

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Teologická fakulta  
Oddělení praxe

Bakalářská práce

**VZDĚLÁVÁNÍ A PROFESNÍ RŮST PRACOVNÍKŮ  
V SOCIÁLNÍ OBLASTI**

Vedoucí práce: Mgr. Helena Machulová

Autor práce: Iva Radostová

Studijní obor: sociální a charitativní práce

Forma studia: kombinovaná

Ročník: 4.

2012

Prohlašuji, že svoji bakalářskou 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 bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě (v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Teologickou 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.

17. března 2012

-----

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Heleně Machulové, za vstřícnost, trpělivost, cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

Dále bych chtěla poděkovat svému manželovi Svát'ovi za snahu, trpělivost a obětavou péči o naši novorozenou dceru Moničku. Své dceři Moničce děkuji za volné chvílky, které mi věnovala na zpracování této bakalářské práce.

## **OBSAH:**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>ÚVOD .....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A UČENÍ.....</b>   | <b>8</b>  |
| 1.1    Vzdělávání dospělých .....  | 9         |
| 1.2    Funkce vzdělávání dospělých.....  | 10        |
| 1.3    Cílové skupiny ve vzdělávání dospělých .....                                    | 10        |
| <b>2 POŽADAVKY KLADENÉ NA PRACOVNÍKY V SOCIÁLNÍ OBLASTI....</b>                        | <b>11</b> |
| 2.1    Základní požadavky na pracovníky v sociální oblasti .....                       | 11        |
| 2.2    Požadavek minimálního vzdělání u pracovníků v sociální oblasti.....             | 11        |
| 2.2.1    Odborná způsobilost sociálního pracovníka.....                                | 12        |
| 2.2.2    Odborná způsobilost pracovníka v sociálních službách.....                     | 13        |
| 2.2.3    Odborná způsobilost úředníka a asistenta Probační a mediační služby .....     | 15        |
| 2.2.4    Způsobilost úředníků územních samosprávných celků.....                        | 15        |
| 2.2.5    Způsobilost k povolání zdravotně-sociálního pracovníka.....                   | 18        |
| 2.3    Kompetenční požadavky na pracovníky v sociální oblasti .....                    | 18        |
| 2.4    Další požadavky na pracovníky v sociální oblasti.....                           | 20        |
| <b>3 MOŽNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ A PROFESNÍHO RŮSTU PRACOVNÍKŮ<br/>V SOCIÁLNÍ OBLASTI.....</b> | <b>21</b> |
| 3.1    Vstupní vzdělání .....  | 22        |
| 3.2    Další vzdělávání.....   | 22        |
| 3.2.1    Vzdělávání s akreditací .....   | 22        |
| 3.2.2    Vzdělávání bez akreditace .....   | 22        |
| <b>4 MOTIVACE PRACOVNÍKŮ K DALŠÍMU VZDĚLÁVÁNÍ A<br/>PROFESNÍMU RŮSTU.....</b>          | <b>23</b> |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>5</b> | <b>EMPIRICKÁ ČÁST .....</b>            | <b>25</b> |
| 5.1      | Cíl výzkumu .....                      | 25        |
| 5.2      | Metodika.....                          | 25        |
| 5.2.1    | Technika sběru dat .....               | 25        |
| 5.2.2    | Harmonogram výzkumu.....               | 26        |
| 5.2.3    | Charakteristika výzkumného vzorku..... | 27        |
| 5.3      | Vyhodnocení výzkumu .....              | 27        |
| 5.4      | Výsledky výzkumu .....                 | 37        |
| 5.5      | Diskuse .....                          | 39        |
|          | <b>ZÁVĚR .....</b>                     | <b>41</b> |
|          | <b>Seznam použitých zdrojů .....</b>   | <b>43</b> |
|          | <b>Seznam příloh .....</b>             | <b>45</b> |
|          | <b>Příloha I.....</b>                  | <b>46</b> |
|          | <b>Příloha II.....</b>                 | <b>48</b> |
|          | <b>Příloha III.....</b>                | <b>49</b> |
|          | <b>ABSTRAKT.....</b>                   | <b>52</b> |
|          | <b>ABSTRACT.....</b>                   | <b>53</b> |

## ÚVOD

Než jsem před pár měsíci nastoupila na mateřskou dovolenou, tak jsem pracovala čtrnáct let na odboru sociálních věcí Městského úřadu v Jindřichově Hradci a naposledy to byla agenda dávek hmotné nouze. Pamatuji si, že při mém nástupu do zaměstnání, to jsem byla čerstvou absolventkou sociálně právní akademie, což bylo dvouleté pomaturitní studium a taky jedno z mála, které v té době vůbec existovalo, znamenalo maturitní vysvědčení ze sociální oblasti docela „slušný základ“. Byli jsme v roce 1997 posledním končícím ročníkem, po nás už studenti nastupovali na tříletou Vyšší odbornou školu sociální.

Za dobu mé praxe se toho v sociální oblasti hodně změnilo, nemluvě o kvalifikačních požadavcích, které jsou na pracovníky v sociální oblasti kladeny. Velkým zlomem rozhodně bylo datum 01.01.2007, kdy vstoupil v platnost nový zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a určil poprvé i minimální předpoklady pro výkon profese sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách. A protože původně pro výkon sociálního pracovníka stačilo absolvování dvouletého pomaturitního studia s termínem ukončení k 31.12.1996, nezbylo mi nic jiného, než se poohlédnout po nějaké škole a doplnit si také vzdělání (tento původní termín ukončení pomaturitního studia byl nakonec posunut k 31.12.1998). Pravdou ale je, že jsem po druhé maturitě prohlásila, že už nikdy nechci absolvovat další zkoušky a to jsem ještě netušila, že mne čeká zvláštní odborná způsobilost a složení dalších zkoušek. A tak už jsem si nějak zvykla, že v této profesi a celkově v sociální oblasti stejně nikdy nebude vzdělávání konec. Minimálně pro stále se měnící legislativu. Nejhorší na tom je, že důležitost vzdělání si většinou člověk uvědomí až v produktivním věku a navíc platí, že čím je člověk starší, tím zodpovědněji ke vzdělávání přistupuje, rozhodně hůře nese případné neúspěchy.

To jsou důvody mého studia na Teologické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, oboru sociální a charitativní práce a také částečné objasnění, proč jsem se rozhodla ve své bakalářské práci pro téma, které souvisí se vzděláváním a profesním růstem. Dalším důvodem při volbě tohoto tématu byla vlastní zvědavost po dalších informacích ohledně vzdělavatelů v sociální oblasti a nabídky vzdělávacích oborů, kurzů a seminářů, protože u svého zaměstnavatele jsme vždy mohli absolvovat jen to, co nám nabídl on sám, maximálně jsme to ovlivnili výběrem lektora.

Cílem bakalářská práce je zmapování požadavků, které jsou kladeny na pracovníky v sociální oblasti, legislativu, která tyto požadavky upravuje, možnosti vzdělávání a motivaci k dalšímu vzdělávání a profesnímu růstu. Dílčím cílem je zjištění přístupu pracovníků v sociální oblasti na Jindřichohradecku k získávání nových znalostí a vědomostí, jejich názoru na nabídku dalšího vzdělávání, její dostatečnost, zajímavost a motivaci těchto pracovníků k celoživotnímu vzdělávání. Bakalářská práce dále zkoumá zájem zaměstnavatelů na zvyšování kvalifikace jejich pracovníků kladu si v ní také otázku, zda vytváří pro další vzdělávání vhodné podmínky.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a empirickou část.

V první kapitole se věnuji celoživotnímu vzdělávání, vzdělávání dospělých, jeho významu, etapám, jaké funkce plní a kterých cílových skupin se může týkat.

Druhá kapitola nás seznamuje se kterými základními, kompetenčními, dalšími požadavky a požadavky týkající se minimálního vzdělání musí pracovníci v sociální oblasti disponovat. Požadavek minimálního vzdělání je dále podrobněji rozepsán u sociálního pracovníka, pracovníka v sociálních službách, úředníka a asistenta Probační a mediační služby, úředníků územních samosprávných celků a zdravotně-sociálního pracovníka.

Ve třetí kapitole se věnují možnostem vzdělávání a profesního růstu pracovníků v sociální oblasti mezi které patří vstupní vzdělání a další akreditované vzdělávání i jiné vzdělávání bez akreditace.

Čtvrtá kapitola se zabývá motivací pracovníků k dalšímu vzdělávání a profesnímu růstu. Je v ní uvedeno, co motivace vlastně je, koho lze motivovat a jaké máme motivační nástroje. Také popisuje faktory, které nám ovlivňují profesní růst.

Pátá kapitola je empirickou částí a jsou v ní popsány cíle výzkumu, stanoveny hypotézy, uvedena metodika a technika sběru dat, uvedeno období, kdy dotazníkové šetření probíhalo a vyhodnoceny výsledky provedeného výzkumu. Některé z nich jsou zpracovány pomocí tabulek a grafů.

Závěr bakalářské práce je rekapitulací obsahu a zhodnocením výsledků získaných v dotazníkovém šetření. Dále je v něm uvedeno, zda se podařilo naplnit stanovené cíle a jaký měla přínos pro autora.

Při psaní této bakalářské práce jsem vycházela především z platné legislativy, dostupné odborné literatury z oblasti vzdělávání, kompetenční požadavků, motivace a některých dokumentů, které jsou přístupné na internetu. Důležitou oporou mi také byla Metodická pomůcka ke zpracování závěrečných prací od T. Vebera a P. Baumana.

# 1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A UČENÍ

Celoživotní vzdělávání a učení je cílem a koncepcí dnešní vzdělávací politiky na národní i nadnárodní úrovni a politiky rozvoje lidských zdrojů.<sup>1</sup>

Celoživotní vzdělávání a učení je nepřetržitým procesem, který by měl směřovat k tomu, aby byl člověk připraven a ochoten se učit. Tvoří jej formální (navazující vzdělávání ve školních vzdělávacích institucích), neformální (kurzy a semináře pořádané zaměstnavatelem, státními nebo soukromými školami ke zlepšení společenského nebo pracovního uplatnění) a informální vzdělávání (učení se z každodenních situací, činností v práci, rodině i volném čase)<sup>2</sup>.

## Etapy celoživotního učení podle Vetešky a Tureckiové:

- a) **Počáteční vzdělávání** – formální vzdělávání v rámci školní soustavy, které se uskutečňuje především v mladém věku, je ukončeno nástupem do zaměstnání nebo mezi osoby ekonomicky nevýdělečné. Dále jej můžeme rozdělit na:
  - *Primární* – všeobecného charakteru (odpovídá povinné školní docházce);
  - *Sekundární* – všeobecného a odborného směru (odborné učiliště, střední školy);
  - *Terciární* – odborného nebo uměleckého charakteru, po získání maturitní zkoušky (vyšší odborné školy, vysoké školy).
  
- b) **Další vzdělávání** – vzdělávání po absolvování a získání určitého stupně vzdělání, zpravidla v době, kdy je člověk již ekonomicky aktivní. Zahrnuje získávání vědomostí, znalostí, dovedností a zkušeností, které člověk může využít soukromém i pracovním životě. Zahrnuje:
  - *Profesní vzdělávání (růst)* – cílem je získat, rozšířit, prohloubit své znalosti nebo změnit kvalifikaci (během aktivního pracovního života);
  - *Občanské vzdělávání* – obsahuje vzdělávání v oblasti veřejných, občanských, společenských i rodinných potřeb člověka, slouží k formování osobnosti (např. oblast etiky, estetiky, práva, ekologie, historie, zdravotnictví, filozofie, náboženství, politiky);
  - *Zájmové vzdělávání* - vzdělávání, které se týká individuálních zájmů člověka v jeho volném čase, jeho seberealizace.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2. s. 28.

<sup>2</sup> Srov. VETEŠKA, V., TURECKIOVÁ, M. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí*. Praha: Univerzita J.A. Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-54-9. s. 10-11.

<sup>3</sup> Srov. VETEŠKA, V., TURECKIOVÁ, M. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí*. Praha: Univerzita J.A. Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-54-9. s. 9-12, s. 38.



## 1.1 Vzdělávání dospělých

Vědní obor, který se zabývá vzděláváním dospělých se jmenuje andragogika. Je součástí sociálních věd, věd o výchově a vzdělávání. Zabývá se významem, funkcí a možnostmi vzdělávání podle kompetencí a to jak v teoretické, tak i v praktické rovině. V jejím středu zájmu je jak motivace, schopnosti a dovednosti žáka, tak i osobnost učitele nebo organizátora.<sup>4</sup>

Vzdělávání je jedním z organizovaných (záměrných) a institucionalizovaných způsobů učení se<sup>5</sup>. Učení lze definovat jako rozvoj, který vede k přetrvávající a efektivní změně v duševní činnosti a konání. Učení tedy zahrnuje nejen vědění, ale i konání<sup>6</sup>.

Vzdělávání dospělých zahrnuje cílevědomé zprostředkovávání a osvojování zkušeností, upevňování vědomostí, dovedností, návyků, rozvoj poznávacích a pracovních schopností i jiných společenských aktivit. Jedná se o vzdělávání v nejdelší vývojové etapě člověka, v dospělosti.<sup>7</sup>

Jedním ze základů položených pro vzdělávání dospělých jsou díla J. A. Komenského Všeobecná porada o nápravě věcí lidských, Vševýchova a Všenáprava. V nichž odvážně vystoupil s výzvou „učit všechny všemu a všestranně“. Byl přesvědčen, že „lidské poznání nebude mít konce“. Žádal o vzdělání pro všechny lidi – děti, mládež i dospělé osoby, bohaté i chudé, urozené i neurozené.<sup>8</sup> Dnes již můžeme říci, že vzdělávání se postupně stalo celoživotním procesem, neboť člověk je nucen se přizpůsobit a reagovat na změny.

---

<sup>4</sup> Srov. VETEŠKA, V., TURECKIOVÁ, M. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí*. Praha: Univerzita J.A. Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-54-9. s. 14.

<sup>5</sup> Srov. HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8. s. 31.

<sup>6</sup> HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8. s. 30.

<sup>7</sup> Srov. SKALKA, J. a kol. *Základy pedagogiky dospělých*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1989. ISBN 80-04-21636-6. s. 40.

<sup>8</sup> Srov. SKALKA, J. a kol. *Základy pedagogiky dospělých*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1989. ISBN 80-04-21636-6. s. 69-70.

## 1.2 Funkce vzdělávání dospělých

- \* **Funkce náhradní** – člověk získá požadovaný stupeň vzdělání až v dospělosti
- \* **Funkce vlastní** – uspokojování vlastních potřeb ve vzdělávání
- \* **Funkce adaptační** – usnadnění procesu přizpůsobování se změnám
- \* **Funkce integrační** – z důvodu zesílení vědomí sounáležitosti s někým
- \* **Funkce kompenzační** – pomáhá odstranit pocit méněcennosti
- \* **Funkce popularizační** – šíření informací v různých oblastech života
- \* **Funkce ekonomická** – zvyšování pracovních výkonů
- \* **Funkce konstruktivní** – získání nových názorů a vědomostí
- \* **Funkce politická** – vliv na politické síly<sup>9</sup>

## 1.3 Cílové skupiny ve vzdělávání dospělých

- Ze sociologického hlediska (např. nezaměstnaní, negramotní, menšiny);
- Podle pohlaví (muži, ženy);
- Podle věku (absolventi škol, dospělí v předdůchodovém věku, senioři);
- Podle formy vzdělávání (vzdělávající se v organizacích, samouci);
- Podle dosaženého vzdělání (se základním, středním, vyšším vzděláním);
- Podle profesního zařazení (nekvalifikovaní, technici, manažeři, lektori);
- Podle motivace (učící se z důvodu profesního růstu, uspokojení vzdělávacích a poznávacích zájmů).<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Srov. SKALKKA, J. a kol. *Základy pedagogiky dospělých*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1989. ISBN 80-04-21636-6. s. 159.

<sup>10</sup> BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2. s. 88.

## **2 POŽADAVKY KLADENÉ NA PRACOVNÍKY V SOCIÁLNÍ OBLASTI**

### **2.1 Základní požadavky na pracovníky v sociální oblasti**

Základním požadavkem pro výkon povolání sociálního pracovníka, pracovníka v sociálních službách nebo jiného pracovníka v sociální oblasti je způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost a odborná způsobilost. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění, dále uvádí i zdravotní způsobilost, která se dokládá posudkem o zdravotní způsobilosti od praktického lékaře nebo lékaře závodní preventivní péče.

### **2.2 Požadavek minimálního vzdělání u pracovníků v sociální oblasti**

Požadavek minimálního vzdělání pro pracovníky v sociální oblasti (sociálního pracovníka nebo pracovníka v sociálních službách) nebyl do 31.12.2006 žádným způsobem legislativně upraven. Pracovníci měli většinou střední nebo vysokoškolské vzdělání podle pozice, kterou zastávali.

Od 1.1. 2007 vstoupil v platnost zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění, ve kterém jsou předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka nebo pracovníka v sociálních službách uvedeny. Zákon doplňuje vyhláška č. 505/2006 Sb., k provedení zákona o sociálních službách, v platném znění.

Požadavek na minimální vzdělání u úředníka nebo asistenta Probační a mediační služby je upraven zákonem č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě, v platném znění.

Dále je nutné zmínit vyhlášku č. 511/2002 Sb., o uznání rovnocennosti vzdělání úředníků samosprávných celků, v platném znění, která osvobozuje od povinnosti zúčastnit se vstupního vzdělání a prokázání zvláštní odborné způsobilosti u úředníků a vedoucích úředníků, vyhlášku č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků, v platném znění.

U sociálních pracovníků působících ve zdravotnictví jsou požadavky minimálního vzdělání upraveny zákonem č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání.

U ostatních zaměstnanců v sociální oblasti je požadavek minimálního vzdělání upraven vnitřními předpisy, směrnicemi nebo statutem dané instituce. Jedná se například o formu elektronického distribuovaného vzdělávání, kdy každý pracovník skládá základní a odborný test, dle svého pracovního zařazení a pracovní náplně.

### **2.2.1 Odborná způsobilost sociálního pracovníka**

Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je:

- a) vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvl. právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,
- b) vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu,
- c) absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech uvedených v písmenech a) a b) v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let, za podmínky ukončeného vysokoškolského vzdělání v oblasti studia, která není uvedena v písmenu b),
- d) absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech uvedených v písmenech a) a b) v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 10 let, za podmínky středního vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním, ukončeného nejpozději 31. prosince 1998.

Odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka při poskytování sociálních služeb ve zdravotnických zařízeních ústavní péče má též sociální pracovník a zdravotně sociální pracovník, který získal způsobilost k výkonu zdravotnického povolání podle zvláštního právního předpisu<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1.1.2012

Zákon dále stanoví, že zaměstnavatel má povinnost pro doplnění kvalifikace sociálního pracovníka zabezpečit další vzdělávání v minimálním rozsahu 24 hodin ročně a to formou akreditovaných vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů na vysokých školách, vyšších odborných školách, případně vzdělávacích zařízeních právnických nebo fyzických osob.

Akreditaci uděluje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Účast o absolvování je vždy potvrzena osvědčením vzdělávacího zařízení.

Za další vzdělávání je považováno:

- specializační vzdělávání k získané odborné způsobilosti, akreditované u vysokých škol nebo vyšších odborných škol;
- absolvování akreditovaných kurzů;
- odborné stáže v jiných zařízeních, které poskytují sociální služby;
- jiné školicí akce.<sup>12</sup>

### **2.2.2 Odborná způsobilost pracovníka v sociálních službách**

Odbornou činnost v sociálních službách vykonávají podle § 115 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění, sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, zdravotničtí pracovníci, pedagogičtí pracovníci, manželští a rodinní poradci a další odborní pracovníci, kteří přímo poskytují sociální služby. Do této kategorie jsou zařazeni i dobrovolníci.

Odbornou způsobilostí pracovníka v sociálních službách je:

- a) u pracovníka, který vykonává přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních soc. služeb, základní vzdělání nebo střední vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu; ten se nevyžaduje u pracovníků, kteří mají způsobilost k výkonu zdr. povolání v oboru ošetřovatel a pracovníků, kteří mají způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka,
- b) u pracovníka, který vykonává výchovnou nepedagogickou činnost, střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu; ten se nevyžaduje u pracovníků, kteří mají způsobilost k výkonu zdravotnického povolání ergoterapeut a pracovníků, kteří mají odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka,

---

<sup>12</sup> Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1.1.2012

- c) u pracovníka, který vykonává pečovatelskou činnost v domácnosti osoby, základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu; ten se nevyžaduje u pracovníků, kteří mají způsobilost k výkonu zdravotnického povolání v oboru ošetřovatel a pracovníků, kteří mají odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka,
- d) u pracovníka, který vykonává činnost pod dohledem sociálního pracovníka, základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu; ten se nevyžaduje u pracovníků, kteří mají způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka.

Akreditovaný kvalifikační kurz musí být splněn do 18 měsíců po uzavření pracovní smlouvy, do té doby vykonává činnost pracovník v sociálních službách pod dohledem jiného odborně způsobilého pracovníka. Je v minimálním rozsahu 150 výukových hodin, přičemž z toho zvláštní část v rozsahu minimálně 80 hodin.

Kvalifikační kurz pro pracovníky v soc. službách má obecnou a zvláštní část.<sup>13</sup>

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

Odbornou způsobilostí dalšího odborného pracovníka, který přímo poskytuje sociální služby je vysokoškolské vzdělání<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Srov. Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách

<sup>14</sup> Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1.1.2012

### **2.2.3 Odborná způsobilost úředníka a asistenta Probační a mediační služby**

Úředník Probační a mediační služby musí být bezúhonný a způsobilý k právním úkonům a musí mít vysokoškolské vzdělání v oblasti společenskovední získané ukončením studia v magisterském studijním programu a odbornou zkouškou, kterou mu středisko umožní vykonat po absolvování základního kvalifikačního vzdělání pro úředníky Probační a mediační služby.

Asistentem Probační a mediační služby se může stát bezúhonná fyzická osoba starší 21 let, která je způsobilá k právním úkonům a získala středoškolské vzdělání v oblasti společenskovední<sup>15</sup>.

Zákonem mají dále stanovenou povinnost se dále vzdělávat a prohlubovat si odborné znalosti. Po přijetí do pracovního poměru musí úředník absolvovat kvalifikační vzdělávací program v délce 12 měsíců, který je zakončený odbornou zkouškou z oblasti práva, společenských disciplin, sociální práce a komunikačních dovedností. Asistent musí absolvovat specializační kurz v délce 6 měsíců, který je zakončen ověřením znalostí z oblasti práva, společenských disciplin, sociální práce a komunikačních dovedností. Dalším odborným vzděláváním je účast na odborných seminářích a kurzech<sup>16</sup>.

### **2.2.4 Způsobilost úředníků územních samosprávných celků**

Tato způsobilost se dle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, v platném znění, vztahuje na úředníky, vedoucí úředníky a vedoucí úřadů (tajemníky nebo starosty tam, kde není funkce tajemníka zřízena) obcí, krajů, hl. města Prahy, měst, statutárních měst a městských částí hlavního města Prahy.

Úředníkem, vedoucím úředníkem a vedoucím úřadu se může stát fyzická osoba, která je státním občanem ČR nebo fyzická osoba, která je cizím státním příslušníkem a má v ČR trvalý pobyt, dosáhla věku 18 let, je způsobilá k právním úkonům, bezúhonná

---

<sup>15</sup> Zákon č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě, ve znění platném k 1.7.2011

<sup>16</sup> PMS ČR. [online]. *Statut Probační a mediační služby ČR*. [cit. 20.02.2012]. Dostupné na WWW: [https://www.pmscr.cz/download/02\\_STATUT\\_PMSCR\\_aktual\\_010108.doc](https://www.pmscr.cz/download/02_STATUT_PMSCR_aktual_010108.doc)

(nebyla pravomocně odsouzena pro trestný čin spáchaný úmyslně nebo pro trestný čin spáchaný z nedbalosti za jednání při výkonu veřejné správy) a ovládá jednací jazyk.

U vedoucího úřadu a vedoucího úředníka musí být splněny ještě další předpoklady. Vedoucí úřadu musí mít nejméně tříletou praxi (v předchozích 8-mi letech) buď jako vedoucí zaměstnanec nebo byl v pracovním poměru k územnímu samosprávnému celku, ve státní správě, nebo byl členem zastupitelstva územního samosprávného celku dlouhodobě uvolněného pro výkon této funkce.

Mezi základní povinnost úředníka patří i prohlubování kvalifikace u akreditovaných právnických nebo fyzických osob, příspěvkových organizací zřízených Ministerstvem vnitra nebo územního samosprávného celku, který má akreditaci.

Územní samosprávný celek je povinen toto prohlubování kvalifikace úředníkovi zajistit a má povinnost o tom vést záznam – plán vzdělávání<sup>17</sup>. Plán vzdělávání obsahuje časový rozvrh prohlubování kvalifikace úředníka v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů po dobu následujících 3 let. Územní samosprávný celek je povinen vypracovat plán vzdělávání do 1 roku od vzniku pracovního poměru úředníka, nejméně jedenkrát za 3 roky plnění tohoto plánu hodnotit a podle výsledků hodnocení provést jeho aktualizaci.<sup>18</sup>

Za prohlubování kvalifikace je považována účast na:

- vstupním vzděláváním;
- průběžným vzděláváním;
- přípravě a ověření zvláštní odborné způsobilosti;
- vzděláváním vedoucích úředníků a vedoucího úřadu.

Vstupní vzdělávání zahrnuje základní znalosti v oblasti veřejné správy, veřejného práva, veřejných financí, evropského správního práva, etiky úředníka, základní znalosti pro výkon správních činností, užívání informačních technologií, základní informace a dovednosti v rámci pracovního zařazení. Toto vzdělávání musí být ukončeno do 3 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, po jeho absolvování je vystaveno osvědčení pořádající vzdělávací institucí a není povinné pro úředníka, který má zvláštní odbornou způsobilost.

---

<sup>17</sup> Srov. Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících samosprávných celků, ve znění platném k 1.1.2012

<sup>18</sup> Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících samosprávných celků, ve znění platném k 1.1.2012



Průběžným vzděláváním se rozumí prohlubující, aktualizací, specializační a jazykové vzdělávání, které má převážně charakter kurzů. O účasti rozhoduje vedoucí úřadu (tajemník nebo starosta) s přihlédnutím k plánu vzdělávání jednotlivého úředníka. O absolvování je důkazem osvědčení, které vydává vzdělávací instituce.

Zvláštní odborná způsobilost je upravena zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, v platném znění a vyhláškou č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků, v platném znění. Má obecnou a zvláštní část. Obecná část zahrnuje znalost základů veřejné správy, zvláště obecných principů organizace a činnosti veřejné správy, znalost zákona o obcích, zákona o krajích, zákona o hlavním městě Praze a zákona o správním řízení, a schopnost aplikace těchto znalostí. Zvláštní část zahrnuje znalosti nezbytné k výkonu správních činností stanovených prováděcím právním předpisem, zvláště znalost působnosti orgánů územní samosprávy a územních správních úřadů vztahující se k těmto činnostem, a schopnost jejich aplikace.

Je povinná u úředníků, kteří zajišťují v rámci své pracovní náplně správní činnosti a to nejpozději do 18 měsíců od vzniku pracovního poměru. Přihlášku podává zaměstnavatel a to nejpozději do 6 měsíců od vzniku pracovního poměru nebo do 3 měsíců ode dne, kdy úředník začal vykonávat danou správní činnost. Ověřuje se písemnou i ústní zkouškou u ministerstva a prokazuje se osvědčením.

Vedoucí úředník má povinnost se do 2 let od jeho jmenování do funkce prokázat osvědčením o vzdělání vedoucích úředníků, která se skládá z obecné a zvláštní části.

Obecná část zahrnuje znalosti a dovednosti v oblasti řízení úředníků. Zvláštní část zahrnuje přehled o činnostech stanovených prováděcím právním předpisem vykonávaných podřízenými úředníky.

Zproštěn od zvláštní odborné způsobilosti, povinnosti vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucí úřadů, povinnosti vstupního vzdělávání, je úředník, který má ukončené bakalářské nebo magisterské studium ve stanoveném studijním programu, nebo ten, kdo obdržel osvědčení o uznání rovnocennosti vzdělání<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Srov. Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících samosprávných celků, ve znění platném k 1.1.2012

### 2.2.5 Způsobilost k povolání zdravotně-sociálního pracovníka

Povolání zdravotně-sociálního pracovníka je zaměřeno na preventivní, diagnostickou a rehabilitační péči v oboru zdravotně sociální péče a dále na ošetrovatelskou péči v oblasti sociálních potřeb člověka.

Tuto odbornou způsobilost upravuje zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a je v něm uvedeno, že zdravotně-sociální pracovník musí absolvovat:

- a) zdravotnické bakalářské nebo magisterské studium (obor sociálního zaměření);
- b) nejméně tříleté studium v oborech sociálního zaměření na vyšších odborných školách nebo vysokých školách a akreditovaného kvalifikačního kurzu zdravotně-sociální pracovník, nebo
- c) specializační studium v oboru zdravotně-sociální péče po získané odborné způsobilosti všeobecné sestry.<sup>20</sup>

### 2.3 Kompetenční požadavky na pracovníky v sociální oblasti

Po pracovnících v sociální oblasti jsou požadovány také klíčové kompetence, které zajišťují kompetentní jednání a chování pracovníka. Jde o dovednost a schopnost jednat v určité situaci přiměřeným způsobem tak, aby to bylo v souladu s hodnotovým žebříčkem, lépe využívat odborné znalosti a být odpovědný za své chování.

Získávání klíčových kompetencí je celoživotní, individuální proces, který slouží k rozvoji osobnosti.<sup>21</sup> Jejich získávání znamená být připraven se celoživotně vzdělávat, těšit se na nové poznatky, být sebekritický a reflektovat vlastní jednání.<sup>22</sup>

Mezi klíčové kompetence, které by měl mít každý pracovník a to nejen v sociální oblasti, patří: komunikativnost, plánování, soběstačnost, poskytování služeb a týmová práce. Podrobněji jsou popsány na další straně.

---

<sup>20</sup> Srov. Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání, ve znění platném k 26.10.2011

<sup>21</sup> BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6. s.168.

<sup>22</sup> Srov. BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6. s. 175.

## **Účinná komunikace a angažovanost**

Kompetentním jednáním se rozumí jasně, srozumitelně a otevřeně komunikovat, naslouchat a spolupracovat s klienty, skupinami a institucemi s cílem dosáhnout změny, lepších možností a rozvoje ve společnosti.<sup>23</sup>

Důležitým hlediskem je navázání dobrého kontaktu, přizpůsobení komunikace věku a individualitě, rozeznání a respektování odlišných hodnot a cílů, vyjádření názorů klienta, snaha o zjištění cílů, motivování klienta, udržení pracovního vztahu v procesu změny a získání zpětné vazby.<sup>24</sup>

## **Posuzovat a plánovat**

Profesionálním jednáním je získání přehledu o potřebách, stanovení rizikových faktorů v problémové oblasti. Výsledkem je plán budoucího postupu při řešení dané situace a rozdělení úkolů, které povedou ke změně.<sup>25</sup> Důležitým faktorem pro zvládnutí této kompetence je všeobecná znalost legislativy, systému služeb a společnosti.

## **Podporovat a pomáhat k soběstačnosti**

Podporovat příležitosti k tomu, aby lidé mohli použít své vlastní síly a schopnosti a pomáhat jim přebírat odpovědnost, zabezpečovat si svá práva a dosáhnout změny.<sup>26</sup> Možné je využít předností a silných stránek člověka.

## **Zasahovat a poskytovat služby**

Jednání a profesionální vedení v oblasti, která je pracovníkovi vlastní. Jde o využití všech dostupných možností, služeb a péče, která je dostupná. Předpokladem je znalost metod sociální práce a rozsáhlé sociální sítě.

## **Pracovat v týmu**

Znamená odvádět kvalitní práci v souladu s pravidly zaměstnavatele, etikou sociální práce a práv klientů. Důležité je znát svou pracovní náplň, být v týmu přínosem, nezasahovat do práce kolegů a spolupracovat s nimi.

---

<sup>23</sup> Srov. *Vzdělávací standardy v sociální práci*. Praha: Personnel a Socioklub, 1997. ISBN 80-902260-3-5. s. 31.

<sup>24</sup> Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5. s. 49-60.

<sup>25</sup> Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5. s. 60.

<sup>26</sup> *Vzdělávací standardy v sociální práci*. Praha: Personnel a Socioklub, 1997. ISBN 80-902260-3-5. s. 32.

## Odborně růst

K této kompetenci patří zájem o celoživotní učení a vzdělávání, rozhodnost, otevřenost, odpovědnost za vlastní rozhodnutí, angažovanost, vlastní zájem se dále zdokonalovat, vyplňovat mezery ve svých vědomostech, řídit svůj odborný i osobní růst, využívat nové zdroje a dosahovat stanovených pracovních cílů v uložném časovém limitu.

Pro pracovníky v sociální oblasti to navíc znamená sledování legislativy, konzultování a výměnu zkušeností se svými kolegy, využívat supervizi, reflexi osobních stresů, předcházet syndromu vyhoření, identifikaci předsudků a překonávání stereotypů.<sup>27</sup>

## 2.4 Další požadavky na pracovníky v sociální oblasti

K dalším požadavkům na pracovníky v sociální oblasti, které jsou téměř nutností, patří zejména:

**Fyzická zdatnost** – udržování fyzické kondice správnou životosprávou, cvičením a odpočinkem. Někdy se uvádí termín psychohygienu.

**Sociální inteligence** – dovednost získat si pozornost člověka, umět ho upoutat, přiklonit na svoji stranu, přesvědčit o něčem, umět se vcítit do toho, co druhí prožívají, jak se cítí a co potřebují.<sup>28</sup>

**Emoční inteligence** – zahrnuje schopnost rozumět vlastním emocím, umět je využít ve prospěch věci (motivovat sám sebe), schopnost vcítit se do pocitů a jednání jiné osoby (empatie) a umění v jednání s ostatními.

**Přitažlivost** – fyzický vzhled, celkový dojem, odbornost, pověst a náklonnost.

**Důvěryhodnost** – zahrnuje diskrétnost a mlčenlivost (zachovávání svěřených informací v tajnosti), spolehlivost a porozumění.

**Fyzická přítomnost** – schopnost pomoci už jen tím, že je mu věnován čas.

**Zúčastněné naslouchání** – cílem naslouchání je porozumět pomocí schopností, do kterých patří pozorování neverbálního chování, pochopení verbálního sdělení a jiných projevů.

**Schopnost analýzy klientových prožitků** – schopnost nalézt, popsat zážitky, chování a pocity někoho jiného.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5. s. 98-102.

<sup>28</sup> Srov. HANZLOVSKÝ, M. *Sociální inteligence*. [cit. 28.02.2012]. Dostupné na WWW: <http://www.celostnimedicina.cz/socialni-inteligence.htm>

### 3 MOŽNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ A PROFESNÍHO RŮSTU PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍ OBLASTI

S první nabídkou dalšího vzdělávání, tj. získání dalších znalostí a vědomostí, většinou přichází zaměstnavatel, neboť odborný rozvoj zaměstnanců mu vyplývá již ze Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. K odbornému rozvoji patří zaškolení a zaučení, odborná praxe absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace<sup>30</sup>. Vždy se jedná o akreditované vzdělávání v oblasti výkonu práce, je zajišťováno především institucemi, se kterými má zaměstnavatel již určité zkušenosti. Dokladem o absolvování je například diplom, osvědčení, certifikát, apod..

Nabídku vzdělávacích institucí a programů, které jsou akreditovány pro sociální oblast je možné zjistit na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR v registru – Seznamu vzdělávacích institucí a programů, který je každý rok doplňován o další udělené akreditované instituce i jejich vzdělávací programy. V tomto seznamu je též uváděno, které instituce ukončili svou činnost.

Dalším způsobem jak získat větší přehled o vzdělavatelích pro sociální oblast je Asociace vzdělavatelů v sociální práci (ASVSP), která je dobrovolným sdružením odborných a vysokých škol, které toto vzdělání i další vzdělávání nabízejí na území České republiky. Toto sdružení je zároveň členem Evropské asociace škol v sociální práci (European Association of Schools of Social Work - EASSW).

Seznam členů ASVSP, kteří nabízejí vzdělání i další vzdělávání v sociální oblasti tvoří přílohu I. této bakalářské práce.

Také je důležité uvést, že ze státního rozpočtu České republiky a ze Strukturálních fondů Evropských společenství je možné čerpat finanční prostředky, tzv. účelové dotace, na vzdělávání pracovníků v sociálních službách. Tato nabídka je ukotvena přímo v § 104, zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.

---

<sup>29</sup> Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2. s. 52-54.

<sup>30</sup> Srov. Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění platném k 01.01.2012

### **3.1 Vstupní vzdělání**

Vstupní vzdělání pracovníků v sociální oblasti je možné v současné době získat na středních školách, vyšších odborných školách a v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu vysokých škol. Je možné zvolit prezenční i kombinovanou formou studia na státních, soukromých i církevních školách. Nabídka studijních oborů je velmi rozsáhlá a různorodá.

Akreditaci studijních oborů uděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na základě žádosti, kterou podává školské zařízení.

### **3.2 Další vzdělávání**

Další vzdělávání pracovníků v sociální oblasti probíhá v období jejich profesní kariéry. Můžeme ho rozdělit na vzdělávání s akreditací a vzdělávání bez akreditace.

#### **3.2.1 Vzdělávání s akreditací**

Do akreditovaného vzdělávání patří absolvování kurzů, školení a seminářů v profesním oboru, které je nabízeno akreditovanými vzdělávacími institucemi (vzdělávání, které se vztahuje k oboru, IT školení, jazykové znalosti, vzdělávání v oblasti komunikace a jednání s lidmi, legislativa, apod.). Po absolvování obdrží účastník doklad o tom, že se zúčastnil.

#### **3.2.2 Vzdělávání bez akreditace**

Do této kategorie patří spolupráce a komunikace s pracovníky ze stejného nebo podobného oboru, samostudium – četba odborných knih, časopisů, novin, informace z jiných zdrojů, např. z internetu (ovlivněno vlastní poptávkou pracovníka). Příklady odborných časopisů pro pracovníky v sociální oblasti jsou uvedeny v příloze II.

## 4 MOTIVACE PRACOVNÍKŮ K DALŠÍMU VZDĚLÁVÁNÍ A PROFESNÍMU RŮSTU

Motivací se rozumí důvod pro určité jednání nebo probuzení zájmu o něco. Motivovat znamená brát i dávat. Je to proces, kdy najednou uspokojíte potřeby a zájmy sebe i někoho jiného. Není vrozenou lidskou vlastností. Je ovlivňována různými faktory mezi které patří osobnost člověka, prostředí v němž člověk žije a aktuální situace, ve které se člověk nachází.<sup>31</sup>

Motivovat lze sebe, jednotlivce, rodinu, pracovní kolektiv i celou společnost. Snem každého zaměstnavatele je motivovaný pracovník, kterého uspokojuje to, co dělá, má z toho užitek i radost.<sup>32</sup>

Motivace k učení je ovlivněna již během socializace jedince, převážně přístupem ve školních institucích a vlastní zkušeností dítěte. Poptávka po dalším vzdělávání v období dospělosti je ovlivněna společenským klimatem, okolím jedince a vztahy, životní situací a osobnostní charakteristikou. Každý kdo se v produktivním věku rozhodne pro další vzdělávání, je určitým způsobem motivován. Důvodem může být získávání nových znalostí z vlastního podnětu, navázání nových kontaktů, zlepšení sociální pozice, udržení pracovního místa, doporučení přátel, ...).<sup>33</sup>

### Mezi motivační nástroje patří:

- Pochvala – konkrétní a osobně zaměřená pochvala vede k pozitivnímu chování, dalšímu zájmu pracovníka a vyššímu pracovnímu nasazení;
- Kritika – negativní motivace, která musí být zaměřená na výsledky práce nebo chování pracovníka, nesmí být zaměřena na osobu pracovníka, podmínkou je přijatelný a důstojný tón sdělení;
- Vhodný úkol – uložení nového a nevyzkoušeného úkolu vede k rozvoji schopností za předpokladu jasných instrukcí a kontroly úspěšnosti.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> Srov. PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1991-7. s. 11.

<sup>32</sup> Srov. CLEGG, B. *Motivace: Povzbud'te ostatní k dosažení lepších výsledků*. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0550-4. s. 2.

<sup>33</sup> Srov. BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2. s. 82-84.

<sup>34</sup> Srov. BĚLOHLÁVEK, F. *15 typů lidí: Jak s nimi jednat, jak je vést a motivovat*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3001-1. s. 21.

Profesní růst pracovníka znamená sebezdokonalování se v pracovním životě. Ať už se jedná o postup v hierarchii organizační struktury, rozvoj kariéry formou získávání dalších schopností a znalostí nebo prohlubování již získaných vědomostí.

#### Faktory ovlivňující profesní růst:

- Vnitřně motivovaná vůle – sebmotivace je prvním krokem pro úspěšné splnění stanoveného jasného a určitého cíle;
- Schopnosti a kompetence (kvalifikace) – znalosti a vědomosti jsou důležité při zvládnutí problémů a hledání úspěšných řešení;
- Určující podmínky daného prostředí – mohou pomoci nebo zabránit při dosahování vytyčených cílů.<sup>35</sup>

Lze tedy jednoznačně shrnout, že motivace je jedním z důležitých pilířů pro vzdělávání a následný profesní růst pracovníků. Zájem o další profesní růst by měl být každému člověku vlastní. Zvláště když si uvědomíme, že každý člověk je odpovědný za své jednání a chování a zároveň i strůjcem svého štěstí.

V praxi to bohužel vypadá trochu jinak. Další vzdělávání většinou absolvuje pracovník, protože prostě musí – buď je nucen zaměstnavatelem nebo stále kladenými vyššími požadavky na zaměstnance v sociální oblasti a sociální pracovníky.

---

<sup>35</sup> Srov. NIERMEYER, R.; SEYFFERT, M. *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky*. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-1223-7. s. 29-30.



## 5 EMPIRICKÁ ČÁST

### 5.1 Cíl výzkumu

Od tohoto empirického výzkumu jsem očekávala zmapování kvalifikačních požadavků na pracovníky v sociální oblasti na Jindřichohradecku, jejich přístup k získávání nových znalostí a vědomostí a jejich názor na nabízené možnosti vzdělávání. Cílem bylo zjistit motivaci pracovníků k celoživotnímu vzdělávání, zda je nabídka vzdělávání zajímavá, dostačující a zda jejich zaměstnavatelé mají zájem na zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců a vytváří vhodné podmínky pro další vzdělávání. Stanovené cíle jsem ověřovala pomocí následujících hypotéz.

**Hypotéza č. 1 Pracovníci v sociální oblasti jsou motivováni k učení, vzdělávání a získávání nových vědomostí a znalostí.**

**Hypotéza č. 2 Nabídka vzdělávání ve formě studijních oborů, kvalifikačních kurzů, seminářů a školení je pro pracovníky v sociální oblasti zajímavá a dostačující.**

**Hypotéza č. 3 Zaměstnavatel má zájem na zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců, vhodné podmínky vytváří nejen v případě zákonné povinnosti dalšího vzdělávání.**

### 5.2 Metodika

#### 5.2.1 Technika sběru dat

Potřebné informace pro empirickou část mé bakalářské práce jsem se rozhodla získat statistickou kvantitativní metodou – dotazníkem (příloha III.). Pro dotazník jsem se rozhodla, protože jsem chtěla v co nejkratším čase a s minimálními náklady získat informace od většího počtu pracovníků ze sociální oblasti a to i za předpokladu malé návratnosti.

Vypracovaný dotazník byl rozeslán elektronickou poštou na e-mailové adresy institucí, zařízení i jednotlivých zaměstnanců. Pro svůj výzkum jsem si vybrala Úřad práce v Jindřichově Hradci, oddělení státní sociální podpory Úřadu práce v Jindřichově

Hradci, odbor sociálních věcí Městského úřadu v Jindřichově Hradci, Probační a mediační službu v Jindřichově Hradci, Okresní správu sociálního zabezpečení v Jindřichově Hradci (státní instituce nebo instituce s výkonem státní správy) i další nestátní a církevní organizace se sídlem na Jindřichohradecku (Domov pro matky s dětmi v Políkně – organizační složka odboru sociálních věcí Městského úřadu v Jindřichově Hradci), obecně prospěšné společnosti, občanské sdružení, centra zajišťující pobytové i jiné služby a další poskytovatele sociálních služeb).

U 5 nestátních organizací a zařízení se mi nepodařilo sehnat e-mailovou adresu a proto jsem dotazník doručila osobně. Celkem se jednalo o 118 dotazníků.

Anonymita získaných informací byla ponechána na zvážení každého respondenta, neboť bylo možné vyplněný dotazník vrátit zpět osobně, elektronickou formou nebo bylo možné ho zanechat na předem domluveném místě.

Dotazník se skládá z celkem 21 otázek. Jsou v něm použity otázky uzavřené, kdy respondent vybírá jednu z nabízených odpovědí (nabízeny všechny možné varianty), polouzavřené otázky, kdy respondent volí jednu z nabízených možností a zároveň má možnost uvést jinou svou variantu a filtrační otázky, kdy jsou respondenti vyloučeni, protože se jich položená otázka netýká.

Otázky jsou sociodemografického typu (např. pohlaví, věk, délka praxe, nejvyšší dosažené vzdělání a sociální oblast, ve které respondent pracuje) a otázky zaměřené na kvalifikační předpoklady, zvyšování kvalifikace, další studium a motivaci k dalšímu vzdělávání.

### **5.2.2 Harmonogram výzkumu**

Výzkum jsem provedla v měsících září 2011, kdy byl výzkum připravován a distribuován, říjen 2011 – období pro vyplnění a odevzdání dotazníků a únor – březen 2012, kdy došlo ke zpracování a vyhodnocení odevzdaných dotazníků.

### 5.2.3 Charakteristika výzkumného vzorku

Jak již bylo uvedeno, pro výzkum jsem vybrala pracovníky ze sociální oblasti na Jindřichohradecku. Jednalo se o zaměstnance Úřadu práce v Jindřichově Hradci, oddělení státní sociální podpory Úřadu práce v Jindřichově Hradci, odboru sociálních věcí Městského úřadu v Jindřichově Hradci a jeho organizační složky Domova pro matky s dětmi v Políkně, Probační a mediační služby v Jindřichově Hradci, Okresní správy sociálního zabezpečení v Jindřichově Hradci (státní instituce nebo instituce s výkonem státní správy) i pracovníky dalších organizací (nestátní, církevní), které se zabývají činností v sociální oblasti (obecně prospěšné společnosti, občanská sdružení, centra zajišťující pobytové i jiné služby a další poskytovatele sociálních služeb).

### 5.3 Vyhodnocení výzkumu

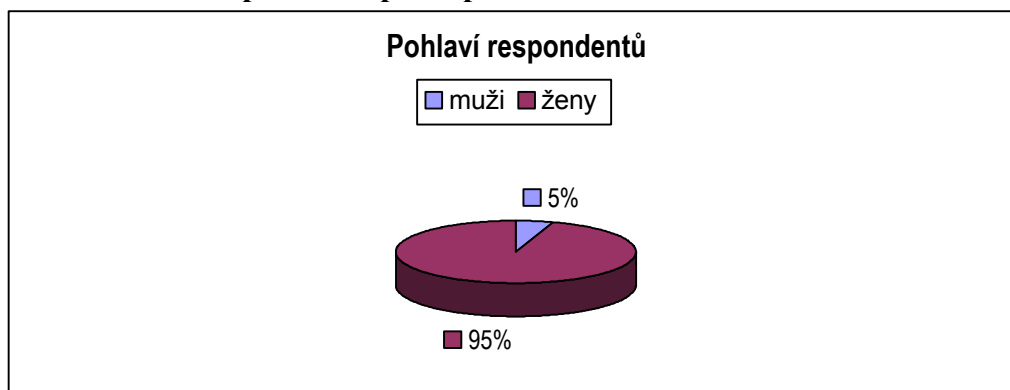
Celkem bylo distribuováno 118 dotazníků. Zpět jsem obdržela bohužel jen 40 vyplněných dotazníků (2 vyplněné dotazníky z Úřadu práce v Jindřichově Hradci – návratnost 12,5 %, 12 z odboru sociálních věcí Městského úřadu v Jindřichově Hradci – návratnost 50 %, 1 z Probační a mediační služby – návratnost 25 %, žádný z oddělení státní sociální podpory Úřadu práce v Jindřichově Hradci – návratnost 0 %, 17 z Okresní správy sociálního zabezpečení v Jindřichově Hradci – návratnost 56,6 % a 8 od ostatních nestátních zařízení a poskytovatelů sociálních služeb na Jindřichohradecku – návratnost 25 %). Průměrná návratnost dotazníků byla 33,9 %.

K otázkám z dotazníku, které se nevztahovaly přímo ke stanoveným hypotézám, patřily **sociodemografické otázky č. 1, 2, 3, 4, 5 a 7.**

### Otázka č. 1 Pohlaví respondentů

Z celkového počtu 40 respondentů bylo 38 žen (95 %) a 2 muži (5 %) – šlo o 1 pracovníka z Okresní správy sociálního zabezpečení a 1 pracovníka z odboru sociálních věcí Městského úřadu v Jindřichově Hradci. Výsledky této otázky jsou v % prezentovány v Grafu 1.

**Graf 1: Rozdělení respondentů podle pohlaví**



*Zdroj: vlastní výzkum*

**Otázka č. 2** zjišťovala **věk respondentů** a měli možnost volby z pěti kategorií. Nejvíce respondentů (celkem 12) je ve věkové kategorii od 31 do 40 let. Ve věkových kategoriích od 20 do 30 let, od 41 do 50 let a od 51 do 60 let bylo shodně po 9 respondentech a nejméně jich bylo ve věkové kategorii od 61 let (1 respondent).

**Otázka č. 7** zjišťovala v **jaké sociální oblasti v Jindřichově Hradci respondent pracuje**. Největší počet respondentů byl z Okresní správy sociálního zabezpečení v Jindřichově Hradci s počtem 17 (42,5 % z odevzdaných dotazníků), dále odbor sociálních věcí Městského úřadu v Jindřichově Hradci s počtem 12 (30 %), dále ostatní nestátní zařízení a jiní poskytovatelé sociálních služeb s počtem 8 (20 %), následoval Úřad práce v Jindřichově Hradci s počtem 2 (5 %), Probační a mediační služba v Jindřichově Hradci s počtem 1 (2,5 %) a nejméně, tedy žádný respondent nebyl z oddělení státní sociální podpory Úřadu práce v Jindřichově Hradci (0 %).

Počty respondentů v jednotlivých věkových kategoriích a sociální oblast ve které pracují zobrazuje Tabulka 1.

**Tabulka 1: Rozdělení respondentů dle věku a sociální oblasti ve které pracují**

| Věková kategorie              | ÚP         | OSV MÚ       | PMS         | ÚP-SSP | OSSZ           | Ostatní<br>nestátní<br>zařízení a<br>poskytovatelé<br>soc. služeb | Celkem<br>respondentů |      |
|-------------------------------|------------|--------------|-------------|--------|----------------|---|-----------------------|------|
|                               | počet      | Počet        | počet       | počet  | počet          | počet   | počet                 | v %  |
| <b>20-30</b>                  | -          | 3            | -           | -      | 3              | 3   | 9                     | 22,5 |
| <b>31-40</b>                  | 1          | 4            | -           | -      | 5              | 2   | 12                    | 30   |
| <b>41-50</b>                  | -          | -            | 1           | -      | 6              | 2   | 9                     | 22,5 |
| <b>51-60</b>                  | 1          | 4            | -           | -      | 3              | 1   | 9                     | 22,5 |
| <b>61 a více</b>              | -          | 1            | -           | -      | -              | -   | 1                     | 2,5  |
| <b>Celkem<br/>respondentů</b> | 2<br>(5 %) | 12<br>(30 %) | 1<br>(2,5%) | -      | 17<br>(42,5 %) | 8<br>(20 %)   | 40                    | 100  |

Zdroj: vlastní výzkum

**Otázka č. 3** pátrala po **délce praxe** v sociální oblasti a respondenti opět měli možnost výběru z 5 kategorií. Délka praxe byla rozdělena na období do 5 let, od 6 do 10 let, od 11 do 15 let, od 16 do 20 let a 21 let a více. Účelem bylo zjistit, zda v sociální oblasti na Jindřichohradecku pracují lidé s dlouholetou praxí nebo začátečníci. Z celkového počtu 40 respondentů uvedlo 13, že v sociální oblasti pracují déle než 21 let (32,5 %) a nejkratší praxi mělo 9 respondentů (22,5 %). Z odpovědí ochotných respondentů mi vyplynulo, že v sociální oblasti pracují lidé dlouhodobě, což znamená, že neutíkají k jiným povoláním a profesím. Výsledky jsou zapsány v Tabulce 2.

**Tabulka 2: Rozdělení respondentů podle délky praxe**

| Délka praxe                   | ÚP    | OSV MÚ | PMS   | ÚP-SSP | OSSZ  | Ostatní<br>nestátní<br>zařízení a<br>poskytovatelé<br>soc. služeb | Celkem<br>respondentů |      |
|-------------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|---|-----------------------|------|
|                               | počet | Počet  | počet | počet  | počet | počet   | počet                 | v %  |
| <b>do 5 let</b>               | -     | 2      | -     | -      | 4     | 3   | 9                     | 22,5 |
| <b>6-10</b>                   | -     | 1      | -     | -      | 3     | 3   | 7                     | 17,5 |
| <b>11-15</b>                  | -     | 3      | -     | -      | 1     | -   | 4                     | 10   |
| <b>16-20</b>                  | 2     | 2      | -     | -      | 1     | 2   | 7                     | 17,5 |
| <b>21 a více let</b>          | -     | 4      | 1     | -      | 8     | -   | 13                    | 32,5 |
| <b>Celkem<br/>respondentů</b> | 2     | 12     | 1     | -      | 17    | 8   | 40                    | 100  |

Zdroj: vlastní výzkum

**Otázka č. 4 a 5** zkoumala **nejvyšší dosažené vzdělání při nástupu do zaměstnání a nejvyšší dosažené vzdělání v současné době**. Prioritou bylo zjistit, zda si pracovníci v sociální oblasti během jejich profesní kariéry zvyšovali kvalifikaci. Tyto otázky záměrně spojují, aby bylo možné výsledky lépe porovnat – uvedeno v Tabulce 3..

**Tabulka 3: Rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání při nástupu do zaměstnání a v současné době**

| Vzdělání   |             | Střední všeobecné s maturitou | Střední odborné s maturitou | Vyšší odborné | Vysokoškolské | Počet respondentů, kteří si zvýšili stupeň vzdělání |             |
|--|-------------|-------------------------------|-----------------------------|---------------|---------------|---|-------------|
|  |             |                               |                             |               |               | počet   | v %         |
| ÚP   | Při nástupu | 1                             | 1                           | -             | -             | 0   | 0           |
|  | Současnost  | 1                             | 1                           | -             | -             |   |             |
| OSV MÚ   | Při nástupu | 1                             | 6                           | 1             | 4             | 2   | 16,6        |
|  | Současnost  | 1                             | 4                           | 2             | 5             |   |             |
| PMS  | Při nástupu | -                             | -                           | -             | 1             | 0   | 0           |
|  | Současnost  | -                             | -                           | -             | 1             |   |             |
| SSP - ÚP   | Při nástupu | -                             | -                           | -             | -             | 0   | 0           |
|  | Současnost  | -                             | -                           | -             | -             |   |             |
| OSSZ   | Při nástupu | 1                             | 10                          | 1             | 5             | 3   | 17,6        |
|  | Současnost  | 1                             | 8                           | -             | 8             |   |             |
| Ostatní nestátní instituce a poskytovatelé soc. služeb | Při nástupu | -                             | 3                           | 1             | 4             | 1   | 12,5        |
|  | Současnost  | -                             | 2                           | 1             | 5             |   |             |
| <b>Celkem</b>  |             |                               |                             |               |               | <b>6</b>  | <b>15 %</b> |

*Zdroj: vlastní výzkum*

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že z celkového počtu 40 respondentů pracujících v sociální oblasti na Jindřichohradecku, si stupeň vzdělání během profesní kariéry zvýšilo celkem 6 pracovníků, tj. 15 %. Nejvíce pracovníků, kteří si stupeň vzdělání zvýšili, byl z Okresní správy sociálního zabezpečení v Jindřichově Hradci – celkem 3 osoby. Z počtu 17 respondentů zaměstnaných v této instituci to činí 17,6 %. Žádným způsobem si nezvyšovali kvalifikaci pracovníci Úřadu práce v Jindřichově Hradci. Respondent z Probační a mediační služby měl již při nástupu do zaměstnání vysokoškolské vzdělání.

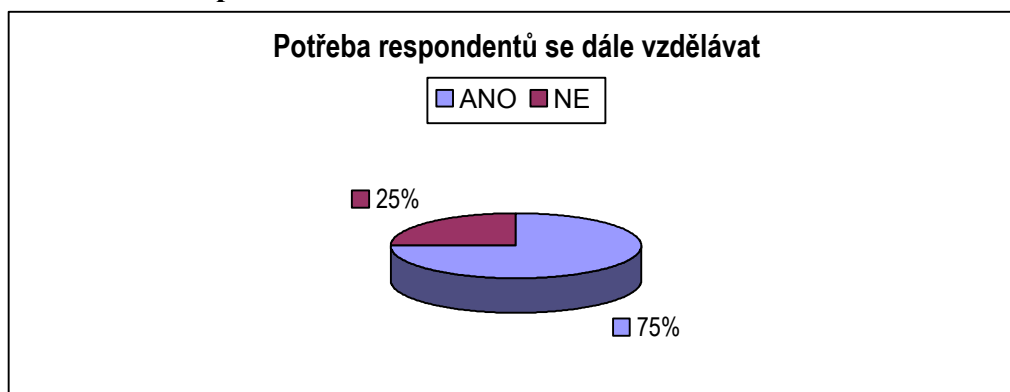
## K hypotéze č. 1 patřily otázky 8, 9, 10, 15, 16, 17, 18, 19 a 20.

**Otázka č. 8** zněla **Jsou Vaše minimální kvalifikační předpoklady upraveny legislativně?** Respondenti odpovídali buď ano nebo ne. V případě kladné odpovědi měli uvést jakým legislativním předpisem je kvalifikační předpoklad upraven.

Z dotazování vyplynulo, že 14 pracovníků (35 % dotázaných) nemá legislativně kvalifikační předpoklady upraveny a 26 pracovníků (65 % dotázaných) je upraveny má. Jako legislativní předpis byl 17x uveden zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, 2x Zákoník práce č. 262/2006 Sb., 1x zákon č.257/2000 Sb., o Probační a mediační službě a 5x respondenti uvedli vnitřní organizační směrnici nebo předpis.

**Otázka č. 9** zjišťovala u respondentů, **zda mají sami potřebu se dále vzdělávat.** Z celkového počtu 40 respondentů odpovědělo 30 respondentů ano (75 %) a 10 respondentů ne (25 %). U záporné odpovědi to bylo 9 dotazovaných z Okresní správy sociálního zabezpečení v Jindřichově Hradci a 1 z odboru sociálních věcí Městského úřadu v Jindřichově Hradci. Výsledky jsou v % prezentovány v Grafu 2.

**Graf 2: Potřeba respondentů se dále vzdělávat**



*Zdroj: vlastní výzkum*

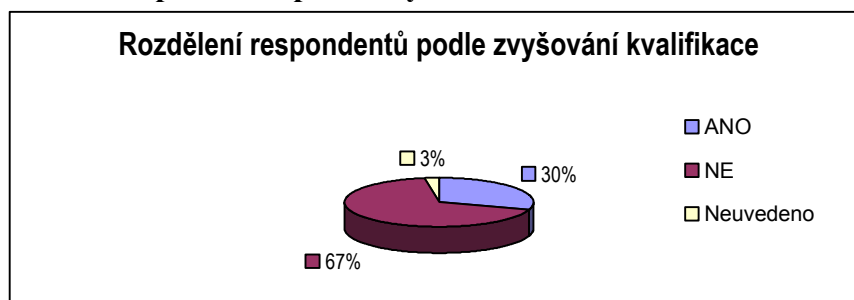
Respondenti, kteří kladně odpověděli, měli možnost uvést důvody. 2 respondenti vůbec důvod neuvedli. Ostatní napsali: 15x z důvodu legislativních změn, 2x udržení všeobecného přehledu, 8x z důvodu vývoje sociálních služeb, 3x získání nových poznatků, znalostí a zkušeností, 1x byla důvodem osobní potřeba, cizí jazyk a poskytování nejlepších služeb. Jeden respondent uvedl: „Abych nezakrňel“ a jeden respondent mi napsal: „Jen hlupák si myslí, že snědl všechnu moudrost světa“.

**Otázkou č. 10** jsem zjišťovala, **zda jsou pracovníci motivováni zaměstnavatelem k dalšímu doplňování kvalifikace, účasti na kurzech, školení a seminářích.** Volit mohli mezi alternativami ano - ne. Ze 40 respondentů uvedlo 12 (30 %), že zaměstnavatelem motivováni nejsou a 28 zaměstnanců (70 %) uvedlo, že je zaměstnavatel motivuje. Rozhodně vůbec nejsou motivováni pracovníci na úřadu práce (všichni dotázaní uvedli, že motivováni nejsou). Motivaci ze strany zaměstnavatele potvrdilo 58 % pracovníků (7 z 12) odboru sociálních věcí městského úřadu, 100 % (1 z 1) z Probační a mediační služby, 76 % (13 ze 17) pracovníků okresní správy sociálního zabezpečení a 87,5 % (7 z 8) z ostatních nestátních zařízení a dalších poskytovatelů sociálních služeb.

**Otázka č. 15** zněla **Existují nějaké překážky, které Vám nedovolují zvýšit si profesní kvalifikaci?** Respondentům jsem nabídla tyto varianty: nedostatek finančních prostředků, nedostatek volného času, nedostatečnou informovanost, jiné překážky a překážky neexistují. Mohli zaškrtnout i několik možností. Na tuto otázku odpovědělo 39 respondentů a 1 ne zvolil žádnou možnost. Sestupně uváděli: nedostatek volného času (16x), nedostatek finančních prostředků a neexistující překážky (shodně 11x), jiné překážky (5x – z toho 1x neuvedeno jaké, 2x uvedena nechut' a 2x prezentován věk respondenta) a nedostatečná informovanost byla volena ve 2 případech. Z výzkumu vyplynulo, že překážky pro další zvyšování profesní kvalifikace určitě existují, neboť jen 28,2 % respondentů označilo neexistující překážky.

**V otázce č. 16** jsem se ptala, **zda si v současné době pracovníci zvyšují kvalifikaci** a odpovídali ano nebo ne. Z celkového počtu 40 respondentů bylo 12x zvoleno ano (30 %), 27x ne (67,5 %) a 1 respondent neoznačil žádnou možnost (2,5 %). Výsledky jsou v zázorněny v Grafu 3.

**Graf 3: Rozdělení respondentů podle zvyšování kvalifikace**



*Zdroj: vlastní výzkum*



**Otázka č. 17** navazovala na otázku č. 16 a týkala se respondentů, kteří si v současné době zvyšují kvalifikaci, měli uvést **jakým způsobem studují** a nabídla jsem tyto varianty: vyšší odborná škola (VOŠ), vysoká škola (VŠ), samostudium a jiný způsob studia s uvedením konkrétní formy. Otázka se týkala 12 respondentů (30 % všech dotázaných). Ti uvedli, že 4 respondenti studují na VŠ, 2 respondenti studují na VOŠ, 1 respondent uvedl samostudium, 2 respondenti uvedli samostudium a jiný způsob studia (kurzy a semináře), 1 respondent zvolil variantu jiného způsobu studia (kurzy) a 2 respondenti studují formou akreditačního kurzu. Nejvíce pracovníků, kteří studují je z odboru sociálních věcí Městského úřadu v Jindřichově Hradci – 6 osob.

**Otázka č. 18** také navazovala na otázku č. 16 a to respondentů, kteří uvedli, že si v současné době kvalifikaci nezvyšují. Otázka zjišťovala, zda těchto 27 respondentů **uvažuje o budoucím studiu**. Volit mohli mezi odpovědí ano, ne a nevím. Po vyhodnocení vyplynulo, že o budoucím studiu uvažuje pouze 1 pracovník z odboru sociálních věcí Městského úřadu v Jindřichově Hradci (4 %), prozatím nejsou rozhodnutí pro budoucí studium a ještě to zvažují 3 pracovníci, z toho 1 respondent z ostatních institucí a poskytovatelů sociálních služeb a 2 pracovníci odboru sociálních věcí Městského úřadu v Jindřichově Hradci (11 %) a vůbec neuvažuje o budoucím studiu 23 respondentů (85 %), přičemž nejvíce jich bylo z Okresní správy sociálního zabezpečení v Jindřichově Hradci s počtem 17 dotazovaných.

**Otázka č. 19** zkoumala u respondentů **zvyšování kvalifikace v předchozích 5 letech**. Nabídla jsem 4 možnosti možných odpovědí: studium na VŠ, studium na VOŠ, jiné studium a žádným způsobem. Na tuto otázku odpovědělo všech 40 respondentů. Z výzkumu vyplynulo, že pracovníci v sociální oblasti si zvyšovali kvalifikaci nejčastěji studiem na vysoké škole (35 %). Výsledky jsou zaznamenány v Tabulce 4.

**Tabulka 4: Rozdělení respondentů podle zvyšování kvalifikace**

| Způsob zvyšování kvalifikace | ÚP    | OSV MÚ | PMS   | ÚP-SSP | OSSZ  | Ostatní nestátní zařízení a poskytovatelé soc. služeb | Celkem respondentů |      |
|------------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|---|--------------------|------|
|                              | počet | počet  | počet | počet  | počet | počet   | počet              | v %  |
| <b>Studium VŠ</b>            | -     | 5      | -     | -      | 5     | 4   | 14                 | 35   |
| <b>Studium VOŠ</b>           | 1     | 2      | -     | -      | -     | -   | 3                  | 7,5  |
| <b>Jiný způsob</b>           | -     | 4      | 1     | -      | 4     | 4   | 13                 | 32,5 |
| <b>Žádný</b>                 | 1     | 1      | -     | -      | 8     | 0   | 10                 | 25   |
| <b>Celkem respondentů</b>    | 2     | 12     | 1     | -      | 17    | 8   | 40                 | 100  |

Zdroj: vlastní výzkum

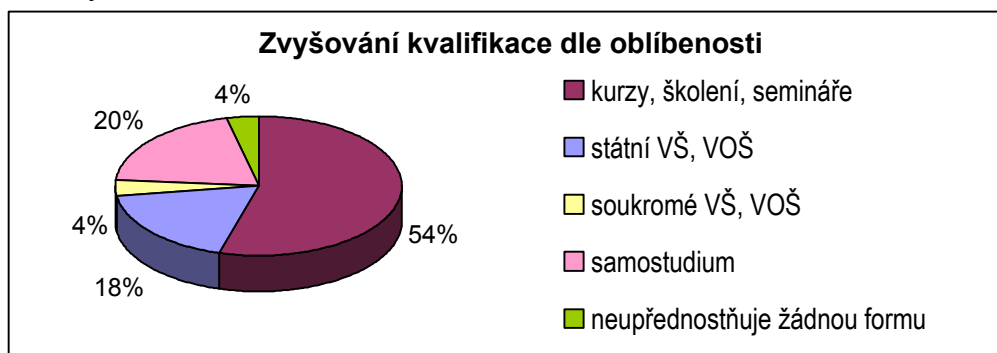
U varianty jiného způsobu měli respondenti možnost uvést jakým způsobem si kvalifikaci zvyšovali a mohli uvést i několik způsobů. Nejčastěji uváděli školení kurzy, semináře 10x, akreditovaný kurz 2x, stáž 2x, počítačový kurz 1x, systemický výcvik – párová a rodinná terapie 1x, doplnění středoškolského vzdělání 1x a samostudium 1x.

#### Otázka č. 20 zněla **Jakou formu zvyšování kvalifikace upřednostňujete?**

Odpověď zaznamenalo všech 40 respondentů a měli možnost zvolit i několik variant z této nabídky:

1. Kurzy, semináře a školení;
2. Studium na státních školách (VOŠ, VŠ);
3. Studium na soukromých školách (VOŠ, VŠ);
4. Samostudium;
5. Žádnou formu.

Nejvíce respondenti volili možnost zvyšování kvalifikace formou kurzů, školení a seminářů (30x) a nejméně formu soukromých škol (2x). Žádnou formu neupřednostňují 2 respondenti. Výsledky jsou znázorněny v Grafu 4.

**Graf 4: Zvyšování kvalifikace dle oblíbenosti**

Zdroj: vlastní výzkum

## **K hypotéze č. 2 se vztahovaly otázky 12, 13 a 14.**

**Otázka č. 12** pátrala po **dostatečnosti nabídky dalšího vzdělávání, nabízených kurzů, školení a seminářů.** Odpověděli na všichni respondenti a vybírali mezi variantou rozhodně ano, spíše ano, spíše ne a rozhodně ne. Po vyhodnocení dotazníků podle jednotlivých institucí vyšlo najevo, že pracovníkům úřadu práce nabídka dalšího vzdělávání, nabízených kurzů, školení a seminářů dostatečná nepřipadá (1x spíše ne a 1x rozhodně ne), podobně to dopadlo u Probační a mediační služby (1x spíše ne). Ucházející nabídku potvrdili respondenti z odboru sociálních věcí městského úřadu (12 x uvedeno spíše ano), okresní správy sociálního zabezpečení (1x rozhodně ano, 13x spíše ano a 3x spíše ne) a ostatních institucí i poskytovatelů sociálních služeb (5x rozhodně ano, 2x spíše ano a 1x zvolena varianta rozhodně ne).

Při zpracování všech dotazníků dohromady byla zvolena možnost rozhodně ano 6x (15%), spíše ano 27x (67,5 %), spíše ne 5x (12,5 %) a rozhodně ne 2x (5 %).

**Otázka č. 13** zjišťovala **možnost vlastní volby oboru dalšího vzdělávání nebo absolvování kurzů, seminářů a školení.** Odpověď jsem obdržela od všech 40 respondentů. Vybírali z nabízených možností rozhodně ano, spíše ano, spíše ne a rozhodně ne. Vyhodnocením jsem došla k následujícím výsledkům: 4x zvolena možnost rozhodně ano (10%), 16x spíše ano (40 %), 17x spíše ne (42,5 %) a 3x rozhodně ne (7,5 %). To znamená, že 50 % pracovníků si může vybírat a 50 % pracovníků si nemůže zvolit obor dalšího vzdělávání nebo které kurzy semináře a školení absolvuje.

**Otázka č. 14** zněla **Je pro Vás nabídka dalšího vzdělávání a účast na kurzech, seminářích a školení zajímavá?** 40 respondentů mi označilo jednu z nabídnutých variant: rozhodně ano, spíše ano, spíše ne a rozhodně ne. Nejvíce byla volena možnost spíše ano 21x (52,5 %) a rozhodně ano 10x (25 %). Možnost spíše ne potvrdilo 6 respondentů (15 %) a rozhodně ne 3 respondenti (7,5 %).

Po vyhodnocení jednotlivých institucí vyšlo najevo, že na úřadu práce vybrali 1x možnost rozhodně ano a 1x spíše ne. Na odboru sociálních věcí městského úřadu byla uvedena 3x možnost rozhodně ano a 9x spíše ano, na Probační a mediační službě 1x spíše ano, respondenti z okresní správy sociálního zabezpečení 1x uvedli rozhodně ano, 10x spíše ano, 3x spíše ne a 3x rozhodně ne. Pracovníci ostatních institucí a poskytovatelé sociálních služeb zaškrtili 5x rozhodně ano, 1x spíše ano a 2x spíše ne.

### Hypotézu č. 3 nám ověřovaly otázky 6, 11 a 21.

**Otázka č. 6** se jednotlivých pracovníků ptala, **zda s nimi zaměstnavatel uzavřel dohodu o zvyšování kvalifikace** (účasti na školeních, seminářích nebo dalším studiu). Odpověď variantou ano nebo ne jsem obdržela od všech 40 respondentů. Po vyhodnocení bylo zjištěno, že 17x zaměstnavatel dohodu uzavřel a 23x neuzavřel. Výsledky jsou zaznamenány v Tabulce 5.

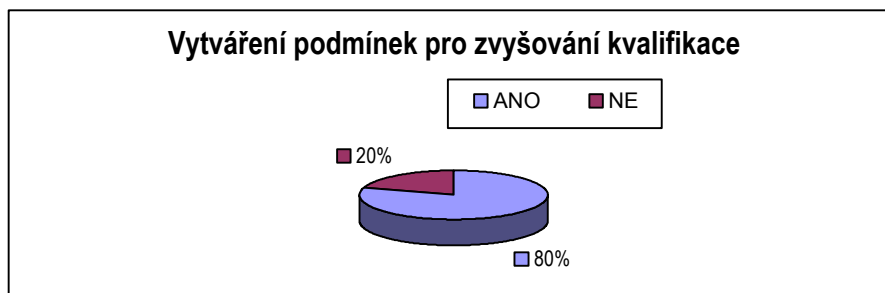
**Tabulka 5: Rozdělení respondentů podle dohody o zvyšování kvalifikace**

| Dohoda o zvyšování kvalifikace | ÚP    | OSV MÚ | PMS   | ÚP-SSP | OSSZ  | Ostatní nestátní zařízení a poskytovatelé soc. služeb | Celkem respondentů |      |
|--------------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|---|--------------------|------|
|                                | počet | počet  | počet | počet  | počet | počet   | počet              | v %  |
| <b>ANO</b>                     | -     | 3      | -     | -      | 8     | 6   | 17                 | 42,5 |
| <b>NE</b>                      | 2     | 9      | 1     | -      | 9     | 2   | 23                 | 57,5 |
| <b>Celkem respondentů</b>      | 2     | 12     | 1     | -      | 17    | 8   | 40                 | 100  |

*Zdroj: vlastní výzkum*

**Otázka č. 11** u pracovníků zjišťovala, **zda jejich zaměstnavatel vytváří vhodné podmínky pro zvyšování kvalifikace**. Volili z možností ano x ne a v případě, že odpověď byla kladná, uváděli jakým způsobem (mohli uvést několik možností). Na tuto otázku odpovědělo 8 respondentů (20 %), že zaměstnavatel podmínky nevytváří a 32 respondentů (80 %) odpovědělo, že zaměstnavatel podmínky vytváří. Vůbec podmínky nevytváří pro zaměstnance úřad práce. Výsledky jsou znázorněny v Grafu 5.

**Graf 5: Vytváření podmínek pro zvyšování kvalifikace**



*Zdroj: vlastní výzkum*

Tam, kde zaměstnatel podmínky vytváří, bylo shodně 23x uvedeno, že zaměstnavatel hradí náklady na vzdělání a 23x umožňuje vzdělávání v pracovní době. Ve variantě jiným způsobem bylo 1x uvedeno, že „nepokrytě motivuje, 1x uvedeno zajištění studia cizího jazyka přímo na pracovišti a 2x uvedeno, že zajišťuje školení.

**Otázkou č. 21** jsem se dotazovala na **kontrolu zvyšování kvalifikace ze strany zaměstnavatele**. Možná byla odpověď ano nebo ne. K této otázce se mi vyjádřilo 100 % respondentů, tj. 40. Variantu ano zvolilo 22 respondentů (55 %) a variantu ne 18 respondentů (45 %). Výsledky za jednotlivé instituce jsou zapsány v Tabulce 6.

**Tabulka 6: Kontrola zvyšování kvalifikace zaměstnavatelem**

| Kontrola ze strany zaměstnavatele | ÚP    | OSV MÚ | PMS   | ÚP-SSP | OSSZ  | Ostatní nestátní zařízení a poskytovatelé soc. služeb | Celkem respondentů |     |
|-----------------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|---|--------------------|-----|
|                                   | počet | počet  | počet | počet  | počet | počet   | počet              | v % |
| <b>ANO</b>                        | -     | 7      | -     | -      | 8     | 7   | 22                 | 55  |
| <b>NE</b>                         | 2     | 5      | 1     | -      | 9     | 1   | 18                 | 45  |
| <b>Celkem respondentů</b>         | 2     | 12     | 1     | -      | 17    | 8   | 40                 | 100 |

*Zdroj: vlastní výzkum*

## 5.4 Výsledky výzkumu

Výzkumným vzorkem bylo 40 respondentů ze sociální oblasti na Jindřichohradecku, z toho 38 žen (95 %) a 2 muži (5 %).

Hlavním cílem bylo zjistit motivaci těchto pracovníků k celoživotnímu vzdělávání, zda je nabídka vzdělávání dostačující a zajímavá, zda zaměstnavatelé mají zájem na zvyšování kvalifikace zaměstnanců a vytváří vhodné podmínky pro další vzdělávání. Stanovené cíle jsem ověřovala pomocí rozeslaného dotazníku a třech stanovených hypotéz.

### **Hypotéza č. 1 Pracovníci v sociální oblasti jsou motivováni k učení, vzdělávání a získávání nových vědomostí a znalostí.**

Motivaci k učení a dalšímu vzdělávání určitě napomohl zvýšit zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, neboť se vztahuje na většinu pracovníků v této oblasti.

Z výzkumného vzorku se legislativní úprava, ve které jsou požadavky na další vzdělávání upraveny (nazvala bych to možná „povinnou motivací“), týkala 26 respondentů (65%). Vlastní potřebu se dále vzdělávat uvedlo i přes tuto povinnost 30 respondentů (75 %). Další otázka, která měla tuto hypotézu prověřit se týkala motivace zaměstnanců ze strany zaměstnavatele. Z dotazníkového výzkumu vyplynulo, že 70 % pracovníků (28 respondentů) je svým zaměstnavatelem motivováno a 30 % (12) uvedlo, že motivováno není. V předchozích 5 letech 35% respondentů studovalo vysokou školu, 7,5 % respondentů studovalo vyšší odbornou školu a dalších 32,5 % si zvyšovalo kvalifikaci jiným způsobem (např. kurzy, semináře, samostudium). V současné době si kvalifikaci zvyšuje 30 % respondentů a z toho jich polovina studuje vysokou nebo vyšší odbornou školu. Uvedenými výsledky **byla hypotéza č. 1 potvrzena.**

### **Hypotéza č. 2 Nabídka vzdělávání ve formě studijních oborů, kvalifikačních kurzů, seminářů a školení je pro pracovníky v sociální oblasti zajímavá a dostačující.**

Tuto hypotézu měly potvrdit nebo vyvrátit dvě otázky. Třetí byla doplňující. Ze všech 40 respondentů uvedlo 33 respondentů (82,5 %), že nabídka dalšího vzdělávání, nabízených kurzů, školení a seminářů je rozhodně (6 respondentů -15 %) nebo spíše dostatečná (27 respondentů – 67,5 %). Spíše nedostatečnou nabídku potvrdilo 5 respondentů (12,5 %) a rozhodně nedostatečnou nabídku uvedli 2 respondenti (5 %). Otázka, která u respondentů zjišťovala, zda je pro ně nabídka dalšího vzdělávání a účasti na kurzech, seminářích a školení zajímavá, potvrdila, že u 31 dotazovaných (77,5 %) ano. Rozhodně ano označilo 10 respondentů (25 %) a spíše ano 21 respondentů (52,5 %). Spíše nezajímavou nabídku uvedlo 6 respondentů (15 %) a rozhodně nezajímavou nabídku napsali 3 respondenti (7,5 %). Doplňující otázkou jsem se snažila odhalit možnost volby oboru dalšího vzdělávání a absolvování nabízených kurzů, seminářů a školení. Rozhodně mohou vybírat 4 dotazovaní (10 %), spíše může volit 16 respondentů (40 %). Spíše ne označilo 17 pracovníků (42,5 %) a rozhodně ne 3 dotazovaní (7,5 %). **Hypotéza č. 2 byla potvrzena.**

**Hypotéza č. 3 Zaměstnavatel má zájem na zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců, vhodné podmínky vytváří nejen v případě zákonné povinnosti dalšího vzdělávání.**

O zájmu na zvyšování kvalifikace zaměstnanců u zaměstnavatele může rozhodně vypovědět uzavřená dohoda. Naši respondenti ze sociální oblasti na Jindřichohradecku vypověděli, že dohoda ohledně zvyšování kvalifikace je uzavřena 17x (42,5 %) a 23x (57,5 %) uzavřena není. Vhodné podmínky pro zvyšování kvalifikace na pracovišti sice potvrdilo 32 respondentů (80 % dotázaných), ale z toho je 25 respondentů (62,5 %), kteří mají povinnost dalšího vzdělávání upravenou v zákoně. Vhodné podmínky ke zvyšování kvalifikace u pracovníků, kteří nemají zákonnou povinnost dalšího vzdělávání, tedy potvrdilo jen 7 respondentů (17,5 %). Naproti tomu kontrolu ze strany zaměstnavatele nad zvyšováním kvalifikace zaměstnanců potvrdilo 22 respondentů (55 %) a 18 (45 %) zaměstnanců kontrolováno není. **Hypotéza č. 3 potvrzena nebyla.**

## 5.5 Diskuse

Zaměstnanci ze sociální oblasti na Jindřichohradecku spadají do kategorie s legislativní úpravou minimálního vzdělání a dalšího vzdělávání i do kategorie, které se tyto požadavky netýkají. Proto jsem se rozhodla tímto empirickým výzkumem porovnat jednotlivé instituce a zařízení, abych zjistila, zda se přístup a podmínky vzdělávání liší. Vzhledem k tomu, že Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, platí v České republice již přes pět let, chtěla jsem si za pomoci stanovených hypotéz ověřit, zda pracovníci v sociální oblasti skutečně splňují minimální předpoklady podle legislativní úpravy nebo studují, aby mohli v této oblasti i nadále setrvat. U zaměstnanců, kteří si již vzdělání doplnili nebo ho získat nemuseli, mě zajímala jejich vlastní chuť do dalšího studia, neboť sama z vlastní zkušenosti vím, že dokud není člověk k něčemu něčím dokopán, tak to stále odkládá a najde milion důvodů proč to neudělat nebo odložit.

Výzkum mi ale potvrdil, že potřebu dále se vzdělávat má bez ohledu na zákonnou povinnost 75 % respondentů ze sociální oblasti na Jindřichohradecku, což považuji za docela vysoké číslo. A rozhodně nejde jen o mluvení a sliby, protože i otázkou, která se týkala praktického zvyšování kvalifikace v posledních 5 letech. 7,5 % dotázaných respondentů potvrdilo, že studovalo vyšší odbornou školu, 35 % respondentů vysokou

školu a 32,5 % respondentů studovalo jiným způsobem (akreditované kurzy, školení, semináře, legislativní změny, počítačová gramotnost, ale i samostudium odborné literatury). Musím ale konstatovat, že si nejsem jistá, zda by vyhodnocení dopadlo stejně i za dalších 5 let. V roce 2013 totiž končí lhůta, kdy si pracovníci, na které se vztahují minimální předpoklady upravené zákonem museli vzdělání doplnit. Další vzdělávání samozřejmě platí i nadále, ale určitě už to nebude tolik vysokých a vyšších odborných škol.

Všeobecně jsem si myslela, že zaměstnanci dávají přednost krátkodobé formě studia, což mi také dotazníkové šetření potvrdilo. Ze 40 dotázaných uvedlo 30 respondentů, že upřednostňují spíše kurzy, semináře a 11 respondentů uvedlo samostudium, u kterého si délku určitě korigují, podle volného času.

Hypotéza č. 2, která se týkala dostatečnosti a spokojenosti s nabídkou kurzů, školení, seminářů a studijních oborů, byla potvrzena, což znamená, že pracovník má možnost velkého výběru nabízených služeb, ale bohužel je mnohdy usměrňován zaměstnavatelem ve výběru, limitován finančně. Což znamená, že mnohdy absolvuje levnější vzdělávání, které nemusí být kvalitní. Zaměstnanec se prostě zúčastní, jen proto, aby splnil, to co musí s minimálním přínosem. Ve většině případů se navíc jedná o vzdělávání, které se týká legislativních změn, kterých je mnohdy i několik ročně. Což je škoda, neboť potom by pracovníci mohli finanční prostředky použít na jiné získávání znalostí a vědomostí. Z výzkumu také vyplynulo, že jednou z dalších možných překážek je neinformovanost o možnostech dalšího vzdělávání – téměř u 5 % procent dotázaných. To mi doslova vyrazilo dech, neboť tuto možnost jsem tam dala, ale vůbec jsem nepředpokládala, že by to tak mohlo v praxi být.

Zklamaná jsem byla z výsledků týkajících se zájmu zaměstnavatele na zvyšování kvalifikace a vytváření vhodných podmínek. Ze všech stran slyším, jak si každý musí zvyšovat kvalifikaci, vzdělávat a učit se. Potom by měl zaměstnavatel profesnímu rozvoji napomoci, je to i v jeho zájmu. Při výzkumu se sice potvrdilo, že zaměstnavatel vhodné podmínky vytváří (80 % respondentů), ale mimo „záznam“ mi mnoho zaměstnanců uvedlo, že se spíše jedná o čerpání vlastní dovolené a náhradního volna. V pracovní době se to nadřazeným pracovníkům nelíbí.



## ZÁVĚR

Každý pracovník, který působí v sociální oblasti si musí uvědomit, že svojí prací ovlivňuje životy dalších lidí. Ať už se jedná o práci na úřadech nebo v zařízeních, které poskytují určité služby. Je to oblast, kde se pracuje s lidmi a oni nám dávají zpětnou vazbu o tom, jak svoji práci vykonáváme. Pokud člověk pomůže někomu jinému, není to jen o tom, že si splnil svou pracovní povinnost. Vždyť i pro nás je pocit z dobře vykonané práce a úspěchu dalším motorem, který nás žene a posouvá dál.

Proto abychom mohli být co nejlepšími pracovníky a je jedno v jaké oblasti pracujeme, je právě důležité získávání dalších znalostí, vědomostí a schopností. Člověk je tvor obdařený rozumem, schopností se vzdělávat a učit se. Měl by proto tuto vrozenou schopnost využít celoživotně a upotřebit ji v osobním i profesním životě. Stále se bohužel setkáváme i s názory a přesvědčením, že vývoj jedince a jeho schopnost se vzdělávat, ihned po získání určitého počátečního vzdělání končí nebo je přinejmenším značně omezena. Proto je hlavním úkolem naší společnosti tuto mylnou představu odstranit a potlačit. Zároveň si ale myslím, že se za poslední roky přístup k celoživotnímu vzdělávání hodně změnil. Především přístup dospělých k dalšímu vzdělávání, což je možná dáno i trhem práce, který nás nutí „být stále v pohybu“, nepolevovat a přizpůsobovat se novým podmínkám. Nemyslím si, že by u mých rodičů někdo požadoval při přijímacím pracovním pohovoru například flexibilitu. Tak je to i s kvalifikačními požadavky, které se neustále mění a proto se jim člověk musí přizpůsobit. Je otázkou, jak se přístup společnosti k celoživotnímu vzdělávání změní po zavedení školného na státních školách.

V této bakalářské práci jsem se snažila objasnit pojem celoživotního vzdělávání, vzdělávání dospělých, jeho důležitosti, které funkce plní a koho se týká. Dále byly zmapovány požadavky, které jsou v dnešní době na pracovníky v sociální oblasti kladeny a osobnostní předpoklady, které by měl každý pracovník v sociální oblasti mít. Část práce jsem věnovala možnostem vzdělávání a profesního růstu a motivaci k nim. V empirické části je popsáno dotazníkové šetření, které je zaměřeno na přístup pracovníků v sociální oblasti na Jindřichohradecku k získávání nových znalostí a vědomostí. Zjišťován byl i jejich názor na nabídku dalšího vzdělávání a jeho

dostatečnost. Přínosem je určitě zjištění přístupu zaměstnavatelů ke zvyšování kvalifikace, především to, že mnohdy nevytváří vhodné podmínky zaměstnancům pro další vzdělávání. A když už podmínky vytváří, jedná se o vzdělávání, které je povinné a dané zákonem. Mnohdy mají pracovníci možnost absolvovat jen další vzdělávání, které se týká jen legislativních změn, což určitě není dobré. Pracovník se musí obohacovat a získávat znalosti i z jiných oblastí, které se samozřejmě vztahují k profesi zaměstnance. Proto by bylo vhodné, aby zaměstnavatelé svým zaměstnancům vycházeli více vstříc a podporovali je v získávání dalších znalostí, vědomostí a dalším studiu, protože investice do vzdělávání se jim mnohonásobně vrátí.

Myslím si, že stanovené cíle v této bakalářské práci se podařilo naplnit a velkým přínosem jsou rozhodně výsledky dotazníkového šetření.

Já jsem rozhodně při zpracování této bakalářské práce získala mnoho dalších informací a vědomostí, které mne obohatily.

## Seznam použitých zdrojů

- BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6.
- BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.
- BĚLOHLÁVEK, F. *15 typů lidí: Jak s nimi jednat, jak je vést a motivovat*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3001-1.
- CLEGG, B. *Motivace: Povzbudte ostatní k dosažení lepších výsledků*. Brno: CP Books, 2005. ISBN 80-251-0550-4.
- HANZLOVSKÝ, M. *Sociální inteligence*. [cit. 28.02.2012]. Dostupné na WWW: <http://www.celostnimediceina.cz/socialni-inteligence.htm>
- HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5.
- HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.
- MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
- NIERMEYER, R.; SEYFFERT, M. *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky*. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-1223-7.
- PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1991-7.
- PMS ČR. [online]. *Statut Probační a mediační služby ČR*. [cit. 20.02.2012]. Dostupné na WWW: [https://www.pmscr.cz/download/02\\_STATUT\\_PMSCR\\_aktual\\_010108.doc](https://www.pmscr.cz/download/02_STATUT_PMSCR_aktual_010108.doc)
- SKALKA, J. a kol. *Základy pedagogiky dospělých*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1989. ISBN 80-04-21636-6.
- VETEŠKA, V., TURECKIOVÁ, M. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí*. Praha: Univerzita J.A. Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-54-9.
- Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění platném k 1.1.2012
- Vzdělávací standardy v sociální práci*. Praha: Personnel a Socioklub, 1997. ISBN 80-902260-3-5.
- Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání, ve znění platném k 26.10.2011

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1.1.2012

Zákon č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě, ve znění platném k 1.7.2011

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících samosprávných celků, ve znění platném k 1.1.2012

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění platném k 01.01.2012

## **Seznam příloh**

Příloha I. Seznam členů Asociace vzdělavatelů v sociální práci

Příloha II. Příklady odborných časopisů pro pracovníky v sociální oblasti

Příloha III. Dotazník

## **Příloha I.**

Masarykova universita, Katedra sociální politiky a sociální práce Fakulty sociálních studií  
obor Sociální politika a sociální práce  
Joštova 10, 602 00 Brno

Ostravská universita, Fakulta sociálních studií  
obor Sociální práce  
Fráni Šrámka 3, 709 00 Ostrava - Mariánské Hory

Jihočeská universita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta  
obor Rehabilitační - psychosociální péče o postižené děti, dospělé a staré osoby  
Jírovcova 24/1347, 370 04 České Budějovice

Jihočeská universita v Českých Budějovicích, Teologická fakulta  
obor Sociální a charitativní práce  
Kněžská 8, 370 01 České Budějovice

Technická univerzita v Liberci, Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická  
Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky  
Studentská 2, 461 17 Liberec

Universita Palackého, Katedra sociologie a andragogiky FF  
obor Sociální práce  
tř. Svobody 26, 771 41 Olomouc

Universita Palackého v Olomouci, Katedra křesťanské sociální práce CMTF  
obory Charitativní a sociální práce, Mezinárodní sociální a humanitární práce  
Univerzitní 22, 771 11 Olomouc

Universita Palackého, Ústav pedagogiky a sociálních studií, Pedagogická fakulta  
obor Pedagogika - Sociální práce  
Žižkovo nám. 5, 771 40 Olomouc

Univerzita Hradec Králové, Ústav sociální práce  
Rokitanského 62, 500 03 Hradec Králové

Universita Jana Evangelisty Purkyně  
Katedra sociální práce ESF  
Moskevská 54, 400 01 Ústí nad Labem

Universita Karlova, Katedra sociální práce FF  
obor Sociální práce  
U kříže, 150 00 Praha 5 – Jinonice

Slezská universita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta  
obor Personalistika a sociální práce  
Univerzitní nám. 76, Karviná 733 40

Ústav veřejné správy a regionální politiky, Slezská universita v Opavě  
Fakulta veřejných politik  
Hradecká 17, 746 01 Opava

Západočeská universita v Plzni, Fakulta pedagogická, Katedra pedagogiky  
Univerzitní 8, 306 14 Plzeň

Universita Karlova, Husitská teologická fakulta, Katedra psychosociálních věd a etiky  
obor Sociální a charitativní práce  
Pacovská 350/4, 140 21 Praha 4 - Krč

Universita Karlova, Evangelická teologická fakulta  
studijní program Pastorační a sociální práce  
Černá 9, 115 55 Praha 1

Universita Pardubice, Fakulta zdravotnických studií  
obor Pedagogika - Sociální práce  
Průmyslová 395, 532 10 Pardubice

Vyšší odborná škola sociální a teologická – Dorkas, Olomouc  
obor Sociální a diakonická práce  
Blažejské nám. 9, 772 00 Olomouc

Vyšší odborná škola sociálně právní  
obor Sociální práce  
Jasminová 3166/37a (dříve Jahodová 2800/44), 106 00 Praha

Jabok - Vyšší odborná škola sociálně pedagogická a teologická  
obor Sociální pedagogika a teologie  
Salmovská 8, 120 00 Praha 2

Vyšší odborná škola pedagogická a sociální  
obor Sociální pedagogika  
Evropská 33, 166 23 Praha 6

Vyšší odborná škola sociální  
obor Sociální práce  
Karasova 16, Ostrava - Mariánské Hory, 709 00

Vyšší odborná škola sociální Prachatice  
obor Sociální práce  
Zahradní 249, 383 22 Prachatice

Evangelická akademie, Vyšší odborná škola sociálně právní  
obor Sociálně právní činnost  
Opletalova 6, 602 00 Brno

Soukromá vyšší odborná škola sociální Jihlava  
obor Sociální práce  
Matky Boží 15, 586 01 Jihlava

CARITAS - Vyšší odborná škola sociální Olomouc  
obory Charitativní a sociální práce, Sociální a humanitární práce  
Nám. Republiky 3, 779 00 Olomouc

Obchodní akademie, SOŠ knihovnická a VOŠ knihovnických, informačních a sociálních služeb  
obor Sociální práce  
Kotlářská 9, 611 53 Brno

Vyšší odborná škola a Střední škola technická Česká Třebová  
obor Sociální práce  
Habrmanova 1540, 560 02 Česká Třebová

Evangelická akademie - Vyšší odborná škola sociální práce a střední odborná škola  
obor Sociální práce  
Hrusická 2537/7, 141 00 Praha 4 - Spořilov

Vyšší odborná škola ekonomická, sociální a zdravotnická, Obchodní akademie, Střední pedagogická škola a Střední zdravotnická škola Most  
Zd. Fibicha 2778, 434 01 Most

Vyšší odborná škola  
obor Sociální práce  
Karla IV. 13, 531 68 Pardubice

Střední škola sociální „PERSPEKTIVA“ a Vyšší odborná škola s.r.o.  
obor Sociální práce  
Mírová 218/6, 417 03 Dubí - Pozorka

Evangelikální teologický seminář, Vyšší odborná škola teologická a sociální  
studijní program teologická a pastorační činnost  
Stoliňská 2417/41a, 193 00 Praha 9

Vyšší odborná škola, střední odborná škola a základní škola MILLS, s.r.o.  
obor Sociální práce  
Náměstí 5.května 2, 250 88 Čelákovice

## **Příloha II.**

Příklady odborných časopisů pro pracovníky v sociální oblasti:

**Národní pojištění** – měsíčník, který vydává Česká správa sociálního zabezpečení

**Sociální revue** – internetový magazín o sociální práci a společenských otázkách, vydává Milan Šveřepa.

**Sociální práce/Sociálna práca** - vydává Asociace vzdělavatelů v sociální práci ve spolupráci se Zdravotně sociální fakultou v Českých Budějovicích (4x ročně)

**Práce a sociální politika** – noviny vydávané Ministerstvem práce a sociálních věcí

**Halas** – časopis studentů Fakulty sociálních studií Masarykovy university (6 x ročně)

**Fórum sociální politiky** – vydává Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (6 x ročně)

**Sociální služby** – měsíčník, který vydává Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR





V případě že ano, uveďte jak

.....

**9. Pociťujete sám potřebu dále se vzdělávat?**

1. ano

2. ne

V případě, že ano, uveďte proč?

.....

.....

**10. Jste motivován zaměstnavatelem k dalšímu doplňování kvalifikace, účasti na kurzech, školení a seminářích?**

1. ano

2. ne

**11. Vytváří zaměstnavatel podmínky pro zvyšování kvalifikace na pracovišti?**

1. ano

2. ne

V případě, že ano, uveďte jak:

1. zaměstnavatel hradí náklady na vzdělání

2. umožňuje vzdělávání v pracovní době

3. jiným způsobem (uveďte jak) .....

**12. Je ve Vaší profesi nabídka dalšího vzdělávání, nabízených kurzů, školení a seminářů dostatečná?**

1. rozhodně ano

2. spíše ano

3. spíše ne

4. rozhodně ne

**13. Máte možnost si sám zvolit obor dalšího vzdělávání, které kurzy, semináře a školení ve svém oboru absolvujete?**

1. rozhodně ano

2. spíše ano

3. spíše ne

4. rozhodně ne

**14. Je pro Vás nabídka dalšího vzdělávání a účast na kurzech, seminářích a školení zajímavá?**

1. rozhodně ano

2. spíše ano

3. spíše ne

4. rozhodně ne

**15. Existují nějaké překážky, které Vám nedovolují zvýšit si profesní kvalifikaci?**

1. nedostatek finančních prostředků

2. nedostatek volného času

3. nedostatečná informovanost

4. jiné překážky (uveďte jaké) .....

5. překážky neexistují

**16. Zvyšujete si v současné době kvalifikaci?** 1. ano 2. ne

**17. V případě, že studujete, uveďte jakým způsobem?**

1. VOŠ
  2. VŠ
  3. samostudium
  4. jiným způsobem (uveďte jak)
- .....

**18. V případě, že nestudujete, uvažujete o budoucím studiu?**

1. ano
2. ne
3. nevím

**19. Jak jste si zvyšoval/a kvalifikaci v předchozích 5 letech?**

1. studium na VOŠ
2. studium na VŠ
3. jinak (uveďte jak) .....
4. žádným způsobem

**20. Jakou formu zvyšování kvalifikace upřednostňujete?**

1. kurzy, semináře, školení
2. studium na státních školách (VOŠ, VŠ)
3. studium na soukromých školách (VOŠ, VŠ)
4. samostudium
5. žádnou

**21. Je ze strany Vašeho zaměstnavatele kontrolováno zvyšování kvalifikace?**

1. ano
2. ne

## ABSTRAKT

RADOSTOVÁ, I. *Vzdělávání a profesní růst pracovníků v sociální oblasti*. České Budějovice 2012. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Oddělení praxe. Vedoucí práce H. Machulová.

**Klíčová slova:** celoživotní vzdělávání, vzdělávání dospělých, kvalifikační požadavky, kompetenční požadavky, akreditace, odborná způsobilost, profesní růst, motivace, pracovník v sociální oblasti, sociální pracovník, pracovník v sociálních službách

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a empirickou část. V teoretické části jsou zmapovány požadavky, které jsou kladeny na pracovníky v sociální oblasti, legislativu, která tyto požadavky upravuje, možnosti vzdělávání a motivaci k dalšímu vzdělávání a profesnímu růstu.

Empirická část obsahuje výsledky dotazníkového šetření, které je zaměřeno na přístup pracovníků v sociální oblasti na Jindřichohradecku k získávání nových znalostí a vědomostí. Dále pátrá po jejich názoru na nabídku dalšího vzdělávání, její dostatečnost a zajímavost. Dalším cílem bylo zjistit motivaci těchto pracovníků k celoživotnímu vzdělávání, zda jejich zaměstnavatelé mají zájem na zvyšování kvalifikace a vytváří pro další vzdělávání vhodné podmínky.

# ABSTRACT

## **Education and professional growth of social sphere workers**

**Key Words:** lifelong learning, adult education, qualification requirements, competency requirements, accreditation, professional competence, professional growth, motivation, social worker, social worker, a worker in social services

The thesis is divided into theoretical and empirical part. In the theoretical part are mapped requirements that are imposed on workers in the social sphere, legislation that governs these requirements, training opportunities and motivation for further education and professional growth.

The empirical part contains the results of a survey that focuses on access to social workers in the Jindřichův Hradec to acquire new knowledge and awareness. Further searches for their views on opportunities for further education, its adequacy and interest. Another aim was to motivate these workers to lifelong learning, whether their employers are interested in improving skills and training to create the right conditions.