít samy za sebe, do nich, tak prostě tam nepůjdeme, protože vnímáme, že to je ztráta času pro nás.“

3.2.2 Vnitřní motivace

Vnitřní motivace jsou faktory, které si vytváří lidé sami a působí tak, aby se člověk choval určitým způsobem nebo aby se vydal určitým směrem. Tyto faktory tvoří odpovědnost, autonomie, příležitost využívat a rozvíjet dovednosti a schopnosti. Přičemž platí, že vnitřní motivátory mají hlubší a dlouhodobější účinek, jelikož jsou součástí osobnosti a nejsou vnucené zvenčí.¹³⁶

Vnitřní motivace je tedy mnohem důležitější, než ta vnější. Bývá označována také slovem *sebmotivace* či *automotivace*. Vnitřně motivovaný člověk má „nějaké vnitřní puzení“, které ho nutí dělat věci, které dělá. Vnitřní motivace je nějaký stav psychické nerovnováhy, jde vlastně o rozpor mezi tím, co člověk právě má a tím, co chce mít. Stav teď a stav má být. Pomyslná šipka mezi stavem teď a má být člověka nutí se zvednout a dělat věci, které dělá.¹³⁷

V souvislosti s vnitřní motivací pak v řízení lidských zdrojů mluvíme o tzv. vnitřních odměnách. Kromě výše zmíněných odměn, které jsou více či méně hmatatelné a o nichž rozhoduje organizace (vnější odměny), se stále více organizací zaměřuje právě na vnitřní odměny. Ty nemají hmotnou povahu a soustředí se převážně na spokojenost pracovníka s vykonávanou prací, s radostí, kterou mu práce přináší, s příjemnými pocity vyplývajícími z toho, že se může zúčastňovat určitých aktivit či úkolů, z pocitů užitečnosti a úspěšnosti, z neformálního uznání okolí, z postavení, dosahování pracovních cílů a kariéry apod. Odměny tohoto druhu korespondují s osobností pracovníka, jeho potřebami, zájmy, postoji, hodnotami a normami.¹³⁸

Jak bylo uvedeno výše, rozdíl mezi vnitřní a vnější motivací vnímají i respondenti z výzkumného šetření. Za vnitřní motivaci považují většinou zájem o vzdělávání,

¹³⁶ Srov. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*, s. 221.

¹³⁷ Srov. KNIHY - MLM.cz. *Osobní rozvoj, motivace a úspěch. Vnitřní motivace*. [online] 2011 [cit. 2015-03-02]. Dostupné z: <http://www.knihy-mlm.cz/cz/menu/68/clanky/osobni-rozvoj-motivace-a-uspech/clanek-521-vnitri-motivace/>.

¹³⁸ Srov. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*, s. 283 – 284.

mnohé sociální pracovníky vzdělávání baví, chtějí mít přehled, své profesi rozumět a vykonávat ji kvalitně. O vnitřní motivaci se zmínila např. R3, která říká: „*No já si myslím, že nejdůležitější je ta vnitřní motivace teda. Obecně jsem asi typ, kterej jako rád nasává informace a potom vlastně ta potřeba...že jsem cítila, že to opravdu potřebuju pro tu práci, že člověk, aby to dělal dobře, tak se potřebuje vzdělávat...*“ Podobný názor má také R10, která tvrdí: „*Je to především potřeba seberealizace. Vnitřní motivace, snažím se vykonávat svou práci, co nejlépe. Baví mě čerpat nové informace, některá školení bývají zajímavá.*“

3.3 Motivace k celoživotnímu vzdělávání

Návrat do vzdělávání je však pro většinu dospělých velice obtížný a komplikovaný. Je třeba si uvědomit, že mnoho z nich již mají rodiny a chodí do zaměstnání. Jak takového člověka tedy motivovat? Dle Kuchaře je nejdůležitější odpovídající impulz. Ten může vycházet z tlaku zaměstnavatele či nejbližšího okolí, ale může být i dílem náhody – vtipného inzerátu, zmínky ve sdělovacích prostředcích či setkání se zajímavým člověkem.¹³⁹

Motivační faktory ke vzdělávání jsou u dospělých samozřejmě jiné než např. u dětí a mládeže. Bočková uvádí tyto nejdůležitější motivy k celoživotnímu vzdělávání:

- **Únik, stimulace** – snaha uniknout nudě, kompenzovat nedostatky ve vzdělání.
- **Profesní růst** – potřeba získat znalosti a dovednosti pro pracovní postup, kariéru nebo pro získání lepšího zaměstnání.
- **Společenský prospěch** – vzdělávání, které vede k realizaci společensky prospěšných cílů.
- **Společenský kontakt** – vidina nových přátel, společenských kontaktů.
- **Vnější očekávání** – odhodlání splnit očekávání nějaké autority (nadřízeného, partnera, lékaře).
- **Poznávací potřeby a zájmy** – ochota učit se jen pro radost, pro svoji vlastní potřebu, ze zájmu, jako hobby.¹⁴⁰

¹³⁹ Srov. KUCHARĚ, P. *Vzdělávání na doživotí*. Další vzdělávání dospělých v Praze, jeho cíle, perspektivy a metody. Praha: Respekt institut, 2008. s. 14 - 22, ISBN 978-80-904153-0-0, s. 22.

¹⁴⁰ Srov. BOČKOVÁ, V. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?*. Olomouc: Andragogé, 2000, s. 18.

Pozitivně motivovat může i lektor nějakého kurzu či ostatní účastníci kurzu. Důležitou roli v motivaci pracovníka však hraje jeho nadřízený (vedení organizace). Ten by totiž měl v organizaci vytvořit podmínky, ve kterých by se daly uskutečnit požadované změny. Vedení organizace by také mělo na absolvovaný kurz navázat dalšími aktivitami, které podporují žádoucí změny (např. motivační rozhovory). Ale ani dobře proškolený a motivovaný pracovník nemusí dosáhnout změny, pokud narazí na stereotypní tým, který nechce nic měnit. Praxe tak ukazuje, že velice přínosné je týmové vzdělávání pracovníků, kdy jsou proškoleni samotní pracovníci i jejich nadřízení.¹⁴¹

3.3.1 Důvody pro celoživotní vzdělávání

Proč by se ale vlastně měli sociální pracovníci dále vzdělávat? Nestačí jim znalosti, které získali při studiu? Beneš uvádí jako hlavní důvody pro další vzdělávání především zájem, potřeba rozvíjení schopností, potřeba získávání nových poznatků, udržení pracovního místa, požadavek zaměstnavatele, může to být i touha po sociálním uznání a prestiži, získání uznání rodiny nebo použitelnost naučeného obsahu v praxi.¹⁴²

Většina respondentů z výzkumného šetření shledává celoživotní vzdělávání jako nezbytnou potřebu k tomu, aby vykonávali svou práci kvalitně. Jako např. R4, která říká: *„Já jsem cítila, že to opravdu potřebuju pro tu práci...aby ta práce byla prostě kvalitnější, tak se potřebuje člověk vzdělávat...“*. Někteří respondenti projeví i osobní zájem o celoživotní vzdělávání jako např. R8: *„No určitě, protože jsem zvědavá, co se děje nového v tom oboru a mám ráda přehled, nechci nějak bejt pozadu a chtěla bych vědět o všech novinkách a hlavně tomu rozumět“*.

Celoživotní vzdělávání je jistě velice užitečné i pro sociální pracovníky „začátečníky“, kteří jsou čerstvými absolventy a nemají ještě žádnou praxi. Na tento fakt poukazuje R9: *„Jelikož v praxi pracuji pouze rok, vítám každé vzdělávání, kterého se můžu zúčastnit...“*

Dalším důležitým důvodem pro celoživotní vzdělávání je podle Beneše udržení pracovního místa¹⁴³, což se potvrdilo i ve výzkumném šetření, kdy R5 říká: *„... Jinak mě*

¹⁴¹ Srov. NEJEDLÁ, D. a PAVLÍKOVÁ BROŽOVÁ, V. Proč chceme dále vzdělávat pracovníky v sociálních službách – chceme pozitivní změnu v praxi nebo jen splnění zákonného požadavku?, s. 52.

¹⁴² Srov. BENEŠ, M. a kol. *Lidský kapitál a vzdělávací marketing*, s. 25.

¹⁴³ Srov. BENEŠ, M. a kol. *Lidský kapitál a vzdělávací marketing*, s. 25.

motivuje asi i to, že kdybych tu práci nedělala dobře, tak bych o ní taky mohla přijít žejo...a to nechci...“.

Zajímavý příklad použitelnosti naučeného obsahu v praxi uvádí R2, která vnímá přínos vzdělávání i pro svou vlastní rodinu a rozvoj své osobnosti, když říká: „...ale mě to fakt baví, že je to o rodině žejo a to je prostě i pro moji rodinu přínos jo...pro mě osobně, že vlastně mě to obohacuje a pomáhá mi to růst osobně“.

Velmi důležitá a pro sociálního pracovníka motivující je i ochota zaměstnavatele přistoupit na další vzdělávání svého podřízeného zaměstnance a jeho podpora.¹⁴⁴ Může se ale stát, že se podpory od svého zaměstnavatele nedočkáme. Byla by přeci škoda, vzdát svou snahu a zájem o další vzdělávání jen proto, že náš zaměstnavatel pro nás nemá pochopení. Co v takovém případě ale dělat? Musíme si najít nějaký jiný impuls a uvědomit si, že nemusíme také vykonávat stejné povolání po celý život nebo pracovat ve stejné oblasti navždy. Můžeme přeci přejít z práce sociálního pracovníka na orgánu sociálně právní ochrany dětí na práci sociálního pracovníka, který pomáhá starým lidem v domově pro seniory. Je jen na nás, jak se budeme dále rozvíjet a rozšiřovat své poznatky.¹⁴⁵

3.3.2 Důvody proti celoživotnímu vzdělávání

Na druhé straně existuje spousta důvodů, proč se sociální pracovníci dalšímu vzdělávání brání. Nejčastějším důvodem je podle Mužíka nedostatek sebedůvěry. Lidé často pochybují o své vlastní výkonnosti, domnívají se, že jim chybí nadání. Nadání ale pouze usnadňuje učení. Mnohem důležitější je vytrvat a učit se správnou metodou.¹⁴⁶ Zkušenost s nedostatkem sebedůvěry má i R1, která vzpomíná na své začátky v sociální práci: „*Coby začínající jsem byla nervózní, když jsem šla na školení z toho důvodu, že jsem věděla, že se tam setkám s těma lidma, který už mají x letou praxi, takže jsem byla takový ten nováček a opravdu jsem byla nervózní. Úplně jsem byla i nervózní z toho, když se budou ptát, jakým způsobem... ale to se odbouralo během toho začátku...“*

¹⁴⁴ Srov. MAROON, I. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků*, s. 43.

¹⁴⁵ Srov. MORONGOVÁ, T. Motivace sociálních pracovníků k celoživotnímu vzdělávání. In *Pojetí kvality sociální práce*. In press.

¹⁴⁶ Srov. MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2005. 202 s. ISBN 80-7238-220-9, s. 9.

Dalším důvodem, proč se lidé vyhýbají vzdělávání, je nedostatek času. Musejí se věnovat rodině a plnit pracovní povinnosti a nezbyvá jim čas na školu a přípravy na výuku.¹⁴⁷ S problémem skloubení rodinných a pracovních povinností se setkala také R8, která říká: „*No asi bych nejela někam, kde by to bylo na víc dní a daleko, to by mi zase vadilo žejo kvůli sladění s rodinou jo... Jako kdybych jela někam na tejdén...nevím...Jedno denní dvoudenní dobře, ale dýl už nevím...*“

Římský filosof Seneca však tvrdil: „*Není málo času, který máme, ale mnoho času, který nevyužijeme.*“¹⁴⁸ Proto si myslím, že na tak důležitou věc, jako je vzdělávání by si člověk měl najít alespoň chvíli. Vždyť nemusíme hned usedat do školních lavic, učit se každý den a skládat zkoušky. Dobré a užitečné může být i samostudium.

V mnoha případech je důvodem proti dalšímu vzdělávání nepříznivá finanční situace nebo si lidé často myslí, že se pro svoji aktuálně vykonávanou profesi nepotřebují více vzdělávat.¹⁴⁹ Problém nedostatku financí označili jako překážku ve vzdělávání všichni respondenti z neziskového sektoru. Jak uvádí např. R4: „*No dost často ty finance. Jo protože by byly kurzy a výcviky, který by třeba byly zajímavý, ale jsou drahý.*“ Podobný názor má i R1: „*...a potom finance, protože je to určitá zátěž pro tu organizaci, když vlastně by měla zaplatit za každého pracovníka ty peníze, protože ty kurzy nejsou úplně levné. Zase jsou třeba kurzy, které by nás hodně zajímaly, ale ta částka je natolik vysoká, že ani neřekneme, že bysme na ten kurz chtěly.*“

Důležitou roli může také sehrát konzervativní postoj lidí. Mají často vzdělávání spojené s mládím a se školní docházkou a myslí si, že to, co se naučili ve škole, jim postačí po celý život.¹⁵⁰ Problémem může být i rozdílná motivace sebevzdělávání a rozdílné schopnosti u různých věkových kategorií. Důležité je, aby si lidé uvědomili a akceptovali potřebu celoživotního vzdělávání a aby byli pozitivně motivováni.¹⁵¹

¹⁴⁷ Srov. ŠERÁK, M. *Zájemové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009. 207 s. ISBN 978-80-7367-551-6, s. 19.

¹⁴⁸ CITUJ.CZ. Největší český archiv citátů a přísloví. *Seneca Lucius Annaeus*. [online] 2015 [cit. 2014-11-04]. Dostupné z: <http://cituj.cz/Citaty/autor-258.aspx>.

¹⁴⁹ Srov. ŠERÁK, M. *Zájemové vzdělávání dospělých*, s. 18.

¹⁵⁰ Srov. ČIHÁČEK, V. Bariéry účasti dospělých v kurzech celoživotního vzdělávání: „peníze jsou až na prvním místě“. In *Sborník prací Filozofické fakulty brněnské univerzity, Studia Paedagogica*, U 11, Brno: Masarykova univerzita, 2006, s. 119 – 131. ISSN 1211-6971, s. 126.

¹⁵¹ Srov. BOČKOVÁ, V. *Vzdělávání – průvodní jev života*. Olomouc: Andragogé, 2002. 49 s. ISBN 80-244-0441-9, s. 29.

4 Výsledky

V této kapitole jsou vyhodnoceny výsledky polostrukturovaných rozhovorů se sociálními pracovníky. Následující podkapitoly obsahují získaná data, která jsou rozdělena do určitých kategorií a jsou porovnány podobnosti a rozdíly. Rozhovor obsahoval celkem 4 základní otázky, tedy 4 okruhy a několik doplňujících podotázek. Prvním okruhem je potřeba celoživotního vzdělávání v sociální práci. Druhý okruh se soustředil na celoživotní vzdělávání v organizaci, kde respondent pracuje. Třetí okruh zjišťoval motivaci respondentů k celoživotnímu vzdělávání. Poslední okruh se zabýval motivací k volbě práce sociálního pracovníka v oblasti státní sféry či neziskového sektoru. V odpovědích respondentů jsou vyznačeny podobné výroky, které byly kategorizovány do tzv. trsů. Následně je okruh shrnut a jsou popsány zajímavé trendy, na které respondenti upozornili.

4.1 Základní charakteristika respondentů

Tabulka 3: Základní informace o respondentech

Respondenti	Nejvyšší dosažené vzdělání	Nejvyšší dosažené vzdělání v oboru SP	Pohlaví	Věková kategorie
R1	VŠ	VŠ – Mgr.	Ž	Do 29 let
R2	VŠ	VŠ – Bc.	Ž	45 – 59 let
R3	VŠ	VOŠ	Ž	45 – 59 let
R4	VŠ	Jiné	M	45 – 59 let
R5	VOŠ	VOŠ	Ž	30 – 44 let
R6	VŠ	VŠ – Mgr.	M	30 – 44 let
R7	VŠ	VŠ – Bc.	Ž	Do 29 let
R8	VŠ	VŠ – Mgr.	Ž	30 – 44 let
R9	VŠ	VŠ – Bc.	Ž	Do 29 let
R10	VŠ	VŠ – Bc.	Ž	Do 29 let

Zdroj: Vlastní výzkum

Součástí polostrukturovaného rozhovoru bylo i 8 otázek, které zjišťovaly demografické údaje o respondentech. Základní informace uvedené v tabulce 3 byly nejvyšší dosažené vzdělání, nejvyšší dosažené vzdělání v oboru sociální práce, pohlaví a věková skupina.

Pro rozhovor byli vybráni respondenti s různým nejvyšším dosaženým vzděláním. Přičemž u některých se lišilo nejvyšší dosažené vzdělání od nejvyššího dosaženého vzdělání v oboru sociální práce. Nutno podotknout, že všichni, u kterých byly tyto rozdíly, pracují v neziskovém sektoru.

Jako např. R3 má nejvyšší dosažené vzdělání vysokoškolské (v oboru přírodní vědy) ale nejvyšší dosažené vzdělání v oboru SP má VOŠ. Nebo R4 má nejvyšší dosažené vzdělání vysokoškolské v oboru teologie ale vzdělání v oboru SP má kurz pro terapeuty - terapeuti nízkoprahových zařízení se specializací na protidrogovou problematiku (350 hodin).

Celkově lze z tabulky vyčíst, že sociální pracovníci z neziskového sektoru mají nižší vzdělání v oboru sociální práce než sociální pracovníci ze státní správy.

Z respondentů bylo celkem 8 žen a 2 muži a byli různých věkových kategorií.

Tabulka 4: Základní informace související s povoláním sociální pracovník

Respondenti	Délka praxe	Pozice v organizaci	Cílová skupina klientů	Státní sféra / nezisková sféra
R1	4,5 roku	Vedoucí SP	Teenageři (12 – 18 let)	N
R2	6 let	SP	Pěstounské rodiny	N
R3	9 let	SP	Rodiny s dětmi	N
R4	21 let	Protidrogový poradce	Drogově závislí	N
R5	2 roky	SP	Menšiny	N
R6	10 let	Vedoucí SP	Kurátor pro dospělé	S
R7	¾ roku	SP	Rodiny s dětmi	S
R8	14 let	SP	Senioři	S
R9	1 rok	Poradce	Dlouhodobě evidovaní uchazeči	S
R10	4 roky	SP	Menšiny	S

Zdroj: Vlastní výzkum

Základní informace související s povoláním sociální pracovník popsané v tabulce 4 uvádějí délku praxe v sociální oblasti, pozici v organizaci, kterou respondent zaujímá, skupinu klientů, se kterou pracuje především a zda pracuje ve státní správě nebo v neziskovém sektoru.

Délka praxe respondentů byla různá. Nejdelší byla 21 let a nejkratší $\frac{3}{4}$ roku. Mezi respondenty byli zastoupeni jak sociální pracovníci, tak také vedoucí sociální pracovníci. Skupina klientů, se kterými sociální pracovníci pracují, byla také různorodá. Celkem bylo zastoupeno 5 sociálních pracovníků z neziskového sektoru a 5 ze státního sektoru.

4.2 Potřeba celoživotního vzdělávání v sociální práci

Rozhovor byl zahájen otázkou: Jak vnímáte potřebu celoživotního vzdělávání v sociální práci? Toto jsou zestručněné odpovědi respondentů:

R1: „*Já si myslím, že je to strašně **důležité**. Že jestli ten pracovník se chce rozvíjet v té práci, že se musí stejně celoživotně vzdělávat...Ale myslím si, že co se týče sociální práce a nejen sociální práce, že pokud ten člověk opravdu chce růst, opravdu chce vykonávat tu práci kvalitně, tak se musí vzdělávat.*“

R2: „*Je to **přínosný** určitě. Jako je to **nutný** podle mě....*“

R3: „*Myslím si, že je to **potřeba**. Já sama jsem vlastně tu potřebu úplně jako cítila, že mi chybí informace, když jsem začala pracovat v týchle oblasti.*“

R4: „*...Pořád se něco nového objevuje, takže když by člověk s tím nebyl v kontaktu, tak by asi zjistil za chvíli, že to dělá jinak než všichni ostatní jo (smích). Takže jooo je to **důležitý** jo, taky aby člověk udržel tu kontinuitu no.*“

R5: „*Tak já myslím, že je to určitě **důležitý**. Jako bez toho by to určitě nešlo. Ve škole se sice člověk naučí ty základy, ale to nestačí.*“

R6: „*Já si myslím, že tady v tý sociální práci, v sociální oblasti to **bez celoživotního vzdělávání vůbec prostě nejde**, protože neustále dochází k nějakým změnám, pořád se*

to vyvíjí nějakým způsobem. Takže si myslím, že bez vzdělání pravidelného není možný v tej sociální oblasti vůbec jako fungovat...“

R7: „Potřebu celoživotního vzdělávání vnímám tak, že tím, že očividně se jakoby zákon mění každým rokem a jsou furt nová a nová pravidla a vlastně i nový a nové případy, tak si myslím, že to vzdělávání je **nezbytně nutný**. Takže myslím, že to je **nezbytné** k tomu, aby sociální pracovník třeba tady na ospodu vykonával své povolání řádně...“

R8: „Myslím si, že je to **důležitý** celoživotně se vzdělávat. A určitě **přínosné**, ano.“

R9: „Celoživotní vzdělávání považuji za **velmi důležité** a to z několika důvodů. Jedním z nich je například stále se měnící legislativa...“

R10: „Myslím si, že pro profesi sociálního pracovníka je vzdělání **velmi důležité**. Měl by si neustále prohlubovat znalosti a čerpat z nové legislativy a učit se nové přístupy. Určitě to má pro mě **velký přínos**, čerpat nové informace a zkušenosti mi pomáhá v praxi...“

Celoživotní vzdělávání vnímají všichni respondenti jako přínosné, důležité, potřebné či dokonce nutné a shodují se na tom, že to bez celoživotního vzdělávání v sociální práci nemůže fungovat.

Většina respondentů označila celoživotní vzdělávání za nezbytnou potřebu pro své povolání jako např. R2: „Je to přínosný určitě. Jako je to nutný podle mě. Já dělám podporu pěstounských rodin. Je to pro mě důležitý jo, když mám ty rodiny směřovat a vést a pomáhat jim v těch problémech, s kterými jsem se v životě nesetkala, takže já se musím vzdělávat pořád jako a baví mě to teda.“. Celoživotní vzdělávání má také jistě užitek i pro samotné klienty, čehož si je vědoma R3: „...Takže i když se mi nechtělo studovat dál, tak jsem se do toho dala no. Bylo to potřeba jako no opravdu. A vidím, jako prostě ten užitek z toho mám. A vidím, že i ti, se kterými člověk pracuje no teda.“

Sociální práce se časem vyvíjí, objevují se nové problémy i nová legislativa. Na to naráží i R7: „...Takže se změnou zákona, se změnou vlastně klientely, s takovým tím trendem těch možná i zvyšujících se rozvodů a všeho prostě, tak je potřeba i větší sociální práce, než asi dřív a tím pádem i neustálého vzdělávání se, co se týče těch nových věcí, které přicházejí k sociálním pracovníkům.“ Se zajímavou informací, že celoživotní vzdělávání může být i prevencí proti syndromu vyhoření přišel R9: „...Školení a různé vzdělávací akce jsou navíc něčím jiným než běžná denní rutina. Z

toho důvodu pracovník tak rychle nevyhoří a dostává další podněty ke zlepšování jeho práce. Setkává se s jinými pracovníky v oboru a tak může různé své klienty a těžko řešitelné případy konzultovat s nimi.“

4.3 Celoživotní vzdělávání v organizaci respondenta

Druhou otázkou v rozhovoru bylo: Jak probíhá celoživotní vzdělávání ve vaší organizaci? Zde uvádím zestručněné odpovědi respondentů:

R1: *„Většinou to funguje tím, že jsem zodpovědná za sociální oblast tady v organizaci, tak samozřejmě **přichází nabídky na emaily**, většinou organizace oslovují nás anebo pak jsou organizace, s kterými my máme dobrou zkušenost a sami si **vyhledáváme**... Takže já vyberu kurzy, které jsou vhodné, a pak je předávám dál kolegyním a zjišťuju, jestli by je to zajímalo to téma.“*

R2: *„...Tady já si **vybírám** už přímo na tu pěstounskou péči, takže to je dobrý, to jsem jako spokojená no.“*

R3: *„No můžeme si **hledat** jako i sami a **konzultujeme** to potom vlastně s panem ředitelem.“*

R4: *„Noo chodí **nabídky přes internet**, velice často.“*

R5: *„Tak chodí **nabídky** většinou **na maily**. No, a když se nám z toho něco třeba líbí, tak se ptáme vedoucí.“*

R6: *„Funguje to tak, že my máme zpracovaný nějaký **standardy** jo podle kterých se řídíme... Buď je to z nějakých prostě co chodí **nabídky** od různých těch vzdělávacích organizací. A s tím, že každej ten pracovník ještě si **vybírá** konkrétně to co má, podle toho co dělá...“*

R7: *„...my si můžeme v podstatě kdykoli cokoli **vybrat** a jet tam a proplatí nám to zaměstnavatel čili město jo...“*

R8: *„**Chodí** nám do mailu...nám chodí všem do našich pracovních mailů každému do počítače chodí ta **nabídka** plus třeba já aktivně si to sama **sleduju** na těch stránkách těch společností...“*

R9: „Počátkem pololetí vždy **přijde seznam školení** v rámci projektů a mimo ně. Pracovníci úřadu práce si mohou vybrat libovolný počet školení, na kterém se po dohodě s vedoucím oddělení dohodnou... „

R10: „Občas nějaké **nabídky přijdou**, ale zdá se mi jich málo.“

Celoživotní vzdělávání probíhá u všech respondentů podobným způsobem. Většinou chodí nabídky vzdělávacích aktivit na emaily sociálních pracovníků nebo si oni sami aktivně vyhledávají vzdělávání, které by se jim líbilo či hodilo. Následně svůj výběr zkonzultují se svým nadřízeným a podle jeho rozhodnutí se na vzdělávání přihlásí či nikoli.

Podle mého zjištění hrají v oblasti celoživotního vzdělávání, zejména v neziskovém sektoru, velice důležitou roli finance. Jak uvádí např. R4: „...a jsou dva faktory, který to nějak limitujou. Jednak je to zákon žejo, kterej požaduje 24 hodin ročně. A jednak ovšem jsou to finance. Jo čili musí se hledat takový vzdělávání, který má teda, je uznávaný, že to teda zvyšuje vzdělávání a potom, aby to bylo co nejlacinější no pokud možno zadarmo.“ Někteří dokonce neváhají a vzdělávání si hradí sami jako R5: „...Většinou se teda ale rozhodujeme podle ceny kurzu. Nechceme...nebo teda já osobně...ale myslím, že to tak mají všichni...že se snažím organizaci zbytečně nezatěžovat. A když se mi něco hodně líbí a vím, že bych to potřebovala...nejenom třeba z profesního hlediska ale prostě i pro svoje osobní potřeby, tak si to klidně zaplatím i sama.“

Naopak ve státní sféře to vypadá, že s financemi není žádný problém, jak uvádí R7: „...my si můžeme v podstatě kdykoli cokoli vybrat a jet tam a proplatí nám to zaměstnavatel čili město jo... máme spojený náklady vlastně i jakoby s dopravou nebo takhle, takže to všechno nám hradí město. Takže řekla bych plná podpora toho vzdělávání tady na odboru je. Takže postoj zaměstnavatele je pozitivní.“

Většina respondentů však působila pozitivně, co se týče průběhu celoživotního vzdělávání v organizaci, kde pracují. Zaznamenala jsem pouze jednu negativní odpověď, a to nejen nespokojenost s průběhem celoživotního vzdělávání ale také s postojem zaměstnavatele. R10 tvrdí, že: „Občas nějaké nabídky přijdou, ale zdá se mi jich málo. Zaměstnavatel to spíš bere jako povinnost, nutný zlo, ztrátu času. Z jeho postojů mi přijde, že akorát ztrácíme čas jinde, místo toho bychom mohli udělat spoustu práce. Většinou se ale z nabídky dá vybrat. Je tam něco, co mě zaujme.“

4.3.1 Nabídka vzdělávacích aktivit

Součástí druhé otázky bylo také zjistit názor respondentů na nabídku vzdělávacích aktivit. Zda jsou s ní spokojeni či nikoli. Zestručněné odpovědi respondentů zněly:

R1: „*Tak pokud myslím třeba akreditované kurzy...co se týče placených kurzů, tak si myslím, že ta nabídka je poměrně široká, druhá věc je dostupnost, to znamená jestli je ta dostupnost v Jihočeském kraji, v Praze nebo kde...Protože třeba Praha si myslím tím, jak je veliká, že ta nabídka těch kurzů je pestřejší, rozmanitější, ale je to zase o té dostupnosti, jestli ten člověk tam opravdu chce jet...*“

R2: „*Já teď docela jo, protože eee vlastně od roku 2013, jako vznikaly tydlety organizace, který podporují pěstounský rodiny, předtím to nebylo a...vlastně se vynořilo hodně vzdělávání v tomhle oboru, protože i pěstouni se musí vzdělávat stejně jako sociální pracovníci 24 hodin ročně, takže ta nabídka teď docela jako je jo a máme možnost si vybrat...*“

R3: „*No...to si netroufám říct. Jako jo. Každý rok si člověk, jako pokud mluvíme teda o tom povinném vzdělávání sociálních pracovníků, tak jo člověk si vybere. Jenom některý ty kurzy jsou prostě drahý no...*“

R4: „*Těch je spousta. Těch je spousta, protože konec konců jsou na to vypsaný granty žejo. Na to, aby to někdo dělal...takže v tom si myslím, že žádná nouze není...*“

R5: „*Ta nabídka je veliká. Někdy teda až moc no. Chodí tolik nabídek, že člověk pořádně neví, co si z toho má vybrat. Ve výsledku jsou si ty témata ale hodně podobný... Takže by ta nabídka byla určitě lepší, kdyby byla přehlednější.*“

R6: „*Já si myslím, že těch nabídek je tolik dneska, že je spousta organizací, který se zabývají tadytím vzděláváním, takže si myslím, že je ta možnost nebo to vzdělávání jako je a je si myslím z čeho si vybírat jako no....*“

R7: „*Je určitě z čeho vybírat. Firma X má zrovna desítky školení v podstatě...nebo možná...opravdu jsou to desítky školení do půl roku jo, kde ta školení jsou opakující se některá, takže když něco nestihnete během jednoho pololetí, tak prostě během dalšího pololetí si to člověk může znova dodělat... Nabídka je pestrá. Ale že by byla až moc velká až jako nepřehledná to si nemyslím, protože si tam najdu svoje.*“

R8: „Nabídka se mi **líbí**, co chodí. Nabídka je **dostatečná**...“

R9: „Konkrétně nabídka vzdělávacích aktivit je u nás **dostačující**, kurzy jsou zaměřené jak na legislativu, praktickou sociální práci i nástroje proti vyhoření. Problémem je pouze omezená kapacita v rámci kraje.“

R10: „Nabídka se mi bohužel zdá **nepřehledná**, těžko se v ní vyznávám, proto ani nemůžu říct, jestli je dostatečná... podle toho, co je mi dostupné, se mi zdá **malá**.“

Většina respondentů se shodla na tom, že nabídka vzdělávacích aktivit (kurzů, školení, atd.) je poměrně pestrá, široká, dostatečná a je z čeho si vybrat. Dva respondenti však označili tuto nabídku jako příliš velikou, nepřehlednou či malou.

Problém s nabídkou vzdělávacích aktivit může být jednak v její dostupnosti, ale hlavně opět ve financích, kdy nabídka zpoplatněných kurzů může být větší než nabídka kurzů zdarma. Jak upozorňuje R1: „...druhá věc je dostupnost, to znamená jestli je ta dostupnost v Jihočeském kraji, v Praze nebo kde... Protože třeba Praha si myslím tím, jak je veliká, že ta nabídka těch kurzů je pestřejší, rozmanitější, ale je to zase o té dostupnosti, jestli ten člověk tam opravdu chce jet. Druhá věc je také možnost organizací, to znamená, jestli organizace třeba platí vzdělávání pracovníkům nebo jestli se spolupodílí. My tím, že jsme nezisková organizace, tak se snažíme co nejmíň zatěžovat organizaci, to znamená, že si vybíráme často kurzy, které jsou proplacené třeba z evropských fondů nebo jsou hrazeny granty, takže tam samozřejmě ta nabídka je potom menší.“ Podobně jako R3: „...Každý rok si člověk...jako pokud mluvíme teda o tom povinným vzdělávání sociálních pracovníků, tak jo...člověk si vybere...jenom některý ty kurzy jsou prostě drahý no...a je jich pár zadarmo, ale to je vlastně...jsou omezený témata a ne vždycky je to to téma, který by člověk chtěl...prostě ty témata co by člověka nejvíc zajímali, tak eee...tak jsou hold drahý...a pro tu neziskovku je to potom zátěž no... „ Tento problém s financemi se opět projevuje zejména u respondentů z neziskovém sektoru.

Zdá se však, že nabídka vzdělávacích aktivit pro různé oblasti sociální práce či pro různou problematiku není stejně široká. Nějaká oblast sociální práce je natolik specifická, že pro ni je nabídka trochu omezena, jak upozorňuje R4: „...Trošku problém máme my zrovna teda v tý protidrogový agendě, to je pravda no, to jako speciálně sociální práce v tý protidrogový oblasti to si myslím, že eee není tak často řešený. Anebo potom už ty kurzy akreditovaný ty zabírají spíš tu jinou oblast sociálního pracovníka, to jsou většinou postižený cokoliv, ale těch drog těch moc není.“

Nabídka vzdělávacích aktivit může být také limitována kapacitou konkrétních kurzů. Když se kapacita naplní, nemusí už zbýt na pracovníka místo a na kurz se nemůže zapsat. Může však nastat i opačná situace, se kterou má zkušenosti R8: „...*Problém je v tom, že málokterej ten kurz nebo to školení, do kterýho se přihlásíme, se potom opravdu otevře a uskuteční. Pro malý zájem je to kolikrát zrušeno. A jsou to věci, který by mě fakt zajímaly, myslím si, že by byly důležitý proto, abych je měla, pro tu práci, ale nakonec se neuskuteční. Jde o peníze no. Já si myslím, že ty města konkrétně nemaj moc peněz, že to krouhaj a že skutečně...potom když se přihlásí málo lidí, tak oni to neotevřou. Už se mi to stalo několikrát.*“

4.3.2 Supervize

Další podotázkou druhé otázky bylo, zda v organizaci, kde respondent pracuje, probíhají také supervize. A pokud ano, jaký na tento způsob vzdělávání mají sociální pracovníci názor. Odpovědi respondentů byli následující:

R1: „*Ano ano. S tou jsme **velmi spokojení**... Ta supervize tady probíhá už několik let se stejnou supervizorkou, probíhá jednou měsíčně a jsme velmi spokojeni.*“

R2: „*Jo...a to se mi teda hodně **líbilo** no. Je to hodně **přínosný** určitě.*“

R3: „*Ano probíhají no. Asi je to zhruba jednou měsíčně... Já si myslím, že to je **užitečný** pro tuhle práci. Neprobíhá to pokaždé stejně, takže člověk jako někdy si z toho odnese víc někdy míň. Taky záleží na tom jak je člověk sám připravenej, ale to už není věc té supervizorky ale člověka.*“

R4: „***Probíhaj** no. Máme teda skupinovou supervizi. I individuální je možná samozřejmě po dohodě se supervizorem... Ale jako jo **je to dobrý**.*“

R5: „*Ty bohužel **neprobíhají** no. Myslím si, že je to škoda. V mém předchozím zaměstnání jsme supervize měli a moc se mi to líbilo... Ale to jsme zase u těch peněz. Je to drahý no...*“

R6: „*Noo supervize jsme měli **ano** (smích) supervize jsme měli. Budu mluvit otevřeně...mně ta supervize **nikdy nic nepřinesla**. To ty konkrétní školení jsou rozhodně přínosnější.*“

R7: „*Supervize tady **probíhají**. Byla jsem jakoby jedný účastna no a **nebylo to úplně***

ideální.“

R8: „*Ano ale zatím co jsem tady, jsem se zúčastnila jedny... Ale jako ty, který sem se zúčastnila, tak jsem byla překvapená...jako myslím si, že **nebyla moc efektivní**. Myslím si, že smysl to má, ale musí chtít spolupracovat všichni, což se tady neděje....jako, že by mi to něco přineslo, to nemůžu říct.*“

R9: „*Supervize u nás bohužel **neprobíhají**, což považuji za velkou chybu a slabinu organizace. V poslední době se ale začaly konat kazuistické semináře, které jako supervize částečně fungují. Plně suplovat ji ale nedokážou.*“

R10: „*Supervize u nás **probíhají**, ale vnímám je jako **ztrátu času**. Někteří pracovníci ji dokonce odmítají a nedostaví se na ni. Myslím si, že to supervizor nevede dobře. Více věcí vyřešíme jen tak mezi kolegy.*“

Odpovědi na tuto otázku už nejsou tak jednotné, jako tomu bylo u otázek předchozích. Supervize sice probíhá u 8 z 10 respondentů, konkrétně u 4 sociálních pracovníků z neziskové sféry a u 4 sociálních pracovníků sféry státní. Názory na ni se však hodně liší. Někdo ji považuje za přínosnou, někdo naopak za zbytečnou. Paradoxně ti respondenti, u kterých supervize neprobíhá, ji chválí a tvrdí, že v jejich organizaci chybí.

V supervizi je jistě důležitý i přístup všech účastníků, čili celého pracovního kolektivu. Může se totiž stát, že každý pracovník má na supervizi odlišný názor, jeden ji vítá, druhý ji považuje za zbytečnou. To se však může stát problémem či dokonce překážkou při realizaci supervize, jak uvádí např: R7: „*Supervize tady probíhají. Byla jsem jakoby jedny účastna no a nebylo to úplně ideální. Protože většina pracovníků na tomhle odboru má názor, že supervize je k ničemu. Proto ta supervize v podstatě nebyla týmová, ale z té poslední, kterou jsem zažila...tak ta byla spíš individuální no...Ostatní kolegyně řekly, že nemají žádnou zakázku, že jim prostě supervize nic nepřináší, že nechcú nic řešit, a proto supervizor jim řek, aby odešly...*“ Že úspěch supervize hodně závisí na kolektivu supervidovaných zdůrazňuje i R1: „*...Je pravda, že z toho co říká supervizorka tady, tak říká, že...tak jako funguje u nás ta supervize, nefunguje v mnoha jiných organizacích, že hodně záleží na tom, jaký je pracovní kolektiv, jestli ty lidi se opravdu nebojí přijít prostě s čímkoliv na tu supervizi i třeba se svým selháním, protože to je strašně důležitý říct, s tímhle si nevím rady, nesmí se bát že...Na naší supervizi je*

trošičku výjimkou, že je tam i ředitel, ale funguje to výborně. My máme mezi sebou natolik dobře nastavený vztahy, že ta supervize je opravdu dobrá.“

Jak ukázala odpověď respondenta 4, supervize může také sociálnímu pracovníkovi pomoci při rozhodování, zda v této profesi či v konkrétní organizaci zůstat. R4 totiž říká: „...*No a třeba u dvou supervizí se nám stalo, že jsme měli dvakrát za sebou sociální pracovníci, která to dělala s obtížema tu práci, bylo to vidět jo že jí to úplně nesesedne. A obě dvě právě po supervizi se rozhodly třeba, že půjdou jinam žejo. Že tu práci dělat nebudou.“*

Důležitou roli v supervizi nemají jen supervidovaní, ale také sám supervizor. Ten může hodně ovlivnit pracovníkům názor na supervizi a jeho celkový přístup. R6 říká: *Budu mluvit otevřeně...mě ta supervize nikdy nic nepřinesla. Ta supervize vůbec neřeší ty problémy, co my tu jako máme Nevím, jestli to bylo supervizorem, nejsem to schopnej říct, ale skončilo to prostě ,že i ze strany toho supervizora, že zjistil, že to asi nemá žádný smysl prostě.“* Hodně také záleží na tom, z jaké oboru či profese supervizor je. Jak říká R7: „...*Supervizorem byl pan X. A zůstala jsem tam jen já ještě s jednou kolegyní, se kterou jsme tam řekly nějaký svoje věci, kdy lehce nám pomoh, nicméně to, co třeba je pravda, to co tady říkají ostatní kolegyně, co tam jako nechcou nebo tu supervizi nesnáší, je to, že tam prostě přijde člověk, kterej o sociální práci na ospodu neví nic. Tudíž s ním řešit nějaký naše problémy, který máme třeba s vyhodnocením nebo tak, nemá cenu, protože on nám k tomu nic neřekne a ta jeho doporučení jsou vždycky jenom takový obecný jako no.“* Podobnou zkušenost má pak také R8: „...*Ale zase tím, že ten člověk nebyl přímo z oboru a neví, jak to tady funguje, tak to bylo jenom v takový obecný rovině. Nic jako úplně konkrétního mi to nedalo...“*

4.4 Motivace k celoživotnímu vzdělávání

Třetí otázka zjišťovala motivaci sociálních pracovníků k celoživotnímu vzdělávání. Zda jsou motivováni ze strany zaměstnavatele, organizace nebo se motivují nějak sami. Zde jsou zestručněné odpovědi respondentů:

R1: „*Já si myslím, že se to nedá říct úplně jednotně, protože jedna věc jsou limity dané zákonem...a tam mám pocit, že ta **motivace** je **zvenku**, že prostě je potřeba mít to*

splněno... Ale druhá věc je potom tím, že pracujeme v různých oblastech... že kdo je zodpovědný v té práci, tak vnímá tu **potřebu** se vzdělávat... a vlastně tam je to **vnitřní motivace**, protože když se setkáváte s problémem v té svojí práci, vidíte, že úplně tomu nerozumím...třeba jakým způsobem postupovat, tak bylo by málo říct: já tomu nerozumím...“

R2: No já si myslím, že mám hlavně **vnitřní motivaci**... A já potom budu taky vzdělávat ty pěstouny, takže já **potřebuju** mít co nejvíc informací a...každý pěstoun má jiný problém jo, takže prostě to vzdělávání je jako na celý život opravdu...“

R3: „No já si myslím, že nejdůležitější je ta **vnitřní motivace** teda. Obecně jsem asi typ, kterej jako rád nasává informace a potom vlastně ta **potřeba**...že jsem cítila, že to opravdu potřebuju pro tu práci, že člověk, aby to dělal dobře, tak... Aby ta práce byla prostě kvalitnější, tak se potřebuje člověk vzdělávat...“

R4: „No já jsem strašně líný. Jo takže (smích) **žádnou motivaci nemám**. Ale když už nic jinýho, tak ten **zákon** ten **motivuje** ...“

R5: „Tak já se motivuju asi nejvíc **sama**. Prostě mám **vnitřní motivaci** no. Chci prostě dělat svojí práci dobře a to bez vzdělávání nejde. Jinak mě motivuje asi i to, že kdybych tu práci nedělala dobře, tak bych o ní taky mohla přijít žejo, a to nechci...“

R6: „Já si myslím, že to nemůže bejt jenom ta povinnost, že tudle práci když chce někdo dělat, tak prostě to musí mít jako nějakýho **koníčka** a ta motivace tam je potom prostě jasná jo to prostě nejde. Buď to chcete dělat, tak prostě to děláte jako není to si myslím jako...že tu práci může dělat každý, proto si myslím, že ta motivace vychází z toho, že ten **zájem** o to tam prostě je to dělat...“

R7: „Ta motivace je třeba, když přijde kraj s tím, že máme dělat vyhodnocení jo, tak prostě my tam...my nevíme jak, protože nám to nikdo nevysvětlí...a proto vlastně ta motivace tady je taková **přirozená**, protože se vším novým by mělo přijít i nový školení.“

R8: „Mě osobně? No jsem zvědavá, co se děje novýho v tom oboru a mám ráda **přehled**, nechci nějak bejt **pozadu** a chtěla bych **vědět** o všech novinkách a hlavně tomu **rozumět** aktivně, protože to co si člověk přečte v nějaké vyhlášce, tak ne vždycky si dokáže přeložit do srozumitelnýho jazyka do praxe...Ted' bude motivace, protože to vlastně bude v těch našich slavných standardech... tak to bude jakoby taková ta **vnější**

motivace, tím že to být musí, ale já mám myslím si docela silnou i tu vnitřní, protože fakt jako bych chtěla vědět, o čem to je a ne jenom tady sedět.“

R9: *„Jelikož v praxi pracuji pouze rok, vítám každé vzdělávání, kterého se můžu zúčastnit. Na pozici poradce **musím znát** velký objem informací v kombinaci s legislativou, včetně jejího praktického využití. Pro klienty navíc tyto informace musím zprostředkovat vhodnou formou.“*

R10: *„Je to především **potřeba seberealizace. Vnitřní motivace**, snažím se **vykonávat svou práci, co nejlépe**. Baví mě čerpat nové informace, některá školení bývají zajímavá.“*

Odpovědi na tuto otázku si byly opět velice podobné. Převážná většina respondentů se shodla na tom, že jako vnější motivace je ovlivňuje povinnost celoživotního vzdělávání daná zákonem. Mnozí mají ale i silnou motivaci vnitřní, ti se potom shodují na tom, že celoživotní vzdělávání je nezbytné k tomu, aby vykonávali práci kvalitně, vnímají ho jako nezbytnou potřebu a některé to také osobně baví a vzdělávají se i nad rámec povinného vzdělávání a to většinou samostudiem.

Povinné vzdělávání je jedna věc, ale pokud nastane nějaký problém, sociální pracovník se setká se situací, ve které si neví rady, nemůže čekat, až na toto téma bude vypsaný nějaký kurz či školení. Proto musí mnohdy sáhnout sám po nějaké publikaci či poprosit o radu nějakého odborníka, jak tvrdí i R1: *„...vlastně tam je to vnitřní motivace, protože když se setkáváte s problémem v té svojí práci, vidíte, že úplně tomu nerozumím, třeba jakým způsobem postupovat, tak bylo by málo říct: já tomu nerozumím, teď to pokusím se nějak udělat, ale nebudu se ptát...Tam já fakt vnímám, že je potřeba prostě jít a zeptat se ať už toho odborníka nebo si půjčit publikaci na to téma a bez toho...to by bylo strašně špatně, kdybysme přestaly si hledat informace...“* Podobný názor má i R2, která navíc vnímá vzdělávání i jako přínos pro svojí osobu i pro svojí rodinu, když říká: *„...ale mě to fakt baví, že je to o rodině žejo a to je prostě i pro mojí rodinu přínos jo...pro mě osobně, že vlastně mě to obohacuje a pomáhá mi to růst osobně jako že to potřebuju...Já jsem se vždycky jako vzdělávala jo, protože mě to baví a fakt je to pro mě jako nutný jo, protože v každé rodině je jinej problém a s kterým jsem se v životě nesetkala, třeba závislost na počítačových hrách nebo sebepoškození dětí...jo prostě...Takže v každé rodině je něco jinýho a já to musím někde nastudovat žejo a musím k tomu vědět nějaký věci no...“*

Pouze u jednoho respondenta jsem se setkala s tím, že celoživotní vzdělávání vnímá převážně jako povinnost, kterou je nutné mít splněnou, a to u R4, který říká: *„No já jsem strašně líný. Jo takže (smích) žádnou motivaci nemám. Ale když už nic jinýho, tak ten zákon ten motivuje. Jo tam když přijde prostě ta kontrola, tak se podívaj...tak nám ukažte, že...to osvědčení žejo...o tom vzdělávání...Tak to je to minimum žejo. No a někde potom člověk s někým mluví, kdo byl někde...hele já jsem slyšel...Jo že se o to zajímá i tak nebo si něco přečte.“*

Fakt, že sociální práce je velice specifická a musí k ní mít sociální pracovník i nějaký vztah a nevnímat ji jen čistě jako zaměstnání, tvrdí R6: *„Já si myslím, že to nemůže bejt jenom ta povinnost, že tudle práci když chce někdo dělat, tak prostě to musí mít jako nějakýho koníčka a ta motivace tam je potom prostě jasná jo to prostě nejde...Bud' to chcete dělat, tak prostě to děláte jako není to si myslím jako...že tu práci může dělat každej, proto si myslím, že ta motivace vychází z toho, že ten zájem o to to prostě dělat....to nejde dělat prostě jakoby když jdete já nevím prodávat rohlíky, to prostě člověk k tomu musí mít nějaký vztah jako“*

4.4.1 Překážky ve vzdělávání

Záměrem třetí otázky bylo také zjistit, zda si respondenti uvědomují i nějaké překážky, které jim ve vzdělávání brání. Zda pocítují nějakou překážku např. ze strany zaměstnavatele, organizace nebo mají nějakou osobní překážku jako např. nedostatek času či rodinné povinnosti. Toto jsou zestručněné odpovědi respondentů:

R1: *„Vnitřní si myslím, že teď už ne... základní taková překážka bych řekla, že je čas... my jako neziskovka se docela potýkáme s takovým časovým náparem, že je potřeba spousta věcí udělat a, takže když se vyhradí jeden den, tak to potom chybí ten čas, ale s tím se prostě musí počítat... Takže určitě čas a potom **finance**, protože...je to určitá zátěž pro tu organizaci, když vlastně by měla zaplatit za každého pracovníka ty peníze, protože ty kurzy nejsou úplně levné.“*

R2: *„No akorát třeba je blbý, když je to daleko prostě... Takže takový **vzdálenostní překážky** no, že je třeba něco fakt dobrýho a je to na druhej straně republiky žejo...ale jinak...jinak nevím no... Ale třeba **překážku od zaměstnavatele nemám** určitě. Ten spíš podporuje tadyty věci.“*

R3: „No...jo...jako třeba **časově** se to může někdy nehodit. Ty **finance** vidím taky jako problém, ale vlastně v podstatě i když jsme našli něco, tak pan ředitel řekl , že...jako že když je to opravdu to, co je potřeba, tak jako že jo...Takže vlastně to nakonec nebyla překážka. Myslím, že v tomhle má pan ředitel dobrý přístup.“

R4: „No dost často ty **finance**. Jo protože by byly kurzy a výcviky, který by třeba byly zajímavý, ale jsou drahý. Ale **ze strany zaměstnavatele** tam ne tam jako problém **není**.“

R5: „No tak hlavní překážkou jsou asi ty **peníze** no. Jako kdyby na to bylo dost peněz nebo kdyby to bylo vše zdarma nebo hrazeno granty, tak by bylo určitě více z čeho vybírat. Další takovou překážkou...no nebo nevím, jestli je to překážka, ale narazila jsem kolikrát na to, že jsem se přihlásila na kurz, kterej nakonec tak dva dny předem **zrušili**...“

R6: „Nevím, překážky asi žádný **nemám**. Já v tom hledám, hledám v tom nějaký smysl prostě jo...říkám to je prostě že...když budu mluvit já za sebe, tak to dělám protože mě to baví a proto to dělám...“

R7: „... určitě **není finanční překážka**, určitě není překážka jako co se týče vedoucího, nic takovýho tady jakoby není. Spíš jde jen o tu o tu náplň té práce, že buď nám nařídí **jednání**, takže musíme ject a nebo třeba ho **zruší** oni sami jako ty školitelé z důvodu toho, že nenaplnili kapacitu a nebudou dělat školení pro 3 lidi no...“

R8: „No asi bych nejela někam, kde by to bylo na víc dní a daleko, to by mi zase vadilo žejo kvůli sladění s **rodinou** jo...Jako kdybych jela někam na tejden...nevím...Jedno denní dvoudenní dobře, ale dýl už nevím, jestli bych byla...muselo by to stát opravdu zato, musel by to absolvovat někdo a říct jo to mi dalo opravdu hodně...Tak potom bych o tom uvažovala...“

R9: „Nejsem si vědoma **žádných** překážek ve vzdělávání.“

R10: „Je mi kolikrát hloupý jezdit na některý školení, **nelíbí se mi** tam ze sebe dělat blbou, když to všichni vidí. Je **těžký se otevřít**. Když se člověk bojí, že udělá chybu, radši se do toho nepouští.“

V této otázce narazili respondenti z neziskové sféry opět na problematiku financí. Jako překážku ve vzdělávání totiž označili finance až 4 respondenti z 5 (z neziskové sféry). Ze státní sféry neoznačil jako překážku finance žádný z respondentů. Jako další překážky označili respondenti čas, vzdálenost či rodinné povinnosti. Dva respondenti ze

státní sféry si dokonce nejsou vědomi žádných překážek ve vzdělávání. Nikdo z respondentů nevnímá překážku ve vzdělávání ze strany zaměstnavatele.

Jako zvláštní překážku označila R1 obavy ze svého selhání na počátku své praxe, říká: „*Coby začínající jsem se...jsem byla nervózní, když jsem šla na školení z toho důvodu, že jsem věděla, že se tam setkám s těma lidma, který už mají x letou praxi, takže jsem byla takový ten nováček a opravdu jsem byla nervózní. Úplně jsem byla i nervózní z toho, když se budou ptát, jakým způsobem...ale to se odbouralo během toho začátku, takže teďka už nemám problém.*“

Zajímavou překážku popsali hned 2 respondenti, kdy se jim několikrát stalo, že se na kurz či školení přihlásili, ale pro malý zájem bylo toto vzdělávání zrušeno. R5: „*...narazila jsem kolikrát na to, že jsem se přihlásila na kurz, kterej nakonec tak dva dny předem zrušili. Přihlásilo se prostě málo lidí. Je pravda, že ten kurz byl specifickéj tím, že byl zaměřenej na neverbální komunikaci menšin. No ale prostě tohle člověka odradí. Vynaložíte nějaké úsilí. Kurz si vyberete, vše domluvíte s vedoucím, odložíte si kvůli tomu třeba nějaký schůzky nebo šetření, už se začnete i těšit a oni to nakonec zruší. Tak než podstupovat pořád tohle, tak už si člověk příště radši vybere něco, na co je předpokládána vyšší účast.*“ Podobnou zkušenost má i R7: *Překážka je, kdy to tady zažívaly kolegyně hodně, když se na něco přihlásily, ale protože se jich přihlásilo málo, tak jim to den předtím zrušili. Takže to třeba bylo častý... nebo třeba ho zruší oni sami jako ty školitelé z důvodu toho, že nenaplnili kapacitu a nebudou dělat školení pro 3 lidi no...*“

R2 naráží na problém vzdálenosti, kdy jsou kurzy sice kvalitní, ale probíhají ve městě, které je daleko od sídla organizace, tvrdí: „*No akorát třeba je blbý, když v tej X, kde je to teda vynikající, ale je to daleko prostě...4 hodiny cesty tam 4 hodiny zpátky jo...a takže tam pojedou teď zase v březnu koncem a budu muset teda tam spát u nějakých známých den předem jo... Je to v Pardubicích no, takže než se tam člověk dostane, tak nestihne začátek, musí jet den předem tady z Budějovic.*“

4.5 Státní sféra versus neziskový sektor

Čtvrtá otázka se zaměřila na volbu sociálních pracovníků pracovat ve státní sféře či v neziskovém sektoru, co je k tomu motivovalo, proč se tak rozhodli. Zde jsou zestručněné odpovědi respondentů:

R1: „*Já když jsem studovala, tak to první, co jsem chtěla, bylo **načerpát praktický zkušenosti** a nechtěla jsem jít do státního sektoru dělat jenom papírařinu...“*

R2: „*No na úřadě bych určitě nepracovala teda!! (smích) To jako ne, protože nejsem úřednickej typ, protože mám ráda práci s lidma... Takže mě prostě **baví práce s lidma** a prostě i to vzdělávání jako sebe...“*

R3: „*Jako člověk si nemůže moc vybírat v mém věku, takže jsem byla ráda, že...za tuto možnost. Jako jsem tady spokojená....neměnila bych, protože ta práce je **zajímavá** a zase ta organizace jako taková, ty **vztahy** a tak...to je prostě dobrý...to by na tom úřadě těžko bylo (smích).“*

R4: „*No ten hlavní důvod byl, že krajský **úřad potřeboval** tady na okrese organizaci, která by plnila ty jeho zakázky víceméně. Já jsem byl jako živnostník...jo to je takový zajímavý...s tou drogovou poradnou...Takže jsme se akorát spojili s tou Boženkou a založili jsme organizaci X. Jinak na úřadě tam jsem pracoval asi 13 let, takže tam jsem si užil dost (smích).“*

R5: „*Tak na úřad vlastně ani **nemám vzdělání**. Ale asi by mě to ani nebavilo. Na úřadě je to **samá administrativa**. Já chci spíš těm lidem pomáhat a být jim nablízku. Takže jsem nad tím vlastně ani neuvažovala.“*

R6: „*Já jsem celej život dělal ve státní sféře, takže jsem...**inklinuju** spíš k tý státní sféře. Takže asi ten důvod byl takovej jasnej... má to daný nějaký **hranice materiální**, kde se člověk může jakoby pohybovat jo...Protože třeba v tej neziskovce tam je to žejo takový volný jo.“*

R7: „***Jistota**. Ve státní správě vidím jistotu, **stálý finance**, jistotu v těch financích prostě, **stálou** a poměrně **rozumnou pracovní dobu**. Neziskovka je úplnej opak prostě...vyjde grant – budu zaměstnaná, nevyjde grant – vyhodí mě.“*

R8: „*No tak stabilní plat zajištěnej jakože. A jistoty, že prostě vím, že ty peníze dostanu a taky že jen tak o to místo nepřijdu. To už by musel bejt hodně velkej průšvih, když to řeknu úplně obecně.*“

R9: „*Místo se nacházelo v místě bydliště partnera, splňovala jsem požadavky na místo a očekávala jsem, že by mne práce s cílovou skupinou mohla bavit.*“

R10: „*Jistota pracovní pozice. V tý státní sféře...no je třeba těžší se tam dostat, ale když už vás přijmou a máte smlouvu na dobu neurčitou, většinou máte jistou práci... Další důvod je menší odpovědnost. Tady na úřadě je nás hodně a vždycky vím, že se budu mít na koho obrátit, s kým se poradit. A i na šetření jezdíme vždycky ve dvou, a když je nějaká nepříjemná situace, složitější případ, jezdí s náma i policie.*“

Nikdo z respondentů neřekl, že by byl se svou volbou nespokojený. Všichni sociální pracovníci z neziskového sektoru se shodli na tom, že tuto oblast si zvolili zejména z důvodu přímé práce s lidmi, nasbírají praktické zkušenosti a nejsou tolik zatíženi administrativou. Sociální pracovníci ze státní sféry si zvolili tuto práci především z důvodu jistoty pracovního místa, stálého platu, rozumné a stabilní pracovní doby.

V odpovědích na tuto otázku znovu zaslechneme problém financí a to opět u neziskové sféry. R3 uvádí: „...*Mě se líbí ta práce, ale to že je to v neziskovém sektoru má prostě svoje nevýhody no...v podstatě hlavně finanční no...*“ Podobně je na tom i R2: „...*tak v tom státním sektoru jsou asi lepší třeba platový podmínky, ale tak na tom mi nezáleží, já mám plat malej teda jo, ale to je mi...nebo o to mi nejde jako...mě živí manžel...*“ Zajímavé je, že ač mají tito sociální pracovníci horší platové podmínky, jsou se svou prací spokojeni, je pro ně důležitější jaký má jejich práce smysl a zda je baví.

Problém nedostatku peněz v neziskových organizacích vnímají i sociální pracovníci ze státní sféry jako R7, která říká: „...*Neziskovka je úplnej opak prostě...vyjde grant – budu zaměstnaná, nevyjde grant – vyhodí mě. Finančně pokud nebudu vyloženě manažer tý neziskovky nebo prostě nějakej jednatel nebo něco, tak se nad 15 000 čistýho v životě nedostanu...*“ Podobný názor má i R10: „...*V těch neziskovkách je to jiný. Tam se jede na granty. Když grant skončí, může se stát, že o práci přijdete. A toho jsem se bála.*“

4.5.1 Rozdíl v motivaci k celoživotnímu vzdělávání mezi neziskovým sektorem a státní sférou

Součástí výzkumného šetření bylo také vymezit rozdíly v motivaci k celoživotnímu vzdělávání sociálních pracovníků státní sféry a neziskového sektoru. Zajímal mě tedy názor samotných sociálních pracovníků na toto téma. Proto byla na závěr rozhovoru položena otázka, zda vnímají tento rozdíl. Zde jsou zestručněné odpovědi respondentů:

R1: „...*U sociálně právní ochrany dětí, tak na jednu stranu to školení pro ně může být určitou odpočinkovou věcí, protože toho mají prostě až nad hlavu. Na druhou stranu si myslím, že ten tlak časový je taky tlačí do toho, že úplně ty školení sami za sebe nevyhledávají...ale obecně bych si asi myslela, že ti pracovníci v neziskových organizacích i tím, že nedělají čistě jenom jednu danou věc, ale vždycky většinou ten záběr je trošičku širší, že se zajímají...ale je to vždycky o lidech...*“

R2: „*No já si myslím, že v tom neziskovém sektoru je taková větší flexibilita a jsou to menší organizace žejo, takže tam je lepší komunikace většinou mezi těma lidma než v tom státním... ale to většinou záleží na tom vedoucím pracovníkovi, jak to vede žejo. No já si myslím, že se to odvíjí od toho vedoucího no, jakej je, jakej má zájem o lidi jo...*“

R3: „*Tady člověk jako...nebo teda tím, že my jsme tady terénní pracovníci, tak asi tím člověk potřebuje ty informace...prostě jak je...tam není žádná pomoc jo, když je člověk v rodině, tak mu nic nepomůže, jen to, co v tu chvíli dokáže.*“

R4: „*No tak u těch neziskovek tam ta motivace by měla bejt větší asi žejo. Tam to není jenom, že jde člověk do práce. Ta neziskovka tam se počítá s tím, že ty lidi tomu obětují trošku víc času a energie. Víc to platilo v dobách, kdy na ty neziskovky ovšem nebyl naložen takovej administrativní náklad co se týče té odbornosti. Jo protože něco jinýho dělá amatér nadšenej jo, dá do toho jako to srdce, všechno žejo čas, ale je to pořád amatér. Ale jakmile z něj uděláte profesionála, tak se začne strašně blížit té práci na tom úřadu.*“

R5: „*Tak samozřejmě záleží i na osobnosti toho pracovníka. Ale obecně si myslím, že ti sociální pracovníci na úřadě jsou třeba i motivováni nějak finančně. A když mají vyšší vzdělání, můžou třeba i povýšit. Na druhou stranu si myslím, že ti pracovníci v neziskových mají větší tu vnitřní motivaci, že to bereme víc jako poslání. Teda abych mluvila za sebe, tak mě ta práce baví, ráda jí věnuju i svůj volnej čas.*“

R6: „...Říct, že je někde nějaká jistota prostě žejo...protože ty neziskovky některý žijou z nějakých projektů, který skončí někdy žejo...takže tam je možná větší to nebezpečí, ale to může bejt tady taky žejo... Myslím si teda, že v tej neziskovce...že to ty lidi fakt dělají s tím, že jsou o tom přesvědčený, že to je nějaký jejich koníček...“

R7: „Myslím si, že jo. Pokud je tam třeba...ted' s tím mám zkušenosti...nějaká ta církevní organizace... Jsou to lidé řekla bych...dalo by se říct, že jsou to všichni lidé věřící a tam ta motivace tý práce je opravdu velká, protože oni mají tu pospolitost v tý jednotě tý víry. Mají to i jako smysl života, jako koníček. V podstatě jako jejich životní cíl, kdy nevidí nic jinýho, než pomáhat druhým jako svoje jediný prostě...jedinou touhu, jedinou životní cestu no...“

R8: „Jo myslím si, že ty neziskovky se možná víc snaží. (smích) Že je to možná i jejich koníček. A taky záleží třeba, když je to malinko jakoby třeba církevně...tak to ještě zase vnímají úplně jinak to tu práci. A ty lidi jsou víc nadšený, si myslím, co dělají v neziskovkách.“

R9: „Myslím, že zde může být pouze rozdíl ve financích (proplácení služebních cest), kdy v neziskovém sektoru ne vždy bývá fond vyměřený na vzdělávání pracovníků a často si kurzy, či supervizi nemohou dovolit.“

R10: „Asi v tom budou především finanční rozdíly. V neziskových je asi složitější dostat se k nějakým kurzům. Ale motivaci si myslím máme všichni stejnou. Kdo to prostě chce dělat dobře, musí se vzdělávat.“

Celkově se respondenti shodují na tom, že nelze přesně určit, zda jsou v motivaci pracovníků nějaké konkrétní rozdíly, vždy záleží na konkrétní osobnosti sociálního pracovníka. Obecně jsou toho názoru, že sociální pracovníci neziskového sektoru jsou více motivováni, berou práci jako svého koníčka, jsou do práce více zapálení a práce je baví. Naopak sociální pracovníci státní sféry mají lepší platové podmínky, a proto jsou více finančně motivováni.

4.6 Shrnutí výzkumu

Pro výzkumné šetření byla zvolena kvalitativní výzkumná strategie, šetření bylo realizováno technikou polostrukturovaného rozhovoru, ve kterém byla předem připravena osnova s otázkami (viz Příloha II). Cílem výzkumného šetření bylo zmapovat současný stav celoživotního vzdělávání v sociální práci. Součástí výzkumného šetření bylo také vymezení rozdílů v motivaci k celoživotnímu vzdělávání sociálních pracovníků státní sféry a neziskového sektoru. Respondenti byli vybráni účelovým výběrem, přičemž museli splňovat několik kritérií. Respondenti byli sociální pracovníci z Jihočeského kraje. Celkový počet respondentů byl 10, přičemž byli rozděleni na dvě skupiny. Rozhovory byly tedy uskutečněny s pěti sociálními pracovníky státní sféry a s pěti sociálními pracovníky neziskového sektoru.

První otázkou výzkumného šetření bylo: „Jak vnímáte potřebu celoživotního vzdělávání v sociální práci?“ Celoživotní vzdělávání vnímají všichni respondenti jako přínosné, důležité, potřebné či dokonce nutné a shodují se na tom, že to bez celoživotního vzdělávání v sociální práci nemůže fungovat. Většina respondentů označila celoživotní vzdělávání jako nezbytnou potřebu, která je nutná k tomu, aby vykonávali svou práci kvalitně. Respondenti zmiňovali také fakt, že pokud je sociální pracovník dostatečně vzdělaný, má to jistě přínos i pro klienty. Společnost se časem mění a vyvíjí a s ní se musí nutně vyvíjet i sociální práce. Sami respondenti upozorňovali na rychle se měnící zákony, nové vyhlášky, nařízení, ale také na nové problémy či nepříznivé životní situace klientů. Proto je pro ně celoživotní vzdělávání nezbytně nutné, protože bez něj by nemohli klientům podat aktuální informace a poskytnout potřebnou pomoc.

Druhá otázka se už zaměřovala konkrétněji na průběh celoživotního vzdělávání v organizaci, kde respondenti pracují. Z odpovědí respondentů vyplynulo, že celoživotní vzdělávání probíhá u všech podobným způsobem. Ve většině případů chodí nabídky vzdělávacích aktivit na emaily sociálních pracovníků nebo si oni sami aktivně vyhledávají vzdělávání, které by se jim líbilo či hodilo. Pokud si z nabídky nějakou vzdělávací aktivitu vyberou, prokonzultují ji se svým nadřízeným a pokud on souhlasí, na vzdělávání se přihlásí. Jak jsem zjistila z odpovědí respondentů, hrají v celoživotním vzdělávání velkou roli finance, a to především v neziskovém sektoru. Problematiku financí zmínili respondenti z neziskového sektoru snad ve všech 4 hlavních otázkách.

Někteří respondenti si vzdělávání platí dokonce sami a kupodivu jim to vůbec nevádí. Naopak ve státní sféře se nezdá být s financemi téměř žádný problém.

Co se týče nabídky vzdělávacích aktivit (kurzů, školení, atd.), většina respondentů se shodla na tom, že je poměrně pestrá, široká, dostatečná a je z čeho si vybrat. Jen dva respondenti označili tuto nabídku jako příliš velikou, nepřehlednou či malou. Největší problém je opět s financemi, kdy neziskové organizace v převážné většině případů využívají jen vzdělávací aktivity, které jsou zdarma nebo jsou hrazeny z grantů. Další problém, který respondenti uvedli, je vzdálenost, kdy nějaké kurzy jsou sice kvalitní, ale probíhají daleko od místa bydliště respondenta či od sídla organizace, s čímž se pojí opět problematika peněz. V odpovědích zazněl také problém malé nabídky kurzů, které by se týkaly specifické cílové skupiny, jako jsou např. drogově závislí. Zajímavou připomínkou byl problém s kapacitou kurzů. Že by byla kapacita naplněna a na pracovníka už nezbylo místo, to se příliš často nestává. Navíc jsou stejné kurzy vypisovány několikrát do roka, takže se na každého určitě dostane. Dá se říci, že problém je spíše opačný. Pracovník se přihlásí na nějaký kurz, ale ten je pro nenaplněnou kapacitu na poslední chvíli zrušen. Podle výpovědí respondentů se tento problém týká především kurzů, které jsou něčím specifické, jsou zaměřeny na nějakou speciální schopnost či dovednost jako např. neverbální komunikace menšin.

Respondenti ve svých odpovědích na druhou otázku narazili také na supervize. Názory na supervizi se podstatně lišili. Supervize sice probíhá u 8 z 10 respondentů, konkrétně u 4 sociálních pracovníků z neziskové sféry a u 4 sociálních pracovníků sféry státní. Názory na ni se však liší. 4 respondenti ji považují za přínosnou, 4 naopak za zbytečnou. Paradoxně ti respondenti, u kterých supervize neprobíhá, ji chválí a tvrdí, že v jejich organizaci chybí. Celkem u 3 respondentů zazněl také názor, že by bylo dobré, kdyby supervizor pracoval ve stejném oboru jako supervidovaní. Podle nich jim totiž supervizor z jiného oboru nebyl schopen poradit s jejich problémy. Dalším zajímavým bodem, na který respondenti narazili, byla neochota některých kolegů na supervizi spolupracovat. Na tomto příkladu je vidět, jak moc záleží na celkovém kolektivu na pracovišti, protože když se spolupracovníci odmítli supervize účastnit, nemohla mít ani požadovaný efekt.

Na motivaci sociálních pracovníků k celoživotnímu vzdělávání se zaměřovala otázka 3. Odpovědi na tuto otázku si byly opět dosti podobné. Převážná většina respondentů se shodla na tom, že zvenčí je motivuje povinnost celoživotního vzdělávání

daná zákonem. Mnozí mají ale i silnou motivaci vnitřní, ti se potom shodují na tom, že celoživotní vzdělávání je nezbytné k tomu, aby vykonávali práci kvalitně, vnímají ho jako nezbytnou potřebu a některé to také osobně baví a vzdělávají se i nad rámec povinného vzdělávání a to většinou samostudiem. Co se týče překážek, které brání ve vzdělávání, narazili respondenti z neziskové sféry opět na problematiku financí. Jako překážku ve vzdělávání totiž označili finance až 4 respondenti z 5 (z neziskové sféry). Naopak ze státní sféry neoznačil finance jako překážku žádný z respondentů. Jako další překážky označili respondenti čas, vzdálenost či rodinné povinnosti. Dva respondenti ze státní sféry si dokonce nejsou vědomi žádných překážek ve vzdělávání. Nikdo z respondentů nevnímá překážku ve vzdělávání ze strany zaměstnavatele.

Poslední otázka se zaměřovala na volbu sociálních pracovníků pracovat ve státní sféře či v neziskovém sektoru. Zjišťovala, co pracovníka motivovalo k tomu, že zvolil práci sociálního pracovníka v neziskovém sektoru/státní sféře. Žádný z respondentů neřekl, že by byl se svou volbou nespokojený. Všichni sociální pracovníci z neziskového sektoru se shodli na tom, že tuto oblast si zvolili zejména z důvodu přímé práce s lidmi, nasbírání praktických zkušeností a menší administrativní zátěži. Sociální pracovníci ze státní sféry si zvolili tuto práci především z důvodu jistoty pracovního místa, stálého platu, rozumné a stabilní pracovní doby. V této otázce zaznívá opět problém nedostatku financí v neziskovém sektoru. Podle respondentů nejsou platové podmínky v neziskových organizacích uspokojivé, přesto je však práce baví a jsou spokojeni. Zajímavé je, že na tento problém tentokrát upozorňují také sociální pracovníci ze státní sféry.

Součástí výzkumného šetření bylo také vymezení rozdílů v motivaci k celoživotnímu vzdělávání sociálních pracovníků státní sféry a neziskového sektoru. Jelikož mě zajímal také názor samotných sociálních pracovníků na toto téma, byla na závěr rozhovoru položena otázka, zda vnímají tyto rozdíly. Celkově se respondenti shodují na tom, že nelze přesně určit, zda jsou v motivaci pracovníků nějaké konkrétní rozdíly, vždy záleží na konkrétní osobnosti sociálního pracovníka. Obecně jsou toho názoru, že sociální pracovníci neziskového sektoru jsou více motivováni, berou práci jako svého koníčka, jsou do práce více zapálení a práce je baví. Naopak sociální pracovníci státní sféry mají lepší platové podmínky, a proto jsou více finančně motivováni.

Když shrneme všechny odpovědi z výzkumného šetření, dojdeme k následujícímu závěru. Celoživotní vzdělávání vnímají obě skupiny sociálních pracovníků jako

nezbytně nutnou potřebu pro své povolání. Ve všech organizacích, kde respondenti pracují, probíhá celoživotní vzdělávání podobným způsobem. Nabídku vzdělávacích aktivit shledávají obě skupiny sociálních pracovníků převážně jako dostatečnou, přičemž neziskové organizace mají omezenou nabídku kvůli chybějícím financím, vybírají si tedy především z kurzů, které jsou zdarma nebo jsou hrazeny z grantů. Co se týče supervize, probíhá u 4 sociálních pracovníků neziskového sektoru stejně jako u 4 sociálních pracovníků sféry státní. Celkově hodnotí supervizi kladněji sociální pracovníci z neziskového sektoru. Motivovány jsou asi obě skupiny sociálních pracovníků podobně s tím rozdílem, že u pracovníků neziskového sektoru hrají důležitou roli finanční překážky ve vzdělávání.

Závěr

Cílem práce bylo zmapovat současnou situaci celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků v ČR, včetně jeho překážek a motivace samotných sociálních pracovníků k celoživotnímu vzdělávání.

Celoživotní vzdělávání je v České republice povinné. Jeho povinnost určuje zejména Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který požaduje po sociálních pracovnících 24 hodin vzdělávání za kalendářní rok.¹⁵² Zákoník práce udává zaměstnancům povinnost prohlubovat si odbornost podle pokynů zaměstnavatele, který nese náklady takového vzdělávání.¹⁵³ Dále je celoživotní vzdělávání obsaženo jak v Mezinárodním etickém kodexu, tak také v Etickém kodexu sociálních pracovníků ČR. Sociálním pracovníkům v sociálních službách udávají povinnost celoživotního vzdělávání Standardy kvality sociálních služeb, a to v oblasti personální ve standardu č. 10. Konkrétně mají poskytovatelé služeb povinnost písemně zpracovat program dalšího vzdělávání zaměstnanců a to podle zákonem stanovených požadavků vzdělávání pracovníků v sociálních službách.¹⁵⁴ Celoživotní vzdělávání a rozvoj pracovníků najdeme také v kompetencích sociálních pracovníků, konkrétně v kompetenci *Odborně růst*, která říká, že by měl být sociální pracovník schopný kvalifikovaně se rozhodovat, dosahovat vytčených pracovních cílů ve stanoveném čase a přispívat k pozitivním změnám ve svém oboru.¹⁵⁵

Jednou z nejvýraznějších forem podpory profesionálního růstu je supervize, která se u nás v ČR zatím pozvolna vyvíjí. Supervize plní především podpurnou funkci, jedná se o odborně vedenou reflexivní interakci lidí, která směřuje k prohloubení kvality práce v určité pracovní oblasti.¹⁵⁶

V letech 2003 - 2004 byl vypracován Věcný záměr zákona o výkonu sociální práce a vzdělávání sociálních pracovníků, který měl nastavit systém celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků, vymezit supervizi v sociální práci a vymezit garanci systému

¹⁵² Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 111.

¹⁵³ Srov. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 227.

¹⁵⁴ Srov. Vyhláška č. 505/2006 Sb., Příloha č. 2: *Obsah standardů kvality sociálních služeb*. [online].

¹⁵⁵ Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*, s. 97.

¹⁵⁶ Srov. HAVRDOVÁ, Z. Supervize. In Matoušek, O a kol. *Encyklopedie sociální práce*, s. 514.

celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků. V roce 2005 však byly Teze legislativního zakotvení výkonu sociální práce a vzdělávání sociálních pracovníků zamítnuty a předmětné teze byly zahrnuty do návrhu zákona o sociálních službách.¹⁵⁷

V srpnu roku 2013 uvedlo MPSV ČR Zásady a obsah věcného záměru zákona o sociálních pracovnících a samosprávné profesní organizaci (tzv. profesní zákon). Zásadní změnou prošla také část o dalším vzdělávání. Celoživotní vzdělávání by mělo být především funkční a mělo by odpovídat potřebám sociálních pracovníků. Novinkou by měla být povinnost zaměstnavatele zajistit a uhradit sociálnímu pracovníkovi pravidelné supervize. Pokud projde zákon celým procesem schvalování zákona, mohl by být účinný od 1.1. 2017.¹⁵⁸

Ze všech výše uvedených dokumentů však vyplývá, že celoživotní vzdělávání je pro sociální pracovníky v ČR povinné. Znamená to snad, že jsou sociální pracovníci natolik málo motivováni k dalšímu vzdělávání, že nezbývala jiná možnost, než z něho udělat zákonem danou povinnost? Proto, jak upozorňuje např. Beneš, by měla být správná motivace nedílnou součástí každého celoživotního vzdělávání.¹⁵⁹

Pojetí a pochopení motivace však není zcela jednoznačné a pro mnohé také složité. Na tom se nakonec shodují i odborníci jako např. Nakonečný, který tvrdí, že neexistuje jednotná, všeobecněji přijímaná teorie motivace a jasná není ani terminologie.¹⁶⁰

V rámci celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků je tedy velice důležité rozlišení vnější a vnitřní motivace. Mezi vnější motivátory patří odměny jako např. zvýšení platu, pochvala nebo povýšení.¹⁶¹ Vnitřní motivace jsou faktory, které si vytváří lidé sami a působí tak, aby se člověk choval určitým způsobem. Tyto faktory tvoří odpovědnost, autonomie, příležitost využívat a rozvíjet dovednosti a schopnosti. Přičemž platí, že vnitřní motivátory mají hlubší a dlouhodobější účinek, jelikož jsou součástí osobnosti a nejsou vnucené zvenčí.¹⁶²

Pro dospělého člověka může být však návrat ke vzdělávání složitým procesem. Může narazit na mnoho překážek, které mu budou v dalším vzdělávání bránit. Ať je

¹⁵⁷ Srov. PILÁT, M. Věcný záměr zákona o výkonu sociální práce a vzdělávání sociálních pracovníků z roku 2004, s. 134 - 135.

¹⁵⁸ Srov. ZAJACOVÁ, M. a NOVOTNÝ, F. Informace o stavu připravovaného profesního zákona, s. 35.

¹⁵⁹ Srov. BENEŠ, M. a kol. *Lidský kapitál a vzdělávací marketing*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. 179 s. ISBN 80-86861-04-X, s. 14.

¹⁶⁰ Srov. NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*, s. 148.

¹⁶¹ Srov. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*, s. 221.

¹⁶² Srov. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*, s. 221.

situace na trhu celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků v ČR jakákoli, platí jistě pravidlo, že je vždy co vylepšovat.

Pro celkové dokreslení problematiky bylo do práce zahrnuto také výzkumné šetření, jehož cílem bylo zjistit současný stav celoživotního vzdělávání v sociální práci. Ke sběru primárních dat byla použita kvalitativní výzkumná strategie za pomoci polostrukturovaných rozhovorů. Výzkumný soubor tvořili sociální pracovníci, konkrétně 5 sociálních pracovníků z neziskového sektoru a 5 sociálních pracovníků ze státní sféry.

V souvislosti s cílem výzkumu byla stanovena tato výzkumná otázka: Jaký je stav celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků v Jihočeském kraji a to v neziskovém sektoru a ve státní sféře?

Z odpovědí respondentů byla vyvozena následující odpověď na výzkumnou otázku: Celoživotní vzdělávání vnímají obě skupiny sociálních pracovníků jako nezbytně nutnou potřebu pro své povolání. Ve všech organizacích, kde respondenti pracují, probíhá celoživotní vzdělávání podobným způsobem. Konkrétně tedy chodí na emaily pracovníků nabídky vzdělávacích aktivit, z nichž si mohou vybírat, nebo si vyhledávají nabídky sami. Poté co si nějaký kurz či školení vyberou, prokonzultují svůj výběr s nadřízeným a podle jeho rozhodnutí se buď na vzdělávání přihlásí či nikoliv. Nabídku vzdělávacích aktivit shledávají obě skupiny sociálních pracovníků převážně jako dostatečnou, přičemž neziskové organizace mají omezenou nabídku kvůli nedostatku financí, vybírají si tedy především z kurzů, které jsou zdarma nebo jsou hrazeny z grantů. Co se týče supervize, probíhá u 4 sociálních pracovníků neziskového sektoru stejně jako u 4 sociálních pracovníků sféry státní. U dvou sociálních pracovníků supervize neprobíhá. Celkově hodnotí supervizi kladněji sociální pracovníci z neziskového sektoru. Motivovány jsou asi obě skupiny sociálních pracovníků podobně s tím rozdílem, že u pracovníků neziskového sektoru hrají důležitou roli finanční překážky ve vzdělávání.

Z literatury a názorů odborníků vyplývá, že situace na trhu dalšího vzdělávání je neuspokojivá, nabídka vzdělávacích aktivit je nepřehledná, prakticky jedinou formou dalšího vzdělávání jsou různé kurzy, a to především jednodenní, které jsou zároveň

nejžádanější a témata kurzů se často opakují.¹⁶³ Tyto názory se však příliš neshodují s názory sociálních pracovníků z výzkumného šetření. Ti si naopak nabídku vzdělávacích aktivit chválí a považují ji za dostatečnou. Mnozí se také věnují samostudiu a považují celoživotní vzdělávání v sociální práci za velice přínosné. Za veliký problém či překážku na trhu celoživotního vzdělávání považují sociální pracovníci nedostatek financí, zejména tedy sociální pracovníci z neziskového sektoru. Jsem si však vědoma, že výzkumný vzorek nebyl natolik veliký, aby mohly být výsledky výzkumného šetření zobecňovány na celou Českou republiku. Názory ostatních sociálních pracovníků se mohou samozřejmě lišit.

V práci byly naplněny všechny cíle, které byly stanoveny v úvodu.

Z práce vyplynulo mnoho zajímavých zjištění, která mohou být dále využita v rámci projektu GAJU „*Pojetí kvality sociální práce v souvislosti se sebedefinováním sociálního pracovníka a jeho pomáhající profese*“, konkrétně tak, že získané poznatky budou zasazeny do kontextu současné teorie v sociální práci. Dalším přínosem práce může být celkové shrnutí a zmapování současné situace celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků v ČR. Výsledky výzkumného šetření udávají přehled názorů na toto téma, a to od samotných sociálních pracovníků, kterých se to nejvíce týká. Proto by mohly být výsledky výzkumného šetření využity při navrhování různých změn či úprav v systému celoživotního vzdělávání v sociální práci v ČR.

¹⁶³ NEJEDLÁ, D. a PAVLÍKOVÁ BROŽOVÁ, V. Proč chceme dále vzdělávat pracovníky v sociálních službách – chceme pozitivní změnu v praxi nebo jen splnění zákonného požadavku?, s. 52.

Seznam použitých zdrojů

- ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. 1. vyd. Přeložil Josef Koubek. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- BARKER, R. L. *Social Work Dictionary*. 3rd edition. Washington: NASW Press, 1995. ISBN 0-87101-253-7.
- BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. *Kapitoly z andragogiky. 1: Kapitoly z andragogiky : texty k distančnímu vzdělávání v rámci kombinovaného studia. [Díl] 1 (Variant.)*. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006, 77 s. ISBN 80-244-1355-8.
- BENEŠ, M. a kol. *Lidský kapitál a vzdělávací marketing*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. 179 s. ISBN 80-86861-04-X.
- BOČKOVÁ, V. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?*. Olomouc: Andragogé, 2000. 29 s.
- BOČKOVÁ, V. *Vzdělávání – průvodní jev života*. Olomouc: Andragogé, 2002. 49 s. ISBN 80-244-0441-9.
- CAROLL, M., THOLSTRUPOVÁ, M. *Integrativní přístupy k supervizi*. Triton, 2004. 382 s. ISBN 80-7254-582-5.
- CITUJ.CZ. Největší český archiv citátů a přísloví. *Seneca Lucius Annaeus*. [online] 2015 [cit. 2014-11-04]. Dostupné z: <http://cituuj.cz/Citaty/autor-258.aspx>.
- CO JE ETICKÝ KODEX. *Etický kodex*. [online] [cit. 2014-11-28] Dostupné z: <http://www.eticky-kodex.cz/co-je-eticky-kodex/>.
- ČASOPIS SOCIÁLNÍ PRÁCE/SOCIÁLNA PRÁCA. Archiv anket. *Jaký je stav dalšího odborného vzdělávání sociálních pracovníků v ČR?* [online] ©2014 [cit. 2015-03-02]. Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/ankety.php?sekce=&podsekce=&ukol=1&id=13>.
- ČIHÁČEK, V. Bariéry účasti dospělých v kurzech celoživotního vzdělávání: „peníze jsou až na prvním místě“. In *Sborník prací Filozofické fakulty brněnské univerzity, Studia Paedagogica*, U 11, Brno: Masarykova univerzita, 2006, s. 119 – 131. ISSN 1211-6971.

- EGGERT, Max A. *Motivace. Management do kapsy 3.* Vyd. 1. Přeložil Lucie Simonová, Praha: Portál, 2005, 102 s. ISBN 80-7367-010-0.
- GREGAR, A. *Řízení lidských zdrojů – vybrané kapitoly.* Brno, 2008, ISBN 8073186012.
- HARRIS, John a Vicky WHITE. *A dictionary of social work and social care.* 1st ed. Oxford: Oxford University Press, 2013, 515 s. ISBN 978-0-19-954305-2.
- HAVRDOVÁ, Z. Supervize. In Matoušek, O a kol. *Encyklopedie sociální práce.* Vyd. 1. Praha: Portál, 2013, s. 514 – 516. ISBN 978-80-262-0366-7.
- HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci.* Praha: Osmium, 1999, 166 s. ISBN 80-902081-8-5.
- HAVRDOVÁ, Z., BROŽA, J. *Supervize jako specifická podpora nezávislého vnějšího odborníka.* In *Standardy kvality sociálních služeb, výkladový sborník pro poskytovatele.* S. 154 – 165. Výstupy z tematických diskusních setkání a práce odborných týmů pro jednotlivé oblasti Standardů kvality sociálních služeb. MPSV, 2008. [online] 2008 [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf.
- HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích.* 1. vyd. Přeložila Helena Hartlová. Praha: Portál, 2004, 202 s. ISBN 80-7178-715-9.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace.* 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008, 407 s. ISBN 978-80-7367-485-4.
- HRABAL, V., PAVELKOVÁ, I. *Školní výkonová motivace žáků.* Dotazník pro žáky. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2011. ISBN: 978-80-87063-34-7. [online] 2011 [cit. 2015-03-02]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/AE/evaluacni_nastroje/24_Skolni_vykonova_motivace_za_ku.pdf.
- JEŽEK, P., SWIECICKI, I. *Vzdělávání pracovníků v sociálních službách.* [online] © 2008 [citováno 2014-11-16]. Dostupné z: <http://www.vcvscr.cz/ke-stazeni/40vzdelavani-pracovniku-v-socialnich-sluzbach.pdf>.
- KNIHY - MLM.cz. Osobní rozvoj, motivace a úspěch. *Vnitřní motivace.* [online] 2011 [cit. 2015-03-02]. Dostupné z: <http://www.knihy-mlm.cz/cz/menu/68/clanky/osobni-rozvoj-motivace-a-uspech/clanek-521-vnitri-motivace/>.
- KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnost a metody personální práce.* Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.

- KOTOUČOVÁ, A. Odbor sociálních služeb. MPSV ČR. [online] [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: http://www.rarosp.cz/docs/rarosp_kotoucova.pdf.
- KOTOUČOVÁ, A., ČERMÁKOVÁ, K. Supervize nebylo možné legislativně uchopit, říká MPSV. In *Sociální práce: Sociální práce : odborná revue pro sociální práci*. 2007, č. 4, s. 47-48. ISSN 1213-6204.
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2009, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- KRÁLOVÁ, J., RÁŽOVÁ, E. *Sociální služby a příspěvek na péči*. 4. aktualiz. vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-748-5.
- KRUŠINSKÁ, K. *Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků ve státní správě České republiky se zaměřením na supervizi*. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra sociální práce, 2008. 95 s. Vedoucí bakalářské práce PhDr. Daniela Vodáčková.
- KUCHAŘ, P. *Vzdělávání na doživotí*. Další vzdělávání dospělých v Praze, jeho cíle, perspektivy a metody. Praha: Respekt institut, 2008. s. 14 - 22, ISBN 978-80-904153-0-0.
- LAŠEK, J. *Sociální psychologie II*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2007. ISBN 978-80-7041-968-7.
- LIFELONG LEARNING COUNCIL QUEENSLAND INC. *Co je to celoživotní učení?* [online] © 2014 [cit. 2014-03-05]. Dostupné z: http://translate.google.cz/translate?hl=cs&sl=en&u=http://www.llcq.org.au/01_cms/details.asp%3FID%3D12&prev=search.
- MAROON, I. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků*. Praha: Portál, 2012. 151 s. ISBN 978-80-262-0180-9.
- MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-502-8.
- MATOUŠEK, Oldřich. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Vyd. 2., aktualiz. Praha: Portál, 2011, 194 s. ISBN 978-80-262-0041-3.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Návrh koncepce celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků a výchovy k lidským právům*. [online] © 2006 [cit. 2014-11-05] Dostupné z: http://www.epolis.cz/download/pdf/materials_45_1.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Seznam vzdělávacích programů akreditovaných MPSV ČR v roce 2014*. [online] 2014 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/20148>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Standardy kvality sociálních služeb*. [online]. © 2009 [cit. 2014-11-07]. Dostupné z:< <http://www.mpsv.cz/cs/5963>>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Standardy kvality sociálních služeb. Výkladový sborník pro poskytovatele. Výstupy z tematických diskusních setkání a práce odborných týmů pro jednotlivé oblasti Standardů kvality sociálních služeb*. MPSV, 2008. [online] 2008 [cit. 2014-11-02]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Standardy kvality sociálních služeb – příručka pro uživatele*. [online] 2008 [cit. 2014-11-15]. Dostupné z:< http://www.mpsv.cz/files/clanky/5965/skss_final_web.pdf>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Stanovisko Vědecké rady pro sociální práci – březen*. 2013. [online] © 2014 [cit. 2014-12-03] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/15504>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Věcný záměr zákona*. [online] © 2014 [cit. 2014-12-03] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/17864>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zavádění standardů kvality sociálních služeb do praxe. Průvodce poskytovatele*. Praha: 2002. ISBN 80-86552-45-4.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Změny, které přináší Sociální reforma v oblasti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, s účinností od 1. ledna 2012* [online] [cit. 2014-11-07]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/11934/stanovisko.pdf>.

MIOVSKÝ, M., *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2006. 332 s ISBN 80-247-1362-4.

MLČÁK, Z. Hodnocení soustavy praktických kompetencí vedoucími a řadovými pracovníky sociálně-právní ochrany dětí. In *Psychologie, filosofie, sociologie. Sborník prací Filozofické fakulty Ostravské univerzity*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2006, s. 37 - 46. ISBN 80-7368-174-9.

MLČÁK, Z. Profesionální kompetence sociálních pracovníků a hodnocení jejich významu. In *Filozofie, sociologie, psychologie. Sborník prací Filozofické fakulty Ostravské*

- univerzity: *Acta Facultatis philosophicae Universitatis Ostraviensis*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2005, 340 s. ISBN 80-7368-048-3.
- MORONGOVÁ, T. Motivace sociálních pracovníků k celoživotnímu vzdělávání. In *Pojetí kvality sociální práce*. Sborník z konference. TF JU, 2015. In press.
- MUSIL, L. *Stanovisko Vědecké rady MPSV pro sociální práci k návrhu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících a samosprávné profesní organizaci sociálních pracovníků*. [online] Brno: Sociální práce, 2013 [cit. 2014-12-03] Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/aktuality.php?clanek=69>.
- MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2005. 202 s. ISBN 80-7238-220-9.
- NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*. Praha: Academia, 1997. 437 s. ISBN 80-200-0625-7.
- NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. Vyd. 1. Praha: Academia, 1996, 270 s. ISBN 80-200-0592-7.
- NAKONEČNÝ, M. *Psychologie: přehled základních oborů*. Vyd. 1. Praha: Triton, 2011, 863 s. ISBN 978-80-7387-443-8.
- NEJEDLÁ, D. a PAVLÍKOVÁ BROŽOVÁ, V. Proč chceme dále vzdělávat pracovníky v sociálních službách – chceme pozitivní změnu v praxi nebo jen splnění zákonného požadavku? In *Profesionalita, perspektivy a rozvoj sociální práce. Sborník z konference X. Hradecké dny sociální práce*, Hradec Králové. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, s. 51 – 55. ISBN 978-80-7435-359-8.
- PAJMOVÁ, M., ELICHOVÁ, M. Role osobnosti a edukace pro kompetence sociálních pracovníků. In *Sociální práce: Sociální práca : odborná revue pro sociální práci*, 2014, roč. 14, č. 4, s. 101 - 109. ISSN 1213-6204.
- PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002, 280 s., tab., sch. ISBN 80-200-0950-7.
- PAULÍK, K. *Ženy a muži v sociální práci*. In Heller, D., Procházková, J., Sobotková, I. (ed.) *Psychologické dny 2004: Svět žen a svět mužů: polarita a vzájemné obohacování*.: sborník příspěvků z konference Psychologické dny, Olomouc 2004. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2005. ISBN 80-244-1059-1. Dostupné z: <http://cmps.ecn.cz/pd/2004/texty/pdf/paulik.pdf>.
- PETRÁŠKOVÁ, J. Nároky na odbornost sociálních pracovníků od historie po současnost. In *Profesionalita, perspektivy a rozvoj sociální práce. Sborník z konference*

X. Hradecké dny sociální práce, Hradec Králové. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, s. 127-136. ISBN 978-80-7435-359-8.

PILÁT, M. Věcný záměr zákona o výkonu sociální práce a vzdělávání sociálních pracovníků z roku 2004. In *Profesionalita, perspektivy a rozvoj sociální práce. Sborník z konference X. Hradecké dny sociální práce*, Hradec Králové. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, s. 22-28. ISBN 978-80-7435-359-8.

POSPÍŠIL, D. a HOLIŠ, M. *Debata - Jaký je stav dalšího vzdělávání sociálních pracovníků v ČR?* [online] Brno: Sociální práce, 2014 [cit. 2014-12-04] Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/debata.php?id=7>.

RADA PRO ROZVOJ SOCIÁLNÍ PRÁCE. *Další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách*. [online]. © 2011 [cit. 2014-11-03]. Dostupné na WWW:< <http://www.rarosp.cz/dalsi-vzdelavani.html>>.

SKALKA, J., a kol. *Základy pedagogiky dospělých*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1989. ISBN 80-04-21363-6.

SOCIÁLNÍ REVUE. Sociální práce a společenské otázky. *Etický kodex je základ při aplikaci metod sociální práce, říká Věra Novotná*. [online] 2005 [cit. 2014-11-28]. Dostupné z: <http://socialnirevue.cz/item/eticky-kodex-je-zaklad-pri-aplikaci-metod-socialni-prace-rika-vera-novotna>.

SPOLEČNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČESKÉ REPUBLIKY. *Etický kodex sociálních pracovníků České republiky* [online] 2006 [cit. 2014-11-28]. Dostupné z: http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/eticky_kodex_sspr.pdf.

SPOLEČNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČESKÉ REPUBLIKY. *Mezinárodní etický kodex sociální práce – principy* [online] 2006 [cit. 2014-11-28]. Dostupné z: http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/mezinarodni_eticky_kodex.pdf.

STUHLÍKOVÁ, I. Motivace a osobnost. In BLATNÝ, M. a kol.. *Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2010, s. 137 – 167. ISBN 978-80-247-3434-7.

ŠÁMALOVÁ, K. Motivace k vysokoškolskému studiu a volbě studijního oboru mezi studenty se zdravotním postižením na univerzitě Karlově v Praze. In *Fórum sociální práce: Social work forum*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, roč. 2013, č. 2, s. 45 – 56. ISSN 1804-3070.

ŠERÁK, M. *Zájemové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009. 207 s. ISBN 978-80-7367-551-6.

- ŠIMEK, A. *Historie supervize v ČR* [online]. [2002] [cit. 2008-01-14]. Dostupný z: <<http://www.supervize.eu/publikace-a-clanky/ruzne-texty/historie-supervizev-cr/>>.
- ŠMAHAJ, J. *Vybrané teorie motivace*. E-learningová podpora mezioborové integrace výuky tématu vědomí na UP Olomouc. [online] 2012 [cit. 2014-03-05]. Dostupné z: <http://pfyziolfup.upol.cz/castwiki/?p=1370>.
- THOMAS, M. a J. PIERSON. *Dictionary of social work*. London: Collins, 2002, 405 s. ISBN 0-00-322-3310.
- TOMÁŠ, M. *Dialektrika. Motivace*. [online] ©2009 [cit. 2015-03-02]. Dostupné z: <http://dielektrika.kvalitne.cz/motivace.html>.
- VACKOVÁ, M. *Zkušenosti se supervizemi na Odboru sociálních věcí a zdravotnictví Magistrátu města Kladna*. [online] [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: http://www.supervize.eu/wp-content/uploads/m_vackova_zkusenosti_se_supervizemi_na_osvaz_kladno.pdf.
- VAŠUTOVÁ, M. Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků. In *Psychologie, filozofie, sociologie. Sborník prací Filozofické fakulty Ostravské univerzity: Acta Facultatis philosophicae Universitatis Ostraviensis. Vyd. 1*. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2004, s. 131 – 134. ISBN 80-7042-646-2.
- VLÁŠEK, M. *Motivace dospělých k celoživotnímu učení*. Brno: Masarykova univerzita, Filozofická fakulta, Ústav pedagogických věd, 1010. Vedoucí práce: Mgr. Petr Novotný, Ph.D.
- VYHLÁŠKA Č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. Příloha č. 2: *Obsah standardů kvality sociálních služeb*. [online] [cit. 2014-11-07]. Dostupné na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/vyhlaska_505-2006.pdf.
- ZAJACOVÁ, M. a NOVOTNÝ, F. Informace o stavu připravovaného profesního zákona. In *Sociální práce: Sociální práca : odborná revue pro sociální práci*, 2014, roč. 14, č. 3, s. 35 – 38. ISSN 1213-6204.
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Seznam příloh

Příloha I. Státní sféra a neziskové organizace působící v sociální oblasti

Příloha II. Rozhovor

Přílohy

Příloha I.: Státní sféra a neziskové organizace působící v sociální oblasti

1. Sociální pracovníci státní sféry

Veřejná správa je podle slovníku sociální práce správa veřejných záležitostí, která má v ČR dva systémy, a to státní moc (vláda, ministerstva a další celostátní úřady) a veřejnoprávní korporace územní samosprávy (obce a vyšší územně samosprávné celky).¹⁶⁴

Podle zákona o sociálních službách vykonávají státní správu Ministerstvo práce a sociálních věcí, krajské úřady, obecní úřady obcí s rozšířenou působností, okresní správy sociálního zabezpečení, a Úřad práce České republiky - krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu.¹⁶⁵

Sociální služby jsou však jen jednou z oblastí státní správy, kde jsou sociální pracovníci zaměstnáváni. Sociální pracovníci působí na různých ministerstvech České republiky jako je Ministerstvo vnitra (např. správa uprchlických zařízení), Ministerstvo školství, tělovýchovy a mládeže (např. zařízení ústavní výchovy), Ministerstvo spravedlnosti (např. vězeňská služba, probační a mediační služba), Ministerstvo zdravotnictví (např. resocializační pracovník v psychiatrickém zařízení).¹⁶⁶

Rozhovory pro výzkumné šetření byly prováděny s pěti sociálními pracovníky státní správy, konkrétně OSPOD, Úřad práce ČR, městský úřad – odbor sociálních věcí – sociální ochrana, kurátor pro dospělé a magistrát.

2. Sociální pracovníci neziskového sektoru

Nestátní nezisková organizace je podle slovníku sociální práce „*organizace zřízená jiným subjektem než státem, jejímž primárním účelem není vytváření zisku*“.¹⁶⁷

¹⁶⁴ Srov. MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*, s. 259.

¹⁶⁵ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 5

¹⁶⁶ Srov. KRUŠINSKÁ, K. 2008. Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků ve státní správě České republiky se zaměřením na supervizi, s. 10 – 11.

¹⁶⁷ Srov. MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*, s. 123.

Mezi nestátní neziskové organizace v ČR patří občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, nadace a nadační fondy.¹⁶⁸ Další formou jsou ještě církevní právnické osoby zřizované církví či náboženskou společností.¹⁶⁹ Přičemž rozhovory pro výzkumné šetření byly prováděny s pěti sociálními pracovníky z neziskového sektoru, konkrétně v jednom občanském sdružení, v jedné obecně prospěšné společnosti a ve třech sdruženích zřizovaných církví či charitou.

Poradním, iniciativním a koordinačním orgánem vlády České republiky v oblasti nestátních neziskových organizací je Rada vlády pro nestátní neziskové organizace, která soustřeďuje, projednává a prostřednictvím svého předsedy předkládá vládě materiály, týkající se NNO a vztahující se k vytváření vhodného prostředí pro jejich existenci a činnost.¹⁷⁰

Největší a nejsilnější část neziskového sektoru tvoří oblast sociálních služeb. Ve vybraných regionech jsou důležitými aktéry sociální pomoci, např. v Moravskoslezském, Olomouckém a Zlínském kraji působí v oblasti sociálních služeb přibližně 250 nestátních neziskových organizací. Dle výzkumů poskytují neziskové organizace v České republice zejména sociální služby (převážně terénní a ambulantní), které nebyly k dispozici v době komunistického režimu. NNO tak zajišťují např. práci ve vyloučených lokalitách nebo pro určité cílové skupiny - týrané ženy, zneužívané děti, osoby bez přístřeší.¹⁷¹

Silnými stránkami neziskových organizací jsou podle Janebové a Vrbického:

- specializace na problémy – odbornost a specializace na pomoc konkrétní cílové skupině,
- větší flexibilita – nabízejí skrze formu terénní práce časovou i prostorovou dostupnost,
- nezávislost na politických rozhodnutích – díky vícezdrojovému financování mají větší nezávislost na rozhodování ve prospěch klientů,

¹⁶⁸ Srov. PŘEHLED ZÁKLADNÍCH TYPŮ NESTÁTNÍCH NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ V ČR. Dostupné z: http://www.neziskovky.cz/data/prehled_nnotxt8382.pdf

¹⁶⁹ Srov. CZECH. Neziskový sektor. [online] 2009 [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: <http://www.czech.cz/cz/Podnikani/Ekonomicka-fakta/Neziskovy-sektor>

¹⁷⁰ RADA VLÁDY PRO NESTÁTNÍ NEZISKOVÉ ORGANIZACE. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rnno/zakladni-informace-767/>

¹⁷¹ NADACE PARTNERSTVÍ. Analýza potřeb nestátních neziskových organizací. Souhrnná zpráva. Dostupné z: <http://zlk.neziskovka.cz/2-analyza-potreb-nestatnich-neziskovych-organizaci.html>

- lepší předpoklad pro výkon „pomoci“ – práce na zakázku klienta, nikoli jeho „kontrola“.¹⁷²

ZDROJE:

CZECH. Neziskový sektor. [online] 2009 [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: <http://www.czech.cz/cz/Podnikani/Ekonomicka-fakta/Neziskovy-sektor>

JANEBOVÁ, R., VRBICKÝ, J. Měla by sociální práce na obecních úřadech ohrozit neziskové organizace?, In *Sociální práce: Sociálna práca : odborná revue pro sociální práci*, 2012, roč. 12, č. 3, s. 15 - 18. ISSN 1213-6204.

KRUŠINSKÁ, K. *Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků ve státní správě České republiky se zaměřením na supervizi*. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra sociální práce, 2008. 95 s. Vedoucí bakalářské práce PhDr. Daniela Vodáčková.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003, 287 s. ISBN 80-7178-549-0.

NADACE PARTNERSTVÍ. Analýza potřeb nestátních neziskových organizací. Souhrnná zpráva. [online] 2009 [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: <http://zlk.neziskovka.cz/2-analyza-potreb-destatnich-neziskovych-organizaci.html>.

PŘEHLED ZÁKLADNÍCH TYPŮ NESTÁTNÍCH NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ V ČR. [online] [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: http://www.neziskovky.cz/data/prehled_nnotxt8382.pdf.

RADA VLÁDY PRO NESTÁTNÍ NEZISKOVÉ ORGANIZACE. [online] ©2009-2014 [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rmno/zakladni-informace-767/>.

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

¹⁷² JANEBOVÁ, R., VRBICKÝ, J. Měla by sociální práce na obecních úřadech ohrozit neziskové organizace?, s. 17.

Příloha II.: Rozhovor

1) Jak vnímáte potřebu celoživotního vzdělávání v sociální práci?

- přínos pro Vaše povolání

2) Jak probíhá celoživotní vzdělávání ve Vaší organizaci?

- jak probíhá výběr vzdělávacích aktivit
- nabídka vzdělávacích aktivit
- postoj zaměstnavatele, jeho motivace
- pozitivní nebo negativní zkušenosti (s kurzy, školeními)
- supervize

3) Co Vás motivuje k celoživotnímu vzdělávání?

- Motivace vnitřní x vnější
- Existují nějaké překážky, které Vám brání se vzdělávat?

4) Jaký byl hlavní důvod, že jste si vybral/a práci sociálního pracovníka ve státní sféře/ v neziskovém sektoru?

- jaké vnímá rozdíly v těchto dvou oblast, rozdíly v motivaci k celoživotnímu vzdělávání

Identifikační údaje:

1. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- 1) základní
- 2) odborné bez maturity
- 3) s maturitou
- 4) VOŠ
- 5) vysokoškolské

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání v oboru sociální práce?

- 1) maturita

- 2) VOŠ
- 3) vysokoškolské bakalářské
- 4) vysokoškolské magisterské
- 5) Jiné.....

3. Jaká je délka Vaší praxe?.....

4. Jaká je Vaše pozice v organizaci?.....

5. Patříte do věkové skupiny:

- 1) do 29 let
- 2) 30 – 44 let
- 3) 45 – 59 let
- 4) 60 a více let

6. S jakou skupinou klientů pracujete především?.....

7. Dotázaný/á je:

- 1) žena
- 2) muž

8. Dotázaný/á je sociální pracovník:

- 1) ve státní sféře
- 2) v neziskovém sektoru (je to registrovaná sociální služba?)

Abstrakt

MORONGOVÁ, T. Motivace sociálních pracovníků k celoživotnímu vzdělávání. České Budějovice 2015. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra etiky, psychologie a charitativní práce. Vedoucí práce M. Elichová.

Klíčová slova: celoživotní vzdělávání, motivace, vzdělávání sociálních pracovníků

Práce se zabývá motivací sociálních pracovníků k celoživotnímu vzdělávání. V první části práce je shrnut současný stav celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků v ČR, konkrétně tedy legislativa, která určuje povinnost tohoto vzdělávání, další dokumenty, které obsahují požadavek celoživotního vzdělávání, navrhované změny v tzv. profesním zákoně a názory odborníků. V druhé části se pak práce zaměřuje na motivaci k celoživotnímu vzdělávání, teorie motivace a důvody pro a proti celoživotnímu vzdělávání. Součástí práce je také výzkumné šetření, které je tvořeno rozhovory se sociálními pracovníky na téma celoživotního vzdělávání. Respondenti byli dotazováni na to, jak vnímají potřebu celoživotního vzdělávání v sociální práci, jak celoživotní vzdělávání probíhá v jejich organizaci, co je k tomuto vzdělávání motivuje a zda vnímají nějaké překážky, které jim ve vzdělávání brání.

Abstract

The motivation of social workers to lifelong learning

Keywords: lifelong learning, motivation, education of social workers

This thesis examines the motivation of social workers towards lifelong education. In the first part there is the summary of current state of lifelong education of social workers in the Czech republic, particularly the legislation that includes the obligation of such education. It also consists of other documents that somehow include requirements of lifelong education, proposed changes of so-called professional law and experts' opinions. In the second part, I examine the motivation towards lifelong education, theory of motivation and pros and cons of that education. The thesis also includes a survey which is made of interviews with social workers. The participants were asked about their perception of need of such education in social work, how such education works at their workplace, what works as their motivation towards it and whether they see any obstacles in getting it.