

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra etiky, psychologie a charitativní práce

Bakalářská práce

NÁZORY PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍ OBLASTI NA DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ
V JIHOČESKÉM KRAJI

Vedoucí práce: Mgr. Lucie Maliňáková

Autor práce: Klára Cantillová

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Ročník: 3.

2013

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 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 oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Datum

.....

Děkuji své vedoucí bakalářské práce, Mgr. Lucii Maliňákové za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce. Dále bych chtěla poděkovat všem organizacím za dobrou spolupráci při výzkumném šetření a respondentům za jejich čas a trpělivost.

OBSAH

ÚVOD.....	6
1 MOŽNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ A PROFESNÍHO RŮSTU PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍ OBLASTI.....	8
1.1 Možnosti dalšího vzdělávání sociálního pracovníka, pracovníka v sociálních službách a úředníka	8
1.2 Celoživotní vzdělávání	8
1.3 Další vzdělávání pracovníků v sociální oblasti.....	9
1.3.1 Vzdělávání s akreditací	10
1.3.2 Vzdělávání bez akreditace	10
2 POŽADAVKY KLADENÉ NA PRACOVNÍKY V SOCIÁLNÍ OBLASTI	11
2.1 Základní požadavky	11
2.2 Požadavek minimálního vzdělávání.....	11
2.2.1 Definice sociálního pracovníka a odborná způsobilost.....	12
2.2.2 Definice pracovníka v sociálních službách a odborná způsobilost.....	12
2.2.3 Definice úředníka a odborná způsobilost	14
2.3 Kompetenční požadavky pracovníka v sociální oblasti	15
2.4 Další požadavky.....	17
3 MOTIVACE K DALŠÍMU VZDĚLÁVÁNÍ.....	19
3.1 Motivace	19
3.2 Potřeby.....	19
3.2.1 Hierarchie potřeb – zaměřeno na pracovní oblast.....	20
3.2.2 Uspokojování potřeb	20
3.2.3 Identifikace vzdělávacích potřeb	21
4 EMPIRICKÝ VÝZKUM	22
4.1 Cíl výzkumu.....	22
4.2 Metodika.....	22
4.2.1 Výzkumná strategie.....	22
4.2.2 Technika sběru dat	23
4.2.3 Harmonogram výzkumu	24
4.2.4 Charakteristika výzkumného vzorku.....	24
4.3 Vyhodnocení.....	24
4.4 Výsledky.....	25

4.4.1	Pracovníci v sociálních službách	25
4.4.2	Úřední pracovníci.....	30
4.4.3	Sociální pracovníci.....	34
	INTERPRETACE VÝSLEDKŮ.....	41
	ZÁVĚR.....	43
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	44
	SEZNAM PŘÍLOH.....	46
	PŘÍLOHY	47
	ABSTRAKT	54
	ABSTRACT.....	55

ÚVOD

Ke zvolení mé bakalářské práce „Názory pracovníků v sociální oblasti na další vzdělávání v jihočeském kraji“ mě vedla především zvědavost. Protože se chystám po absolvování vysoké školy nastoupit do zaměstnání, zajímalo mě, jaké možnosti dalšího vzdělání mají pracovníci v sociální oblasti. Další vzdělání je totiž velice důležité a přínosné, a já mám neustálou tendenci se učit novým věcem, zdokonalovat se v situacích, ve kterých mám nedostatky.

Při výběru jsem samozřejmě zohledňovala i do té doby již napsané práce, které se věnují dalšímu vzdělávání pracovníků v sociální oblasti, ale většina je zaměřena přímo na sociální pracovníky v určitých organizacích. Já osobně jsem se chtěla v práci zabývat spíše všeobecnými věcmi, což znamená nejen sociálními pracovníky, ale všeobecně pracovníky v sociální oblasti.

Cílem mé bakalářské práce bylo zmapování názorů pracovníků v sociální oblasti na další vzdělávání v jihočeském kraji. Dalším vzděláním mám na mysli účast na školících akcích, odborné stáže, kurzy s akreditovaným programem či kurzy bez akreditace, specializační vzdělání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami.

Bakalářská práce je koncipována do čtyř kapitol. První tři kapitoly se zabývají teorií a čtvrtá kapitola pak samotným výzkumem. První kapitola nese název „Možnosti vzdělávání a profesního růstu pracovníků v sociální oblasti“. V této kapitole se zabývám možnostmi dalšího vzdělání sociálního pracovníka, pracovníka v sociálních službách a úředního pracovníka. Dále pak celoživotní vzdělávání, další vzdělávání a vzdělávání s akreditací a bez akreditace.

Druhá kapitola pojednává o požadavcích kladených na pracovníka v sociální oblasti, jedná se o požadavky minimálního vzdělání, kompetenční požadavky a požadavky další.

Třetí kapitola je zaměřena na motivaci k dalšímu vzdělávání. V této kapitole popisují nejen motivaci, ale i potřeby, hierarchii potřeb zaměřenou na pracovní oblasti, identifikaci vzdělávacích potřeb a uspokojování potřeb.

Čtvrtá kapitola nese název „Empirický výzkum“ a tato kapitola se věnuje, výzkumné části mé bakalářské práce. Cílem tohoto empirického výzkumu bylo zjistit, zda pracovníci v sociální oblasti, s praxí delší než 3 roky mají nějaké další vzdělání a pokud ano, tak jaké a jestli je toto vzdělávání v souladu s jejich potřebami a očekáváními. Pro zjištění stanového cíle byla práce zaměřena na tři cílové skupiny, a to na sociální pracovníky, pracovníky v sociálních službách a úřední pracovníky. Tato kapitola také obsahuje vyhodnocené výsledky po jednotlivých cílových skupinách.

Celkové vyhodnocení pak nalezneme v další kapitole nesoucí název „Interpretace dat“.

Závěr se věnuje v první řadě rekapitulaci obsahové části bakalářské práce a zhodnocení výsledků výzkumného šetření. Dále je v závěru uvedeno, zda se podařilo naplnit stanovený cíl práce a také jaký přínos mají výsledky výzkumného šetření pro autora.

Při psaní této bakalářské práce jsem vycházela především z dostupné odborné literatury zabývající se dalším vzděláním, celoživotním vzděláváním, kompetenčními požadavky, motivací, potřebami. Dále jsem vycházela z platné legislativy a z dokumentů z internetových zdrojů. Velmi důležitou oporou mi byla „Metodická příručka ke zpracování závěrečných prací“ pocházející od autorů Tomáše Vebera a Petra Baumana, působících na teologické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

1 MOŽNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ A PROFESNÍHO RŮSTU PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍ OBLASTI

1.1 Možnosti dalšího vzdělávání sociálního pracovníka, pracovníka v sociálních službách a úředníka

Pracovníci v sociální oblasti mají dle zákona povinnost si dále rozšiřovat své dosud nabitě znalosti a dovednosti. Záleží už jen na zaměstnavateli, v jaké míře jim doplnění bude zajišťovat, financovat a jakým způsobem je k doplnění dalšího vzdělání bude motivovat.

„Zaměstnavatel je povinen zabezpečit sociálnímu pracovníkovi další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Povinnost zabezpečení dalšího vzdělávání se nevztahuje na zaměstnance ve zkušební době.“¹

„Zaměstnavatel je povinen zabezpečit pracovníku v sociálních službách další vzdělání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Povinnost účasti na dalším vzdělávání podle věty první se nevyžaduje za kalendářní rok, v němž pracovník v sociálních službách absolvoval akreditovaný kvalifikační kurz.“²

„Úředník je povinen prohlubovat si kvalifikace účasti na vstupním vzdělávání, průběžném vzdělávání, a přípravě a ověření zvláštní odborné způsobilosti, nestanoví-li zákon jinak.“³

1.2 Celoživotní vzdělávání

V dnešní době můžeme říci, že se vzdělávání stalo celoživotním procesem. Jedním z důvodů je například i to, že se neustále mění požadavky na člověka, na jeho znalosti a dovednosti. Proto, aby člověk v dnešní společnosti byl schopen fungovat jako efektivní pracovní síla, musí své dosavadní znalosti a dovednosti neustále doplňovat a rozšiřovat.

Jak už jsme si uvedli, celoživotní vzdělávání je tedy nepřetržitým procesem, které zahrnuje všechny formy učení. V dětství se člověk začíná učit zvykům, tradicím, slušnému chování. S přibývajícím věkem si člověk osvojuje další dovednosti a znalosti, praktické dovednosti potřebné k životu.

¹ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1.4.2012, §111 (1).

² Tamtéž, §116 (9).

³ Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změnách některých zákonů [online], § 18 (1). Dostupné na: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z312_2002#par4. [citováno 2013-3-6].

Celoživotní učení představuje koncepční změnu pojetí vzdělání. Můžeme ho rozdělit do dvou etap: tzv. počáteční vzdělání, je první etapou, ve které by se mělo zajistit, že se člověk naučí učit, a že bude mít k učení pozitivní postoj. Počáteční učení zahrnuje mimo základního vzdělání (povinná školní docházka), také vzdělání střední (střední školy a odborná učiliště) a vzdělání terciární (vyšší odborné školy a vysoké školy).⁴

Druhou etapou celoživotního vzdělání je další vzdělání, které úzce navazuje na první etapu a můžeme ji přirovnat například k profesnímu vzdělávání, zájmovému vzdělávání nebo vzdělávání občanskému. Hlavní význam tohoto dalšího vzdělání je především v nutnosti získávat nové znalosti, a také potřeba osvojovat si nové dovednosti v rámci přizpůsobení se měnícím se životním podmínkám.⁵

Celoživotní vzdělávání zahrnuje formální, neformální vzdělávání a informální učení. Také přepokládá, že se tyto formy vzdělávání budou v průběhu života prolínat a doplňovat. Formální vzdělávání je realizováno především ve vzdělávacích institucích, jeho funkce, obsahy, organizační formy, cíle a způsoby hodnocení jsou vymezeny právními předpisy. Pod formální vzdělávání můžeme zahrnout zpravidla navazující stupně vzdělání, základní školou počínaje, vysokou školou konče. Absolvování těchto typů studia je potvrzeno osvědčeními (vysvědčením, diplomem apod.). Neformální vzdělávání je pak zaměřeno na získávání vědomostí, znalostí a praktických dovedností. Toto vzdělání je poskytováno v zařízeních zaměstnavatelů, v soukromých vzdělávacích institucích, ve školských zařízeních a nestátních neziskových organizacích. Informální učení je chápáno jako proces, ve kterém získáváme vědomosti, osvojujeme si dovednosti a kompetence z každodenních zkušeností a činností, které vykonáváme v práci, v rodině a ve volném čase.⁶

1.3 Další vzdělávání pracovníků v sociální oblasti

Vzdělávání dospělých je ve své podstatě uspokojování jejich vzdělávacích potřeb, rozvoj dosud nabitých zkušeností, dovedností a znalostí. Postupem času byl pojem vzdělávání dospělých nahrazen pojmem další vzdělávání. Další vzdělávání znamená pro mnohé jednotlivce obrat k objektivním vzdělávacím potřebám. Tyto potřeby jsou často definovány státními zájmy, ekonomickou nutností apod.⁷

Základním nástrojem rozvoje pracovníků v jakékoli oblasti je podnikové (firemní) vzdělávání. Termín podnikové (firemní) vzdělávání se běžně používá pro označení vzdělávacích akcí, které zajišťuje podnik. Teorie podnikového vzdělávání se pak ještě obvykle rozlišuje na vzdělávání tzv. tréninkem, nebo lépe řečeno výcvikovými vzdělávacími akcemi, školeními a rozvojovými aktivitami. Vzdělávání tzv. tréninkem je

⁴ Srov. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí*. s. 10-11.

⁵ Srov. VODÁKOVÁ, J. *Celoživotní učení a jeho formy, další vzdělávání*. 2009 [online]. Dostupné na: <http://www.zkola.cz/zkedu/rodiceaverejnost/vzdelavaniprodospеле/29904.aspx>. [citováno 2013-3-6].

⁶ Srov. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí*. s.11.

⁷ Srov. BENEŠ, M. *Andragogika*. s. 23-24.

zaměřeno na specifické způsobilosti pracovníka pro výkon jeho pracovní pozice, vede k odstranění nedostatků v úrovni znalostí a dovedností. Rozvoj aktivitami je pak zaměřený na budoucí potřeby pracovního výkonu a také na uplatnění pracovníků v podniku, což může pracovníkům zajistit jejich individuální rozvoj.⁸

„Formy dalšího vzdělání jsou:

- a) specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka,
- b) účast v kurzech s akreditovaným programem,
- c) odborné stáže,
- d) účast na školicích akcích.“⁹

1.3.1 Vzdělávání s akreditací

Vzdělávání s akreditací je nabízeno akreditovanými institucemi. Tyto instituce poskytují nabídku různých kurzů, školení, stáží zaměřených na rozšiřování dovedností, znalostí vztahující se k oboru, dále pak vzdělání například jazykové, kurzy zaměřené na komunikační dovednosti s klienty, vzdělání v legislativě apod.

Vzdělávání s akreditací může probíhat buď na pracovišti, nebo mimo pracoviště. Do metod vzdělávání na pracovišti můžeme zařadit metody jako instruktáž při výkonu práce, coaching, mentoring, counselling, asistování, pověření úkolem, rotace práce a pracovní porady. Mezi metody vzdělávání používané mimo pracoviště pak můžeme zařadit přednášku, přednášku spojenou s diskuzí, demonstrování (praktické, názorné vyučování), případové studie, workshop, brainstorming, simulace, hraní rolí, diagnosticko-výcviková program a neposlední řadě také škola hrou (outdoor training).¹⁰

Nabídku poskytovaných akreditovaných kurzů najdeme v Příloze III (viz příloha).

1.3.2 Vzdělávání bez akreditace

Pod pojmem vzdělání bez akreditace si můžeme představit jakékoliv vzdělání, které není nabízeno akreditovanými institucemi. Můžeme sem zařadit především samostudium, četbu odborných knih, časopisů, dále získávání dalších informací z internetových zdrojů, novin atd. Mezi vzdělání bez akreditace také bezesporu patří osobní kontakt a spolupráce s kolegy z jiných organizací, ale vždy ze stejného nebo podobného oboru.

⁸ Srov. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí*. s. 12-13.

⁹ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1.4.2012, §111.

¹⁰ Srov. KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*. s. 221 – 228.

2 POŽADAVKY KLADENÉ NA PRACOVNÍKY V SOCIÁLNÍ OBLASTI

„V sociálních službách vykonávají odbornou činnost:

- a) sociální pracovníci za podmínek stanovených v § 109 a 110,
- b) pracovníci v sociálních službách,
- c) zdravotničtí pracovníci,
- d) pedagogičtí pracovníci,
- e) manželští a rodinní poradci a další odborní pracovníci, kteří přímo poskytují sociální služby.¹¹
- f) úřední pracovníci (úřední pracovníci sice nejsou dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách vyjmenováni v odborných činnostech sociálních služeb, ale podle definování sociální práce je můžeme zařadit mezi odborné činnosti sociální práce.)

2.1 Základní požadavky

Každé pracovní místo klade na pracovníka určité požadavky. Jednoduchá práce je pak spojena s požadavky menšími, jde tedy spíše o rutinní záležitosti, zatímco složitější práce pak vyžaduje například speciální znalosti, dovednosti, vysokou kvalitu práce, pochopení složitějších principů atd.¹²

Základním požadavkem sociálního pracovníka, pracovníka v sociálních službách nebo jakéhokoliv jiného pracovníka pracujícího v sociální oblasti, je především způsobilost, ať už se jedná o způsobilost odbornou, způsobilost k právním úkonům nebo o zdravotní způsobilost a v neposlední řadě i bezúhonnost.

2.2 Požadavek minimálního vzdělání

Na pracovníky v sociální oblasti jsou kladeny různé požadavky minimálního vzdělání. Požadavek minimálního vzdělání na sociálního pracovníka, pracovníka v sociálních službách a úředního pracovníka jsou uvedeny níže.

K povolání zdravotnických pracovníků je dle zákona č. 96/2004 Sb. O nelékařských zdravotnických povoláních je nutné mít například absolvované nejméně tři roky akreditovaného zdravotnického bakalářského nebo vyššího odborného studijního oboru pro všeobecné sestry. Pro výkon zdravotně – sociálního pracovníka je třeba mít absolvováno nejméně tři roky studia v oborech se sociálním zaměřením na VOŠ nebo VŠ a akreditovaný kurz zdravotně – sociální pracovník atd.¹³

¹¹ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1.4.2012, §111 (2).

¹² Srov. KOUBEK. J. Řízení lidských zdrojů. s. 217.

¹³ Zákon č. 96/2004 Sb, o nelékařských zdravotnických povoláních, ve znění platném k 1.4.2004, §5, §10.

2.2.1 Definice sociálního pracovníka a odborná způsobilost

„Sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb.“¹⁴

Předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka je způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost.

„Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je:

- a) vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitativní 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“¹⁵

2.2.2 Definice pracovníka v sociálních službách a odborná způsobilost

„Pracovníkem v sociálních službách je ten, kdo vykonává

- a) přímou obslužnou péči o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb spočívající v nácviku jednoduchých denních činností,*

¹⁴ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1.4.2012, § 109.

¹⁵ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1.4.2012, §110 (4), (5).

- pomoci při osobní hygieně a oblékání, manipulaci s přístroji, pomůckami, prádlem, udržování čistoty a osobní hygieny, podporu soběstačnosti, posilování životní aktivizace, vytváření základních sociálních a společenských kontaktů a uspokojování psychosociálních potřeb,*
- b) *základní výchovnou nepedagogickou činnost spočívající v prohlubování a upevňování základních hygienických a společenských návyků, působení na vytváření a rozvíjení pracovních návyků, manuální zručnosti a pracovní aktivity, provádění volnočasových aktivit zaměřených na rozvíjení osobnosti, zájmů, znalostí a tvořivých schopností formou výtvarné, hudební a pohybové výchovy, zabezpečování zájmové a kulturní činnosti,*
- c) *pečovatelskou činnost v domácnosti osoby spočívající ve vykonávání prací spojených s přímým stykem s osobami s fyzickými a psychickými obtížemi, komplexní péči o jejich domácnost, zajišťování sociální pomoci, provádění sociálních depistází pod vedením sociálního pracovníka, poskytování pomoci při vytváření sociálních a společenských kontaktů a psychické aktivizaci, organizační zabezpečování a komplexní koordinování pečovatelské činnosti a provádění osobní asistence,*
- d) *pod dohledem sociálního pracovníka činnosti při základním sociálním poradenství, depistážní činnosti, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, činnosti při zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, činnosti při poskytování pomoci při uplatňování práv a oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.*¹⁶

„Odbornou způsobilostí pracovníka v sociálních službách:

- a) *uvedeného v odstavci 1 písm. a) je základní vzdělání nebo střední vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu; absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu se nevyžaduje u fyzických osob, které získaly podle zvláštního právního předpisu⁴⁵⁾ způsobilost k výkonu zdravotnického povolání v oboru ošetřovatel, u fyzických osob, které získaly odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka podle § 110, a u fyzických osob, které získaly střední vzdělání v oboru vzdělání stanoveném prováděcím právním předpisem,*
- b) *uvedeného v odstavci 1 písm. b) je střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu; absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu se nevyžaduje u fyzických osob, které získaly podle zvláštního právního předpisu⁴⁶⁾ způsobilost k výkonu zdravotnického povolání ergoterapeut, u fyzických osob, které získaly odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka podle § 110, a u fyzických osob, které získaly střední vzdělání v oboru vzdělání stanoveném prováděcím právním předpisem,*

¹⁶ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1.4.2012, §116 (1).

- c) *uvedeného v odstavci 1 písm. c) je základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu; absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu se nevyžaduje u fyzických osob, které získaly podle zvláštního právního předpisu⁴⁵⁾ způsobilost k výkonu zdravotnického povolání v oboru ošetřovatel, u fyzických osob, které získaly odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka podle § 110, a u fyzických osob, které získaly střední vzdělání v oboru vzdělání stanoveném prováděcím právním předpisem,*
- d) *uvedeného v odstavci 1 písm. d) je základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu; absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu se nevyžaduje u fyzických osob, které získaly odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka podle § 110.¹⁷*

2.2.3 Definice úředníka a odborná způsobilost

„Úředníkem se pro účely tohoto zákona rozumí zaměstnanec územního samosprávného celku podílející se na výkonu správních činností zařazený do obecního úřadu, do městského úřadu, do magistrátu statutárního města nebo do magistrátu územně členěného statutárního města, do úřadu městského obvodu nebo úřadu městské části územně členěného statutárního města, do krajského úřadu, do Magistrátu hlavního města Prahy nebo do úřadu městské části hlavního města Prahy.“¹⁸

„Odborná způsobilost úředního pracovníka:

Úředníkem se může stát fyzická osoba, která je státním občanem České republiky, popřípadě fyzická osoba, která je cizím státním občanem a má v České republice trvalý pobyt, dosáhla věku 18 let, je způsobilá k právním úkonům, je bezúhonná, ovládá jednací jazyk a splňuje další předpoklady pro výkon správních činností stanovené zvláštním právním předpisem.¹⁹ Zvláštní odborná způsobilost se ověřuje zkouškou a prokazuje osvědčením. Úředník je povinen prokázat zvláštní odbornou způsobilost k výkonu správních činností stanovených prováděcím právním předpisem do 18 měsíců od vzniku pracovního poměru k územnímu samosprávnému celku nebo od dne, kdy začal vykonávat činnosti, pro jejíž výkon je prokázání zvláštní odborné způsobilosti předpokladem.²⁰ Zvláštní odborná způsobilost zahrnuje souhrn znalostí a dovedností

¹⁷ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1.4.2012, §116 (5).

¹⁸ Zákon č. 312/2002 Sb., O úřednicích územních samosprávných celků a o změnách některých zákonů [online]. § 2 (4). Dostupné na: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z312_2002#par4. [citováno 2013-3-6].

¹⁹ Tamtéž. § 4.

²⁰ Zákon č. 312/2002 Sb., O úřednicích územních samosprávných celků a o změnách některých zákonů. [online]. § 21(2). Dostupné na: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z312_2002#par4. [citováno 2013-3-6].

nezbytných pro výkon činností stanovených prováděcím právním předpisem. Zvláštní odborná způsobilost 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.“²¹

2.3 Kompetenční požadavky pracovníka v sociální oblasti

Termín „kompetence“ pochází z latinského výrazu *competens*, tj. vhodný, příhodný, náležitý. Pod pojmem kompetence si můžeme představit schopnost chápat a jednat rozumně, podle amerického slovníku si můžeme kompetenci definovat jako schopnost naplnit požadavky povolání a požadavky jiné, dle britské organizace National Council for Vocational Qualifications tento pojem zahrnuje schopnost přenášet znalosti a dovednosti do nových situací v dané oblasti povolání.²²

Kompetentní pracovník je osoba vybavená pravomocí vykonávat sociální práci jednak jako absolvent odborného vzdělání, jednak jako člen sociální organizace a jako osoba schopna ve svém povolání jednat v souladu s uznávanou profesionální rolí.²³

V literatuře můžeme najít dvě vymezení kompetencí sociálního pracovníka. Jedno pojetí nám přibližuje americká Rada pro vzdělání v sociální práci a druhé Zuzana Havrdová.

Soustava základních kompetencí (dle Havrdové) byla inspirována materiálem britské Ústřední rady pro vzdělávání a trénink v sociální práci, který shrnoval požadavky pro udělení diplomu v sociální práci. Havrdová v soustavě základních kompetencí také zohledňovala standardy vzdělávání v sociální práci, které se v současnosti užívali v České republice, a vycházela z praktických zkušeností týmu, který vytvořil českou verzi.²⁴

Rada pro vzdělání v sociální práci (zkráceně podle Zastrowa, 1995) formuluje žádoucí kompetence sociálního pracovníka s akademickým vzděláním, tj. na úrovni magistra sociální práce následovně:

- „Uplatňovat dovednost kritického myšlení v pracovním kontextu, včetně dovednosti uplatňovat teorii v praxi.“

²¹ Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změnách některých zákonů. [online]. § 21 (3). Dostupné na: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z312_2002#par4. [citováno 2013-3-6].

²² Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. s. 41.

²³ Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. s. 42.

²⁴ Srov. MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. s. 16.

- *Pracovat v souladu s etickými principy sociální práce a s ohledem na pozitivní význam odlišnosti.*
- *Být schopen profesionálně využívat vlastní osobnost.*
- *Rozumět rozličným formám a způsobům utlačování; znít strategie, jimiž se dá dosahovat sociální a ekonomické spravedlnosti.*
- *Rozumět historii sociální práce, znát její současnou podobu a významná témata.*
- *Uplatňovat své znalosti při práci s cílovými skupinami na všech úrovních.*
- *Uplatňovat své znalosti při práci se specifickými problémy.*
- *Kriticky analyzovat a uplatňovat znalost biopsychosociálních činitelů, které ovlivňují vývoj jedince. Rozumět interakci mezi jednotlivcem a sociálními systémy různých úrovní.*
- *Analyzovat vliv sociální politiky na život klientů, sociálních pracovníků i organizací poskytujících sociální služby. Prokázat schopnost ovlivňovat zásady sociální politiky.*
- *Hodnotit výsledky relevantního výzkumu a uplatňovat je v praxi. Umět navrhnout výzkumnou studii, analyzovat její výsledky a umět je sdělit jiným.*
- *Umět zhodnotit empiricky vlastní činnost a činnost jiných relevantních subjektů.*
- *Dokázat komunikovat s různými typy klientů, kolegů a s veřejností.*
- *Umět poskytovat supervizi a konzultace v oblasti vlastní specializace.*
- *Umět pracovat ve struktuře organizace a v systému poskytování sociálních služeb a dokázat prosazovat nutné organizační změny.²⁵*

Zuzana Havrdová nám ve své soustavě základních kompetencí podává výčet následujících schopností a dovedností sociálního pracovníka. Každá kompetence je pak blíže definována kritériem:

- *„Schopnost účinně komunikovat s jednotlivci, skupinami, rodinami i komunitami – **rozvíjet účinnou komunikaci.***
- *Schopnost se zorientovat v potřebách, možnostech a porozumění, které klient a jeho okolí má, a vymezit s nimi oblast a plán spolupráce – **orientovat se a plánovat postup.***
- *Schopnost rozeznat silné stránky a možnosti klienta a jeho okolí a podporovat jejich soběstačnost a sebeúctu – **podporovat a pomáhat k soběstačnosti.***
- *Znalost metod a systému služeb, schopnost je správně využívat ve prospěch klienta, pomáhat mu je přijmout a ukončit – **zasahovat a poskytovat služby.**²⁶*
- **Příspěvat k práci organizace** - pracovník by měl prokázat schopnost pracovat jako odpovědný a efektivní člen organizace a měl by umět pracovat v týmu.²⁷

²⁵ MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce.* s. 15.

²⁶ HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce.* s. 45– 46.

²⁷ Srov. TOMEŠ, I., a kol. *Vzdělávací standardy v sociální práci pro středoškolský, vyšší odborný a vysokoškolský stupeň vzdělání.* s. 103.

- **Odborně růst** – odborně růst znamená také rozvíjet profesionální sociální kompetence, což znamená, že pracovník by měl být schopen řídit a hodnotit vlastní schopnost rozvíjet profesionální kompetence.²⁸

Mezi kompetence úředníků správní správy patří například osobní chování, důležité vlastnosti pracovníka pro jeho výkon pracovní náplně, morální vlastnosti, volní vlastnosti osobnosti, schopnosti a dovednosti, požadavky na další profesní rozvoj a znalosti a vědomosti dané pro konkrétní vykonávanou činnost.²⁹

2.4 Další požadavky

Dalšími požadavky v této podkapitole jsou míněny nejen požadavky stanovené zákonem, ale ty požadavky, které se vztahují k přímo k osobnosti pracovníka. Schopnost vcítit se do druhého, porozumět mu, snažit se vyjít klientovi vstříc, být schopný klientovi pomoci, působit důvěryhodně atd. K dalším požadavkům a dovednostem pracovníka v sociální oblasti tedy bezesporu patří:

Fyzická zdatnost a inteligence – je předpokladem, že pracovník v sociální oblasti si udržuje fyzickou kondici například cvičení nebo správnou stravou. Dobrá inteligence pracovníka v sociální oblasti pak zahrnuje nejen obohacování dosavadních znalostí, ale také seznámení s novými teoriemi, praktickými technikami, čtení odborné literatury a neustálé vzdělávání.³⁰

Přitažlivost – přitažlivost pracovníka v sociální oblasti nezávisí jen na fyzickém vzhledu, ale také jak se pracovník chová, obléká, podle toho jakou má „pověst“, jak dokáže jednat s klienty, zda je pro klienty dost odborný a znalý ve svém oboru.³¹

Důvěryhodnost – závisí především na tom, jak klient vnímá sociální roli pracovníka, jeho smysl pro čestnost, otevřenost, srdečnost a také nízkou motivaci pro osobní prospěch. K důvěryhodnosti pracovníka přispívá také diskrétnost, spolehlivost, porozumění a využívání moci.³²

Fyzická přítomnost – fyzická přítomnost fakticky klientům neposkytuje pomoc, ale pomáhá klientovi už jen tím, že se s pracovníkem setkává, jak po fyzické stránce, tak psychologické.³³

Naslouchání – představuje pro pracovníka v sociální oblasti schopnost přijímat a rozumět tomu, co klient sděluje. V tomto případě se jedná i o neverbální komunikaci, skryté signály, postoj těla atd.³⁴

²⁸ Srov. TOMEŠ, I., a kol. *Vzdělávací standardy v sociální práci pro středoškolský, vyšší odborný a vysokoškolský stupeň vzdělání.* s.104.

²⁹ Srov. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí. Kompetence v andragogice, pedagogice a řízení.* s. 47.

³⁰ Srov. MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce.* s. 52.

³¹ Srov. Tamtéž. s.52.

³² Srov. Tamtéž. s.53.

³³ Srov. Tamtéž. s.53.

Empatie – schopnost pracovníka se vcítit do uvažování, pocitů klienta. Pracovník se dokáže vcítit do problémů klienta a dokáže reagovat na jeho chování s porozuměním.³⁵

Analýza klientových prožitků – jedná se o schopnost pracovníka popsat klientovi zážitky, jeho chování, pocity, jak bude klient reagovat. To vše pracovníkům pomáhá konstruktivně pracovat.³⁶

³⁴Srov. MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. s. 53.

³⁵ Srov. Tamtéž. s.53.

³⁶ Srov. Tamtéž. s.53.

3 MOTIVACE K DALŠÍMU VZDĚLÁVÁNÍ

3.1 Motivace

„Motivaci lze charakterizovat jako soubor činitelů představujících vnitřní hnací síly činnosti člověka, které usměřují jeho jednání. Jako základní motivační síly (motivy) bývají vymezovány především potřeby, dále zájmy, postoje a hodnoty.“³⁷

Zpravidla platí, že k optimální úrovni výkonu každého člověka vede přiměřená motivace. Pokud se setkáme s případem, že je člověk nedostatečně motivován, bývá většinou výsledek jeho práce málo uspokojivý nebo neuspokojivý. Opak nedostatečné motivace je motivace nadměrná, a v případech nadměrné motivace může takováto motivace limitovat jednání člověka a vést až k případné destrukci jeho činnosti.³⁸ Ideálním způsobem motivace je tedy motivace přiměřená. Motivace lidí nejen k práci, ale i k dalšímu vzdělání není jednoduchou záležitostí. Lidé mají totiž různé potřeby a každý z nich si stanovuje jiné cíle k uspokojení svých potřeb. Je tedy mylné se domnívat, že jen jeden přístup k motivování bude vyhovovat všem lidem.³⁹ Ať už se jedná o motivaci psychickou nebo hmotnou.

3.2 Potřeby

„Potřebu můžeme definovat jako stav nedostatku, chybění něčeho, jehož odstranění je žádoucí, tedy jako něco, co živá bytost nutně potřebuje pro svůj život a vývoj.“⁴⁰

V psychologii se také obvykle objevuje třídění potřeb na 1. biogenní, fyziologické, 2. psychogenní, sociogenní, psychologické; odpovídá to pojetí člověka jako bytosti současně biologické a sociální.⁴¹

Abraham Maslow utřídil potřeby člověka do pěti skupin a seřadil je do systému, jež známe jako Maslowovu pyramidu nebo se také můžeme setkat s názvem Maslowova hierarchie potřeb. První potřebou jsou **potřeby fyziologické**, které zahrnují žízeň, spánek, hlad. Mezi **potřeby jistoty a bezpečí** můžeme zařadit pocit důvěry, ochrany před nebezpečím, pocit jistoty a bezpečí. Sounáležitost, přátelství, lásku a sociální život pak může brát jako **potřeby sociální**. **Potřeba uznání** se týká především sebeúcty, úspěchu člověka, jeho postavení a **potřeba růstu neboli seberealizace** se dotýká oblasti osobní rozvoje a rozvoje dovedností a znalostí.⁴²

³⁷ KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. s. 22.

³⁸ Srov. KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. s. 22.

³⁹ Srov. Tamtéž.

⁴⁰ NAKONEČNÝ, M.: *Encyklopedie obecné psychologie*. s. 109.

⁴¹ NAKONEČNÝ, M.: *Encyklopedie obecné psychologie*. s. 110.

⁴² Srov. *Řízení lidí. Maslowova teorie*. [online]. Dostupné na:

<http://www.zkola.cz/zkedu/rodiceaverejnost/vzdelavaniprodospela/29904.aspx>. [citováno 2013-3-6].

3.2.1 Hierarchie potřeb – zaměřeno na pracovní oblast

Prostřednictvím práce člověk mnohdy uspokojuje své potřeby, ať už se jedná o potřeby existenční či sociální. V pracovním životě mají lidé různé preference, každý jinak usiluje o uspokojení svých potřeby vysokého výdělků, potřeby upevnit svoji pracovní pozici, mít optimální vztah se svými kolegy a nadřízenými, každý jinak pociťuje potřebu úspěchu v pracovní činnosti a ocenění tohoto výkonu, potřebu rozvoje, pracovního postupu atd.⁴³

Pro lepší orientaci si uvedme Maslowovu pyramidu potřeb zaměřenou přímo na pracovní oblast. Viz Obrázek č. 1.

Obrázek č. 1



Zdroj: <http://www.itsolution.cz/maslowova-teorie.a14.html>

3.2.2 Uspokojování potřeb

Každý člověk má své určité potřeby a pokaždé jsou upřednostněny ty fyziologické. Z toho důvod lidé uspokojují své potřeby od zdola Maslowovy pyramidy nahoru. Protože uspokojování potřeb má svou hierarchii, je velice důležité vědět, že pokud člověk nějakou potřebu přeskočí, vrací se k potřebě předchozí, což laicky znamená, že je-li uspokojena potřeba nižší, dominantní se v tu chvíli stává potřeba vyšší.

⁴³ Srov. KOCIÁNOVÁ, *Personální činnosti a metody personální práce*. s. 22.

3.2.3 Identifikace vzdělávacích potřeb

„Definice představují analýzu potřeb jako proces identifikace problémů jedinců, sociálních skupin či organizací a způsob jejich řešení.“⁴⁴

Celý proces identifikace vzdělávacích potřeb u pracovníků začíná zjištěním nedostatku.⁴⁵ Nedostatek může být někdy nepatrný, dokážou si ho všimnout spolupracovníci. Tyto nedostatky se pak díky nabídce vzdělávacích kurzů dají odstranit. Jedním z nedostatků může být například špatná komunikace s kolegy nebo s klienty.

Od jednotlivých pracovníků je na základně odstranění nedostatku nebo problému, vyžadována určitá míra samostatnosti, proto si pracovník sám podle vlastního uvážení plánuje kroky k jeho odstranění.⁴⁶

Kvalifikaci a vzdělání pracovníků dovedeme posuzovat například podle stupně dokončeného vzdělání. Bereme ohled na individualitu pracovníka, jeho specifické schopnosti, vlastnosti, talent apod. Identifikace potřeb je tedy založena na odhadech. Proto má spíše povahu experimentu, jehož výsledky pak aplikujeme na celý výzkumný vzorek. Potřeba vzdělání může vyplývat i ze soustavného sledování kvality služeb či výrobků, jak pracovník využívá dostupných zdrojů, využívá pracovní dobu apod.⁴⁷

⁴⁴ TOPINKA, D. Analýza potřeb v sociálních službách. In: *Profesní dovednosti terénních sociálních pracovníků. Sborník studijních textů.* s. 329.

⁴⁵ Srov. BELCOURT, M., WRIGHT, P.C. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu.* s. 37.

⁴⁶ Srov. BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení.* s. 29.

⁴⁷ Srov. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů.* s. 217.

4 EMPIRICKÝ VÝZKUM

4.1 Cíl výzkumu

Cílem této bakalářské práce bylo zmapování názorů pracovníků v sociální oblasti na další vzdělávání v Jihočeském kraji. Dalším vzděláním máme na mysli účast na školicích akcích, odborné stáže, kurzy s akreditovaným programem či kurzy bez akreditace, specializační vzdělání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami. Cílem tohoto empirického výzkumu bylo zjistit, zda pracovníci v sociální oblasti s praxí delší než 3 roky mají nějaké další vzdělání a pokud ano, tak jaké a jestli je toto vzdělávání v souladu s jejich potřebami a očekáváními. Podle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách je totiž zaměstnavatel povinen zabezpečit sociálnímu pracovníkovi další vzdělání v rozsahu 24 hodin za kalendářní rok. Tímto dalším vzděláním si sociální pracovník obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci.⁴⁸

Zvolenou cílovou skupinou byli sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách a úřední pracovníci. Tyto tři cílové skupiny jsem si zvolila z toho důvodu, abych byla schopná co nejlépe zmapovat názory všech, kdo pracují v sociální oblasti, nejen tedy sociálních pracovníků, ale i úředních pracovníků, kteří se na úřadech zabývají výplatami dávek, zajišťováním pracovních míst nezaměstnaných atd.

Dalším z mých kritérií pro empirický výzkum byl požadavek praxe delší než tři roky, a to především z důvodu, že během tří let na určitém pracovišti je zaměstnanec schopen nejen uvádět v praxi teoretické znalosti, ale i nabývat nové informace a rozšiřovat své dosavadní dovednosti.

Stanovené cíle jsem prozkoumala pomocí výzkumných otázek.

Výzkumná otázka č. 1

Do jaké míry si sociální pracovníci během zaměstnání rozšiřují vzdělávání a kompetence?

Výzkumná otázka č. 2

Jaké potřeby a očekávání mají sociální pracovníci od dalšího vzdělávání?

4.2 Metodika

4.2.1 Výzkumná strategie

Jako výzkumnou strategii jsem si zvolila kvalitativní výzkum. Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický

⁴⁸ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1.4.2012, §111 (1).

obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.⁴⁹

Při kvalitativním zkoumání se jako metody sběru dat často využívají rozhovory, pozorování, analýza a interpretace dat., tedy vše, co výzkumníkovi pomůže se přiblížit všedním životům zkoumaných lidí.⁵⁰

4.2.2 Technika sběru dat

Potřebné informace jsem se rozhodla získat pomocí techniky polostrukturovaného rozhovoru s jednotlivými respondenty, ve kterém jsem si předem připravila osnovu k rozhovoru (viz příloha) s danými otázkami. Charakteristickým rysem rozhovoru je osobní kontakt s respondentem. Rozhovor nám umožňuje získat konkrétní údaje a informace, výhodou rozhovoru je pak to, že tazatel může zachytit i vnější reakce respondenta a podle nich rozhovor směřovat.⁵¹

Protože jsem výzkum prováděla na území celého Jihočeského kraje, zvolila jsem pro výběr vhodných respondentů metodu náhodného výběru. Podstatou náhodných výběrů je to, že každá jednotka základního souboru má stejnou šanci se stát prvkem výběrového souboru.⁵² Prostý náhodný výběr jsem prováděla tak, že z celkového seznamu mnou vybraných a oslovených organizací, jsem všechny organizace označila číslem a losem, poté jsem vybrala z každé cílové skupiny 5 organizací.

Tuto osnovu k rozhovoru (viz příloha) jsem předem poslala e-mailem všem vybraným zařízením, institucím i jednotlivým zaměstnancům, u kterých jsem chtěla výzkum provádět. Pro svůj výzkum jsem si vybrala následující organizace: Charitu České Budějovice – Poradnu Eva, OS – Prevent v Českých Budějovicích, ČCSZ v Českých Budějovicích, Fokus Tábor, Centrum sociálních služeb Jindřichův Hradec, Domov Pístina, Domov pro seniory Hvízdal v Českých Budějovicích, Domov pro seniory ve Veselí nad Lužnicí, Městský úřad ve Veselí nad Lužnicí a Úřad práce ve Volarech. Jednalo se o 15 respondentů (z každé cílové skupiny 5 dotazovaných).

Osnovu k rozhovorům (viz příloha) jsem rozdělila do tří sekcí. První sekce se týkala identifikačních otázek, druhá se skládala z pěti podotázek, kterými jsem si zodpověděla první výzkumnou otázku a třetí sekce se skládala z devíti otázek, které sloužily k zodpovězení druhé výzkumné otázky.

Zaznamenané rozhovory v audio formě a písemné formě jsou uloženy v mém osobním archivu (viz příloha).

⁴⁹ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. s. 50.

⁵⁰ Srov. ŽIŽLAVSKÝ, M. *Metodologie pro Sociální politiku a sociální práci*. s. 117-121.

⁵¹ Srov. SKALKA, J. *Základy pedagogiky dospělých*. s. 54.

⁵² Srov. REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. s. 79.

4.2.3 Harmonogram výzkumu

Výzkum jsem začala připravovat začátkem října 2012, kdy jsem nejprve oslovila mnou vybrané organizace a instituce. V listopadu 2012 jsem začala výzkum realizovat. Rozhovory jsem měla v plánu dokončit koncem ledna, nejpozději začátkem února. Na samotné vyhodnocení jsem stanovila měsíc únor až březen 2013.

4.2.4 Charakteristika výzkumného vzorku

Jak již bylo zmíněno výše, pro svůj výzkum jsem si zvolila tři cílové skupiny: sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách a pracovníci na úřadech. Polostrukturovaný rozhovor podstoupilo patnáct respondentů (R), z toho jedenáct ženského pohlaví a čtyři pohlaví mužského.

V případě první cílové skupiny se jednalo se o zaměstnance následujících institucí: Charita České Budějovice – Poradna Eva, Fokus Tábor, OS – Prevent a Cetrum sociálních služeb Jindřichův Hradec a Domov Pístina, který spadá pod Centrum sociálních služeb Jindřichův Hradec. Pro druhou cílovou skupinu jsem si zvolila zaměstnance Domova pro seniory Hvízdal v Českých Budějovicích, zaměstnance Domovu Pístina, Fokusu Tábor a zaměstnankyni Domova pro seniory ve Veselí nad Lužnicí. Třetí cílovou skupinou jsou úřední pracovníci a jedná se o zaměstnance ČSSZ České Budějovice, Úřadu práce ve Volarech a Městského úřadu ve Veselí nad Lužnicí.

4.3 Vyhodnocení

Při vyhodnocování výzkumu jsem se řídila především tím, že každá cílová skupina má svá specifika, a proto je pro mě velmi důležité vyhodnotit každou cílovou skupinu zvlášť a posléze výsledky shrnout v diskuzi. Každý rozhovor byl odlišný, a otázky jsem pokládala, tak jak jsem uznala za vhodné a podle toho, jak se daný rozhovor vyvíjel. Struktura rozhovoru však byla dodržena.

Ve výzkumu chci upozornit na shody a odlišnosti v názorech pracovníků v sociální oblasti na další vzdělání.

4.4 Výsledky

4.4.1 Pracovníci v sociálních službách

Identifikační otázky:

V cílové skupině pracovníků v sociálních službách pracují především se ženami a jen v jednom případě s mužem. Věková hranice této skupiny se pohybuje v rozmezí od 28 let až 46 let. Co se týče délky praxe, jen v jednom případě se setkávám s praxí přesně 3 roky, dále se délka praxe pohybuje od 4 let směrem nahoru. Nejvyšší dosažená délka praxe je zde pak 8 let.

Tabulka č. 1 Identifikační otázky

Pohlaví	Věk	Délka praxe
žena (R1)	31 let	4 roky
muž (R2)	37 let	8 let
žena (R3)	46 let	8 let
žena (R4)	34 let	3 roky
žena (R5)	28 let	4 roky

Zdroj: vlastní výzkum, počet respondentů: 5

Otázka č. 1: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání při nástupu do zaměstnání?

Čtyři z pěti dotazovaných respondentů odpověděli, že měli při nástupu do zaměstnání ukončené střední vzdělání. Ve dvou případech se jednalo o gymnázium a dalších dvou o ekonomický obor. Pouze jedna z dotazovaných odpověděla, že absolvovala Vyšší odbornou školu v Prachaticích.

Otázka č. 2: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání v současné době?

Na tuto otázku odpovědělo všech pět dotazovaných respondentů. Dva respondenti odpověděli, že jejich nejvyšší dosažené vzdělání v současné době je stále stejné jako při nástupu do zaměstnání. Dvě dotazované úspěšně dokončily bakalářské studium a respondent 2 si dle zákona o sociálních službách dodělal 300 hodin kurzu pracovníka v sociálních službách.

Otázka č. 3: Zvyšujete si v současné době kvalifikaci?

Podle zákona o sociálních službách si všichni dotazovaní zvyšují kvalifikaci absolvováním 24 hodin ročně. Dva z dotazovaných si v rámci svého individuálního rozvoje rozšiřují vzdělání na vysoké škole, ať už v bakalářském či magisterském typu studia. Všichni dotazovaní se shodují na tom, že si zvyšují kvalifikaci samostudiem, především četbou odborné literatury.

Otázka č. 4: Požaduje po Vás zaměstnavatel zvýšení vzdělání?

V odpovědích dotazovaných na tuto otázku už můžeme najít spoustu odlišností. Ve většině případů požaduje zaměstnavatel pouze vzdělání v rámci zákona, (tj. 24 hodin za kalendářní rok). Pouze v jednom případě se můžeme setkat s odpovědí, že pracovníci překročí zákonem daných 24 hodin a mohou si podle svého uvážení a potřeby vybírat kurzy a školení v rámci jejich profese. Dvě dotazované se shodují na tom, že jim zaměstnavatel neumožňuje se zúčastnit kurzů či školení, které by si sami vybraly. Dle jejich odpovědí mají školení v místě zaměstnání, pouze 24 hodin za rok. Dotazovaná R3 odpovídá následovně: „*Požaduje, některý ty kurzy jsou individuální, že bych si možná mohla vybírat, ale většinou se to dělá tak, že se uspořádá třeba pro všechny nějaký kurz a ten absolvujeme všichni.*“

Tabulka č. 2 Vzdělání pracovníků v sociální oblasti – pracovníci v sociálních službách

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání při nástupu do zaměstnání?		Vaše nejvyšší dosažené vzdělání v současné době?	Zvyšujete si v současné době kvalifikaci?
R1	Středoškolské s maturitou, ekonomický obor	Stále stejné	Ano, vysoká škola a akreditované kurzy
R2	Střední vzdělání, ekonomický obor	300 hodin pracovníka v sociálních službách	Ano, co je zákonem dané a dlouhodobé vzdělání
R3	Všeobecné střední, gymnázium	Stále stejné	Ano, co je zákonem dané
R4	Gymnázium	Bakalářské studium, sociální pedagogika	Ano, co je zákonem dané
R5	Vyšší odborná škola Prachatice	Bakalářské studium	Ano, magisterské studium na vysoké škole

Zdroj: vlastní výzkum, počet respondentů: 5

Otázka č. 5: Jaké formě dalšího vzdělávání dáváte přednost?

V odpovědích na tuto otázku nalezneme i hodnocení teoretických školení a kurzů a spokojenost pracovníků s těmito kurzy. Pro pracovníky v sociálních službách je velice důležitá nejen kvantita, ale především kvalita poskytovaných kurzů.

Z odpovědí není tak úplně jasné, jaké formě dalšího vzdělávání dávají pracovníci v sociálních službách přednost, je zde ovšem opět patrné, že se pracovníci účastní kurzů a školení, které jsou povinné ze zákona.

Velký vliv má také ochota zaměstnavatele podporovat své zaměstnance při doplňování kvalifikace. Dotazovaná R1 odpovídá: „*My máme část povinnou, my každoročně máme povinnou první pomoc, tu nám zaměstnavatel vybírá a pak si můžeme dále vybírat ve svém oboru a on nám to schválí nebo ne.*“

Jedním z dalších dosti diskutovaných problémů byla v rámci této otázky také kvalita poskytovaných kurzů, kdy dotazovaný R2 odpovídá: „*Pak se člověk občas setká s tím, že to opravdu bylo jako jenom teorie a kdyby to byla aspoň teorie užitá v praxi, ale spousta těch věcí pro mě bylo nepřenosných, protože se to odlišovalo. Byla to čistě exaktní teorie prostě odněkud z místa nebo od člověka, který neměl zkušenost s tou praxí.*“ „*A v momentně, kdy vím, že to pochází ta zkušenost toho kantora z praxe, je podložená kazuistikou, tak já nemám problém. Mám problém s tím, když mi tak někdo čte ze skript, to samý, co já mám na stole, v tu chvíli jsem nespokojený.*“

Vyhodnocení výzkumné otázky 1

V rámci těchto pěti otázek, které by mi měly pomoci si lépe zodpovědět výzkumnou otázku, ***do jaké míry si pracovníci v sociální oblasti během svého zaměstnání rozšiřují své vzdělání a kompetence***, můžu bezpečně dojít k závěru, že většina pracovníků v sociálních službách si další vzdělání rozšiřuje v rámci zákona a pak individuálně dle svých potřeb, zájmů. Ve dvou případech, jak již bylo výše zmíněno, to může být především neochotou zaměstnavatele podporovat další vzdělávání zaměstnanců.

Otázka č. 6: Myslíte si, že je pro Váš obor důležité se dále vzdělávat?

Všichni dotazovaní se jednohlasně shodují, že dále se vzdělávat v oboru je velice důležité. Avšak setkáváme se i s odpovědí, že je dobré vzdělávat se nejen proto, aby byly splněné hodiny dané zákonem, ale proto, že v dalším vzdělání najdeme vždy něco nového, objevují se neustále nové trendy v oblasti sociální sféry, nové způsoby práce atd. Dotazovaný R2 odpovídá: „*Má to svůj význam a je to důležité.*“ Mezi další ohlasy patří odpověď dotazované R4: „*Je to moje samostudium, já si třeba půjčím v knihovně nějaké knížky, protože mě to hodně zajímá a studuju si to sama doma.*“

Otázka č. 7: Motivuje Vás zaměstnavatel k doplnění dalšího vzdělání?

Rozdílnosti můžeme spatřovat v tom, že pouze dvě dotazované odpověděly, že motivace k doplnění dalšího vzdělání od zaměstnavatele nepřichází, ale pravidelně jsou jim nabízeny kurzy a výběr kurzů záleží pouze na nich. Oproti tomu se dotazovaný R2 vyjadřuje následovně: „*Určitě to není jakoby hmotná motivace, protože můj*

zaměstnavatel ji nemůže sám ve své podstatě poskytnout, ale může to být v rámci nějakého mého pracovního uplatnění, protože si myslím, že spousta lidí v neziskovém sektoru dělá, protože je ta práce zajímavá a baví.“ Podobného názoru je i dotazovaná R3: „Náš vedoucí na to hodně dbá. Jako myslím si, že vzdělání je pro něj něco, co je důležité. Pro vedoucího toho zařízení, aby zaměstnanci byli pořád nově a nově proškolení.“

Otázka č. 8: Co si myslíte, že získáte účastí na dalším vzdělání?

Tuto otázku jsem položila jen třem z pěti dotazovaných z toho důvodu, že jsem cítila potřebu se doptat, u ostatních dvou nebylo třeba.

Dotazovaná R3 odpovídá následovně: *„Získám tím hlavně to, že mám splněno těch 24 hodin, ale no, co získám? No tak otevřenou se mi nějaké nové obzory nebo jsem schopná přehodnotit něco, co v práci dělám už zacykleně a nová myšlenka mě může nasměrovat jinam.“*

Další odpověď dotazované R1 byla podobného rázu: *„Rozšiřuju si vlastně obzory nebo si zvyšuju kvalifikaci.“*

Dalším vzděláním tedy pracovníci v sociálních službách získávají nejen nové obzory, zkušenosti a dovednosti, ale také se během dalšího vzdělávání setkávají s kolegy z jiných zařízení a mnohdy je pro pracovníky pouhá výměna zkušeností cennější než výklad teorie.

Otázka č. 9: Máte zájem o další vzdělání a z jakého důvodu?

Z odpovědí dotazovaných vyplývá, že pracovníci v sociálních službách mají zájem o další vzdělání, i když v některých případech ho nelze uskutečnit.

Otázka č. 10: Účastníte se ráda vzdělávacích „akcí“?

Všichni dotazovaní se vzdělávacích akcí zúčastňovali rádi.

Otázka č. 11: Účastnila byste se těchto seminářů, kdyby to nebylo povinné?

Protože tato otázka souvisí s předchozí otázkou, odpovědi byly shodné. Všichni dotazovaní by se seminářů nebo kurzů a dalšího vzdělávání zúčastnili, i kdyby to nebylo povinné.

Otázka č. 12: Podle jakých kritérií si vybíráte vzdělávací akce?

Čtyři dotazovaní se shodují na tom, že si vybírají další vzdělávací akce podle toho, co je zajímavá, co potřebují, podle doporučení svých kolegů apod. Ale vzdělávací akce si vybírají především tak, aby se kurzy, školení nebo semináře týkaly jejich práce, byly vedeny kvalitními školiteli a lektory. Berou v úvahu více kvalitu než kvantitu.

Dotazovaná R1 odpovídá: „Většinou, aby se to týkalo hlavně mojí práce. Já většinou vyhledávám ty kombinovaný, kde je vlastně teorie, ale jsou tam hodně praktický ukázky.“ Mezi další ohlasy patří: „Doporučení spolupracovníků nebo lidí, kteří pracují v obdobném rezortu, podle vlastní zkušenosti lektory z minulých a předchozích vzdělávání.“

Otázka č. 13: Existují nějaké překážky, které Vám brání se dále vzdělávat?

U dvou dotazovaných, kteří hned ze začátku odpověděli, že překážky neexistují, se nakonec překážka objevila, a to čas, který jedna z dotazovaných věnuje rodině a v druhém případě dotazovaná R1 odpověděla následovně: „Ne. No, i když občas jsou to finanční, že zaměstnavatel má omezené možnosti, které nám může poskytnout.“

U ostatních dotazovaných se mezi nejčastějšími překážkami objevovaly opět rodina, čas, lenost a práce, protože si na další vzdělávání musí vybírat z dovolené a není možné, aby si dovolenou mohli vybrat vždycky, když chtějí.

Otázka č. 14: Myslíte, že nabídka poskytovaných vzdělávacích akcí je pro Vás dostatečná a zajímavá?

V případě této otázky můžeme najít rozdílnost hned u tří z pěti dotazovaných. Všichni se domnívají, že nabídka je zajímavá, ale v případě jedné dotazované je nedostatečná v oblasti, ve které pracuje, a kdyby měla možnost tuto nabídku nějakým způsobem rozšířit, byla by to oblast ergoterapie pro seniory.

Další z dotazovaných se domnívá, že je nabídka zajímavá, možná je nabídka i moc nabitá, ale chybí především kvalita. Kdyby kurzů bylo méně, člověk by se více orientoval, který kurz si má či nemá zvolit. Podobně se vyjadřuje i respondent R2: „Určitě, nepotřeboval bych víc, ba naopak myslím, že by mohla být menší, ale vykrystalizovaná, protože spousta nabídek jsou z kategorie, že jsou čistě teoretický. Ale určitě je ta nabídka dostatečná.“

Vyhodnocení výzkumné otázky 2

Tato série otázek se týkala výzkumné otázky ***Jaké potřeby a očekávání mají pracovníci v sociální oblasti od dalšího vzdělání?*** Mohu s jistotou usoudit, že většina pracovníků v sociálních službách se shoduje na tom, že velkou potřebou je dobrá kvalita lektorů, což znamená, nejen dostatečnou a zajímavou nabídku kurzů, ale především jejich kvalitu. S tím souvisí také potřeba propojení teoretické a praktické části těchto kurzů. Mezi další potřebu patří ochota, podpora a motivace zaměstnavatele při dalším vzdělávání a také potřeba vyměňovat si své zkušenosti s kolegy z jiných zařízení.

4.4.2 Úřední pracovníci

Identifikační otázky:

V cílové skupině úředních pracovníků pracuji především se ženami a jen v jednom případě s mužem. Věková hranice této skupiny se pohybuje v rozmezí od 35 let do 48 let. Co se týče délky praxe, všichni pracovníci mají délku praxe podobně dlouhou, v oboru se pohybují okolo 13 až 21 let.

Tabulka č. 3 Identifikační otázky

Pohlaví	Věk	Délka praxe
muž (R6)	48 let	21 let
žena (R7)	35 let	13 let
žena (R8)	38 let	17 let
žena (R9)	40 let	15 let
žena (R10)	41 let	14 let

Zdroj: vlastní výzkum, počet respondentů: 5

Otázka č. 1: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání při nástupu do zaměstnání?

Tři z pěti dotazovaných respondentů odpověděli, že měli při nástupu do zaměstnání ukončené úplné střední vzdělání. V jednom případě se jednalo o gymnázium a dvouletou nástavbu v oboru sociální práce, v druhém případě se pak jednalo také o gymnázium, s tím rozdílem, že dotazovaná si dodělávala vyšší maturitu, v té době ještě nebyly VOŠ, což bylo tedy kompenzováno právě dvěma maturitami. Dva z dotazovaných měli při nástupu do zaměstnání ukončené vyšší nebo vysokoškolské vzdělání.

Otázka č. 2: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání v současné době?

V odpovědích na tuto otázku se všichni úřední pracovníci shodli. Všichni dotazovaní mají ukončené vysokoškolské vzdělání.

Otázka č. 3: Zvyšujete si v současné době kvalifikaci?

K této otázce se R10 vyjadřuje následovně: „*Kvalifikaci jako takovou, co se týká třeba následného magisterského vzdělání, tak ne, ale samozřejmě v rámci tohoto zaměstnání a povinností je projít vzdělávací kurzy, právě pro sociální pracovníky, podle zákona o sociálních službách, tak samozřejmě ty vzdělávací kurzy ano, na ty chodím.*“ V rámci zákona o sociálních službách si další vzdělání doplňují i ostatní dotazovaní. Jen v jednom případě se setkáváme s negativním postojem k jinému dalšímu vzdělání.

Otázka č. 4: Požaduje po Vás zaměstnavatel zvýšení vzdělání?

Tři dotazovaní se shodují na tom, že zaměstnavatel požaduje zvýšení vzdělání, i když každý z nich zaujímá ke zvýšení vzdělání jiný postoj. R8 odpovídá: „*Musím splňovat určitý počet akreditovaných kurzů a školení. To je zákonem dané.*“ R6 se k této otázce vyjadřuje následovně: „*Ano, ono to vyplývá spíš z toho, jak se mění právní úprava a je pořád potřeba, dál se dovzdělávat.*“ Dvě dotazované se shodují na tom, že zaměstnavatel po nich zvýšení vzdělání v současné době nepožaduje. V jednom případě se můžeme setkat s odpovědí, že zaměstnavatel požadoval zvýšení kvalifikace kvůli výkonu práce a v druhém případě se jednalo především o individuální vzdělání.

Tabulka č. 4 Vzdělání pracovníků v sociální oblasti – úřední pracovníci

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání při nástupu do zaměstnání?		Vaše nejvyšší dosažené vzdělání v současné době?	Zvyšujete si v současné době kvalifikaci?
R6	Vysokoškolské vzdělání, obor zemědělství	Stejně	Ano, co požaduje zaměstnavatel
R7	Vyšší odborné vzdělání, ekonomický obor	Bakalářské vzdělání, obor sociální práce ve veřejné správě	Ne
R8	Úplné střední vzdělání	Vysokoškolské vzdělání	Ano, magisterské studium
R9	Gymnázium, nástavba, obor sociální práce	Bakalářské vzdělání, obor sociální a charitativní práce	Akreditační kurzy, magisterské studium
R10	Gymnázium, vyšší maturita	Bakalářské vzdělání	Co je zákone dané

Zdroj: vlastní výzkum, počet respondentů: 5

Otázka č. 5: Jaké formě dalšího vzdělávání dáváte přednost?

V odpovědích na tuto otázku se dotazovaní opět shodují. Většina z nich dává přednost specializovaných kurzům a školením, které jsou schválené a dané zákonem o sociálních službách. V současné době si některé z dotazovaných zvyšují vzdělání na vysoké škole, takže se v odpovědi rozpovídali o tom, že je pro ně občas složité zkombinovat práci a vzdělání.

Vyhodnocení výzkumné otázky 1:

Pomocí prvních pěti otázek si mohu lépe zodpovědět na první výzkumnou otázku: ***Do jaké míry si pracovníci v sociální oblasti během svého zaměstnání rozšiřují své vzdělání a kompetence?*** Úřední pracovníci si během svého zaměstnání rozšiřují své vzdělání a kompetence opět v rámci zákona o sociálních službách, kdy je zákonem dané, že se pracovníci musí zúčastnit vzdělávacích kurzů a školení v určitém počtu hodin za kalendářní rok. V současnosti si dva z pěti dotazovaných v rámci svého osobního zájmu doplňují vzdělání ještě studiem na vysoké škole.

Otázka č. 6: Myslíte si, že je pro Vás obor důležité se dále vzdělávat?

Všech pět dotazovaných se shoduje na tom, že je důležité se dále vzdělávat, rozcházejí se ovšem v názorech, zda konkrétně je pro jejich obor důležité se dále vzdělávat. Jedna z dotazovaných za dalším vzděláním vidí udržení si pracovní pozice nebo další postup v práci.

Dotazovaná R9 se k této otázce vyjadřuje následovně: *„Já myslím, že určitě. Vzhledem k tomu, že se to pořád vyvíjí, že ta sociální práce se teď celá překopala, tím že odešly dávky pod úřad práce, tak tu byla strašná spousta změn, takže určitě.“* Podobného názoru je i dotazovaná R7: *„Tak nevím, jestli v rámci vysokoškolského studia, ale jinak vzdělávání v rámci své práce je důležité. Třeba školení, které jsou k dané problematice zrovna aktuální, takovéhle vzdělávání určitě.“*

Otázka č. 7: Motivuje Vás zaměstnavatel k doplnění dalšího vzdělání?

Co se týče motivace od zaměstnavatele k doplnění vzdělání dotazovaný R6 odpovídá následovně: *„Ne přímo. Kvalifikace se automaticky předpokládá jako základ buď pro kariérní postup anebo pro odměňování a podobně. Ale není to nikde předepsáno vysloveně, jako jsou tabulky o nejnižším vzdělání na určité funkce, ale přímo to další zvyšování vzdělání, pokud už člověk má tu funkci dosaženou a to vzdělání, které je požadované, tak už dál jako oficiálně ne, není třeba.“* Ostatní dotazovaní se shodují na tom, že je zaměstnavatel spíše nemotivuje k doplnění dalšího vzdělání.

Jen jedna z pěti dotazovaných odpovídá, že ji zaměstnavatel ke zvýšení kvalifikace podporuje. K této otázce se R10 vyjadřuje takto: *„Určitě tu byla doba, kdy bylo požadováno, ale byli jsme motivováni více, co se třeba týká doplnění vysokoškolského vzdělání. Dokonce jsme měli podepsanou dohodu a dával nám volné dny, v podstatě podporoval velice tato vzdělání. Dneska je to tak, že samozřejmě podporuje vzdělávání, ale už to není takové to zvýhodnění, co se týká té dohody, ale samozřejmě ty vzdělávání, které jsou jakoby takzvané povinné, tak samozřejmě ano, a měla jsem i zkušenost, že*

jsem si našla sama nějaké kurzy mimo rámec úřadu práce a nebyl nikdy problém, abych se kurzů zúčastnila. Takže stoprocentně podporuje.“

Otázka č. 8: Co si myslíte, že získáte účastí na dalším vzdělávání?

V návaznosti na předchozí otázku, nebylo třeba se ptát všech dotazovaných. Z většiny odpovědí vyplývá, že si úřední pracovníci myslí, že účastní na dalším vzdělávání, získají především nové vědomosti a něčeho dosáhnou. Dotazovaná R10 odpovídá: *„Nový rozhled, nový přehled, nové informace, zkušenosti kolegů, i co se týká takových školení, které skutečně říkám jsou velice důležité, jako řešení konfliktních situací, odbourávání stresu, i pro mě jako pro osobnost, je to uvolnění, učení se technik relaxace, samozřejmě pro svoji práci bych pochopila další souvislosti, další kontext, co se tady děje, tak tohle všechno má svá pozitiva.“*

Otázka č. 9: Máte zájem o další vzdělání a z jakého důvodu?

Většina dotazovaných se shoduje na tom, že v současné době o další vzdělání nemají zájem. Je to způsobeno především tím, že studují na vysoké škole. Jeden z dotazovaných odpověděl, že má zájem o specializované kurzy nebo školení, a to je z důvodu rozšiřování znalostí a dovedností.

Otázka č. 10: Účastníte se ráda vzdělávacích „akcí“?

Většina dotazovaných se vzdělávacích akcí účastní ráda. Ve čtyřech případech můžeme vidět zájem, ochotu a nadšení do dalšího vzdělávání. Ve dvou případech se ovšem můžeme setkat s odpovědí, že vzhledem k tomu, že si dotazované doplňují vzdělání na vysoké škole, je pro ně z hlediska času těžké skloubit školu a práci. R8 se k této otázce vyjadřuje následovně: *„No to bylo takové, že když už začala, to už to bylo takové to nutné zlo, ale postupem času mi to nepřijde tak hrozné.“*

Otázka č. 11: Účastnila byste se těchto seminářů, kdyby to nebylo povinné?

Kromě jedné z dotazovaných by se úřední pracovníci účastnili seminářů, školení, i kdyby to nebylo povinné. Z ostatních odpovědí vyplývá, že by se zúčastnili, ale nabídka kurzů nebo školení pro ně musí být určitým způsobem atraktivní a musí jin něco dát. R10 odpovídá: *„Určitě, pokud by to samozřejmě bylo něco, co by mě zajímalo, tak absolutně nemám problém v tom se zúčastnit a naopak mě to zajímá.“* Podobného názoru je i dotazovaná R9: *„Tak některých určitě, které jsou pro mě zajímavé, a které potřebuju, tak určitě. Protože je to způsob, jakým získat informace.“*

Otázka č. 12: Podle jakých kritérií si vybíráte vzdělávací akce?

Odpovědi na tuto otázku se podobají odpovědím z předchozí otázky, z čehož vyplývá, že úřední pracovníci si vzdělávací akce vybírají především podle toho, co je zajímavá, zda je to pro ně užitečné, co je v současné době aktuální, co se řeší.

Otázka č. 13: Existují nějaké překážky, které Vám brání se dále vzdělávat?

Z většiny odpovědí vyplývá, že v současné době žádné překážky neexistují. Můžeme se setkat i s odpověďmi, u nichž dotazovaní spatřují překážky v lenosti a ve finanční oblasti. Nejenom vlastní, ale i financí ze strany zaměstnavatele, protože některé kurzy jsou finančně náročné a zaměstnavatel si je nemůže dovolit platit. Další překážkou je i únava.

Otázka č. 14: Myslíte si, že nabídka poskytovaných vzdělávacích akcí je pro Vás dostatečná a zajímavá?

Pouze v jednom případě se setkáváme s odpovědí, že dotazovaná nemá zájem o další vzdělání, takže se ani nezajímá o nabídku poskytovaných vzdělávacích akcí. Tři z dotazovaných se shodují na tom, že nabídka poskytovaných vzdělávacích akcí dostatečná a zajímavá. Dotazovaná R8 odpovídá: „*Já myslím, že si každý vybere, že toho existuje už tolik, že určitě jo.*“ Mezi další ohlasy patří i to, že by nabídka mohla být větší. Dotazovaný R6 se k této otázce vyjadřuje následovně: „*Já si myslím, že vystačím, tak jak to je, samozřejmě když by tam byla větší nabídka, tak to bude jednodušší si vybírat, ale nepovažuji to za nějakou kritickou věc, které by to omezovala.*“

Vyhodnocení výzkumné otázky 2:

Tato série otázek se týkala výzkumné otázky ***Jaké potřeby a očekávání mají pracovníci v sociální oblasti od dalšího vzdělání?*** V případě úředních pracovníků nejde zcela jasně posoudit, jaké potřeby mají. Mohu však bezpečně říci, že asi největším očekáváním, které vyplývá z většiny odpovědí, bude atraktivnost poskytovaných kurzů a také to, aby se vzdělávací kurzy a školení vztahovaly k současné problematice.

4.4.3 Sociální pracovníci

Identifikační otázky:

V cílové skupině sociální pracovníků pracují opět především se ženami a ve dvou případech s muži. Tato cílová skupina si byla věkem dost podobná. Nejstarší dotazované bylo 51 let, jinak se věková hranice pohybovala od 30 let od 36 let. Nejdelší délka praxe je v této cílové skupině 15 let a nejnižší 5,5 roku. Můžeme se setkat i se dvěma případy zahraniční praxe. Dotazovaná R14 6 let v zahraničí a dotazovaný R15 2 roky.

Tabulka č. 5 Identifikační otázky

Pohlaví	Věk	Délka praxe
muž (R11)	34 let	11 let
žena (R12)	51 let	15 let
žena (R13)	36 let	5,5 let
muž (R14)	30 let	8 let
žena (R15)	34 let	8 let

Zdroj: vlastní výzkum, počet respondentů: 5

Otázka č. 1: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání při nástupu do zaměstnání?

Čtyři z pěti dotazovaných měli při nástupu do zaměstnání ukončené vysokoškolské vzdělání. Nejčastěji se objevoval humanitně zaměřené obory. V jednom případě se setkáváme s odpovědí, v níž dotazovaná měla při nástupu do zaměstnání ukončené střední vzdělání, ale zároveň si dodělávala bakalářské studium. Dotazovaný R11 odpovídá: „*Pokud si dobře pamatuju, měl jsem 3 roky psychoterapeutického výcviku a měla jsem vlastně 15 – 20 minikurzů, Červený kříž, první pomoc jako dobrovolník v intervenci, všechno si to nepamatuju.*“

Otázka č. 2: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání v současné době?

Dotazovaný R11 se k této otázce vyjadřuje následovně: „*V současné době je to tak, že mám magistra z etiky v sociální práci a ještě mám adiktologa. To se dávalo za zásluhy.*“ Ve dvou případech se můžeme nalézt stále stejné vzdělání. Dotazovaná R12 má v současné nejvyšší dosažené vzdělání na Teologické fakultě, obor Sociální a charitativní práce a dotazovaný R14 má v současné době dodělaný supervizorský kurz.

Otázka č. 3: Zvyšujete si v současné době kvalifikaci?

V současné době si všichni dotazovaní sociální pracovníci zvyšují kvalifikaci, ovšem jen pár z nich jen z vlastní iniciativy. Dotazovaná R12 má v současné době ještě nedokončené magisterské vzdělání na vysoké škole a dotazovaný R11 v rámci svého zájmu pojede na hraniční stáž do Španělska. Tři ostatní z dotazovaných si zvyšují kvalifikaci v rámci zákonem daných 24 hodin za kalendářní rok akreditovaných či neakreditovaných kurzů.

Otázka č. 4: Požaduje po Vás zaměstnavatel zvýšení vzdělání?

Jelikož je dotazovaný R11 vedoucí pracovník, má na tuto otázku jiný náhled než ostatní dotazovaní. R11 odpovídá: „*Požadujeme, máme to v interních směrnících, chceme to po všech, je to součástí toho, co chceme po všech zaměstnancích. Chceme každopádně, aby každý člověk, který k nám nastupuje z jakýkoli organizace, měl minimálně 21 let, měl výcvik krizové intervence a výcvik odborné pomoci. Dohlíží na to naše odborná*

ředitelka, která dohlíží i na moje vzdělání a vzdělání všech, my jsme zodpovědní za to, že to ostatním pracovníkům zajistíme.“

Ostatní čtyři dotazovaní na tuto otázku odpovídají různě. Tři dotazovaní se shodují na tom, že po nich zaměstnavatel zvýšení vzdělání nepožaduje, ale ve dvou případech, zaměstnavatel dovolí kurz nad rámec zákonem daných 24 hodin za kalendářní rok. Buď zaměstnancům sám doporučuje účast na kurzech, nebo si sami pracovníci hledají vzdělávání, které není akreditované z důvodu, že to není například téma, které by akreditaci vyžadovalo.

Tabulka č. 6 Vzdělání pracovníků v sociální oblasti – sociální pracovní

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání při nástupu do zaměstnání?		Vaše nejvyšší dosažené vzdělání v současné době?	Zvyšujete si v současné době kvalifikaci?
R11	Bakalářské vzdělání, soc. a char. práce	Magisterské vzdělání, obor etika v soc. práci, bakalářské studium, adiktologie	Ano, ze zákona povinné kurzy
R12	Střední odborné vzdělání	Bakalářské vzdělání, obor sociální práce ve veřejné správě	Magisterské studium, obor etika v soc. práci
R13	Magisterské vzdělání	Magisterské vzdělání	Ze zákona a v rámci mé profese
R14	Vysokoškolské vzdělání, obor psychologie práce, soc. práce a soc. politika	Stále stejné	Ze zákona povinné kurzy a školení
R15	Vysokoškolské vzdělání, obor čeština, občanský výchova	Supervizorský kurz	Zákonem dané akreditované kurzy

Zdroj: vlastní výzkum, počet respondentů: 5

Otázka č. 5: Jaké formě dalšího vzdělávání dáváte přednost?

Ve většině odpovědí se setkáváme s tím, že dotazovaní dávají přednost akreditovaným kurzům, stáží, samostudium a především spolupráci s jinými organizacemi, rozhovory s jinými pracovníky apod. R14 odpoví: *„Já nevím, jestli vzdělání vnímám jen jako něco, co končím nějakým papírem, ale promluvit si s někým jiným, jak to děláte, to je to, co mě asi nejvíc posunuje v praxi.“*

V odpovědích můžeme nalézt i nepřímé hodnocení kvality poskytovaných kurzů a seminářů. Ve většině případů pracovníci navštěvují kurzy, které jim doporučili

kolegové nebo známí, nebo mají sami zkušenost s lektorem. Dotazovaná R13 odpovídá následovně: „*Jsou to kurzy, které tady jsou nějakým způsobem ověřené – jejich kvalita, kterými tady většinou prošli všichni pracovníci a potom nějaké specializace podle toho co nás zajímá, nebo co mě zajímá a můžu si vybrat. Jsou to kurzy většinou, krátkodobý obvykle od jednoho do třech dnů, aby bylo splněno těch 24 hodin.*“

Opět jiný pohled na tuto otázku má dotazovaný R11, který se sám osobně podílí na poskytování dalšího vzdělávání a rozšiřování kvalifikace, k otázce se vyjadřuje následovně: „*My jsme registrovaný poskytovatel sociálních služeb a ze zákona nám vyplývá povinnost zajistit 24 hodin ročně akreditovaného vzdělání, takže my si děláme vzdělávací plány na každý rok a vyhledáváme vhodné služby akreditované ministerstva a minimálně těch 24 hodin, což jsou tři dny, musí každý pracovník včetně mě u nás ročně absolvovat. Samozřejmě upřednostňujeme kvůli zákonu kurzy, které mají akreditaci. A potom je pro nás důležité, není ani tak důležité jakou formu to vzdělání má, jestli je to seminář nebo třeba vícedenní kurz, ale záleží na tom, kam tu svou odbornost chcete namířit. Je strašně důležitý si vybrat kvalitního vzdělavatele. Já osobně se hodně soustředím na to, aby si prostě vybral dobrého vzdělavatele, který má dobré reference, je renovovaný a ví se o něm, že poskytuje kvalitní věci.*“

Vyhodnocení výzkumné otázky 1

Pomocí prvních pěti otázek si mohu lépe zodpovědět na první výzkumnou otázku: **Do jaké míry si pracovníci v sociální oblasti během svého zaměstnání rozšiřují své vzdělání a kompetence?** U této cílové skupiny mohu jistě říci, že všichni sociální pracovníci si rozšiřují vzdělání a kompetence nejen v rámci zákonem daných 24 hodin za kalendářní rok, ale i samostudiem a výběrem kurzů nad rámec povinných kurzů.

U této cílové skupiny se dokonce setkáváme i s hodnocením kvality poskytovaných kurzů. Dva z pěti dotazovaných si v rámci svého zájmu vzali za úkol připravovat další vzdělání ostatním pracovníkům. V jednom případě je to vzdělání poskytované v rámci zákona, ve druhém případě je to vytvoření víkendových kurzů, při kterých budou mít účastníci možnost si vyzkoušet a převést dosud nabitě zkušenosti a dovednosti do praxe pomocí praktických ukázek a cvičení.

Otázka č. 6: Myslíte si, že je pro Váš obor důležité se dále vzdělávat?

Všech pět dotazovaných se shoduje na tom, že je pro jejich obor, ve kterém pracují, je velice důležité se dále vzdělávat. Dotazovaní se také shodují na tom, že je velmi dobré vidět, jaké služby poskytují jiné organizace, je velice důležité mluvit s kolegy. Dotazovaný R14 odpovídá: „*Je důležité vidět dobré služby a vidět špatné služby, aby si člověk uvědomil, jak to nedělat.*“

Otázka č. 7: Motivuje Vás zaměstnavatel k doplnění dalšího vzdělání?

K této otázce se dotazovaný R14 působící jako vedoucí pracovník vyjadřuje takto: *„Přímo asi ne, že by mě motivoval, motivuju se sám, já fakt nechci být špatný sociální pracovník, ale jako že by tam byla nějaká poptávka, možná motivace v tom, že můj zaměstnavatel je perfekcionista, spíš jako lidská, než nějaká jako systémová, že ona chce být špičkou a tak mě motivuje to, že chci být špičkový spolupracovník, abychom mohli společně dělat. Jedna z motivací, co mě napadla v poslední době je, že tam něco naučím, předám to někam dolů, tak mě motivuje, že to tam dole začne běžet. Že se mi to pak vrátí v tom, že ty lidi to dělají brilantně, možná líp, než bych to dělal já. Už do toho člověk nezasahuje, lidi dole to dokážou důkladně pochopit a uchopit.“*

Další z dotazovaných, R11, ohledně dalšího vzdělání odpovídá: *„Peníze jsou dostatečná motivace a obráceně motivace toho, že si to můžete udělat zadarmo je pro mě dostačující a myslím, že i pro ostatní zaměstnance.“*

Jiný přístup k této otázce zaujímá dotazovaná R12, u které z odpovědi vyplývá, že ji zaměstnavatel k doplnění dalšího vzdělání nepodporuje. Odpovídá následovně: *„Já se motivuju sama, myslím si, že je to prostě důležité. Já bych bez dalšího vzdělávání a rozvoje v profesi nemohla fungovat.“*

Otázka č. 8: Co si myslíte, že získáte účastí na dalším vzdělání?

Tato otázka vybízela všechny dotazované k zamyšlení. Každý z dotazovaných se k otázce vyjádřil po svém, ale můžeme vidět společná kritéria a požadavky, které pracovníci očekávají od dalšího vzdělávání. Mezi tyto požadavky patří například získání nových dovedností, znalostí, možnost setkat se s jinými pracovníky z jiných organizací, dalším kritériem je pak kvalita poskytovaných kurzů a školení, uvedení teoretických znalostí do praxe apod. Dotazovaná R 12 odpovídá: *„Je to tak, že vždycky přemýšlím, kam dál mě ta odbornost vede, co chci rozvinout a s ohledem na to, si vybírám semináře nebo kurzy. Hodně to souvisí s aktuální náplní práce.“* Dotazovaný R14 se k otázce vyjadřuje následovně: *„Důležité opravdu je, když je člověk z praxe. Já očekávám praktické věci, jakože budu vidět někoho, jak něco nějak dělá, a já budu moct koukat chvíli na ruce. Jsem spíš vyzobávač praktických věcí.“*

Dotazovaný R11, jež vzdělávací kurzy připravuje sám, se domnívá, že je důležité propojit teorii s praxí, a proto pořádají vzdělávací kurzy ve svých zařízeních, ve kterých se pracovníci nachází v prostředí klientů a na modelových situacích si mohou vše vyzkoušet.

Otázka č. 9: Máte zájem o další vzdělání a z jakého důvodu?

Všichni dotazovaní odpovídají, že mají zájem o další vzdělání. Jako hlavní důvod uvádějí především rozšíření již nabitých zkušeností a znalostí. Dotazovaná R13 dokonce uvádí, v jaké oblasti by se chtěla dále vzdělávat. „*Ano, no tak jelikož jsem na této pozici krátce, přes půl roku, tak asi v krizové intervenci, popřípadě v nějaké komunikaci.*“

Otázka č. 10: Účastníte se ráda vzdělávacích „akcí“?

Pouze v jednom případě se setkáváme s odpovědí, že se dotazovaný účastní rád vzdělávacích akcí, ale těch povinných už ne, protože jsou podle něj neustále o tom samém. Ostatní dotazovaní se vzdělávacích akcí účastní rádi, baví je to a vzdělávání se doplňují i nad rámec povinných kurzů.

Otázka č. 11: Účastnila byste se těchto seminářů, školení, kdyby to nebylo povinné?

V návaznosti na předchozí otázku jsou odpovědi dotazovaných stejné. Dotazovaná R12 odpovídá: „*Jo, určitě, a vždycky to tady tak bylo, ještě než to zákon nařídil, tak jsme se snažily si vynahradiť a obhájit v projektech nějaké peníze na vzdělání.*“

Otázka č. 12: Podle jakých kritérií si vybíráte vzdělávací akce?

V odpovědích na tuto otázku můžeme spatřovat rozdílnosti. Dva z pěti dotazovaných si vybírají vzdělávací akce především dle kvality. Ostatní dotazovaní si vybírají dle pracovní náplně, to co pracovní náplň vyžaduje. Dotazovaná R12 odpovídá následovně: „*Kdy jsem pracovala více s klienty, tak jsem si hodně vybírala různé kurzy krizové intervence, komunikace s klienty, komunikace s rodinou atd., dnes když se věnuje metodice, vybírám si na základně pracovní náplně kurzy, které k tomu padnou.*“

Dotazovaný R11 v roli vedoucí pracovníka zaujímá k této otázce následující postoj. „*Pokud vybírám pro zaměstnance, tak kurzy, které jsou aktuálně potřeba.*“

Otázka č. 13: Existují nějaké překážky, které Vám brání se dále vzdělávat?

Nejčastěji jmenovanou překážkou byli v případě všech pěti dotazovaných finance. Na druhém pomyslném místě by se pak nacházel čas a strach z cizího jazyka v případě zahraniční stáže.

Otázka č. 14: Myslíte si, že nabídka poskytovaných vzdělávacích akcí je pro Vás dostatečná a zajímavá?

Dotazovaný R11 odpovídá: „*No já bych řekl, že je dostatečná v tom, co člověk potřebuje k základu. To opravdu je velký výběr kurzů, ale mohla by být nabídka pestřejší.*“

Nabídka poskytovaných kurzů je dle dotazovaných dostatečná. Dotazovaná R12 se domnívá, že by pro oblasti sociální práce bylo dobré přidat nějaký kratší terapeutický výcvik, protože většina terapeutických výcviků je dlouhodobých a finančně náročných,

což každý zaměstnavatel nemusí hradit. Dotazovaný R14 je toho názoru, že poskytovaných vzdělávacím akcím chybí kvalita, a proto se se svým kolegou rozhodl vytvořit jeden delší výcvikový kurz, například týdenní.

Vyhodnocení výzkumné otázky 2

Tato série otázek se týkala výzkumné otázky ***Jaké potřeby a očekávání mají pracovníci v sociální oblasti od dalšího vzdělání?*** V případě sociálních pracovníků mohu zcela jasně říci, že největší potřebou je propojení teorie a praxe například v kratších výcvikových kurzech. Sociální pracovníci od dalšího vzdělávání, školicích akcí očekávají také kvalitu, a jelikož právě s kvalitou dva z dotazovaných nebyli spokojeni, rozhodli se pořádat své vzdělávací akce sami. Jeden sociální pracovník poskytuje vzdělávací akce v rámci zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ale tyto kurzy probíhají přímo v organizacích, při nichž účastníci dostanou možnost si vše na modelových situacích vyzkoušet. Druhý sociální pracovník se rozhodl pořádat týdenní nebo víkendové výcvikové kurzy, při kterých by si na praktických ukázkách účastníci rozvíjeli své dovednosti a kompetence potřebné k práci.

INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

Do jaké míry si pracovníci v sociální oblasti během svého zaměstnání rozšiřují své vzdělání a kompetence?

Po zhodnocení všech cílových skupin mohu bezpečně dojít k závěru, že pracovníci v sociální oblasti si během svého zaměstnání rozšiřují své vzdělání a kompetence v rámci zákona č. 106/2008 Sb., o sociálních službách. Jak výše v teoretické části psáno, je zákonem dané, že pracovníci musí splnit 24 hodin za kalendářní rok dalšího vzdělávání. Toto vzdělávání je zpravidla nabízeno vzdělávacími institucemi, které nabízejí akreditované kurzy, školení, stáže apod. V kapitole 1.1 Možnosti dalšího vzdělávání sociálního pracovníka, pracovníka v sociálních službách a úředního pracovníka, můžeme nalézt, jaké povinnosti vyplývají pracovníkům v sociálních službách ze zákona.

Dále si pracovníci v sociální oblasti rozšiřují své dosavadní znalosti a dovednosti individuálně dle svých potřeb a zájmů, které se vztahují k pracovní náplni, kterou vykonávají. Toto vzdělání většinou není akreditované, ale můžeme ho označit jako celoživotní vzdělávání. Mezi metody neakreditovaného vzdělání v tomto případě můžeme zařadit samostudium odborných knih, časopisů, vzdělávání na vysoké škole apod. Výsledky tohoto výzkumu jsou srovnatelné s teorií o neakreditovaném vzdělání, viz strana 11 v teoretické části.

Jaké potřeby a očekávání mají pracovníci v sociální oblasti od dalšího vzdělání?

Není zcela jasné, jaké potřeby jsou u pracovníků v sociální oblasti na prvním místě. Mohu však bezpečně říci, že největší potřebou je podpora a motivace zaměstnavatele k doplnění dalšího vzdělání. V některých případech není motivace zaměstnavatele dostačující nebo vůbec žádná.

Jednou z dalších významných potřeb a v jistém smyslu i očekávání od dalšího vzdělávání je kontakt s kolegy ze stejného nebo podobného oboru. Výměna zkušeností pracovníkům v sociální oblasti v mnoha případech dává více než „dopoledne strávené výkladem teoretických poznatků“. V souvislosti na výměnu zkušeností s kolegy úzce navazuje propojení teoretické a praktické části kurzu. Je samozřejmé, že tato možnost se naskytuje jen u některých kurzů, ale pro většinu pracovníků je toto propojení stěžejní.

Při vyhodnocení této výzkumné otázky také musíme brát ohled na dostupnost a kvalitu kurzů a lektorů. Z výzkumu totiž vyplývá, že mnoho pracovníků není spokojena s kvalitou poskytovaných kvalifikačních kurzů. V odpovědích se setkáváme s názory, že je mnohdy lepší si vytvořit vlastní vzdělávací kurzy, během kterých bude snadnější propojit teorii s praxí. V jednom případě se vytvoření nového vzdělávacího programu dotýká sice jen zákonem daných 24 hodin za kalendářní rok, ale tyto vzdělávací kurzy

budou probíhat přímo v organizacích. Zde si pak mohou účastníci kurzů vyzkoušet na modelových situacích praktické věci vztahující se k jejich pracovní náplni. Druhý případ se týká vytvoření výcvikového víkendového nebo týdenního kurzu. Tato vzdělávací akce je sice ještě v počátku, ale měla by se začít realizovat v novém kalendářním roce. Během tohoto víkendového výcvikového kurzu si pracovníci budou moci opět na modelových situacích vyzkoušet, jak by reagovali v určitých situacích apod.

V neposlední řadě je velice důležité také zmínit, že pracovníci v sociální oblasti by k dalšímu studiu potřebovali více času a finančních prostředků. Ne každý zaměstnavatel je totiž ochoten vyjít zaměstnancům vstříc a financovat dražší kurzy apod.

ZÁVĚR

Sociální sféra je oblast práce, ve které zaměstnanci pracující na úřadech nebo v organizacích buď přímo a tím i nepřímo ovlivňují životy ostatních lidí. Je samozřejmé, že pomoc druhému člověku neposkytujeme pouze z povinnosti, ale také díky pocitu, že jsme vykonali něco dobrého, nejen pro svou pracovní náplň.

Aby pracovníci v sociální oblasti mohli poskytovat stále kvalitnější a dostupnější pomoc, je nutné si neustále rozšiřovat své dosavadní znalosti, dovednosti a zkušenosti. Vzhledem k neustálému vývoji sociální práce a sociální politiky je zcela nezbytné orientovat se v legislativě k tomu určené. Je také samozřejmé, že ke každému klientovi musíme zaujímat jiný postoj. Z toho hlediska je velmi užitečné si doplňovat komunikační dovednosti apod.

V bakalářské práci jsem se z velké části snažila vymezit pojem další vzdělávání, celoživotní vzdělání, jaký je rozdíl mezi vzděláváním s akreditací a bez akreditace. Dále byly v bakalářské práci objasněny požadavky kladené na pracovníky v sociální oblasti. Část práce jsem věnovala také motivaci, potřebám, jejich uspokojováním a identifikaci vzdělávacích potřeb.

V empirické části je vymezeno jaké cílové skupiny jsem si vybrala k výzkumnému šetření. Jaký výzkum jsem si zvolila a jakou metodu jsem použila ke zkoumání. V empirické části jsem pomocí výzkumných otázek zjišťovala, do jaké míry si pracovníci v sociálních službách během svého zaměstnání rozšiřují své vzdělání kompetence, a zdali je jejich další vzdělávání v souladu s potřebami a očekáváními.

Aby mohl pracovník v sociální oblasti získávat informace potřebné k výkonu jeho práce, je samozřejmé, že je velice důležitá podpora zaměstnavatele. Zaměstnavatel by měl svým zaměstnancům vytvářet vhodné podmínky pro další vzdělávání i z jiných oblastí, které se vztahují k jejich profesi.

Přínosem je zjištění, že zaměstnanci jsou ochotni ve svém vlastním zájmu dělat „něco na víc“ pro své další vzdělání, ať už se to týká samostudia nebo vytváření nových vzdělávacích kurzů.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Monografické publikace:

- BELCOURT, M., WRIGHT. P.C. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. Praha: Grada Publishing, a.s., 1998. ISBN 80-7169-459-2.
- BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.
- HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, 1998. ISBN 80-902081-8-5.
- HENDL, J. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
- KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnost a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.
- KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 2. Vydání. Praha: MANAGEMENT PRESS, 2000. ISBN 80-85943-51-4.
- MATOUŠEK, O., a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
- NAKONEČNÝ, M. *Encyklopedie obecné psychologie*. 2. Rozšířené vydání. Praha: Academia, 1998. ISBN 80-200-0625-7.
- REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.
- SKALKA, J., a kol. *Základy pedagogiky dospělých*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1989. ISBN 80-04-21363-6.
- TOMEŠ, I., a kol. *Vzdělávací standardy v sociální práci pro středoškolský, vyšší odborný a vysokoškolský stupeň vzdělání*. Praha: SOCIOPRESS, 1997. ISBN 80-902260-3-5.
- TOPINKA, D. *Analýza potřeb v sociálních službách*. In: *Profesní dovednosti terénních sociálních pracovníků. Sborník studijních textů pro terénní sociální pracovníky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. s. 329-361. ISBN 978-80-7368-504-1.
- VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ., *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí. Kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008. ISBN 978-80-86723-54-9.

Elektronické zdroje:

VODÁKOVÁ, J. *Celoživotní učení a jeho formy, další vzdělávání*. 2009, [online].

Dostupné na:

<http://www.zkola.cz/zkedu/rodiceaverejnost/vzdelavaniprodospele/29904.aspx>.

[Citováno 2013-3-6].

Řízení lidí. Maslowova teorie. Portál Itsolution, [online]. Dostupné na:

<http://www.itsolution.cz/maslowova-teorie.a14.html>. [Citováno 2013-3-6].

Zákon č. 312/2002 Sb., O úřednících územních samosprávných celků a o změnách některých zákonů, [online]. Praha: Portál ministerstva práce a sociálních věcí, 2013.

Dostupné na: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z312_2002#par4. [Citováno 2013-03-07].

Jiné zdroje:

Zákon č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních. In: *ÚZ Sociální zabezpečení 2012*. Ostrava: Sagit, a.s. 2012. IBN 978-80-7208-900-0.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. In: *ÚZ Sociální zabezpečení 2012*. Ostrava: Sagit, a.s. 2012. ISBN 978-80-7208-900-0.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha I Osnova rozhovoru

Příloha II Příklad přepsaného rozhoru

Příloha III Seznam akreditovaných kurzů

PŘÍLOHY

Příloha I Osnova rozhovoru

Identifikační otázky:

- pohlaví
- věk
- délka praxe

Výzkumné otázky:

Do jaké míry si sociální pracovníci během svého zaměstnání rozšiřují vzdělávání a kompetence?

- Vaše nejvyšší dosažené vzdělání při nástupu do zaměstnání?
- Vaše nejvyšší dosažené vzdělání v současné době?
- Zvyšujete si v současné době kvalifikaci?
- Požaduje po vás zaměstnavatel zvýšení vzdělání?
- Jaké formě dalšího vzdělávání dáváte přednost?

Jaké potřeby a očekávání mají sociální pracovníci od dalšího vzdělání?

- Myslíte si, že je pro Váš obor důležité se dále vzdělávat?
- Motivuje Vás zaměstnavatel k doplnění dalšího vzdělání?
- Co si myslíte, že získáte účastí na dalším vzdělávání?
- Máte zájem o další vzdělání a z jakého důvodu?
- Účastníte se ráda vzdělávacích „akcí“?
- Účastnila byste se těchto seminářů, školení, kdyby to bylo nepovinné?
- Podle jakých kritérií si vybíráte vzdělávací akce?
- Existují nějaké překážky, které Vám brání se vzdělávat?
- Myslíte si, že nabídka poskytovaných vzdělávacích akcí je pro vás dostatečná a zajímavá?

Předpokládaná délka rozhovoru: 10 – 20 min.

Tento rozhovor si budu nahrávat, abych pak mohla lépe zpracovat Vaše odpovědi. Náš rozhovor bude použit jen pro účely bakalářské práce, nikde nebudu prezentovat Vaše odpovědi, ty zůstanou zcela anonymní. Budu ráda, když budete odpovídat co nejupřímněji.

Příloha II Příklad přepsaného rozhovoru

Pohlaví – muž

Věk –

délka praxe – 8 let

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání při nástupu do zaměstnání?

VŠ, pedagogická fakulta, takže nejsem jakoby z oboru. Obor: čeština, občanská výchova

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání v současné době?

Školu žádnou nově ne. Akorát já jsem udělal výcvik supervizorský. Dodělal jsem komplet, protože jsem ze zákona musel dodělat, to znamená 5 let praxe a 200 hodin nebo kolik mám mít vzdělávání, musím se nějak dohrabat, abych vůbec byl ze zákona sociální pracovník, což budu vlastně regulérní sociální pracovník za 14 dní, když dodělám posledních 12 dní něčeho. A mám to udělat do konce února.

Zvyšujete si v současné době kvalifikaci?

Ze zákona musíme.

Požaduje po vás zaměstnavatel zvýšení vzdělání?

Po mě ne. Ale dovolí nám kdykoliv, kdybychom k nim přišli, že chceme ještě nad rámec toho, co musíme, tak by byli asi pro, protože budou věřit, že jsme si vybrali dobře, že to není prostě věc, která je úplně mimo. Ale ta poptávka od šéfa není tak úplně explicitní, aby říkal, bylo by dobrý, kdybyste ještě něco. Je to na nás.

Jaké formě dalšího vzdělání dáváte přednost?

Anebo doma. Já nevím, jestli vzdělávání vnímám jen jako něco, co končím nějakým papírem...Promluvit si s někým, jak to děláte. To je to, co nejvíc asi posunuje jako, v tý praxi.

Myslíte si, že je pro Váš obor důležité se dále vzdělávat?

Hlavně jako sám od sebe. Je vidět na lidech, na našich kolezích, který na to kašlou. To fakt je vidět, že se o to nestaraj sami, že si někde něco odchodí. Mě k tomu ještě napadlo, že fakt teďko nás nejvíc zajímá ta kvalita vůbec, kvalita v sociálních službách, jak to měřit, jak to vypadá, jak to nevypadá. Já třeba nejsem člověk, který si čte moc teoretických věcí, že bych si četl teorii sociální práce a rozuměl metodám sociální práce a takový ty jako akademický věci, ty „skriptový“. Je důležitý vidět dobrý služby a vidět špatný služby, aby si člověk uvědomil, jak to nedělat.

Motivuje Vás zaměstnavatel k doplnění dalšího vzdělání?

To je dobrá otázka. Přímo asi ne, že by mě motivoval, motivuju se sám, já fakt nechci být špatnej sociální pracovník ale jako že by tam byla nějaká poptávka, možná motivace v tom, že ten můj zaměstnavatel nebo šéf je perfekcionalista, spíš jako lidská, než nějaká jako systémová, že ona chce být špičkou a tak mě motivuje to, že chci bejt špičkovej spolupracovník abychom mohli společně dělat, spíš je to zase nějaký osobní, že prostě opravdu cejtim, že opravdu si nemůžu dovolit být špatnej sociální pracovník, nebo aby mě tam bylo v týhle branži dobře, protože bysme to nemohli nikam dotáhnout,

takže možná. Mě teď ještě napadlo, že jedna z motivací, co mě napadla, v poslední době, je že když se tam teda něco naučím, předám to někam dolů, tak mě motivuje, že to tam teda začne běžet. Že se mi to pak vrátí v tom, že ty lidi to dělají brilantně, možná líp, než bych to dělal já. To se mi taky stalo v tom plánování, že tam mam kolegyni, která řekla, díky že jsi nás to naučil, protože ses to t někde taky naučil vším možným, a teď mi ukazuje, jak to dělá, a ona to dělá brilantně a to mě teda motivuje hodně, že to padá na úrodnou půdu, že člověk teda dojde pro předvzdělání pro něco, donesu to do baráku a ono se to jako rozběhne, že to jako nikde neumře, že se to rozběhne ještě líp, než jsem to třeba někde viděl, že to může běžet, tak to mě třeba jako dostává hodně. To si říkám, že to potom má smysl. To je pro mě teď teda fakt jako otázka, že když spousty lidí má spousty, desítky hodin vzdělání, mraky vzdělání, takže to moc není vidět v té praxi. Tak to mě spíš na tom vždycky hrozně trápí, že spousta starších kolegů má plný indexy hodin a pak vlastně v praxi nevědí skoro nic. Takže motivace je pro mě větší, když se to rozběhne a běží to jak víno. Že už do toho člověk třeba ani nezasahuje, že ty lidi dole to dokážou nějak důkladně pochopit a uchopit, pak už jim to ponechám.

Co si myslíte, že získáte účasti na dalším vzdělání?

Důležitý opravdu je, když je člověk z praxe. „Já teda očekávám praktický věci, jakože opravdu budu vidět někdo, jak to nějak dělá a já mu budu moct koukat chvílku na ruce, určitě si tam nechodím pro nějaký teoretický penzum, nějaké teoretické základ myslím si, že mám, takže mam rád, vyhledávám určitě další vzdělání, který je fakt využitelný. Takže jsem spíš vyzobávač těch praktických věcí.

Účastníte se rád vzdělávacích „akcí“?

Ano.

Účastnila byste se těchto seminářů, školení, kdyby to bylo nepovinné?

Ano.

Podle jakých kritérií si vybíráte vzdělávací akce?

Jakože bych si tam chtěl dojít pro něco, že jako vím o tom člověku, že třeba dělá něco dobrého ve své službě, ale to fakt sporadicky. Musím říct, že málokdy sem jako odešel z toho posledního vzdělávání, abych úplně wau, to fakt se mi málokdy stalo.

Ale třeba jo, jako. Lidi prostě se stejnou přibližnou krevní skupinou, podobnejch služeb, my jsme založili na Googlu aspoň skupinu jako Sociální pracovníci jihočeského kraje, kam maj všichni přístup, ale hrozně to jako usnulo, že ta potřeba není moc u druhéjch lidí, se jako sejít a dořešit nějaký věci. Jako že ta nespolečná sociálních pracovníků na jihu mě trochu trápí, že si všichni šmrdláme na těch písečcích svých...

Existují nějaké překážky, které Vám brání se vzdělávat?

Pro mě peníze asi taky, že není úplně třeba na špičkový kurzy a čas docela, já jsem teď hodně zapraženej a odjet na den- dva, to už je takový, to nesu těžce teď aktuálně a fakt asi nedostatek, špatná nabídka, opravdu, jako vzdělávání mraky, když si člověk vezme, kolik je vzdělávacích akreditovaných agentur, toho je fakt miliarda, ale najít tam něco, pro mě je fakt překážka, že není kvalita na tý druhý straně. Schází mi, že se sociální pracovníci na jihu prostě nesetkávají. To tady byl takovej pokus na kraji, že nás budou tmelit, že se vždycky svolaj sociální pracovníci z jihočeského kraje a budou spolu fakt jako řešit a nějak to usnulo. Pro mě to sdílení je hrozně důležitý.

Myslíte si, že nabídka poskytovaných vzdělávacích akcí je pro vás dostatečná a zajímavá?

Dostatečná je, ale není dostatečně kvalitní. Diplom, osvědčení člověk sežene kdykoliv, kdekoliv, cokoliv. Jenže tam vás jako neučí kvalitní lidi, že ty lidi jedou v nějakých schématech, nemaj moc kontaktu s praxí. Nechci takhle paušalizovat, ale hodně jsem toho zažil. A kdybych si tam měl dát něco a to já si tam dam s kolegou, kterej tu není, protože my tu chcem dělat jeden kurz sami, tak si myslím, že tam schází vyloženě výcviková věc. Jakože sociální pracovníci by si měli učit jako spíš výcviku, dlouhodobějších kurzů, který běží v nějaký komunitě, aby se to blížilo k nějakému výcviku, ne asi ve stovkách hodin nějaký psychoterapie, ale chcem s kolegou udělat prostě kurz pro sociální pracovníky prostě výcvikovej, třeba týdenní, v jedný a tý samý skupině lidí prostě vypadnout někam pryč a ty lidi vycvičit ve spoustě kompetencí, který oni teď ještě třeba nemaji. Na tý supervizi to bylo výcvikový, to jsem si říkal, že to byla fakt zkušenost, že to má smysl. Není to žádný poslouchání. Lektorky za ty dva roky, co jsem tam jezdil, řekly asi 5 vět a zbytek jsme si odmakali sami. Takže úplně ideál, takže tohle chceme nějak udělat. To mi schází, ale to bude.

Příloha III. Seznam akreditovaných kurzů

Kurzy akreditované MPSV ČR

Alternativní a augmentativní komunikace: č. 2011/1604-SP/VP (MPSV)

č. 2011/1342-PC (MPSV)

č. AK/PV-294/2011 (MV)

Bazální stimulace (základní kurz): č. 2008/116 - SP (MPSV)

Bazální stimulace (nástavbový kurz): č. 2008/117-SP (MPSV)

Další vzdělávání sociálních pracovníků: individualizace služeb a ochrana práv uživatelů s postižením: č. 2009/649-SP (MPSV)

Deinstitucionalizace: č. 2008/406-SP (MPSV)

č. 2011/1341-PC (MPSV)

č. AK/VE-116/2011 (MV)

č. AK/PV-160/2011 (MV)

Facilitace spolupráce při individuálním plánování, č. 2009/586-SP (MPSV)

Hodnocení míry potřebné podpory: 1. část - č. 2009/279-SP (MPSV)

č. 2011/1340-PC (MPSV)

2. část - č. 2011/0004-SP (MPSV)

Individuální plánování:

č. 2008/334-SP akreditováno MPSV pro sociální pracovníky

č. 2011/0001-PC akreditováno MPSV pro pracovníky v sociálních službách

č. AK/PV-291/2011 akreditováno MV pro úředníky

Individuální plánování II.: č. 2011/0973-SP (MPSV)

Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách: č. 2009/007-PK (MPSV)

Myšlení zaměřené na člověka: č. 2012/0541-PC/SP/PP (MPSV)

Na člověka zaměřený přístup k riziku: č. 2009/648-SP (MPSV)

č. 2011/1337-PC (MPSV)

č. AK/PV-295/2011 (MV)

Nezávislé zprostředkování: č. 2011/1686-PC/SP/VP (MPSV)

Ochrana práv uživatelů sociálních služeb:

č. 2008/467-SP (min. 6 hodin) (MPSV)

č. 2011/1339-PC (min. 8 hodin) (MPSV)

č. AK/VE-115/2011 (MV)

č. AK/PV-159/2011 (MV)

Právní způsobilost a opatrovnictví: č. 2008/409-SP (min. 6 hodin) (MPSV)

č. 2011/1338-PC (min. 8 hodin) (MPSV)

č. AK/VE-114/2011 (MV)

č. AK/PV-158/2011 (MV)

Právní způsobilost a opatrovnictví: č. 2008/408-SP (min. 12 hodin) (MPSV)

Prevence závislosti na sociální službě: č. 2011/1684-PC/SP/VP (MPSV)

Případová sociální práce na obcích: č. 2011/1687-SP/VP (MPSV)

Rozhodování s podporou: č. 2011/0003-PC (MPSV)

č. AK/PV-292/2011 (MV)

Totální komunikace: č. 2011/0002-PC (MPSV)

č. AK/PV-293/2011 (MV)

Tvůrčí dílna: Individuální plánování: č. 2009/325-SP (MPSV)

Úvod do preterapie: č. 2012/0240-PC/SP/VP/PP (MPSV)

Výcvik pro klíčové pracovníky: č. 2011/1336-PC (MPSV)

č. 2011/1685-SP/VP (MPSV)

Zvyšování kvality sociálních služeb: č. 2011/0264-PC/SP/VP (MPSV)

ABSTRAKT

CANTILLOVÁ, K. *Názory pracovníků v sociální oblasti na další vzdělávání v jihočeském kraji*. České Budějovice 2013. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Mgr. Lucie Maliňáková.

Klíčová slova: další vzdělávání, celoživotní vzdělávání, vzdělání s akreditací, kvalifikační požadavky, kompetenční požadavky, odborná způsobilost, sociální pracovník, pracovník v sociálních službách, úřední pracovník, motivace, potřeba

Bakalářské práce se zabývá zmapováním názorů pracovníků v sociální oblasti na další vzdělávání v Jihočeském kraji. Další vzděláním je zde myšleno především vzdělání dle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, kdy je zaměstnavatel povinen zaměstnanci zabezpečit sociálnímu pracovníkovi další vzdělání v rozsahu 24 hodin za kalendářní rok.

Práce je rozdělena na dvě hlavní části. První část se zabývá teoretickým pracovním tématu dalšího vzdělávání, požadavků kladených na pracovníky v sociální oblasti a motivace k dalšímu vzdělání. Část druhá je koncipována jako část praktická, která obsahuje interpretaci výsledků prováděného výzkumu.

ABSTRACT

CANTILLOVÁ, K. *Views of Social Workers for Further Training in the South Bohemian Region*. České Budějovice 2013. Bachelor thesis. University of South Bohemia in České Budějovice. Department of Theology. Department of Practical Theology. Work supervisor: Mgr. Lucie Maliňáková.

Keywords: Adult Education, Lifelong Learning, Education with Accreditation, Qualification Requirements, Competency Requirements, Expertise, Social Worker, Worker in Social Services, Official Worker, Motivation, Need

Bachelor thesis deals with the mapping of the opinions of workers in the social field for further education in the South Bohemian Region. Further education is meant primarily education pursuant to Act No. 108/2006 Coll. Social Services, the employer is obliged to employees provide social worker continuing education to 24 hours per calendar year.

The work is divided into two main parts. The first part is a theoretical treatment of the subject of further training requirements for workers in the social and motivation for further education. The second part is designed as a practical part, which contains the interpretation of the results of the research.