JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

TEOLOGICKÁ FAKULTA

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2014 **Veronika Vejvodová**

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Oddělení praxe

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Další vzdělávání sociálních pracovníků

Vedoucí práce: Mgr. Helena Machulová

Autor práce: Veronika Vejvodová

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: kombinovaná

Ročník: 4.

2014

Prohlášení

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

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

v Českých Budějovicích 8. dubna 2014 ……

Poděkování

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

Rovněž děkuji panu RSDr. Jánu Mišovičovi, CSc., za přínosné konzultace k výzkumné části bakalářské práce.

Zvláštní poděkování věnuji účastníkům výzkumu. Bez něj by má práce neměla smysl.

Děkuji mé rodině za podporu při studiu.

Obsah:

ÚVOD 6

TEORETICKÁ ČÁST 8

1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A UČENÍ 8

2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH 11

2. 1 Profesní vzdělávání dospělých 13

2. 2 Zájmové vzdělávání dospělých 14

3 MOTIVACE K UČENÍ A BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH 15

3. 1 Důvody PRO zvyšování kvalifikace 16

3. 2 Důvody PROTI zvyšování kvalifikace 16

4 Vzdělávání sociálních pracovníků 18

4. 1 Obecné předpoklady a dovednosti pracovníka pomáhající profese 18

4. 2 Předpoklady pro výkon povolání sociální pracovník v České republice 18

4. 3 Odborná způsobilost k výkonu povolání sociální pracovník 19

4. 4 Další vzdělávání sociálních pracovníků 20

5 Možné hrozby sociální práce 22

5. 1 Syndrom vyhoření 22

5. 1. 1 Fáze a symptomy vyhoření 23

5. 1. 2 Projevy sociálního pracovníka postiženého vyhořením 23

5. 1. 3 Vyhoření v pomáhajících profesích 24

5. 1. 4 Prevence vyhoření 25

5. 2 Syndrom pomáhajících 25

PRAKTICKÁ ČÁST 26

6 Cíle a hypotézy 25

7 Metodika 27
8 Výsledky 28
9 Diskuse 32
ZÁVĚR 33
Seznam použitých zdrojů 34
Seznam příloh 36
Přílohy 36
ABSTRAKT 37
ABSTRACT 38

ÚVOD

K výběru téma bakalářské práce mě inspirovala vlastní zkušenost. V prvním roce studia na Teologické fakultě jsem byla účastnicí kurzu celoživotního vzdělávání v oboru Sociální a charitativní práce. Měla jsem možnost vyzkoušet si, jaké to je studovat v celoživotní formě vzdělávání a zjistit, co roční kurz obnáší. Nepracuji však v oboru, tudíž to byla jen moje vlastní iniciativa a touha dále studovat a dozvědět se více o oblasti sociální práce.

Společenskovědní disciplína, jakou sociální práce je, se dynamicky vyvíjí. V důsledku změn v zákonech vyžaduje neustálé školení a průběžné vzdělávání pracovníků. Při práci s klienty není možné vycházet stále ze stejných postupů a metod práce. Obávám se, že i přibývá případů klientů, kteří se na sociální pracovníky obrací s nejrůznějšími problémy. K tomu je zapotřebí další vzdělávání, které vede ke zvyšování kvalifikace pracovníků a zároveň i ke zvyšování kvality poskytovaných sociálních služeb.

Cílem mé bakalářské práce je zmapování požadavků na odbornou způsobilost k výkonu povolání sociální pracovník, požadavků na další vzdělávání sociálních pracovníků a uvedení legislativních norem a opatření, které tyto požadavky upravují. Dále bylo mým cílem zmapovat zájem sociálních pracovníků o další vzdělávání a zjistit, jak podmínku doplňovat si vzdělání vnímají oni sami i jejich zaměstnavatelé.

Bakalářskou práci jsem rozdělila na dvě části, teoretickou a praktickou.

V teoretické části se věnuji objasnění důležitých pojmů, jako je celoživotní vzdělávání, vzdělávání dospělých a motivace, která se vzděláváním dospělých jednoznačně souvisí. Dále zde uvádím předpoklady a podmínky pro výkon povolání sociální pracovník dle zákona č. 108/2006 Sb. a podmínky dalšího vzdělávání sociálních pracovníků dle téhož zákona. Nemalou důležitost přisuzuji uvedení hrozeb, k nimž může nepřetržitá práce s klienty vést.

V praktické části se zaměřuji na sociální pracovníky působící v zařízeních poskytujících sociální služby na území města České Budějovice. Zajímalo mě, jaký je jejich názor na povinné další vzdělávání, jaký je jejich zájem o další vzdělávání a motivace k němu, jaké vzdělávací akce navštěvují a jaké by rádi ještě navštívili.

Důležité pro mě bylo i zjištění, jak povinnost průběžného vzdělávání vnímají jejich zaměstnavatelé, kdo je plátcem kurzů dalšího vzdělávání, a zda je pracovníci absolvují v pracovní době nebo ve svém volném čase. Odpovědi na tyto otázky jsem rozpracovala v druhé části bakalářské práce.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Celoživotní vzdělávání a učení

Celoživotní vzdělávání zahrnuje povinnou i nepovinnou školní docházku, kurzy, rekvalifikační kurzy, výcviky apod. Kurzy celoživotního vzdělávání se uskutečňují na vysokých školách i v jiných organizacích. Po ukončení programu celoživotního vzdělávání obvykle získávají absolventi osvědčení.

K většímu rozvoji celoživotního učení dochází v 90. létech 20. století. Jedním z prvních impulzů bylo aktualizované pojetí celoživotního učení OECD, které rozpracovalo již dříve navrhované myšlenky učení jako kontinuálního procesu. Zásadní pak byla zpráva Mezinárodní komise pro vzdělávání UNESCO z roku 1996 nazvaná Learning: the treasure within, neboli Učení je skryté bohatství, známá také jako **Delorsova zpráva**. Ta zdůraznila proces individuálního učení jako vlastní aktivitu člověka. Učení je podle tohoto dokumentu založeno na čtyřech pilířích: učit se vědět, učit se jednat, učit se žít pohromadě s druhými a učit se být. Důležitým bodem je tvrzení, že vzdělávání by mělo zohledňovat všechny aspekty lidské existence, včetně způsobů uvažování, psychických a komunikačních schopností i estetického cítění. Poté OECD vydala renovovaný koncept celoživotního učení Lifelong learning for all, neboli Celoživotní učení pro všechny. Tento dokument deklaruje cíl dosáhnout vyšší zaměstnanosti, ekonomického rozvoje, prohloubení demokracie a politické soudržnosti. V roce 1995 byla vydána **Bílá kniha o vzdělávání a odborné přípravě.**[1] Tento dokument zdůraznil potřebu učící se společnosti. Roli celoživotního učení považuje za klíčovou pro rozvoj Evropské unie a jejích členských zemí.[2] Evropská komise vyhlásila rok 1996 jako rok celoživotního učení.[3]

[1] Srov. ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých.* Praha: 2009; s. 15
[2] Srov. RABUŠICOVÁ M., RABUŠIC L. *Učíme se po celý život.* O vzdělávání dospělých v České republice. 2008; s. 10
[3] Srov. RABUŠICOVÁ M., RABUŠIC L. *Učíme se po celý život.* O vzdělávání dospělých v České republice. 2008; s. 10

V roce 2000 vyšlo **Memorandum o celoživotním učení,** které si stanovilo šest klíčových myšlenek, na jejichž základě by mělo celoživotní učení probíhat.[4]

- **nové základní dovednosti pro všechny** s cílem: je třeba zajistit, aby základní dovednosti byly dostupné všem, zvláště pak znevýhodněným žákům ve školách, těm, co předčasně ukončují školní docházku i učícím se dospělým[5]
- **více investic do lidských zdrojů** s cílem znatelně zvýšit míru investic do lidských zdrojů a vyjádřit tak prioritu nejvýznamnějšího bohatství Evropy – jejích lidí
- **inovace ve vyučování a učení** s cílem vyvinout účinné metody vyučování a učení pro celoživotní učení a pro učení v celé šíři života
- **oceňovat učení** s cílem významně zlepšit způsoby hodnocení účasti na učení a jeho výsledků, zejména u neformálního a informálního učení
- **přehodnotit poradenství** s cílem zajistit, aby se každý mohl snadno dostat ke kvalitním informacím a radám týkajícím se vzdělávacích možností, a to v průběhu celého svého života a v celé Evropě
- **přiblížit učení domovu** s cílem poskytovat příležitosti k celoživotnímu učení co nejblíže k učícím se osobám v jejich obcích a využívat při tom metod založených na informačních a komunikačních technologiích (IKT). IKT nabízejí značný potenciál pro působení na rozptýlenou a izolovanou populaci, který je ekonomicky efektivní, a to nejen pro samoučení, ale také pro komunikaci, která slouží k udržování identity společenství navzdory velkým vzdálenostem[6]

[4] Srov. ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých.* 2009; s. 15
[5] Srov. MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 2012; s. 208
[6] Srov. RABUŠICOVÁ M., RABUŠIC L. *Učíme se po celý život.* O vzdělávání dospělých v České republice. 2008; s. 11

Memorandum vymezuje tří základní kategorie učení:

Formální učení se uskutečňuje ve vzdělávacích institucích, především ve školách. Výstupem v závěru studia je pak získání vysvědčení, diplomu nebo jiného certifikátu potvrzujícího získaný stupeň vzdělání.

Neformální učení představují organizované vzdělávací aktivity, které probíhají vně oficiálních vzdělávacích institucí. Jedná se především o činnost komerčních vzdělávacích agentur, například kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy nebo o podnikové vzdělávání.

Informální učení zahrnuje postupné a nezáměrné nabývání vědomostí, dovedností a zkušeností v domácím a pracovním prostředí i ve volném čase. Zahrnuje rovněž poznatky získané četbou, sledováním televize, rozhlasu nebo internetu.[7]

V České republice bylo v posledních létech vydáno několik strategických dokumentů, např. Národní program rozvoje vzdělávání v ČR, tzv. Bílá kniha (2001), Operační program Rozvoj lidských zdrojů (2003), Strategie rozvoje lidských zdrojů (2003), Dlouhodobý záměr rozvoje vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy v ČR (2007). Novým dokumentem v oblasti celoživotního vzdělávání je dokument **Strategie celoživotního učení ČR** vydaný v roce 2007. Jako hlavní cíl si klade nastolení celoživotního učení jako běžné praxe.[8]

[7] Srov. ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 2009; s. 16

[8] Srov. ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 2009; s. 17-18

2 Vzdělávání dospělých

V průběhu produktivního života je člověk, ať už zaměstnavatelem, nebo v důsledku neustálých změn a vyšších požadavků kladených na kvalifikaci, nucen se neustále vzdělávat a doplňovat si nové znalosti a informace. Pro mnohé z profesí je vzdělávání dokonce předmětem legislativních úprav.

Problematika vzdělávání dospělých je předmětem specifické vědy **andragogiky.**[9] Slovo vychází z řeckého základu anér - muž a agoge - vést.[10]

Proces **vzdělávání** začíná především ve školách. Zahrnuje získávání a rozvíjení vědomostí a dovedností. Pro společnost představuje vzdělávání jednu z podmínek nezbytných pro její přežití a vývoj. Bez něj by se společnost sotva mohla udržet a zdokonalovat.[11]

*„**Vzdělávání dospělých** je proces, ve kterém se dospělý člověk aktivně, systematicky a kontinuálně učí za účelem změny znalostí, názorů, hodnot, schopností a dovedností. Dospělým ve smyslu vzdělávání dospělých je osoba, jejíž hlavní sociální role se dají charakterizovat statusem dospělého a která zároveň ukončila svou vzdělávací dráhu ve formálním vzdělávacím systému. Institucionalizované učení není v tomto pojetí hlavní náplní životní činnosti účastníka vzdělávání dospělých. Vzdělávající se dospělý není redukován na žáka nebo studenta, jeho hlavní sociální role jsou ty, jež vyplňuje v práci, rodině a sociálním životě.“*[12]

[9] Srov. PRŮCHA, J. *Vzdělávání a školství ve světě.* 1999; s. 181
[10] Srov. BALVÍN, J. *Andragogika jako teorie výchovy a vzdělávání dospělých*. 2011; s. 91
[11] Srov. PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník.* 2012; s. 274
[12] PRŮCHA, J. *Vzdělávání a školství ve světě.* 1999; s. 179

Cílové skupiny vzdělávání dospělých můžeme rozdělit například dle následujících kritérií:

- sociologické kritérium (např. nezaměstnaní, menšiny)
- pohlaví (ženy, muži)
- věk (např. absolventi škol, senioři)
- forma vzdělávání (např. podnikové vzdělávání)
- nejvyšší dosažené vzdělání (např. uchazeči se základním, středním nebo vyšším vzděláním)
- profesní zařazení (např. manažeři, technici)
- motivace (např. studium z vlastního zájmu nebo jako požadavek zaměstnavatele)[13]

Vzdělávání dospělých rozdělujeme na základní a další.

Základní vzdělávání dospělých

Základní vzdělávání doplňuje to, jež nebylo realizováno v dětství. Vybavuje dospělého jedince základními vědomostmi, dovednostmi aj., které si osvojuje běžná populace dětí v průběhu povinné školní docházky. Typické je například pro rozvojové země Asie, Afriky či Jižní Ameriky.

Pokračovací/kontinuální vzdělávání dospělých

Do této skupiny patří všeobecné nebo odborné vzdělávání, které navazuje na vzdělávání základní a střední dosažené jedincem již v předchozím cyklu formálního vzdělávání. Můžeme pro něj také použít termín **další vzdělávání**.[14]

[13] Srov. BENEŠ, M. *Andragogika.* 2008; s.88
[14] Srov. PRŮCHA, J. *Vzdělávání a školství ve světě.* 1999; s.179-180

Další vzdělávání má několik forem:

Především je to **další profesní vzdělávání** uskutečňované nejčastěji jako podnikové vzdělávání, vzdělávání v organizacích. Jsou to různá podniková školení, kurzy, instruktáže, rekvalifikační kurzy apod. Tento typ vzdělávání v současné době slouží především jako prostředek ke zvýšení kvality lidských zdrojů.

Vzdělávání při zaměstnání představuje ucelené vzdělávání korespondující s určitým stupněm vzdělání ve formálním vzdělávacím systému, tj. středoškolské, vyšší odborné nebo vysokoškolské studium realizované po vstupu na trh práce

Distanční vzdělávání je uskutečňováno na vysokých školách. Jeho podstata spočívá v samostatném studiu účastníků, především s využitím multimediální prezentace učiva.[15]

Další vzdělávání dospělých můžeme také rozdělit na profesní a zájmové.

2. 1 Profesní vzdělávání dospělých

Profesní vzdělávání je součástí konceptu celoživotního vzdělávání a učení.[16] Navazuje na školský systém a zahrnuje všechny formy přípravy zaměřené na výkon určitého povolání.[17]

Profesní vzdělávání představuje důležitý faktor hospodářského rozvoje a podpory pracovního výkonu a přináší vyšší produktivitu práce v důsledku vyšší kvalifikace zaměstnanců. Z hlediska hospodářské politiky státu může tvořit součást pobídek pro zahraniční investory, kterým český stát často hradí náklady na zaškolení pracovníků. Cílem profesního vzdělávání je, mimo jiné, snižování míry nezaměstnanosti obyvatelstva.[18]

[15] Srov. PRŮCHA, J. *Vzdělávání a školství ve světě.* 1999; s. 179-180
[16] Srov. MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 2012; s. 21
[17] Srov. PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník.* 2008; s. 181

[18] Srov. MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 2012; s. 21

Pro některé profesní skupiny je povinné další profesní vzdělávání dospělých předmětem legislativních úprav. Jde například o úředníky veřejné správy, lékaře, učitele, nelékařské či sociální pracovníky. V mnoha případech je další profesní vzdělávání spojováno s transformací podniků, rozvojem vědy, techniky a technologií.[19]

2. 2 Zájmové vzdělávání dospělých

Zájmové vzdělávání se vyznačuje především dobrovolností, to znamená zájmem účastníka. Účastník má možnost zvolit si vhodný kurz, cíle, metody i délku vzdělávání podle vlastních preferencí.

Cílem v tomto případě není získání osvědčení či jiných oficiálních certifikátů, ale jde především o uspokojení potřeb v podobě vzdělávání sebe sama a kontaktu a komunikace s druhými.

Jak už z názvu vyplývá, zájmové vzdělávání se uskutečňuje ve volném čase účastníka a je umožněno různým vrstvám obyvatelstva – od studentů, přes lidi s vyšším vzděláním až po seniory.

Vzdělávání zajišťují učitelé nebo jiní kvalifikovaní odborníci s použitím odborné literatury. Výuka probíhá většinou ve školních učebnách.[20]

[19] MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 2012; s. 21
[20] Srov. ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 2009; s. 52-54

3 Motivace k učení a bariéry ve vzdělávání dospělých

Motivace je nedílnou součástí celoživotního vzdělávání. Stejně jako schopnost jedince dále se vzdělávat by měla být jedním z výstupů školního vzdělávání.[21] Představa určitého benefitu v podobě získání nových informací, seznámení s novými lidmi, udržení stávajícího pracovního místa či kariérní postup je pro nás dostatečnou motivací pro to, abychom si na nějakou dobu dokázali odříct jiné věci.[22] K tomu je zapotřebí ještě vůle, která nás přiměje náš úmysl uskutečnit.[23]

Termín motivace je odvozen z latinského slova „moveo“, neboli „hýbám“, a představuje energii a odhodlanost, která vede lidské jednání k určitému cíli.[24] Motivace není talent ani vlastnost člověka. Je to přání a potřeba něco vytvářet, něčeho dosahovat a něco ovlivňovat.[25] Toto přání mají všichni lidé, každý však v jiné míře. Každý z nás uznává jiné hodnoty, a proto je více motivován pro cíle, které pro něj jsou důležité a méně motivován pro to, co mu nepřipadá podstatné.

Motivaci můžeme rozdělit na vnitřní a vnější. Vnitřní motivace vychází přímo z jedince samotného, představuje jeho dobrý pocit z vykonávané aktivity. Oproti tomu vnější motivace je spíše chápána jako výslednice okolností, které člověka k činnosti nutí.[26]

Pro každého člověka bez rozdílu je důležitá pochvala, ocenění, uznání a podpora. Každému člověku dělá dobře, když se o něj někdo zajímá a povzbuzuje jej v tom, co se mu daří.[27]

Obecně řečeno, motivace k dalším činnostem se přirozeně vždy zvyšuje s dosaženým úspěchem a naopak klesá s nezdarem.

---

[21] Srov. BENEŠ, M. a kol. *Lidský kapitál a vzdělávací marketing.* 2004; s. 14
[22] Srov. RABUŠICOVÁ M., RABUŠIC, L. *Učíme se po celý život.* O vzdělávání dospělých v České republice. 2008; s. 97
[23] Srov. ADAIR, J. *Efektivní motivace.* 2004; s. 14
[24] Srov. NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie.* 1998; s. 101
[25] Srov. NIERMEYER, R., SEYFFERT, M. *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky.* 2005; s. 11-22
[26] Srov. RABUŠICOVÁ M., RABUŠIC L. *Učíme se po celý život.* O vzdělávání dospělých v České republice. 2008; s. 97-98
[27] Srov. FILÍPKOVÁ, Z. a kol. *Dobrá praxe: České a zahraniční zkušenosti z práce v nízkoprahových terénních a kontaktních službách.* 2011; s. 17

3. 1 Důvody PRO zvyšování kvalifikace

Důvody pro další vzdělávání je především **zájem uchazeče, potřeba rozvíjení jeho schopností, potřeba získávání nových poznatků, udržení pracovního místa, požadavek zaměstnavatele, může to být i touha po sociálním uznání a prestiži, získání uznání rodiny nebo použitelnost naučeného obsahu v praxi.**[28]

Velmi důležitá je v této věci ochota zaměstnavatele přistoupit na další vzdělávání svého podřízeného zaměstnance a ve vzdělávání jej podporovat.[29] Na druhou stranu si myslím, že by byla škoda vzdát svou snahu a zájem o další vzdělávání při nevyjádření podpory zaměstnavatele. I kdyby Vám někdo řekl, že pro Vaši momentální profesi vzdělání nepožaduje, není přece všem dnům konec. Člověk nemusí vykonávat stejné povolání po celý život. Je jen na něm, jak se bude dále zajímat, rozvíjet a své poznatky rozšiřovat.

3. 2 Důvody PROTI zvyšování kvalifikace

Jedním z nejčastějších důvodů, proč se lidé brání dalšímu vzdělávání, je **nedostatek sebedůvěry**. Lidé pochybují o vlastní výkonnosti a myslí si, že postrádají nadání. Zapomínají však na to, že nadání pouze usnadňuje učení. Mnohem důležitější je vytrvat a učit se správnou metodou.[30]

Rovněž **věk** je rozhodujícím kritériem. S vyšším věkem se snižuje počet občanů, kteří se zapojují do vzdělávacích aktivit.[31]

Vzhledem k pracovním povinnostem a nutnosti starat se o rodinu nezbývá lidem **čas** navštěvovat školu a připravovat se pravidelně na výuku.

Problémem často bývá i **velká vzdálenost** do škol z místa bydliště uchazečů nebo nevyhovující čas nebo termín konání kurzů.

V mnoha případech je to **nepříznivá finanční situace**, která lidem nedovoluje dále studovat.

---

[28] Srov. BENEŠ, M. a kol. *Lidský kapitál a vzdělávací marketing.* 2004; s. 25
[29] Srov. MAROON, I. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků.* 2012; s. 43
[30] Srov. MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých.* 2005; s. 9
[31] Srov. ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 2009; s. 19

Lidé se rovněž často domnívají, že se pro svoji aktuálně vykonávanou profesi **nepotřebují** již více vzdělávat.

Důvodem, proč se lidé nechtějí dále vzdělávat, může být i jejich **negativní zkušenost z poslední studované školy**.[32]

[32] Srov. ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 2009; s. 18

4 Vzdělávání sociálních pracovníků

V této kapitole si uvedeme předpoklady k výkonu povolání sociální pracovník v České republice, odbornou způsobilost k výkonu povolání sociální pracovník a podmínky dalšího vzdělávání sociálních pracovníků.

„Zákon o sociálních službách vymezuje pět skupin pracovníků. Jedná se o sociální pracovníky, pracovníky v sociálních službách, zdravotnické pracovníky, pedagogické pracovníky a další odborné pracovníky, kteří přímo poskytují sociální služby.“[33]

4. 1 Obecné předpoklady a dovednosti pracovníka pomáhající profese

- **Fyzická zdatnost –** znamená udržování fyzické kondice pravidelným cvičením a zdravou stravou
- **Inteligence** – představuje touhu stále obohacovat své znalosti, seznamovat se s novými teoriemi a praktickými technikami, číst odbornou literaturu apod.[34]
- **Emoční a sociální inteligence** – jedná se o schopnost rozpoznávat a zvládat vlastní emoce, schopnost rozpoznávat emoce u druhých lidí, schopnost motivovat sebe sama a schopnost udržovat vztahy k lidem[35]
- **Přitažlivost** – znamená fyzický vzhled sociálního pracovníka, jeho styl oblékání, způsob chování, odbornost v oboru a způsob jeho jednání s klienty
- **Důvěryhodnost** – pojem zahrnuje diskrétnost svěřených informací, spolehlivost ve smyslu pravdomluvnost, porozumění ve smyslu pochopení situace klienta
- **Komunikační dovednosti** – například zúčastněné naslouchání, empatie, stručné shrnutí klientových prožitků v průběhu rozhovoru[36]

4. 2 Předpoklady pro výkon povolání sociální pracovník v České republice

Podle zákona č. 108/2006 Sb. je předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost.[37]

---

[33] MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 2012; s. 193
[34] Srov. MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce.* 2003; s. 52-53
[35] Srov. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce.* 2003; s. 87
[36] Srov. MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce.* 2003; s. 52-53

4. 3 Odborná způsobilost k výkonu povolání sociální pracovník

Podle zákona č. 108/2006 Sb. je možné získat způsobilost k výkonu povolání sociální pracovník absolvováním vzdělávacího programu na vyšších odborných školách akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost a charitní a sociální činnost.[38]

Další možností pro získání způsobilosti k výkonu povolání sociální pracovník je absolvování bakalářského nebo magisterského studijního programu zaměřeného na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči nebo speciální pedagogiku a akreditovaného podle zvláštního právního předpisu.[39]

Způsobilost lze získat rovněž absolvováním akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech sociální práce, sociální politiky, sociální pedagogiky, sociální péče, speciální pedagogiky apod. v celkovém rozsahu minimálně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let, za podmínky ukončeného vysokoškolského vzdělání v jiné oblasti studia.[40]

Vzdělávání zdravotně sociálních pracovníků je v České republice regulováno zákonem č. 96/2004 Sb. (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů.[41] Česká legislativa přesně vymezuje činnosti zdravotně sociálního pracovníka způsobilého k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu po získání odborné způsobilosti. Jedná se o činnost v rámci preventivní, diagnostické, rehabilitační péče a ošetřovatelské péče v oblasti uspokojování sociálních potřeb pacienta, jak je blíže uvedeno ve vyhlášce č. 55/2011Sb., o činnostech zdravotnických a jiných odborných pracovníků, v platném znění. [42]

[37] Srov. Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2012
[38] Srov. Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2012
[39] Srov. Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2012
[40] Srov. Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2012
[41] Srov. KUZNÍKOVÁ, I. a kol. *Sociální práce ve zdravotnictví.* 2011; s. 27
[42] Srov. KUZNÍKOVÁ, I. a kol. *Sociální práce ve zdravotnictví.* 2011; s. 19

Sociální pracovník provádí sociální šetření, zabezpečuje sociální agendu včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče. Dále je jeho úkolem sociálně právní poradenství, analytická, metodická a koncepční činnost v sociální oblasti a odborná činnost v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace.[43]

Mezi uživatele sociálních služeb patří nejčastěji nezaměstnaní, bezdomovci, senioři, tělesně nebo smyslově postižení občané, lidé, kteří se ocitli v dočasně bezvýchodné situaci, matky v krizi, lidé před nebo po výkonu trestu, psychiatričtí pacienti, rodiny, které nezvládají výchovu svých dětí, mladiství, kteří zneužívají návykové látky, a různé specifické skupiny.[44]

4. 4 Další vzdělávání sociálních pracovníků

Podle § 111 zákona č. 108/2006 Sb. a novelizace z roku 2009 má zaměstnavatel povinnost zabezpečit sociálnímu pracovníkovi další vzdělávání v rozsahu minimálně 24 hodin za kalendářní rok.[45] Jeho prostřednictvím si pracovník obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Vzdělávání je realizováno na základě akreditace vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů udělené ministerstvem na vysokých školách, vyšších odborných školách a ve vzdělávacích zařízeních fyzických a právnických osob.[46]

Podmínka dalšího vzdělávání je rovněž jednou ze zásad Etického kodexu sociálních pracovníků České republiky. Dle zásad Etického kodexu sociálních pracovníků České republiky je sociální pracovník za své celoživotní vzdělávání zodpovědný. Ve vztahu ke svému povolání a odbornosti se dále vzdělává a tím si rozšiřuje své znalosti a dovednosti v oblasti sociální práce a zasluhuje se o zvyšování prestiže své profese.[47] Zpracování programu dalšího vzdělávání je rovněž nástrojem Standardů kvality sociálních služeb věnovaným profesnímu rozvoji zaměstnanců.

[43] Srov. Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2012
[44] Srov. MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 2012; s. 195
[45] Srov. Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2012
[46] Srov. Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2012
[47] Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce.* 1999; s. 139

Formami dalšího vzdělávání jsou specializační vzdělávání zajišťovaná vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka, účast v akreditovaných kurzech, účast na odborných stážích v zařízeních sociálních služeb nebo na školicích akcích.[48]

[48] Srov. Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění platném k 1. 1. 2012

5 MOŽNÉ HROZBY SOCIÁLNÍ PRÁCE

Existuje mnoho povolání, jejichž hlavní náplní je pomáhat lidem. Jedná se například o lékaře, zdravotní sestry, pedagogy, sociální pracovníky, pečovatele, psychology a další. Stejně jako jiná povolání mají i tyto profese svoji odbornost. Pro jejich výkon je potřeba si osvojit množství vědomostí a dovedností na příslušných školách. V pomáhajících profesích je tu však ještě jeden důležitý prvek, a to lidský vztah mezi pomáhajícím personálem a jeho klientem. Pacient potřebuje věřit svému ošetřujícímu lékaři, žák si chce vážit svého učitele, klient potřebuje cítit zájem svého sociálního pracovníka a důvěřovat mu, aby se mu se svým problémem svěřil a mohl pracovat na jeho řešení.[49]

V důsledku nezvládnutého pracovního stresu při nepřetržité práci s klienty se v sociální práci často setkáváme se syndromem vyhoření či syndromem pomáhajících.[50] V poslední kapitole bych proto ráda tyto pojmy vysvětlila.

5. 1 Syndrom vyhoření

Syndrom vyhoření není nemoc, je to stav extrémního emočního i tělesného vyčerpání, silného poklesu výkonnosti a různých psychosomatických obtíží. Je těžké definovat příčiny syndromu vyhoření, ale nejčastěji je vyústěním vztahových konfliktů, dlouhodobého stresu, nadměrného množství práce, nedostatečné podpory ze strany nadřízených nebo mobbingu na pracovišti.[51]

Náchylnější k vyhoření jsou většinou svobodní zaměstnanci než pracovníci žijící v manželském svazku, protože rodina v tomto smyslu funguje jako opora. Do této skupiny patří rovněž lidé, kteří svoji práci považují za prostředek k uspokojení vlastních potřeb, lidé, kteří trpí komplexem méněcennosti nebo autoritativní pracovníci, kteří chtějí mít vše pod kontrolou a mají pocit, že nikdo jejich práci neudělá tak dobře jako oni.[52]

[49] Srov. KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese.* 2006; s. 14
[50] Srov. MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce.* 2003; s. 55
[51] Srov. KALLWASS, A. *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*. 2007; s. 9
[52] Srov. MAROON, I. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků.* 2012; s. 43-45

Naopak, **riziko vyhoření se snižuje u lidí** s vyšším dosaženým vzděláním. Rovněž pracovníci s delší praxí jsou odolnější a schopnější poradit si s pracovními nároky a příznaky vyhoření.[53]

5. 1. 1 Fáze a symptomy vyhoření

V úvodní fázi se syndrom vyhoření většinou projevuje přílišnou angažovaností pracovníka, kterou následují stále delší období vyčerpanosti. Člověk trpí výkyvy nálad, není schopen odpočinku, snadno podléhá infekcím. Chronickou únavu může vystřídat až úplná ztráta sil. Velmi důležité je rozpoznat počáteční varovné signály včas a podniknout preventivní opatření. Před vyhořením chrání člověka jeho účast v mezilidských vztazích, dále je zapotřebí spánek a odpočinek, pohyb a pobyt na čerstvém vzduchu, nastavení správného stravovacího režimu, pěstování zálib.[54]

V případě, že se včas nepodaří odhalit příčiny vyhoření, dostává se postižený do dalších fází. Jeho angažovanost i zájem se rapidně snižuje a klesá i pracovní výkonnost, motivace a kreativita. Tato fáze je provázena fyzickými i psychickými příznaky, například bolestí hlavy, žaludečními a trávicími potížemi, vysokým tlakem, srdečním onemocněním, poruchami spánku, zoufalstvím a pocitem bezmoci a selhání, který může vést až k myšlenkám na sebevraždu. V této fázi je vhodné vyhledat psychoterapeutickou pomoc, nejlépe psychologa nebo psychiatra.[55]

5. 1. 2 Projevy sociálního pracovníka postiženého vyhořením

Sociální pracovník postižený vyhořením si často stanoví snadno dosažitelné a méně významné cíle. Zaměřuje se na klienty, s nimiž lépe vychází, ostatní klienty ignoruje. Když už selhává i v nedůležitých záležitostech, dává své pochybení za vinu druhým, včetně svých klientů. Do své práce investuje málo času a energie, je málo empatický, což může vést až k pocitu nepřátelství vůči jeho klientům. Stává se z něj egoista, na první místo klade splnění vlastních přání. Svoji profesi považuje za

[53] Srov. MAROON, I. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků.* 201; s. 43-44
[54] Srov. KALLWASS, A. *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*. 2007; s. 10
[55] Srov. KALLWASS, A. *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*. 2007; s. 10

nevděčnou a nedostatečně ohodnocenou až ji nakonec, zahlcen vlastními problémy, úplně vzdá.[56]

5. 1. 3 Vyhoření v pomáhajících profesích

Důvodem, proč se syndrom vyhoření soustřeďuje hlavně na pomáhající profese, je bezprostřední a intenzivní kontakt sociálního pracovníka s klientem. Cílem je pomoci klientovi, přání a zájmy sociálního pracovníka se odsunují do pozadí.[57]

Zdrojem vyhoření je nerealistické očekávání toho, čeho lze dosáhnout v pomoci klientům. To později vede ke ztrátě iluzí a apatii. Proto je důležité naučit se realisticky hodnotit a reflektovat tři druhy hranic:

- vlastní hranice (co dokáži, co vydržím, co na sebe mohu vzít, aniž bych přebíral klientovu odpovědnost)
- hranice klienta (co dokáže, co může unést, co se může v daném čase a situaci naučit, jak dlouho se dokáže ovládat a jakou podporu k tomu potřebuje)
- hranice celého systému (kdo je za co odpovědný, jaké jsou reálné možnosti pomoci, podpory a změny)[58]

Dalším zdrojem vyhoření může být podcenění vlastních hranic, dlouhodobá angažovanost a dlouhodobá nekontrolovaná psychická zátěž, která vede k pocitu, že už není z čeho dávat. Chybou může být také stav, kdy se pracovník přestane dále učit a opakuje stále stejné vzorce zacházení s klienty. Své další klienty hodnotí vždy stejně jako ty předchozí.[59]

[56] Srov. MAROON, I. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků.* 2012; s. 36
[57] Srov. MAROON, I. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků*. 2012; s. 25
[58] Srov. MAROON, I. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků*. 2012; s. 25
[59] Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce.* 1999; s. 32-33

Vyhoření v pomáhajících profesích bývá pokládáno za následek nespravedlnosti a nedostatečné reciprocity mezi pracovníkem a klientem. Člověk má pocit, že investuje mnohem více než dostává.[60]

5. 1. 4 Prevence vyhoření

Preventivní přístup, jak vyhoření předcházet, spočívá ve vytváření stimulujícího prostředí, v týmové spolupráci, průběžném doplňování kvalifikace a pravidelné supervizi.[61]

5. 2 Syndrom pomáhajících

Syndrom pomáhajících je specifickou narcistickou poruchou. Jejím prostřednictvím pracovník v pomáhající profesi řeší své trauma odmítnutého dítěte. Při jeho práci je jeho postavení druhořadé. Během pravidelných setkání, při nichž se klient snaží vyjádřit své potřeby a hledat cesty k jejich uspokojení, jsou potřeby pomáhajícího potlačovány. Touží po uznání, porozumění, po vděčnosti a obdivu.

Případů přibývá vzhledem ke stále se rozšiřujícímu vzdělávání příslušníků sociálních povolání. Navíc, pokud je pomáhající profese provozována bez supervize, problém se prohlubuje. Často příčinou syndromu pomáhajících je deprese. Může vést k alkoholismu, drogové závislosti či v nejhorším případě dokonce k sebevraždě.

Průběžné vzdělávání a soustavná supervize pomáhá bránit vzniku syndromu pomáhajících.[62]

[60] Srov. MAROON, I. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků*. 2012 s. 25
[61] Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce.* 1999; s. 33
[62] Srov. MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. 2003; s. 59

PRAKTICKÁ ČÁST

6 Cíle a hypotézy:

Cílem výzkumu mé bakalářské práce je zjistit, zda mají sociální pracovníci zájem se dále ve svém oboru vzdělávat, jaké druhy kurzů navštěvují, kdo je plátcem kurzů, zda se sociální pracovníci účastní kurzů v rámci pracovní doby nebo ve svém volném čase, na jakou cílovou skupinu nebo oblast by se rádi zaměřili v příštích vzdělávacích akcích a jak vůbec hodnotí přínos absolvovaných kurzů.

Domnívám se, že od zájmu nebo případně nezájmu pracovníků se odvíjí i druh jimi navštívených kurzů. Nepříliš motivovaný sociální pracovník si zřejmě vybere jakýkoliv kurz, na který se dostaví, vyslechne přednášejícího a celkem si z něj neodnese nic nového. Naopak, motivovaný pracovník si určitě zvolí kurz věnovaný problematice nebo skupině klientů, jíž při své práci uplatní. Takový pracovník odchází z kurzu s dobrým pocitem. Dozvěděl se totiž spoustu nových a zajímavých informací a při práci s klienty si určitě někdy vzpomene na navštívenou vzdělávací akci a může vycházet z poznatků, které zde získal.

Před uskutečněním rozhovorů jsem si stanovila dvě hypotézy:

H1: Předpokládám, že sociální pracovníci nejsou příliš motivováni pro účast na kurzech dalšího vzdělávání a navštěvují je jen, aby splnili podmínku danou zákonem č. 108/2006 Sb.

H2: Předpokládám, že vzhledem k omezenému množství finančních prostředků příslušných zařízení si sociální pracovníci sami hradí navštívené kurzy dalšího vzdělávání.

7 Metodika

Pro zpracování výzkumné sondy jsem zvolila metodu kvalitativního šetření a jako techniku sběru dat polostrukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami. Rozhovor zahrnoval sedm otázek. Znění otázek uvádím v „Příloze č. 1."

Charakteristika výzkumného souboru:

Výzkumný soubor tvořili sociální pracovníci, kteří pracují v zařízeních poskytujících sociální služby v Českých Budějovicích. Zařízení jsem zvolila namátkově. V několika z nich jsem během studia vykonávala povinnou praxi. Celkem jsem uskutečnila 20 rozhovorů. Pouze v jednom případě byl dotazovaným muž, ostatní dotazované byly ženy. Všechny respondenty jsem rozdělila do dvou věkových kategorií. První věkovou kategorii jsem vymezila od 30 do 40 let, druhou od 41 do 50 let. Dvě respondentky mají nejvyšší dosažené vzdělání vyšší odborné, ostatní respondenti mají vysokoškolské vzdělání. Sběr dat jsem uskutečnila v období únor – březen 2014 na základě osobních rozhovorů s respondenty.

8 Výsledky

V první otázce jsem sledovala názvy posledních třech kurzů navštívených dotazovanými sociálními pracovníky.

První otázka zněla: *„Jaké poslední tři kurzy jste v rámci dalšího vzdělávání sociálních pracovníků absolvoval(-a)?“*

6 respondentů absolvovalo kurz k jednotlivým kapitolám nového občanského zákoníku platného od 1. 1 2014, 5 respondentů absolvovalo kurz týkající se změn v zákoně o sociálních službách. Ostatní respondenti uvedli absolvování těchto kurzů: Vedení a řízení pracovníků v sociálních službách, Právo v praktickém životě, Základní informace k tvorbě dokumentací a smluv, Individuální plánování v pečovatelské službě, Úvod do problematiky augmentativní a alternativní komunikace, Provozní standardy kvality poskytovatele sociálních služeb, Nové pojetí svéprávnosti, Práce s traumatem, Oběti domácího násilí, Odškodňování obětí trestných činů, Psychoanalytická teorie psychosexuálního vývoje, Komunikace a její využití při motivaci uživatelů služeb, Psychologie působení dlouhodobé nezaměstnanosti, Platební karty jako další zdroj financí, Role klíčového pracovníka, Paliativní péče, Vhodné techniky komunikace s uživateli s demencí, Sociální práce na obci, Hodnocení a profesní rozvoj zaměstnanců, Ochrana práv uživatele sociálních služeb, Přístup k nemocným s depresí a psychózou, Neodkladná resuscitace od A do Z s praktickým nácvikem, Účinně proti stresu a syndromu vyhoření v sociálních službách, Sebehodnocení a sebereflexe v sociálních službách, Psychiatrické minimum, Konference rané péče, Adiktologická konference, Mezinárodní konference o bezdomovectví. Uvedené konference jsou rovněž akreditovány jako vzdělávací akce.

Ve druhé otázce mě zajímalo, kde se konaly kurzy, jež respondenti uvedli v odpovědi na první otázku.

Druhá otázka zněla: *„Konaly se kurzy v Českých Budějovicích?“*

Většina uvedených vzdělávacích akcí se konala v Českých Budějovicích, někdy dokonce přímo v samotném zařízení, kde sociální pracovníky navštívil školený lektor. Z široké nabídky kurzů si však sociální pracovníci vybírali i kurzy konané v jiných městech, nejčastěji v Praze, Písku, Jihlavě, Brně a Olomouci. V tomto případě zaměstnavatel vždy uhradil sociálním pracovníkům cestovní náklady spojené s dopravou do místa konání kurzu.

Ve třetí otázce jsem chtěla zjistit, kdo je plátcem kurzů absolvovaných sociálními pracovníky.

Třetí otázka zjišťovala, zda si sociální pracovníci hradili kurzy sami.

Z odpovědí vyplynulo, že všem hradil absolvované kurzy zaměstnavatel, přičemž si pro své sociální pracovníky vybírá vhodné a spíše cenově dostupnější kurzy. Sociální pracovníci uvádějí, že by si museli hradit pouze kurzy věnované jiné cílové skupině, než s kterou pracují.

Položením čtvrté otázky jsem se chtěla dozvědět, jak sociální pracovníci vnímají výši ceny zpoplatněných kurzů.

Čtvrtá otázka zněla: *„Pokud byl kurz zpoplatněný, zdá se Vám jeho cena přijatelná nebo příliš vysoká?“*

Většina uvedených kurzů byla zpoplatněna, pouze některé kurzy byly zdarma. Kurzy hradil sociálním pracovníkům ve všech případech zaměstnavatel, přesto však znají jejich ceny. Sociální pracovníci hodnotí výši ceny kurzů jako adekvátní, jen pár z nich uznává, že částka je podle nich vysoká. To se týká především zařízení, které disponuje větším množstvím zaměstnanců, a proto se cena kurzu násobí několika sociálními pracovníky.

Za důležitou považuji odpověď na otázku, zda sociální pracovníci absolvovali kurzy dalšího vzdělávání v rámci pracovní doby nebo v době svého volna.

Pátá otázka zněla: *„Dostal(-a) jste na den nebo čas konání kurzu pracovní volno?“*

Prakticky všichni (19 respondentů) odpověděli, že se kurz konal v pracovní den. Nikdo z těchto sociálních pracovníků nemusel pracovní dobu zameškanou absolvováním kurzu nahradit. 1 dotazovaný sociální pracovník vykonává v zařízení dobrovolnickou činnost, a proto kurzy absolvoval v době svého volna.

Předmětem otázky č. 6 je hodnocení náplně kurzů sociálními pracovníky.

Šestá otázka sledovala, zda byly kurzy pro respondenty přínosné.

Obávala jsem se, že odpovědi na tuto otázku budou mít spíše negativní charakter. Očekávala jsem nepříliš motivovaný přístup sociálních pracovníků a naznačení jejich povinnosti dalšího vzdělávání dle zákona č. 108/2006 Sb.

Moc mě potěšilo, že tomu tak není. Všichni dotazovaní hodnotí absolvované kurzy jako přínosné pro jejich profesi. Při jednání s nimi bylo znát, že jsou dalšímu vzdělávání nakloněni a podporují jej, ba dokonce jej považují za nezbytné. Přiznávají, že vzhledem k neustálým změnám v legislativě je potřeba se dále vzdělávat a dozvídat se nové věci, což jim absolvování kurzů umožňuje. Myslím si, že takový vlídný a otevřený přístup se pozitivně odráží i v jejich práci s klienty.

V poslední otázce jsem se zajímala o zaměřenost kurzů, které by pracovníci rádi navštívili příště.

Sedmá otázka zněla: *„Jaké oblasti nebo cílové skupiny by se měl týkat kurz, který byste rád absolvoval (-ráda absolvovala) příště?“*

Při zodpovídání tohoto dotazu zohlednili všichni respondenti cílovou skupinu, s níž pracují, proto jsem na něj získala nejrůznější odpovědi. Třikrát jsem se setkala se sdělením, že by sociální pracovníci přivítali kurz krizové intervence. Vzápětí však dodávají, že se jedná o roční intenzivní a velmi drahý kurz, který jim jejich zaměstnavatel nemůže zaplatit. Sociální pracovníci navrhují další kurzy, které by rádi absolvovali příště. Jedná se o: další oblast nového občanského zákoníku, Terénní pečovatelskou službu, Time management v práci sociálního pracovníka, Svéprávnost, Komunikaci s klientem, Přípravu na inspekci kvality sociálních služeb, Vedení týmu a motivaci zaměstnanců, Motivaci uživatelů sociálních služeb, Psychoterapeutický výcvik se zaměřením na osoby se zdravotním postižením, Intenzivní supervizní činnost, Etiku v pomáhajících profesích, Obranu proti manipulaci - obranu proti stresu, Kurz o seniorech, Trestní právo, Bazální stimulaci.

Vyhodnocení hypotéz:

První hypotéza: *„Předpokládám, že sociální pracovníci nejsou příliš motivováni pro účast na kurzech dalšího vzdělávání a navštěvují je jen, aby splnili podmínku danou zákonem č. 108/2006 Sb.“* se ve výzkumu mé bakalářské práce nepotvrdila. Sociální pracovníci si volí vhodné kurzy dalšího vzdělávání blízké oblasti nebo cílové skupině klientů, s nimiž pracují. O vzdělávání mají zájem a považují jej za nezbytné.

Rovněž se mi nepotvrdila hypotéza: *„Předpokládám, že vzhledem k omezenému množství finančních prostředků příslušných zařízení si sociální pracovníci sami hradí navštívené kurzy povinného dalšího vzdělávání.“* Kurzy dalšího vzdělávání hradil všem dotazovaným sociálním pracovníkům zaměstnavatel.

9 Diskuse

Jak jsem uvedla v teoretické části práce, další vzdělávání zajišťuje sociálním pracovníkům získávání nových poznatků a informací, zabezpečuje udržení pracovního místa, umožňuje profesní růst a s ním přináší i zvyšování kvality poskytovaných služeb. Zároveň je důležitým preventivním opatřením před vznikem možných hrozeb sociální práce, například syndromu vyhoření. V kapitolce 4. 4 píši, že zákon ukládá sociálnímu pracovníkovi povinnost dalšího vzdělávání v rozsahu minimálně 24 hodin za kalendářní rok. Podmínka dalšího vzdělávání je rovněž jednou ze zásad etického kodexu a je zahrnuta i v jednom z nástrojů Standardů kvality sociálních služeb nazvaném Profesní rozvoj zaměstnanců.

Zajímalo mě, jak pracovníci v jednotlivých zařízeních na tuto povinnost nahlížejí, zda se účastní kurzů dalšího vzdělávání jen z důvodu, aby tuto podmínku splnili, nebo zda kurzy považují za skutečně potřebné pro jejich profesi.

V praktické části se mi podařilo zjistit, že sociální pracovníci se zájmem průběžně sledují nabídku plánovaných vzdělávacích akcí a vybírají si vhodné kurzy. Vyjádřeními respondentů k jednotlivým otázkám jsem zároveň získala přehled o tom, jaké podmínky pro další vzdělávání vytváří sociálním pracovníkům jejich zaměstnavatelé.

Dospěla jsem k závěru, že nezáleží na pohlaví respondenta, jeho věku, nejvyšším dosaženém vzdělání ani na skutečnosti, zda pracovník působí v ziskové či neziskové organizaci. Jejich odpovědi se bez ohledu na tato kritéria většinou shodovaly.

Mám upřímnou radost z toho, že sociální pracovníci mají chuť jít do dalšího vzdělávání, uvědomují si jeho důležitost, ba dokonce nezbytnost, a kurzy pravidelně navštěvují. Zaměstnavatelé podporují své zaměstnance v dalším vzdělávání, umožňují jim účast ve vzdělávacích akcích v rámci pracovní doby a hradí je pracovníkům v plné výši.

ZÁVĚR

V teoretické části práce jsem se snažila vysvětlit pojmy celoživotní vzdělávání, vzdělávání dospělých a motivace jako nezbytné součásti celoživotního vzdělávání. Byly zmapovány požadavky na odbornou způsobilost k výkonu povolání sociální pracovník a požadavky na další vzdělávání sociálních pracovníků dle legislativních norem a opatření. V poslední kapitole jsem uvedla hrozby sociální práce, k nimž může dojít v důsledku nepřetržité práce s klienty a díky skutečnosti, že se sociální pracovník průběžně nevzdělává.

V praktické části práce jsem zjišťovala zájem a motivaci sociálních pracovníků, kteří působí v organizacích poskytujících sociální služby na území města České Budějovice, o kurzy dalšího vzdělávání. Vyjádřeními sociálních pracovníků k jednotlivým otázkám jsem zároveň získala i přehled o tom, jaké podmínky pro další vzdělávání vytváří sociálním pracovníkům jejich zaměstnavatelé. Sociální pracovníci jsou motivováni k dalšímu vzdělávání. Uvědomují si, že soustavné vzdělávání je pro jejich profesi nezbytné. Umožňuje totiž zvyšování kvalifikace, zajišťuje lepší odbornou úroveň jejich profesi a zároveň brání vzniku možných hrozeb, jako například syndromu vyhoření nebo syndromu pomáhajících. Zaměstnavatelé podporují sociální pracovníky v dalším vzdělávání a vytváří pro něj vhodné podmínky.

Teprve po dokončení bakalářské práce mě napadají další otázky, které mohly být součástí rozhovoru. Tím mohla být má výzkumná sonda ještě podrobnější. Mám na mysli například rozdělení kurzů na akreditované a neakreditované a porovnání odpovědí respondentů pro obě skupiny kurzů.

Seznam použitých zdrojů

ADAIR, J. *Efektivní motivace.* Praha: Alfa Publishing, 2004. 178 s. ISBN 80-86851-00-1

BALVÍN, J. *Andragogika jako teorie výchovy a vzdělávání dospělých*. Praha: Hnutí R, 2011, 95 s. ISBN 978-80-86798-16-5

BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. 135 s. ISBN 978-80-247-2580-2

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

ČÁMSKÝ, P., SEMBDNER, J., KRUTILOVÁ, D. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Praha: Portál, 2011, 263 s. ISBN 978-80-262-0027-7

FILÍPKOVÁ, Z. a kol. Dobrá praxe: České a zahraniční zkušenosti z práce v nízkoprahových terénních a kontaktních službách. Česká asociace streetwork, o. s., 2011, ISBN:978-80-905069-0-9

HARTL, P., HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník.* Praha: Portál, 2000. 774 s. ISBN 80-7178-303-X

HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce.* Praha: Osmium, 1999. 166 s. ISBN 80-902081-8-5

KALLWASS, A. *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*. Praha: Portál, 2007. 139 s. ISBN 978-80-7367-299-7

KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese.* Praha: Portál, 2006. 147 s. ISBN 80-7367-181-6

KUZNÍKOVÁ, I. a kol. *Sociální práce ve zdravotnictví.* Praha: Grada, 2011. 212 s. ISBN 978-80-247-3676-1

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

MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. 380 s. ISBN 80-7178-548-2

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

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

MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 263 s. ISBN 978-80-7357-738-4

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

NIERMEYER, R., SEYFFERT, M. *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky.* Praha: Grada, 2005. 109 s. ISBN 80-247-1223-7

PRŮCHA, J. *Vzdělávání ve školství a ve světě: Základy mezinárodní komparace vzdělávacích systémů.* Praha: Portál, 1999. 319 s. ISBN 80-7178-290-4

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník.* Praha: Portál, 2008. 328 s. ISBN 80-7178-252-1

PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník.* Praha: Grada, 2012. 294 s. ISBN 978-80-247-3960-1

RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. *Učíme se po celý život:* O vzdělávání dospělých v České republice. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2

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

Zákon č. 108/2006 Sb., ve znění platném k 1. 1. 2012

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Otázky rozhovoru

Přílohy

Příloha č. 1:

Otázky rozhovoru:

1/ Jaké poslední tři kurzy jste v rámci dalšího vzdělávání sociálních pracovníků absolvoval(-a)?

2/ Konaly se kurzy v Českých Budějovicích?

3/ Hradil(-a) jste si kurzy sám (-sama)?

4/ Pokud byly kurzy zpoplatněny, zda se Vám jejich cena přijatelná nebo příliš vysoká?

5/ Dostal(-a) jste na den nebo čas konání kurzů pracovní volno?

6/ Byly pro vás kurzy přínosné? Dozvěděl(-a) jste se zde nějaké nové informace?

7/ Jaké oblasti nebo cílové skupiny by se měl týkat kurz, který byste rád navštívil (-ráda navštívila) příště?

ABSTRAKT

VEJVODOVÁ, V. *Další vzdělávání sociálních pracovníků.* České Budějovice 2014. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Oddělení praxe. Vedoucí práce Mgr. Helena Machulová

Klíčová slova: celoživotní vzdělávání, vzdělávání dospělých, vzdělávání sociálních pracovníků, další vzdělávání, kurz, sociální pracovník

Práce se zabývá dalším vzděláváním sociálních pracovníků.

Teoretická část vysvětluje pojmy celoživotní vzdělávání a vzdělávání dospělých. Dále uvádí předpoklady a podmínky pro výkon povolání sociální pracovník, vymezuje podmínky dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a jmenuje hrozby, které mohou při výkonu povolání sociálního pracovníka nastat.

Praktická část obsahuje vyjádření sociálních pracovníků k otázkám, jaký je jejich zájem o povinné další vzdělávání, jaké druhy kurzů navštěvují, kdo kurzy hradí a zda je sociální pracovníci absolvují v rámci pracovní doby.

ABSTRACT

Further education of social workers

Keywords: lifelong education, learning of adults, social workers education, further education, course, social worker

Bachelor thesis deals with further education of social workers.

Theoretic part explains the words lifelong education and learning of adults. It also states the terms and conditions of social work profession. It defines conditions of further education of social workers and appoints the threats that may occur during the work with the clients.

Practical part contains the statements of social workers on the issues what is their interest in compulsory further education, what kinds of courses do they attend, who pays the courses and whether social workers attend the courses during their working hours or in their free time.