



Pedagogická
fakulta
Faculty
of Education

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta
Katedra pedagogiky a psychologie

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Vypracovala: Mgr. Jana Řeháková
Vedoucí práce: Mgr. Lenka Hebíková Kubátová

České Budějovice 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Další vzdělávání v sociálních službách“ 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 fakultou 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.

V Českých Budějovicích 26. 6. 2015

.....
Mgr. Jana Řeháková

Poděkování

Na tomto místě bych především ráda poděkovala vedoucí práce Mgr. Lence Hebíkové Kubátové za laskavý přístup a odborné vedení při zpracování této práce. Poděkování patří také odbornému konzultantovi bakalářské práce Mgr. Miroslavu Procházkovi, Ph.D., za cenné rady při realizaci výzkumu.

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá problematikou dalšího vzdělávání v sociálních službách. Teoretická část práce popisuje sociální práci, její druhy, formy, vysvětluje pojem kvalita v sociálních službách v souvislosti se Standardy kvality sociálních služeb a její součástí je i podkapitola o financování sociálních služeb. V teoretické části práce je samozřejmě zmíněn i pojem dalšího vzdělávání v sociálních službách, profesní rozvoj zaměstnanců a podkapitola o akreditaci vzdělávacích zařízení a akreditaci vzdělávacích programů.

Cílem práce bylo zjistit nejčastěji používané formy dalšího vzdělávání využívané v sociálních službách, nejpřínosnější formy dalšího vzdělávání určené pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách a závislost finančních prostředků poskytovatelů sociálních služeb určených k dalšímu vzdělávání k jednotlivým formám dalšího vzdělávání.

V praktické části jsou popsány výsledky získané ze smíšeného výzkumu pro zmapování problematiky ve větší šíři. Nejprve bylo realizováno kvalitativní šetření pomocí polostrukturovaného rozhovoru s vedoucími pracovníky ve vybraných zařízeních sociálních služeb. Pro zpracování problematiky ve větší šíři byl následně proveden výzkum kvantitativní pomocí ankety, která byla rozesílána emailem vedoucím pracovníkům zařízení, uvedená v Registru poskytovatelů sociálních služeb z celé republiky. Výsledky smíšeného výzkumu poskytly nejen odpovědi na výzkumné otázky, ale též přispěly ke splnění stanovených cílů. Práce by měla posloužit ke zvýšení informovanosti v oblasti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách a případně i jako podklad pro další výzkum.

KLÍČOVÁ SLOVA

Sociální služba, kvalita, další vzdělávání, sociální pracovník, pracovník v sociálních službách, vzdělávací zařízení.

ABSTRACT

The bachelor's thesis deals with further education in social services. The theoretical part describes social work, its types, forms and it explains the concept of quality in social services in relation to the standards of social services. It also includes a sub-chapter that deals with the financing of social services. The concept of continuing education in social services is mentioned in the theoretical part as well as a professional development and also there is a sub-chapter that explains the accreditation of educational institutions and accreditation of educational programs.

The aim of the study was to determine the most commonly used forms of further education applied in social services as well as the most beneficial forms of continuing education for social workers and social service workers and a dependence of funding of various forms of continuing education by providers of social services.

The results, obtained from a mixed research for mapping this issue more broadly, are described in the practical part. At first a qualitative research was realized by using semi-structured interview with senior staff in selected social service facilities. In order to process the issue more broadly a quantitative research survey was carried out and was based on email answers from executives of facilities listed in the registry of social service providers from across the country. The results from the mixed research provided not only answers to the research questions but also contributed to meeting the determined targets. The thesis should serve the increase of the awareness in the field of further education of social workers and workers in social services and also could possibly serve as a base for further research.

KEYWORDS

Social service, quality, further education, social worker, social services, educational facilities.

Obsah

ÚVOD	7
I. TEORETICKÁ ČÁST	8
1. Sociální služby	8
1.1 Druhy a formy sociálních služeb	8
1.2 Zařízení sociálních služeb	8
1.3 Kvalita v sociálních službách	9
1.4 Standardy kvality sociálních služeb	10
1.5 Financování sociálních služeb	11
1.6 Poskytování sociálních služeb	12
1.7 Působnost při zajišťování sociálních služeb	13
2. Vzdělávání v sociálních službách	15
2.1 Obecné předpoklady a dovednosti pracovníka pomáhající profese	16
2.2 Sociální pracovník a pracovník v sociálních službách	17
2.3 Další vzdělávání v sociálních službách	20
2.4 Profesní rozvoj zaměstnanců	21
2.5 Plán profesního rozvoje	23
2.6 Akreditace vzdělávacích zařízení a akreditace vzdělávacích programů	24
2.7 Fond dalšího vzdělávání	25
II. PRAKTICKÁ ČÁST	27
3. Metodologie výzkumu	27
3.1 Cíl práce a výzkumné otázky	27
3.2 Metodika práce a charakteristika výzkumného souboru	28
4. Prezentace dílčích výsledků	31
4.1 Vyhodnocení rozhovorů	31
4.2 Vyhodnocení ankety	43
5. Diskuse	46
6. Závěr	52
7. Literatura	54
8. Přílohy	58
8.1 Seznam příloh:	58

ÚVOD

Současná společnost se velmi rychle rozvíjí, jde stále dopředu a klade na člověka stále větší požadavky. Neustále vznikají nové poznatky v různých oborech, probíhají moderní inovativní výzkumy, rozvíjí se technika. Každý by měl mít zájem se stále vzdělávat, aby měl větší možnost se uplatnit nejen v osobním, ale i profesním životě.

K volbě tématu „*Další vzdělávání v sociálních službách*“ mě inspirovala především vlastní pracovní zkušenost. Pracuji v zařízení sociálních služeb, kde je mou náplní práce i další vzdělávání pracovníků v sociálních službách, především o péči se seniory.

Další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách se stalo povinné účinností zákona o sociálních službách a s ním i související naplňování Standardů kvality sociálních služeb. Standardy kvality patří mezi výraznou diskutovanou oblast sociálních služeb. Zákon 108/2006 Sb., v platném znění a s ním i Standardy kvality sociálních služeb bezpochyby přinesly velké změny do systému poskytování sociálních služeb. Přispěly k lepšímu postavení zájemců a uživatelů sociálních služeb a přispívají i ke zvyšování kvality poskytovaných služeb.

Kvalita poskytované sociální služby je ale závislá na vzdělání a dovednostech pracovníků, na jejich vedení a podpoře a také na pracovních podmínkách, které jsou jim poskytovány. Alarmujícím problémem v sociálních službách jsou nedostatečné finance, které se samozřejmě mohou odrážet v celém systému dalšího vzdělávání.

Abychom mohli, v kontextu se sociální pedagogikou, výchovně adekvátně působit na sociálně znevýhodněné skupiny osob, v tomto případě seniory, je nutné mít potřebné znalosti a dovednosti k této problematice. Nezbytné informace získané vzděláním případně dalším vzděláváním pracovníků v jakékoli oblasti sociální pedagogiky přispívají k lepší komunikaci s uživateli. Pokud sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách absolvují pro ně podnětné další vzdělávání, a získané informace poskytnou ostatním pracovníkům v týmu, stává se péče o uživatele sociálních služeb více kvalitní.

Odborným konzultantem, který poskytl své rady především k výzkumné části bakalářské práce, byl Mgr. Miroslav Procházka, Ph.D.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. Sociální služby

Sociální službou se rozumí činnost nebo soubor činností, jejímž cílem je pomoci člověku řešit jeho nepříznivou životní situaci. Tou se rozumí oslabení, nebo ztráta schopnosti řešit vzniklou sociální situaci (Molek, 2011).

Oblast sociálních služeb upravuje v České republice zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění. Přijetím tohoto zákona došlo k posílení úlohy klienta jako objednavatele služby, ke zvýšení nároků na poskytovatele služeb, k definování kvalifikačních předpokladů pro práci v sociálních službách a k vytvoření předpokladů pro kontrolu kvality sociálních služeb (Matoušek, 2007).

1.1 Druhy a formy sociálních služeb

Legislativa České republiky zahrnuje do sociálních služeb pouze ty služby, které spadají do kompetencí ministerstva práce a sociálních věcí (Malík Holasová, 2014).

Výše jmenovaný zákon definuje tři druhy sociálních služeb: sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence. Tyto služby jsou poskytovány formou pobytovou, ambulantní nebo terénní (Králová, Rážová, 2007).

Matoušek uvádí, že je možné sociální služby dělit na státní či nestátní. Podle jiných kritérií například na služby preventivní, terapeutické, rehabilitační nebo intervenční a pečovatelské. Dále se mohou také například dělit na služby poskytované v bytě, v centru nebo v domově (Matoušek, 2001).

1.2 Zařízení sociálních služeb

Zákon o sociálních službách, v § 34 definuje druhy zařízení, ve kterých se sociální služby poskytují. Těmito zařízeními jsou: „*centra denních služeb, denní stacionáře, týdenní stacionáře, domovy pro osoby se zdravotním postižením, domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem, chráněné bydlení, azylové domy, domy na půl cesty, zařízení pro krizovou pomoc, nízkoprahová denní centra, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, noclehárny, terapeutické komunity, sociální poradny, sociálně terapeutické dílny, centra sociálně rehabilitačních služeb, pracoviště rané péče, intervenční centra, zařízení následné péče*“ (108/2006 Sb., § 34).

Zařízení sociálních služeb lze zřizovat samostatně, nebo mohou být provozována společně dvě i více zařízení. Jejich kombinací je možné zřizovat mezigenerační nebo integrovaná centra sociálních služeb (Králová, Rážová, 2007).

1.3 Kvalita v sociálních službách

Pojem kvalita je velmi široký a neexistuje pro něj všeobecně platná definice. (Malík Holasová, 2014) „Kvalita se odvozuje od latinského „*qualis*“ = jaký, tzn. jaké povahy, odtud také jakost, která ovšem není zcela totožná s kvalitou. Kvalita je výsledkem mezi očekávání, a výkonem“ (Bednář, 2014, str. 4).

Lze použít definici pojmu dle Evropské charty kvality: „Kvalita je cílem snažení po dokonalosti, je metodou a způsobem podpory aktivní účasti pracovníků založená na angažovanosti a odpovědnosti každého jednotlivce“ (Bednář, 2014, str. 4).

Kvalitu v sociálních službách legislativně vymezují *Standardy kvality sociálních služeb*. Ty jsou uvedené ve vyhlášce č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách (Bednář, 2014).

V sociálních službách, které jsou veřejnými službami, se kvalita musí odvíjet od uspokojení potřeb a zájmů nejen uživatelů služeb, ale i zájmů zadavatelů služeb (MPSV, 2015c). Jednou z dílčích vizí dle připravované novely zákona o sociálních službách je to, že vedení a řízení organizací, které poskytují sociální služby, bude zajišťováno kvalitně vzdělanými vedoucími pracovníky s odpovídajícími dovednostmi, zajišťující kvalitní chod organizací, poskytování kvalitních služeb a spolupráci s dalšími organizacemi v síti sociálních služeb tak, aby byla v rozsahu existujících zdrojů zajištěna určitá kvalita, dostupnost a efektivita poskytovaných služeb. Jedním z cílů novely zákona o sociálních službách je zvýšení kvality vzdělávání v systému sociálních služeb, které vede ke zvýšení kvality poskytovaných sociálních služeb (MPSV, 2015b).

Pojem kvalita je v sociálních službách spojován s očekáváním vstřícného přístupu pracovníků ke klientům, s poskytováním kompetentní rady či služby a s příjemným prostředím. Tato očekávání ovlivňují názory nás i klientů na to, zda se jedná o kvalitní službu či ne. Naopak očekávání poskytovatelů a zadavatelů služeb se zaměřují například i na ekonomické výsledky, které jsou důležité pro zajištění dostatečného počtu personálu a jeho spokojenosti. Kvalita sociální práce je tedy mnohohrstevnou oblastí, kde se setkávají různé zájmy několika aktérů (Malík Holasová, 2014).

„Zajištění kvality je zaměřeno na stanovené standardy a zahrnuje soustavný systém sledování, hodnocení a nápravy“ (Bednář, 2014, str. 5). Zajištění a průběžné sledování kvality sociálních služeb s aktivním zapojením jejich uživatelů je předpokladem pro poskytování bezpečných sociálních služeb. Ty zneumožňují jakékoli zneužívání nebo špatné zacházení s uživateli služeb (Kozlová, 2005).

1.4 Standardy kvality sociálních služeb

Standardy kvality jsou výstupem několikaleté spolupráce odborníků na sociální služby a sociální práci, uživatelů i poskytovatelů sociálních služeb (Sýkorová, 2004). Standardy byly během přípravy porovnávány a doplňovány se Standardy kvality sociálních služeb některých evropských zemí, především Velké Británie (Bednář, 2014).

Standardy kvality mají zaručovat určitou úroveň kvality poskytovaných služeb. Jsou přínosem jak pro uživatele, tak i pro poskytovatele, kteří tak mají možnost porovnávat vlastní praxi a získat nové podněty (Malík Holasová, 2014). Jsou souborem předem definovaných, měřitelných a ověřených kritérií (Bednář, 2014). Standard je založen na dosahování minimálních požadavků k poskytování služeb (Malík Holasová, 2014).

Standardy kvality jsou platné pro všechny typy a druhy sociálních služeb, které definuje zákon o sociálních službách. Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, Standardy kvality sociálních služeb nejsou přímo součástí zákona o sociálních službách, ale jsou publikované ve vyhlášce č. 505/2006 Sb., na kterou se zákon odkazuje (Bednář, 2014). Vyhláška č. 505/2006 Sb. definuje celkem 15 standardů kvality sociálních služeb, které jsou obecně rozděleny do tří základních částí: *procedurální, personální a provozní*. Každý Standard je rozpracovaný do jednotlivých kritérií, která musí být naplňována (Bednář, 2014).

Mezi procedurální standardy kvality sociálních služeb jsou řazeny standardy 1 - 8 označené jako: *Cíle a způsoby poskytování sociálních služeb, Ochrana práv osob, Jednání se zájemcem o sociální službu, Smlouva o poskytování sociální služby, Individuální plánování průběhu sociální služby, Dokumentace o poskytování sociální služby, Stížnosti na kvalitu nebo způsob poskytování sociální služby* a *Návaznost poskytované služby na další dostupné zdroje*. Mezi personální standardy se řadí standardy 9 a 10: *Personální a organizační zajištění sociální služby* a *Profesní rozvoj zaměstnanců*. Jako provozní standardy jsou ve jmenované vyhlášce standardy 11 - 15, označené jako: *Místní a časová dostupnost poskytované sociální služby, Informovanost*

o poskytované sociální službě, Prostředí a podmínky, Nouzové a havarijní situace a Zvyšování kvality sociální služby (Bednář, 2014, 505/2006 Sb.).

1.5 Financování sociálních služeb

Molek (2009, s. 21) uvádí, že financování sociálních služeb je vícezdrojové. Zdroje financování jsou závislé na řadě faktorů, které souvisejí se službou, která je klientovi poskytována i s jejím poskytovatelem. Obecně lze za zdroje příjmů považovat dotace ze státního rozpočtu, dotace z rozpočtů obcí, měst a regionů, prostředky z programu Evropských společenství, příspěvky zřizovatelů, dále také úhrady od příjemců služeb, úhrady z veřejného zdravotního pojištění, dary a vedlejší hospodářská a mimořádná činnost. Financování pobytových služeb tvoří platba od uživatelů sociálních služeb, státní dotace a platby z veřejného zdravotního pojištění. Výše jednotlivých zdrojů se liší v závislosti na struktuře uživatelů, kvalitě poskytované péče a typu zřizovatele. Financování ambulantních a terénních služeb je založeno zejména na platbě uživatelů sociálních služeb a státních dotacích. Dalšími zdroji mohou být: vedlejší hospodářská činnost, dary, příspěvek zřizovatele na činnost, ostatní granty a zdroje (Molek, 2009).

Molek (2011, s. 21) zdůrazňuje, že současný systém financování sociálních služeb je limitujícím faktorem jejich dalšího rozvoje a klade si za cíl přiblížení se k systémům ostatních států Evropy. Ve snaze reagovat na evropské trendy je důraz kladen na klienta a jeho aktivní zapojení do systému, kdy je důležité zabezpečit jeho svobodnou volbu způsobu zajištění služeb a jeho spoluúčast při řešení jeho sociální situace. Ve své knize *Marketing sociálních služeb* Molek (2009, s. 21) uvádí, že cílem v oblasti financování sociálních služeb je také sjednocení podmínek pro získání veřejných prostředků všemi subjekty poskytujícími péči, které jsou akreditované a zajištění jejich rovnoprávného postavení i stabilního financování. Dalšími cíli jsou změna doted' paušálního pohledu na zdravotně postižené osoby a starobní důchodce, nastartování procesu deinstitucionalizace a individualizace péče.

Zásadní změnou v oblasti financování sociálních služeb bylo zavedení *příspěvku na péči*, což je dávka poskytovaná osobám, které jsou závislé na pomoci jiné fyzické osoby. Tento příspěvek je určen ke krytí části nákladů na potřebnou péči. Náklady na tuto dávku jsou hrazeny ze státního rozpočtu prostřednictvím úřadů práce. Je to tzv. princip „dotace na hlavu“, kdy je příspěvek vyplácen přímo osobě závislé na pomoci, a ta se sama rozhodne o způsobu zabezpečení svých potřeb. Výsledkem je společenský

efekt, který spočívá v lepším a účelnějším využívání veřejných prostředků. Příspěvek na péči je pouze jedním ze zdrojů financování sociálních služeb (Molek, 2009).

K plnění zákonných povinností, spočívajících v zajištění dostupnosti poskytování služeb na svém území v souladu se střednědobým plánem rozvoje sociálních služeb a určování sítě sociálních služeb na území kraje, se krajům ze státního rozpočtu, prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí, poskytují účelově určené dotace. Tyto dotace jsou určeny na financování běžných výdajů, které souvisejí s poskytováním základních druhů a forem sociálních služeb. O poskytnutí finančních prostředků na jednotlivé sociální služby a určení jejich výše rozhoduje zastupitelstvo kraje. Ze státního rozpočtu mohou být poskytovány účelové dotace k financování běžných výdajů, které souvisejí s poskytováním sociálních služeb poskytovatelům uvedených v registru poskytovatelů sociálních služeb. Mimo jiné, lze dotaci poskytnout na vzdělávání pracovníků v sociálních službách (108/2006 Sb.).

1.6 Poskytování sociálních služeb

Sociální služby mohou být poskytovány pouze na základě oprávnění k poskytování sociálních služeb. Potřebné oprávnění vzniká rozhodnutím o registraci. Každý subjekt, který poskytuje sociální služby na našem území, má povinnost se zaregistrovat, s výjimkou rodinných příslušníků osoby o ni pečujících. Princip registrace poskytovatelů sociálních služeb zavedl požadavky, které musí žadatel o registraci splnit, aby mohl sociální služby poskytovat. Podmínky registrace jsou stanoveny v § 79 zákona o sociálních službách (Tomeš, 2009).

Krajský úřad vede registr poskytovatelů sociálních služeb a ve většině případů rozhoduje o registraci sociálních služeb. Pokud je zřizovatelem poskytovatele sociálních služeb ministerstvo, rozhoduje o registraci poskytovatele sociálních služeb toto ministerstvo. Registr poskytovatelů sociálních služeb je veden v listinné i elektronické podobě. Krajský úřad spravuje listinnou podobu registru a zpracovává elektronickou podobu registru. Elektronická podoba tohoto registru je spravována MPSV. Ministerstvo například zapisuje do elektronického registru nově i informaci o výsledku provedené inspekce poskytování sociálních služeb (108/2006 Sb.).

Registrující orgán, většinou tedy krajský úřad, rozhoduje také o změně registrace. Má povinnost zrušit registraci poskytovateli sociálních služeb, který přestane splňovat podmínky pro registraci, nebo kterému byla uložena sankce za správní delikt,

nebo který nesplňuje Standardy kvality. Poskytovatel sociálních služeb může též sám požádat o zrušení registrace (Tomeš, 2009).

Sociální služby, které jsou poskytovány uživatelům sociálních služeb, jsou monitorovány a kontrolovány prostřednictvím tzv. inspekce (Tomeš, 2009). Inspekci poskytování sociálních služeb provádí ministerstvo. Předmětem inspekce je plnění podmínek povinností poskytovatelů sociálních služeb, které ukládá zákon. Dále se kontroluje kvalita poskytovaných služeb pomocí Standardů kvality sociálních služeb (108/2006Sb.). Inspekce sociálních služeb je formou státní kontroly poskytování sociálních služeb, zejména z hlediska jejich kvality a spokojenosti klientů. Stát se nemůže zbavit role garanta sociálních služeb, zejména z hlediska kvality jejich poskytování (Tomeš, 2009).

1.7 Působnost při zajišťování sociálních služeb

Mezi orgány, které spravují sociální služby, řadíme obecní úřady obcí s rozšířenou působností, krajské úřady, obce, kraje a Ministerstvo práce a sociálních věcí.

MPSV řídí a kontroluje výkon státní správy v oblasti sociálních služeb, včetně činností souvisejících s dalším rozvojem sociální péče. Nově MPSV zpracovává národní strategii rozvoje sociálních služeb, také sleduje a vyhodnocuje plnění této strategie a společně s kraji určuje parametry dostupnosti sociálních služeb. Kraje například zjišťují potřeby poskytování sociálních služeb na svém území, zajišťují dostupnost informací o tom, jaké jsou možnosti a způsoby poskytování sociálních služeb, spolupracují s obcemi, s dalšími kraji a s poskytovateli sociálních služeb. Dále kraje zpracovávají střednědobý plán rozvoje sociálních služeb společně s obcemi, se zástupci poskytovatelů sociálních služeb a se zástupci osob, jimž jsou sociální služby poskytovány. Nově kraje určují síť sociálních služeb na svém území (108/2006 Sb.).

Obce organizují a poskytují sociální péči osobám, které ji potřebují (Tomeš, 2009). Například zjišťují potřeby poskytování sociálních služeb na svém území, mají za úkol zajistit dostupnost informací o možnostech a způsobech poskytování sociálních služeb, spolupracují s dalšími obcemi, kraji a také s poskytovateli sociálních služeb a můžou zpracovávat střednědobý plán rozvoje sociálních služeb společně s kraji, poskytovateli sociálních služeb a s osobami, kterým jsou poskytovány sociální služby na území obce. Nově obce například spolupracují s krajem při určování sítě sociálních služeb na území kraje. Obec sděluje kraji potřebné informace o kapacitě sociálních

služeb a spoluvytváří podmínky pro zajištění potřeb osob na území obce (108/2006 Sb.).

Krajský úřad zajišťuje společně s ostatními poskytovateli sociálních služeb a obecním úřadem obce s rozšířenou působností poskytnutí sociálních služeb při ukončení činnosti poskytovatele sociálních služeb z důvodu zrušení jeho registrace, pozbytí její platnosti či z jiného důvodu, a osoby, jimž byly poskytovány sociální služby tímto poskytovatelem, jsou v bezprostředním ohrožení jejich práv a zájmů a není v jejich silách si pokračující péči zajistit. Dále krajský úřad například koordinuje poskytování sociálních služeb a realizuje a koordinuje činnosti sociální práce, které vedou k řešení nepříznivé sociální situace a k sociálnímu začleňování osob (108/2006 Sb.).

Obecní úřad obce s rozšířenou působností na území svého správního obvodu zajišťuje v nezbytném rozsahu poskytnutí sociální služby či jiné pomoci osobě, jíž není poskytována sociální služba, a je v situaci, kdy neposkytnutí okamžité pomoci by ohrozilo její život nebo zdraví. Dále obecní úřad obce s rozšířenou působností například koordinuje poskytování sociálních služeb a poskytuje odborné sociální poradenství osobám, které jsou ohroženy sociálním vyloučením (108/2006 Sb.).

2. Vzdělávání v sociálních službách

Vzděláváním můžeme vyjádřit působení na člověka nebo skupinu osob za účelem utváření osobnosti, individualizace společenského vědomí. Je součástí socializace (Palán, 2002). Palán ve své knize *Výkladový slovník* (2002, s. 237) jako vzdělávání dospělých označuje: „*proces cílevědomého a systematického zprostředkování, osvojování a upevňování schopností, znalostí, dovedností, návyků, hodnotových postojů i společenských forem jednání a chování osob, jež ukončily školní vzdělání a přípravu na povolání a vstoupily na trh práce*“.

Vzdělávání v sociálních službách je spojeno s postavením a se směřováním oboru sociální práce ve společnosti. Diskuse o podobě vzdělávání v sociální práci se v České republice začala rozvíjet na počátku 90. let 20. století. Nová společenská situace umožnila vytvořit nástroje pro akreditaci vzdělávání v sociální práci. Jedním z nástrojů byl vznik *Asociace vzdělavatelů v sociální práci*. Tato profesní organizace vznikla v roce 1993 a usilovala o uplatňování a prosazování *Minimálního standardu vzdělávání v sociální práci*. Tento standard se stal hlavním nástrojem zkvalitnění vzdělávání v sociální práci. Minimální standard usiluje nejen o zajištění kvality škol (normativní funkce), ale umožňuje školám jít i cestou vlastní specifičnosti při dodržení stanovených standardů (metodická funkce). Minimální standard tedy vytváří podmínky pro specializaci jednotlivých škol, které vzdělávají sociální pracovníky (Matoušek, 2013).

Zákon o sociálních službách, v §115 stanoví okruh pracovníků, kteří v sociálních službách vykonávají odbornou činnost: „*sociální pracovníci za podmínek stanovených v § 109 a 110, pracovníci v sociálních službách, zdravotničtí pracovníci, pedagogičtí pracovníci a manželští a rodinní poradci a další odborní pracovníci, kteří přímo poskytují sociální služby*“ (108/2006, § 115). Podmínky výkonu činnosti zdravotnických pracovníků je upraveno zdravotnickými předpisy a činnost pedagogických pracovníků vymezují školské předpisy (Malíková, 2011).

Podrobněji se v další části práce budeme zabývat sociálními pracovníky a pracovníky v sociálních službách, jejichž personální požadavky a náplň práce upravuje zákon o sociálních službách.

2.1 Obecné předpoklady a dovednosti pracovníka pomáhající profese

Matoušek ve své knize *Metody a řízení sociální práce* (2003, s. 52) uvádí předpoklady a dovednosti pro pracovníka pomáhající profese. Mezi pracovníky pomáhajících profesí jsou řazeni sociální pracovníci, psychologové, psychiatři, manželští poradci, apod. Od těchto pracovníků se totiž očekává, že jsou schopni pomáhat lidem zvládat jejich sociální a emoční problémy.

Mezi potřebné předpoklady a dovednosti tedy patří:

- Fyzická zdatnost – udržování kondice pravidelným cvičením a zdravou stravou, protože pomáhat druhým je těžká a vysilující práce.
- Inteligence – předpokládá touhu obohacovat své znalosti, číst odbornou literaturu a socioemoční dovednosti na vysoké úrovni.
- Přitažlivost - fyzický vzhled pracovníka, názorová příbuznost, myšlenková slučitelnost, způsob chování a jeho odbornost.
- Důvěryhodnost - k níž přispívají: diskrétnost, spolehlivost, využívání moci a porozumění pracovníkem.
- Komunikační dovednosti – jsou nezbytné pro navázání vztahu s klientem nebo jeho okolím a pro možnost začít řešit klientům problém. Jsou důležité v každé etapě práce pomáhajícího pracovníka.

K těmto základním dovednostem G. Egan dále řadí fyzickou přítomnost, zúčastněné naslouchání, empatii a analýzu klientových prožitků (Matoušek, 2003). Při naslouchání se klient zcela vypovídá ze své situace a v důsledku zúčastněného naslouchání sociálního pracovníka se pak dokáže zorientovat ve své situaci a najít v ní možná východiska a řešení (Gulová, 2011).

Osobnost sociálního pracovníka má velký vliv na kvalitu sociální práce. Problémy klientů sociálních pracovníků jsou velmi různorodé a liší se případ od případu. Proto vyžaduje pomoc komplexní a individualizovaný přístup kvalifikovaných odborníků (Matoušek, 2013). „*Vzdělávání má tedy zásadní vliv na rozvoj kvality sociální práce*“ (Matoušek, 2013, s. 520).

2.2 Sociální pracovník a pracovník v sociálních službách

Sociální pracovník přímo poskytuje sociální služby, dále je koordinuje, vyhledává klienty, případně služby plánuje a hodnotí (Matoušek, 2007).

V zákoně 108/2006Sb, o sociálních službách je definováno, že „*sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální 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, zajišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb*“ (108/2006 Sb., § 109).

Platná právní úprava klade na povolání sociálního pracovníka jisté nároky, čímž je zaručována vyšší kvalita a dává to této profesi náležitou důležitost (Tomeš, 2009).

Oproti tomu pracovník v sociálních službách dle § 116 zákona 108/2006 Sb. vykonává přímou obslužnou péči osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb. Náplní jeho činností je například: „*nácvik jednoduchých denních činností, pomoc při osobní hygieně a oblékání, pomoc při manipulaci s přístroji, pomůckami, prádlem, udržování čistoty a osobní hygieny, podpora soběstačnosti a vytváření základních sociálních a společenských kontaktů*“ (108/2006 Sb., § 116).

Pracovník v sociálních službách může též vykonávat základní výchovnou nepedagogickou činnost, která spočívá především v prohlubování a upevňování hygienických a společenských návyků, působení na vytváření a rozvíjení pracovních návyků, manuální zručnosti a provádění volnočasových aktivit, které jsou zaměřené například na rozvoj osobnosti (108/2006 Sb.).

Pečovatelská činnost v domácnosti osoby se také řadí do činností, které může pracovník v sociálních službách vykonávat. K těmto činnostem můžeme řadit práce přímo spojené s přímým stykem s osobami s fyzickými a psychickými obtížemi, komplexní péči o jejich domácnost, provádění osobní asistence, apod.

Pracovník v sociálních službách dále může pod dohledem sociálního pracovníka vykonávat například „*činnosti při základním sociálním poradenství, depistážní činnosti, výchovné, vzdělávací činnosti, činnosti spojené se zprostředkování kontaktu se společenským prostředím*“ (108/2006 Sb., § 116).

2.2.1 Předpoklady pro výkon sociálního pracovníka

Zákon o sociálních službách stanoví předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka. Těmito předpoklady jsou plná svéprávnost, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost, které zákon dále upravuje (108/2006 Sb.).

Bezúhonná osoba je ta, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin, ani trestný čin spáchaný z nedbalosti v souvislosti s výkonem činností při poskytování sociálních služeb. Svou bezúhonnost osoba dokládá výpisem z evidence *Rejstříků trestů* a dalšími prokazujícími doklady, které nesmí být starší 3 měsíců (Králová, Rážová, 2007).

Zdravotní způsobilost je prokazována lékařským posudkem, který vydává registrující praktický lékař a u zaměstnanců poskytovatel pracovně lékařských služeb (108/2006 Sb.).

Dalším předpokladem pro výkon činnosti sociálního pracovníka je odborná způsobilost. K odborné způsobilosti sociálního pracovníka je požadováno vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání, případně absolvování akreditovaných kurzů v akreditovaných vzdělávacích zařízeních. Za odbornou způsobilost se považuje vyšší odborné vzdělání, které je získané absolvováním akreditovaného vzdělávacího programu v oborech zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitní práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitativní a sociální činnost. Povolání sociálního pracovníka může vykonávat také osoba s ukončeným akreditovaným vysokoškolským vzděláním v bakalářském, magisterském, nebo doktorandském studiu, které je zaměřené na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku.

Za odborně způsobilého sociálního pracovníka je také považována osoba, která absolvovala akreditovaný vzdělávací kurz ve výše uvedených oblastech v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka po dobu nejméně 5 let. Podmínkou je ukončené vysokoškolské vzdělání ve studijním programu, který není zaměřen na sociální práci, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku. Povolání sociálního pracovníka může vykonávat také osoba, která absolvovala vzdělávací kurz na vyšších odborných školách a vysokých školách v oblastech výše jmenovaných, v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka, která trvá nejméně 10 let.

Podmínkou je střední vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním, které bylo ukončeno nejpozději 31. prosince 1998 (108/2006 Sb.).

2.2.2 Předpoklady pro výkon pracovníka v sociálních službách

Podle zákona o sociálních službách je podmínkou výkonu činnosti plná svéprávnost, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost. Předpoklad plné svéprávnosti, bezúhonnosti a zdravotní způsobilosti je shodný s těmito předpoklady pro výkon sociálního pracovníka, které byly uvedeny v předchozí části textu.

Odlišná je podmínka odborné způsobilosti pro pracovníka v sociálních službách. Za odborně způsobilého pracovníka v sociálních službách, který vykonává přímou obslužnou péči v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb, je považována osoba se základním nebo středním vzděláním, která absolvovala kvalifikační kurz. Podmínka absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu není vyžadována u fyzických osob se způsobilostí k výkonu zdravotnického povolání v oboru ošetřovatel, dle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních. Dále není vyžadováno absolvování kvalifikačního kurzu například u fyzických osob s odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka.

Povolání pracovníka v sociálních službách, který provádí základní výchovnou nepedagogickou činnost, může též vykonávat osoba, která má ukončené střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou, která absolvovala akreditovaný kvalifikační kurz. Podmínka absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu není vyžadována u fyzických osob, které mají způsobilost k výkonu zdravotnického povolání ergoterapeut, a dále například u fyzických osob s odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka (108/2006 Sb.).

Pracovník v sociálních službách, který provádí pečovatelskou činnost v domácnosti osoby, je odborně způsobilý k výkonu povolání v případě, že má ukončené základní vzdělání, střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem, střední vzdělání s maturitou, nebo vyšší odborné vzdělání a absolvoval akreditovaný kvalifikační kurz. Podmínka absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu není vyžadována u fyzických osob se způsobilostí k výkonu zdravotnického povolání v oboru ošetřovatel, dle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních. Dále není vyžadováno absolvování kvalifikačního kurzu například u fyzických osob s odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka.

Pracovník v sociálních službách, který pracuje pod dohledem sociálního pracovníka například při sociálním poradenství, je k této činnosti odborně způsobilý po ukončení základního vzdělání, středního vzdělání, středního vzdělání s výučním listem, středního vzdělání s maturitní zkouškou, nebo po ukončení vyššího odborného vzdělání a v případě, že absolvoval akreditovaný kvalifikační kurz. Podmínka absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu není vyžadována u fyzických osob s odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka (108/2006 Sb.).

2.2.3 Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách

Podmínky kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách stanoví vyhláška č. 505/2006 Sb. Tento kurz se skládá z obecné a zvláštní části. Celkový rozsah kurzu je minimálně 150 výukových hodin, přičemž zvláštní část kurzu činí minimálně 80 výukových hodin (505/2006 Sb.).

V případě, že je k získání odborné způsobilosti u sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách stanovena podmínka absolvování kvalifikačního kurzu, je třeba ji splnit do 18 měsíců ode dne nástupu zaměstnance do zaměstnání. Do doby, než zaměstnanec splní tuto podmínku absolvování kvalifikačního kurzu, musí vykonávat činnost pracovníka v sociálních službách pod dohledem odborně způsobilého pracovníka v sociálních službách (108/2006 Sb.).

2.3 Další vzdělávání v sociálních službách

Další profesní vzdělávání je označení pro všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu pracovního života, po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání. Jeho cílem je rozvíjení postojů, znalostí a schopností, které jsou vyžadované pro výkon určitého povolání (Palán, 2002).

V této kapitole se zaměříme na problematiku dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Oblast dalšího vzdělávání v sociálních službách upravuje HLAVA II zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách. Tato část zákona mimo jiné uvádí, že sociální pracovník a pracovník v sociálních službách má povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje nebo doplňuje kvalifikaci. Účast na dalším vzdělávání je považována za prohlubování kvalifikace, podle § 230 zákoníku práce. Další vzdělávání má povinnost zabezpečit zaměstnavatel, a to v minimálním rozsahu 24 hodin za kalendářní rok (108/2006 Sb.).

Zákon o sociálních službách, § 111, stanoví formy dalšího vzdělávání v sociálních službách. Mezi ty řadíme specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami. Toto specializační vzdělávání navazuje na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka. Dokladem o absolvování této formy dalšího vzdělávání je osvědčení, které vydává pořádající vzdělávací zařízení.

Mezi formy dalšího vzdělávání v sociálních službách řadíme účast v kurzech s akreditovaným programem. Toto vzdělávání se uskutečňuje na základě akreditace vzdělávacích programů, kterou uděluje Ministerstvo práce a sociálních věcí vysokým školám, vyšším odborným školám a vzdělávacím zařízením právnických a fyzických osob. Pracovník, který absolvoval kurz s akreditovaným programem, obdrží jako doklad osvědčení vydané vzdělávacím zařízením, které další vzdělávání pořádalo.

Další vzdělávání v sociálních službách může být uskutečňováno také formou odborné stáže. Odbornou stáží se rozumí výkon odborné činnosti na základě písemné smlouvy, která je uzavřena mezi zaměstnavatelem a zařízením, které zajišťuje odbornou stáž. Dokladem o absolvování odborné stáže je potvrzení vydané zařízením, ve kterém byla tato stáž zajišťována nebo zaměstnavatelem jako organizátorem odborné stáže.

Účast na školicích akcích je také jednou z forem dalšího vzdělávání. Ty jsou organizované zaměstnavatelem nebo odbornou organizací. Tyto vzdělávací akce mohou být v maximálním rozsahu 8 hodin ročně. Dokladem o absolvování školicí akce je potvrzení vydané zařízením, ve kterém bylo toto školení zajišťováno nebo zaměstnavatelem jako organizátorem školicí akce.

Poslední formou dalšího vzdělávání je účast na konferencích. Tím se rozumí odborné akce, jejichž program se týká oboru činnosti sociálního pracovníka. Maximální rozsah pro uznání činí 8 hodin ročně. Po absolvování konference pracovník obdrží jako doklad o absolvování dalšího vzdělávání potvrzení, které vydal organizátor konference (108/2006 Sb.).

2.4 Profesní rozvoj zaměstnanců

Vzdělávání a formování pracovních schopností je celoživotní proces. Je několik důvodů, proč je důležité se věnovat rozvoji zaměstnanců. Jsou jimi nové požadavky na výkon práce, nové metody a pracovní postupy, nutnost zvládat organizační změny, výrazná orientace na kvalitu, změna vnějších i vnitřních podmínek, změna organizace práce a tlak na efektivitu práce (Bednář, 2014).

Pouze kvalitní služba se stará o odborný růst svých zaměstnanců. Pracovníci mají sestavený plán profesního rozvoje. Ten je zaměřený na jejich vzdělávání tak, aby mohli zajistit osobní cíle uživatelů a zároveň naplnit cíle a poslání služby (MPSV, 2008). V obecné rovině je vzdělávání zaměstnanců upraveno v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Prohlubováním kvalifikace se zabývá § 230 zákoníku práce (262/2006 Sb.). *„Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby“* (262/2006 Sb., § 230).

Standardy kvality sociálních služeb určují i systém dalšího vzdělávání, a také jeho ověřování inspekcí kvality sociálních služeb. Standard číslo 10 se nazývá *Profesní rozvoj zaměstnanců*. Je to jeden z personálních standardů a jeho součástí je pět kritérií. Příloha č. 2 k vyhlášce č. 505/2006 Sb. stanoví:

- a) *„Poskytovatel má písemně zpracován postup pro pravidelné hodnocení zaměstnanců, který obsahuje zejména stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů a potřeby další odborné kvalifikace; podle tohoto postupu poskytovatel postupuje;*
- b) *Poskytovatel má písemně zpracován program dalšího vzdělávání zaměstnanců; podle tohoto programu poskytovatel postupuje;*
- c) *Poskytovatel má písemně zpracován systém výměny informací mezi zaměstnanci o poskytované sociální službě; podle tohoto postupu poskytovatel postupuje;*
- d) *Poskytovatel má písemně zpracován systém finančního a morálního oceňování zaměstnanců; podle tohoto systému poskytovatel postupuje;*
- e) *Poskytovatel zajišťuje pro zaměstnance, kteří vykonávají přímou práci s osobami, kterým je poskytována sociální služba, podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka.*

Plnění kritérií uvedených v písmenech c) a d) se nehodnotí u poskytovatele, který je fyzickou osobou a nemá zaměstnance; kritéria uvedená v písmenech a) a b) se na tohoto poskytovatele vztahují přiměřeně“ (505/2006 Sb., Příloha č. 2).

V rámci tohoto personálního standardu je důležité sladit to, co potřebuje organizace a to, co ke svému osobnímu a zejména profesnímu rozvoji potřebuje pracovník. Ten musí v rámci své profese sledovat nové znalosti a dokázat v rámci své specializace pomáhat profesionálně. Zdánilivě ne každý pracovník má předpoklady ke všem činnostem. Úkolem organizace je podpořit to, co pracovník ve své profesi může nabídnout a dát to do souladu s potřebami organizace (Krutilová, 2008).

Součástí profesního rozvoje pracovníka je i jeho hodnocení. Organizace má zpracovaný metodický postup, podle jakých kritérií a jak často hodnotí své zaměstnance. Obvyklým časovým rámcem pro hodnocení v organizacích je hodnocení 1x za půl roku nebo 1x za rok (Krutilová, 2008).

2.5 Plán profesního rozvoje

Na konci předchozí kapitoly jsme se zmínili o hodnocení pracovníka v organizaci. Součástí pravidelného hodnocení zaměstnance je také stanovení profesních oblastí, ve kterých se bude dále vzdělávat a rozvíjet (Krutilová, 2008).

Povolání pracovníka v sociálních službách patří k tzv. pomáhajícím profesím. V nich jsou důležité kromě potřebné odbornosti a zkušeností také osobnostní vlastnosti a průběh jeho profesní i osobní životní dráhy (Metodika vzdělávacích plánů, 2015).

Základem celoživotního vzdělávání v organizaci je zjištění vzdělávacích potřeb zaměstnanců. Ty se liší nejen na funkčních úrovních, ale také v dovednostech jednotlivců najít a pojmenovat své vzdělávací potřeby (Metodika vzdělávacích plánů, 2015).

Jako synonyma k *Plánu profesního rozvoje* můžeme uvést také *Plán dalšího rozvoje* pracovníků, nebo i *Individuální vzdělávací plán*. Výstupem Plánu profesního rozvoje by měl být seznam vzdělávacích aktivit, které jsou seřazené podle potřeb a priorit zaměstnance. Plán může obsahovat i kritéria, určující charakteristiky vzdělávání, které si zaměstnanec zvolil (Metodika vzdělávacích plánů, 2015).

V Plánu profesního rozvoje je zaznamenáno, kolik dní využije pracovník pro své vzdělávání, jakých kurzů, seminářů, výcviků a jiných vzdělávacích akcí by se chtěl zúčastnit a dále jaké jsou finanční náklady na jeho vzdělávání. Plán musí být schválen nadřízeným pracovníka (Krutilová, 2008). Měl by být sestaven po uplynutí zkušební doby zaměstnance a jeho hodnocení a aktualizace by měla probíhat jedenkrát za rok (Rada pro rozvoj sociální práce, 2011).

Možnost dalšího vzdělávání může být nejen součástí hodnocení pracovníka, ale i jeho velkou motivací (Krutilová, 2008).

2.6 Akreditace vzdělávacích zařízení a akreditace vzdělávacích programů

Ministerstvo práce a sociálních věcí rozhoduje o akreditaci vzdělávacích zařízení a vzdělávacích programů. Akreditaci uděluje na základě podané písemné žádosti pro účely zajištění vzdělávacích kurzů ke splnění odborné způsobilosti sociálního pracovníka a kvalifikačních kurzů pro pracovníky v sociálních službách. Ministerstvo také uděluje akreditaci pro další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, které je povinné v rozsahu 24 hodin za kalendářní rok, dále pro vzdělávání vedoucích pracovníků zaměstnanců dle § 115/odst. 1 a pro účely odborné podpory fyzických osob, které poskytují pomoc příjemci příspěvku na péči (108/2006 Sb.).

Ministerstvo práce a sociálních věcí uděluje akreditaci na základě písemné žádosti, která splňuje požadavky dané zákonem, na dobu 4 let. Při svém rozhodování přihlíží ke stanovisku akreditační komise. Tuto komisi ministerstvo zřizuje jako svůj poradní orgán k posouzení žádosti o udělení akreditace a také k posouzení návrhu na odejmutí akreditace. Akreditaci není možné převést a nepřechází na právního nástupce. Ministerstvo provádí kontrolní činnost vzdělávacích zařízení při realizaci akreditovaných vzdělávacích programů, a při neplnění podmínek může akreditaci odejmout (108/2006 Sb.).

Vzdělávací zařízení má povinnost vést evidenci osvědčení, která byla vydána v rámci realizace akreditovaného vzdělávacího programu. Ministerstvo zveřejňuje v elektronické podobě seznam akreditovaných vzdělávacích programů, dobu, na kterou byla akreditace udělena, a seznam vzdělávacích zařízení, kterým byla akreditace odejmuta (108/2006 Sb.).

Podle údajů na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí je v současnosti akreditováno přes 5 tisíc vzdělávacích programů u více než 500 vzdělávacích institucí (Sluková, 2015).

Důležitou součástí vzdělávacího procesu je hodnocení výsledků, což poskytuje zpětnou vazbu efektivnosti vzdělávacích akcí. Hodnocení výsledků vzdělávání se samozřejmě vztahuje k jeho cílům. Dopady vzdělávání se projevují zejména změnami probíhající praxe, a to za delší časové období. Mezi hodnocení efektivnosti vzdělávacích akcí patří: hodnocení konkrétního vzdělávacího programu pomocí expertů,

pozorovatelů, nebo účastníků samotných, dále hodnocení pomocí výstupních testů, které mají za úkol zjistit získané znalosti a dovednosti a také hodnocení využití získaných poznatků v praxi, kdy je důležité nalézt kritéria hodnocení, protože rozpoznání změn je subjektivní a trvá delší dobu (Rada pro rozvoj sociální práce, 2011).

Fond dalšího vzdělávání, jemuž se budeme věnovat v následující kapitole, podporuje projekt *Systém akreditací*, jehož záměrem je realizace dobrovolných auditů vzdělávacích zařízení. Probíhá kontrola naplňování akreditovaných programů, kdy jsou vzdělávací instituce upozorňovány na problémy či nedostatky v práci vzdělávací instituce bez následných represivních opatření. Cílem dobrovolného auditu je maximální podpora vzdělavatele zprostředkováním zkušeností ostatních, informováním o možnostech nápravy nedostatků, apod. Je kontrolován soulad realizace kurzů s podmínkami udělené akreditace, jako je například lektorský tým, počty účastníků a vedení dokumentace. Tento dobrovolný audit je prostorem pro zpětnou vazbu vzdělávací instituce k systému akreditací na Ministerstvu práce a sociálních věcí. Od února 2014 do března 2015 se v České republice uskutečnilo 101 dobrovolných auditů akreditovaných vzdělávacích zařízení (Sluková, 2015).

2.7 Fond dalšího vzdělávání

Fond dalšího vzdělávání je příspěvkovou organizací MPSV, jejímž cílem je rozvoj dalšího profesního vzdělávání občanů České republiky. Monitoruje trh práce a analyzuje jeho potřeby z hlediska dalšího vzdělávání v rámci jednotlivých profesí. Je organizací, která provádí osvětu a popularizaci dalšího profesního vzdělávání (Sluková, 2015).

Fond dalšího vzdělávání realizuje, od 1. 9. 2012 do 31. 10. 2015 projekt *Podpora kvality v celoživotním a kvalifikačním vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách*. Tento projekt se zaměřuje na vytvoření systémových nástrojů, které povedou ke zvýšení kvality obsahu vzdělávacích programů. Současný systém akreditace vzdělávacích programů v oblasti sociálních služeb není příliš efektivní z hlediska kvality a je zdoluhavý z hlediska časové náročnosti vyřizování žádostí. V aktuálním nastavení například neexistuje elektronická podoba žádosti (MPSV, 2014).

V současném akreditačním procesu chybí jednotné podmínky při posuzování kvality obsahu programů, což způsobuje výrazné rozdíly mezi vzdělávacími programy. Velkým nedostatkem je také to, že v dosavadním akreditačním procesu chybí dostatečná kontrola, jež by průběžně ověřovala, zda kvalita kurzu je po celou dobu

platnosti akreditace stejná. V současnosti neexistuje provázanost akreditovaných vzdělávacích programů s existujícími systémy dalšího vzdělávání, není tedy přehledný systém zveřejňování akreditovaných programů, kde by si z veřejně přístupného katalogu mohl zájemce o vzdělání, nebo jeho zaměstnavatel, vybírat (MPSV, 2013).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3. Metodologie výzkumu

3.1 Cíl práce a výzkumné otázky

Cílem praktické části bakalářské práce je zjistit nejčastěji používané formy dalšího vzdělávání využívané v sociálních službách, nejpřínosnější formy dalšího vzdělávání určené pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách a závislost finančních prostředků poskytovatelů sociálních služeb určených k dalšímu vzdělávání k jednotlivým formám dalšího vzdělávání.

Výzkumné otázky:

Pro dosažení cíle práce jsou stanoveny následující výzkumné otázky:

Výzkumná otázka 1: Jaká je nejčastěji využívaná forma dalšího vzdělávání v sociálních službách?

Výzkumná otázka 2: Jaká je dle názoru vybraných vedoucích pracovníků nejpřínosnější forma dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách?

Výzkumná otázka 3: Ovlivňují zásadně, dle názoru vybraných vedoucích pracovníků finanční prostředky výběr forem dalšího vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb?

3.2 Metodika práce a charakteristika výzkumného souboru

Pro řešení výzkumné části bakalářské práce byl zvolen smíšený design výzkumu. Jedná se o smíšený výzkum, kde je kvantitativní aspekt kombinovaný s kvalitativním přístupem, sběrem dat nebo analýzou dat. Užití kvantitativního a kvalitativního přístupu současně umožňují lepší pochopení výzkumného problému (Vlčková, 2011).

Ke zjištění odpovědí na všechny tři výzkumné otázky bylo autorčíným záměrem nejprve použít výzkumnou strategii kvalitativního výzkumu, jako doplňkovou pak strategii kvantitativního výzkumu. Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění zkoumání daného sociálního nebo lidského problému, který je založený na různých metodologických tradicích. Výzkumník provádí zkoumání v přirozených podmínkách dotazovaných, analyzuje různé druhy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a vytváří komplexní obraz o daném tématu (Hendl, 2008).

Hubík (2006, s. 59) uvádí: *„Kvantitativní výzkum zpravidla začíná jako sběr dalších dat podle již dobře známých parametrů, pomocí již ověřených metod a technik, potvrzování hypotézy zformulované na základě řady logicky koherentních poznatků o homogenních souborech jevů“*.

Od ledna 2015 byla autorkou práce podrobněji prostudována potřebná legislativa a dostupná literatura. Poznatky včetně vlastní praxe ve vedoucí pozici byly využity pro sestavení otázek do polostrukturovaného rozhovoru, v rámci kvalitativního výzkumu a následně také otázek do ankety, v rámci výzkumu kvantitativního.

Polostrukturovaný rozhovor je interaktivní proces získávání dat, při kterém výzkumník svou aktivitou vstupuje do situace, na kterou musí být předem teoreticky připraven. Výzkumník musí být rozhodnutý, s kým bude vést rozhovor a v jakém sledu budou otázky pokládány. Rozhovor umožňuje nejen zachytit fakta, ale i hlouběji proniknout do postojů informátorů. Je také možné sledovat některé vnější reakce informátora a podle toho případně usměrnit kladení otázek. U polostrukturovaného rozhovoru se informátorovi nabídnou alternativy odpovědí, ale také se od něho žádá objasnění, nebo vysvětlení (Gavora, 2000).

Při kvantitativním i kvalitativním výzkumu byli osloveni vedoucí pracovníci v zařízení sociálních služeb. Výzkumný soubor při rozhovorech tvořilo 8 vedoucích pracovníků v sociálních službách v Jihočeském kraji. Vedoucí pracovníci pro výzkumné šetření pomocí rozhovorů byli autorkou osloveni nejprve telefonicky, od začátku měsíce

dubna, kdy byla autorka ujištěna, že rozhovory bude možné provést. Poté byly informátorům rozhovory rozeslány mailem, aby se měli možnost na otázky připravit, vzhledem k úspoře jejich času. Samotné rozhovory byly se šesti informátory provedeny od poloviny měsíce dubna 2015, do poloviny měsíce května 2015. Se dvěma informátory se autorka domluvila, že bude rozhovor uskutečněn na semináři v Jihlavě, který proběhl v měsíci květnu 2015.

Pro rozhovor bylo předem připraveno 28 otázek, z nichž 3 otázky byly identifikační (Příloha 1). Na počátku každého rozhovoru se autorka představila a krátce vedoucí pracovníky seznámila s výzkumem. Šest rozhovorů probíhalo individuálně v kancelářích vedoucích pracovníků v organizaci, kde pracují. Dva rozhovory proběhly jednotlivě na setkání vedoucích pracovníků na semináři v Jihlavě. Účastníci byli vždy seznámeni s tím, že rozhovory budou zaznamenávány na záznamový list. V úvodu byli informováni o tématu bakalářské práce a zároveň ujištěni, že bude plně zajištěna jejich anonymita, a také o tom, že informace získané z výzkumu budou sloužit pouze ke zpracování a zhodnocení v této bakalářské práci. Všichni vedoucí pracovníci ochotně odpovídali na kladené otázky a popisovali své zkušenosti. Rozhovory byly autorkou doslovně přepsány a pro lepší přehlednost informátoři označeni jako I1 – I8. Příklad přepsaného rozhovoru je uveden v Příloze 2. Analýza získaných dat probíhala pomocí metody kódování „papír a tužka“ (Příloha 3). U výzkumného souboru bylo vytvořeno několik kategorií, které byly blíže popsány. Pro lepší přehlednost byla autorkou vytvořena schémata.

Po zjištění odpovědí na všechny tři výzkumné otázky byla pro doplnění použita anketa, metoda výzkumu kvantitativního. Anketa byla zvolena pro doplnění výzkumu k nalezení odpovědí na nejčastěji využívané formy dalšího vzdělávání v sociálních službách a ke zjištění, zda finanční prostředky zásadně ovlivňují výběr forem dalšího vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb. Anketa je nejjednodušší výzkumnou technikou, která je často používána při průzkumných šetření. Její rozsah by neměl zahrnovat více než 5 - 10 otázek. Ve srovnání s technikou dotazníkového šetření se při použití ankety používají spíše uzavřené otázky, které umožňují snadnou orientaci v problému a rychlou odpověď (Bártlová, 2009). Pro anketu bylo připraveno 6 uzavřených otázek (Příloha 4).

Výzkumný soubor při dotazování pomocí ankety tvořili vedoucí pracovníci z celé republiky. Osloveno bylo celkem 150 respondentů. Vedoucí pracovníci byli

osloveni mailem od začátku měsíce května 2015, přičemž kontakty byly získány z Registru poskytovatelů sociálních služeb (MPSV, 2015a).

Před samotným sběrem dat byl proveden předvýzkum ke zjištění srozumitelnosti předkládaných otázek. Ten byl proveden s jednou vedoucí pracovnící v zařízení sociálních služeb, ve kterém pracuji, a jejíž náplní práce je mimo jiné další vzdělávání pracovníků v sociálních službách. V předvýzkumu nebyly v rozhovoru, ani v anketě zjištěny závažné nedostatky, které by mohly ovlivnit plánovaný výzkum.

Z důvodu zachování anonymity jednotlivých sociálních zařízení jména informátorů, ani respondentů nejsou v práci uvedena. Zpracování odpovědí obou výzkumných šetření proběhlo ke konci měsíce května 2015.

Identifikační otázky v rozhovoru:

V cílové skupině vedoucích pracovníků autorka pracovala celkem s osmi informátory. První tři otázky rozhovoru byly zaměřené na délku praxe v sociálních službách, délku praxe ve vedoucí pozici a nejvyšší ukončené vzdělání. Délka praxe v sociálních službách je u informátorů od 6 let a déle. Délka praxe ve vedoucí pozici je u šesti informátorů více než 5 let, u dalších dvou je délka jejich praxe ve vedoucí pozici 1 - 5 let. Sedm vedoucích pracovníků má vysokoškolské vzdělání a jeden vedoucí pracovník má vyšší odborné vzdělání.

Tabulka 1: Identifikační otázky

Informátor	Délka praxe v sociálních službách	Délka praxe ve vedoucí pozici	Nejvyšší ukončené vzdělání v současné době
I1	11 a více let	více než 5 let	VŠ
I2	6-10 let	1-5 let	VŠ
I3	11 a více let	více než 5 let	VŠ
I4	6-10 let	více než 5 let	VŠ
I5	6-10 let	více než 5 let	Vyšší odborné studium
I6	11 a více let	více než 5 let	VŠ
I7	11 a více let	více než 5 let	VŠ
I8	6-10 let	1-5 let	VŠ

Zdroj: vlastní výzkum

4. Prezentace dílčích výsledků

4.1 Vyhodnocení rozhovorů

Otázka 4: Jaký má statut organizace, ve které pracujete?

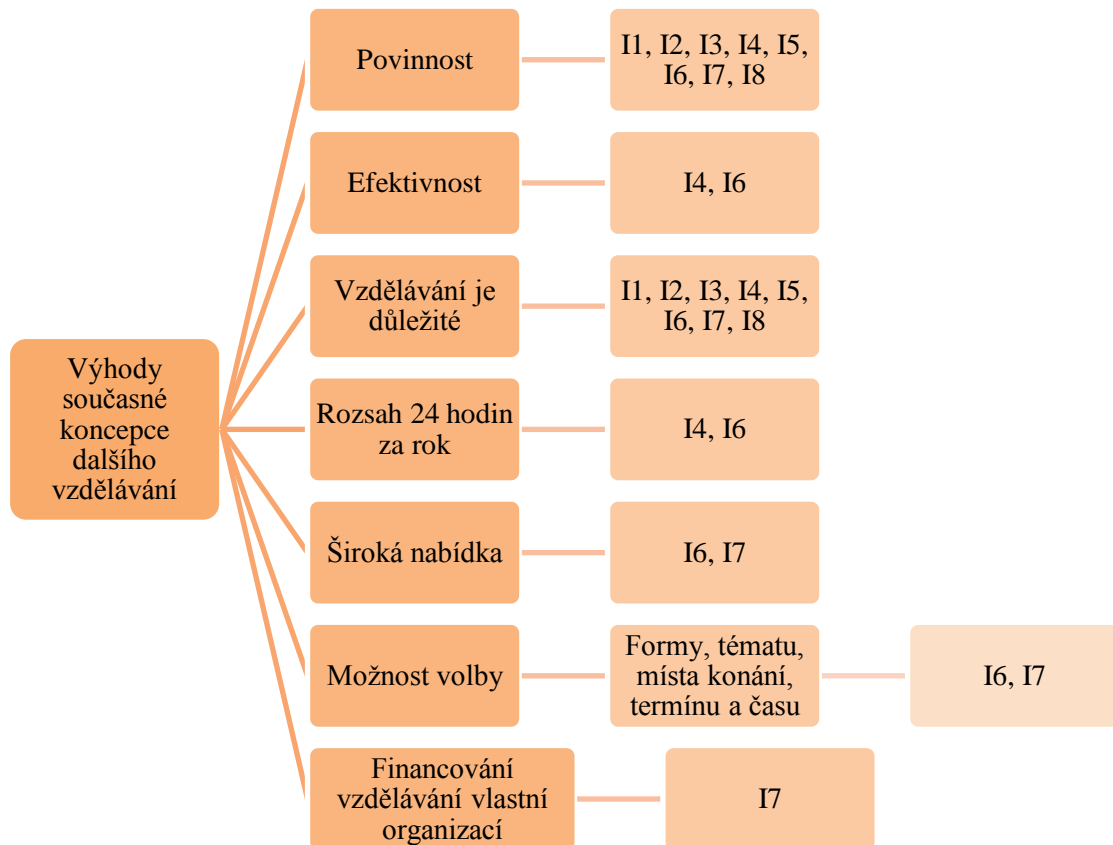
Pět dotazovaných vedoucích pracovníků uvedlo, že pracuje v příspěvkové organizaci. Jeden z informátorů pracuje v církevní organizaci a dva z dotazovaných odpověděli, že pracují ve společnosti s ručením omezeným.

Otázka 5: Kdo je zřizovatelem organizace, ve které pracujete?

U pěti dotazovaných je zřizovatelem zařízení sociálních služeb obec. Jeden z informátorů uvedl, že zřizovatelem je Městská charita. Dva vedoucí pracovníci pracují v soukromém zařízení sociálních služeb.

4.1.1 Kategorizace ve schématech

Schéma 1: Kategorie Výhody současné koncepce dalšího vzdělávání v sociálních službách

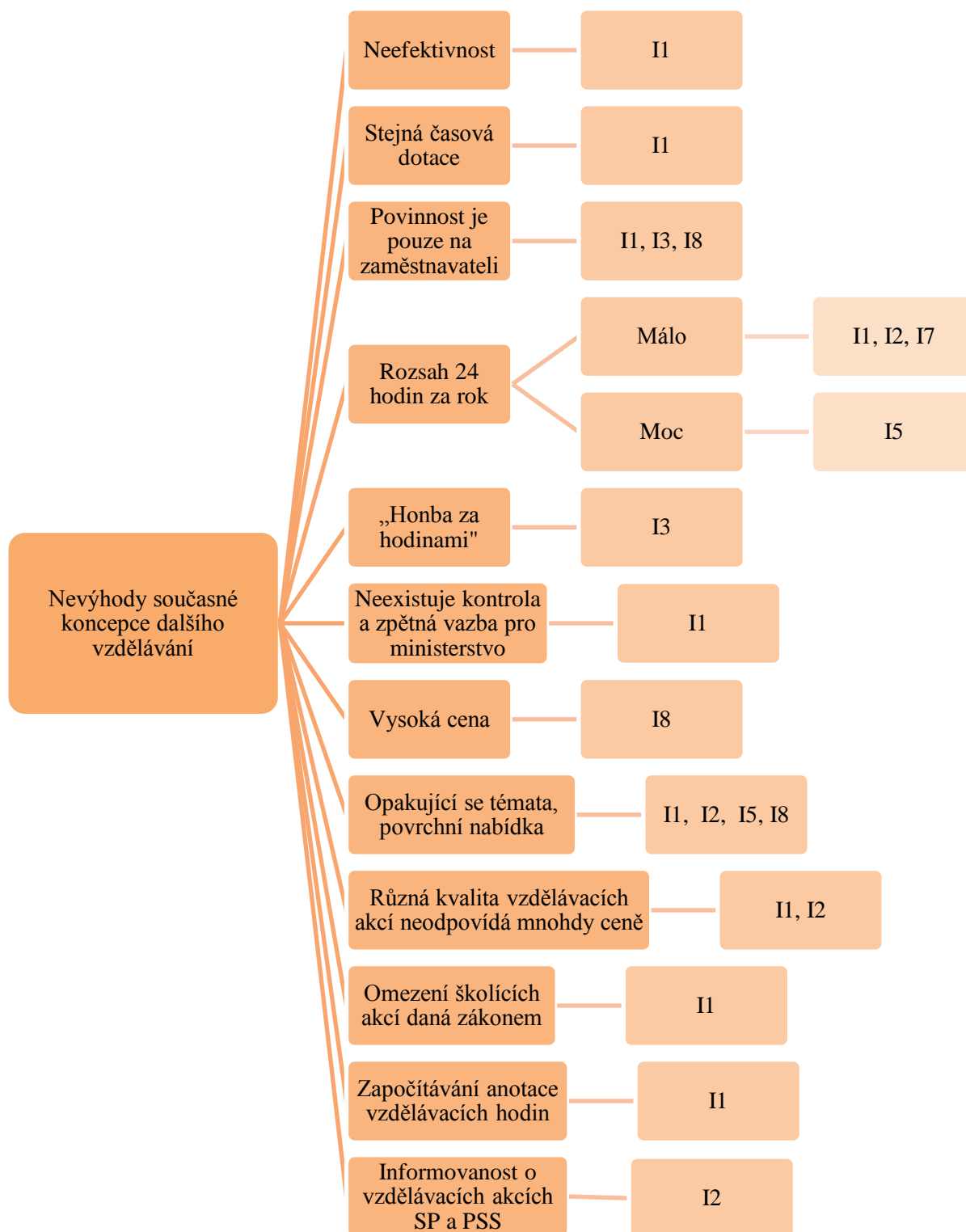


Zdroj: vlastní výzkum

Kategorie Výhody současné koncepce dalšího vzdělávání v sociálních službách byla zaměřena na to, co vedoucím pracovníkům na současnou koncepci vyhovuje. Všichni informátoři se shodli, že další vzdělávání v sociálních službách je důležité. I8 popisuje, že „*Další vzdělávání je důležité. Je hodně novinek nejen v zákoně, které by měli zaměstnanci znát*“. Z odpovědí vedoucích pracovníků vyplývá, že to, co považují jedni za vyhovující v současné koncepci, to druzí považují za nevyhovující. Všichni informátoři oceňují to, že je další vzdělávání povinné. Liší se však v názoru na povinnou anotaci 24 hodin za rok. I4 přesně řekl: „*Anotace 24 hodin mi vyhovuje. Myslím si, že je dobře, že je vzdělávání povinné, protože si nemyslím, že by bylo absolvování základního kurzu pro pracovníky v sociálních službách dostačující. Kdyby bylo vzdělávání pouze dobrovolné, tak si myslím, že by se především pracovníci*

v sociálních službách nevzdělávali“. Dva informátoři považují současnou koncepci dalšího vzdělávání v sociálních službách za efektivní. Jako výhodu v současné koncepci dalšího vzdělávání jeden z informátorů považuje možnost volby ze široké nabídky vzdělávacích akcí. I6 přesně uvedl: *„Myslím si, že nabídka vzdělávacích akcí je široká. Je možné si zvolit ty kvalitní. V systému mi vyhovuje, že si mohu zvolit formu, téma i místo konání. Zvolím si termín a čas vzdělávací akce dle provozních možností našeho zařízení“.* V této kategorii vyjímám výrok, ve kterém informátor kvituje to, že za své zaměstnance hradí jejich další vzdělávání. I7 přesně uvedl: *„Na současnou koncepci dalšího vzdělávání mi vyhovuje to, že je další vzdělávání plně hrazeno naší organizací, protože zejména pracovníci v sociálních službách nemají takový plat, aby si ho hradili sami.“*

Schéma 2: Kategorie Nevýhody současné koncepce dalšího vzdělávání v sociálních službách



Zdroj: vlastní výzkum

Kategorie Nevýhody současné koncepce dalšího vzdělávání v sociálních službách se zaměřuje na to, co považují vedoucí pracovníci za nevyhovující v současné koncepci. Je zřejmé, že i když všichni informátoři považují další vzdělávání za důležité, rozcházejí se v názoru na hodinovou anotaci 24 hodin za rok. I 1 uvádí, že: *„Současnou koncepci dalšího vzdělávání nepovažuji za efektivní. Nelíbí se mi hodinová anotace, měl by být rozdíl mezi jednotlivými formami vzdělávání v konečném započítávání. 24 hodin dalšího vzdělávání za rok je z mého pohledu málo.“* 24 hodinovou povinnost dalšího vzdělávání za rok považuje za nedostačující i informátor 2, který přesně podotkl: *„Povinnost 24 hodinového dalšího vzdělávání za rok bych ještě rozšířila, klidně i 2x tolik“*. Oproti tomu informátor 3 považuje současnou koncepci za *„honbu za hodinami“* a informátor 5 uvádí: *„24 hodin za rok mi přijde hodně, jak pro sociální pracovníky, tak pracovníky v sociálních službách“*.

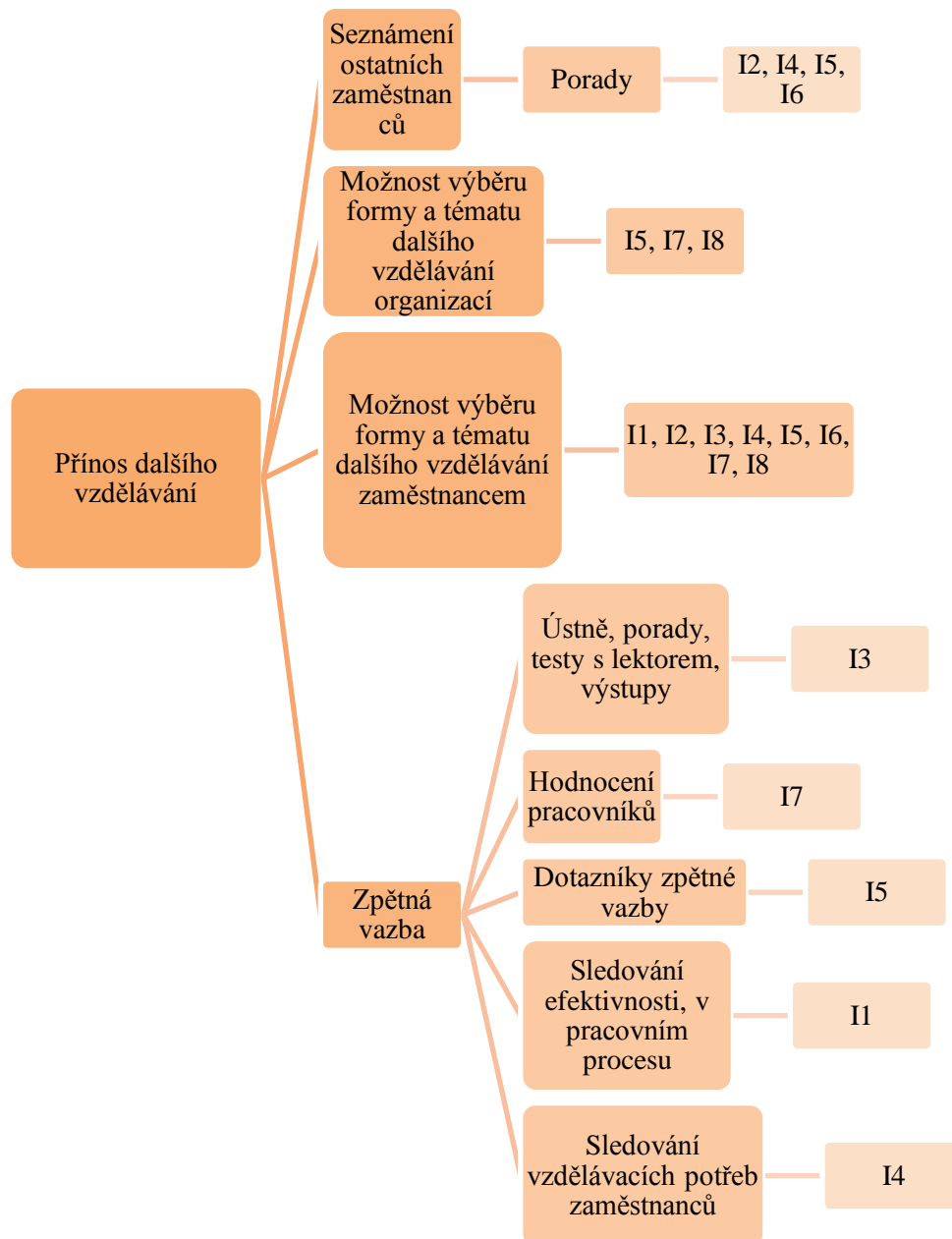
V této kategorii je zajímavý názor na povinnost zajišťování dalšího vzdělávání zaměstnancům, která je v současné době pouze na zaměstnavateli. Třem informátorům vadí, že je povinnost zajištění dalšího vzdělávání pro zaměstnance pouze na zaměstnavateli. I3 přesně řekl: *„Nelíbí se mi, že veškerá povinnost je na zaměstnavateli. Líbilo by se mi, kdyby povinnost byla rozdělena na polovinu mezi zaměstnavatele a zaměstnance. Někteří zaměstnanci toho totiž využívají a čekají, co jim zaměstnavatel předloží“*.

Oblast různé kvality vzdělávacích akcí neodpovídající mnohdy ceně se zabývá otázkou, zda vedoucí pracovníci v sociálních službách považují vzdělávací akce za kvalitní a zda považují nabídku vzdělávacích akcí za dostatečnou. I 1 uvádí: *„Úroveň vzdělávacích akcí nepovažuji za kvalitní, protože jsou velké rozdíly v úrovni vzdělávacích agentur, bohužel neexistuje kontrola a zpětná vazba pro ministerstvo, které uděluje akreditace“*. Je zřejmé, že podobný názor na kvalitu vzdělávacích akcí má i I2, který přesně řekl: *„Myslím si, že vzdělávací akce nejsou kvalitní, kolikrát neodpovídají ceně. Také nabídku vzdělávacích akcí nepovažuji za dostatečnou, je povrchní a některá témata mi chybí, například paliativní péče. Některá témata se často opakují, jako například standardy kvality sociálních služeb, komunikace, dokumentace“*. Problém ve stále se opakujících tématech vidí i další tři informátoři, přičemž I8 přesně uvedl: *„Myslím si, že ceny vzdělávacích akcí jsou příliš vysoké. Je pak obtížné zajistit povinné 24 hodinové vzdělávání pro více zaměstnanců. U těch levnějších, nebo těch zdarma se dle mého názoru často opakují ty samá témata“*.

V této kategorii autorka vyjímá výrok, ve kterém informátor popisuje nevýhody časové dotace pro některé formy dalšího vzdělávání. I1 přesně řekl: „*Nevyhovuje mi stejná časová dotace pro všechny formy vzdělávání, stejný počet hodin pro pracovníky v sociálních službách a sociální pracovníky, málo forem vzdělávání, akreditované kurzy by měly být delší vícehodinové, s aktivním přístupem, ukončené nějakou praktickou zkouškou. Školící akce by dle mého názoru neměly být omezené 8 hodinami, někdy pro vzdělávání pracovníků v sociálních službách postačí několik školících akcí šitých přímo na míru potřeb organizace, školené zážitkovou a praktickou formou, než odsedět několik hodin na semináři, který se tváří jako akreditovaný kurz a personál si nic neodnese. V současné koncepci není jasné, jak započítávat semináře – jestli jako kurzy, nebo školící akce, jak započítávat do hodinové anotace supervize, podporu – zaučení pracovníků, a rozdělila bych aktivní a pasivní účast na konferenci*“.

V této kategorii I2 ještě popsal zajímavý názor, kdy za nevýhodu současné koncepce dalšího vzdělávání považuje informovanost sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách o vzdělávacích akcích. Přesně řekl: „*Uvítala bych, aby také sociální pracovníci i pracovníci v sociálních službách měli lepší informovanost o vzdělávacích akcích a nezáleželo by to pouze na vedoucím pracovníkovi, které vzdělávací akce mu nabídne. Některé vzdělávací akce jsou možné pouze po registraci*“.

Schéma 3: Kategorie Přínos dalšího vzdělávání v sociálních službách



Zdroj: vlastní výzkum

Kategorie Přínos dalšího vzdělávání v sociálních službách se zaměřila na to, zda a jakým způsobem vedoucí pracovníci sledují přínos pro organizaci a pro zaměstnance. Ve všech organizacích se zajímají o témata vzdělávání, o které by měli zaměstnanci zájem. I1 konstatuje: „V naší organizaci sledujeme přínos dalšího vzdělávání i zájem zaměstnanců. Zaměstnanci mají možnost sami si zvolit téma, které by je zajímalo, a podle toho se snažíme objednávat školicí akce do naší organizace“. I8 na otázku, zda

se informátoři zajímají o to, o jaké oblasti vzdělávání by měli zaměstnanci zájem, případně zda si mohou zaměstnanci téma, nebo alespoň formu vzdělávacích akcí zvolit sami, odpověděl: *„V naší organizaci mají zaměstnanci možnost vyjádřit se k formě dalšího vzdělávání, o které mají zájem. Poté se vedení rozhodne, zda je na vzdělávací akci vyšle mimo zařízení, nebo je téma zajímavé pro více zaměstnanců, a budeme ji pořádat v našem zařízení“*. Všichni informátoři různými způsoby zjišťují názory pracovníků na absolvované vzdělávací akce. I1 přesně řekl: *„Zaměstnanci po absolvování vzdělávací akce dělají výstup. Máme tedy zpětnou vazbu, jak je vzdělávací akce zaujala, co jim dle jejich názoru dala. Hodnotíme efektivnost – přínos pro organizaci možnosti uplatnění v praxi“*. Čtyři informátoři zjišťují zpětnou vazbu svých pracovníků na poradách, pomocí rozhovoru, a tím i seznamují ostatní zaměstnance. I4 uvedl: *„Jedenkrát za čtvrt roku máme porady se všemi zaměstnanci, kde sledujeme jejich vzdělávací potřeby. Pokud jsou zaměstnanci na vzdělávání mimo zařízení, píše z toho výstup a seznámení zaměstnanců probíhá právě na společných poradách“*. Oproti tomu I5 popsal: *„To, jaký má další vzdělávání pro zaměstnance přínos, sledujeme pomocí dotazníků zpětné vazby, kdy hodnotí kurz. Ostatní zaměstnance pak seznamují na poradách“*. I7 přesně řekl: *„Vzdělávací cíle zaměstnance, jeho potřeby, téma vzdělávací akce, o kterou by měl zaměstnanec zájem a jeho zkušenosti s absolvovanými vzdělávacími akcemi hodnotíme ústně na poradách a také při hodnocení zaměstnance 1x za rok“*.

Schéma 4: Kategorie nejčastěji využívaná forma dalšího vzdělávání v sociálních službách.



Zdroj: vlastní výzkum

Kategorie nejčastěji využívaná forma dalšího vzdělávání v sociálních službách je autorkou zaměřena na to, jakou formu vzdělávání pro své zaměstnance vedoucí pracovníci nejčastěji využívají. V této kategorii je zřejmé, že vedoucí pracovníci mají nejasnosti v názvosloví. Všichni informátoři využívají formu dalšího vzdělávání pro své zaměstnance v jejich organizaci, je zde však šest variant odpovědí. Informátoři ji nazývají jako školicí akci, kurz s akreditací, vzdělávací akci, vzdělávací kurz a seminář. I8 přesně řekl: „*Nejčastěji využívaná jsou školení pořádaná v našem zařízení, protože z hlediska organizace je to finančně výhodné a může tam být hodně zaměstnanců. Můžeme si také zvolit téma, které zaměstnance zajímá dle jejich vzdělávacích plánů.*“ I3 popisuje: „*Snažíme se nejčastěji využívat kurzy s akreditací v našem zařízení, protože tím ušetřím finanční prostředky a může tam jít velký počet zaměstnanců.*“

Schéma 5: Kategorie nejpřínosnější forma dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky a pro pracovníky v sociálních službách

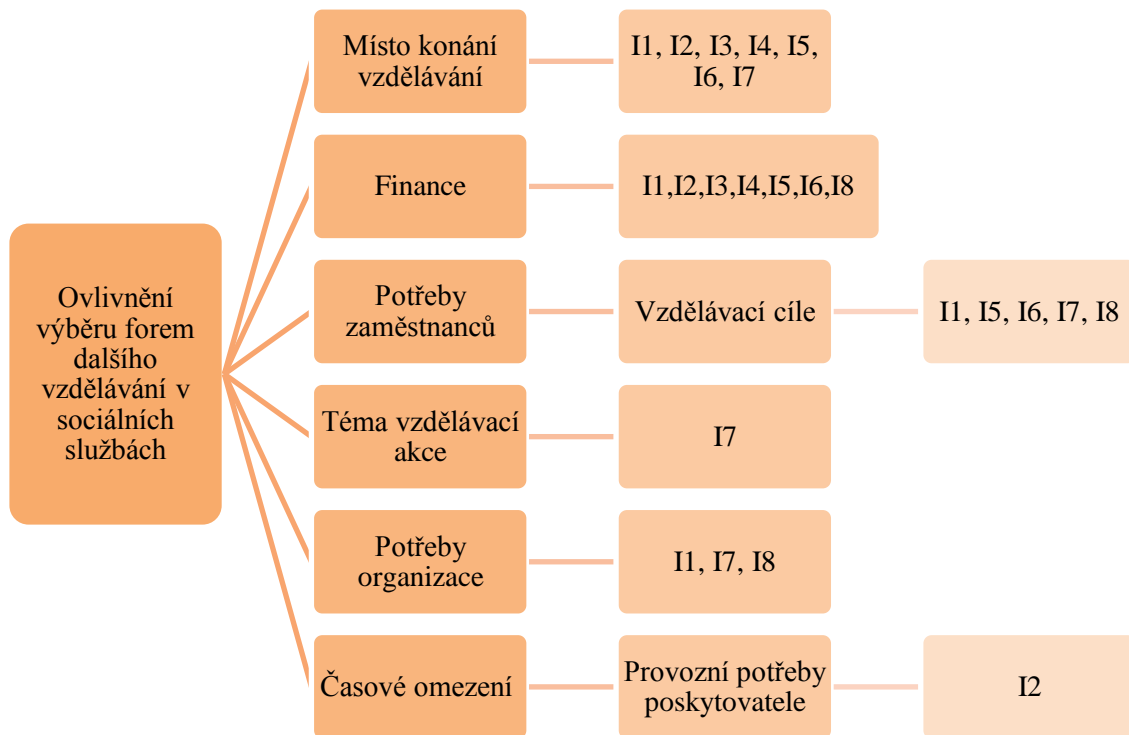


Zdroj: vlastní výzkum

Kategorie nejpřínosnější forma dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách byla zaměřena na to, jakou formu vzdělávání pro své zaměstnance považují, vedoucí pracovníci za nejpřínosnější. Z odpovědí na tuto otázku je zřejmé, že pro vedoucí pracovníky není příliš jasné názvosloví forem dalšího vzdělávání. 6 informátorů uvádí, že za nejpřínosnější formu pro své zaměstnance považují kurz s akreditací, školení, nebo seminář, pořádané ve své organizaci. I6 uvedl: „*Jako nejpřínosnější hodnotím akreditované akce – semináře pořádané u nás v organizaci na téma, které zaměstnance zajímá*“. I 3 přesně řekl: „*Preferujeme kurzy s akreditací, které v našem zařízení pořádají vzdělávací agentury – máme smluvní ceny a je to bez omezení počtu zaměstnanců. Vybíráme si kvalitní lektory na základě našich předchozích zkušeností. Domnívám se, že takovýto kurz s akreditací je pro zaměstnance nejpřínosnější*“. Oproti tomu dva informátoři považují za nejpřínosnější formu dalšího vzdělávání pro své zaměstnance stáž. I4 přesně popsal: „*Pro své zaměstnance považuji za nejpřínosnější stáž, protože poznají, jak to funguje jinde. Po absolvování stáže si*

sedneme, řeknou mi, co a jak tam funguje a pak zhodnotím, zda by bylo něco pro naše zařízení přínosné“.

Schéma 6: Kategorie Ovlivnění výběru forem dalšího vzdělávání v sociálních službách

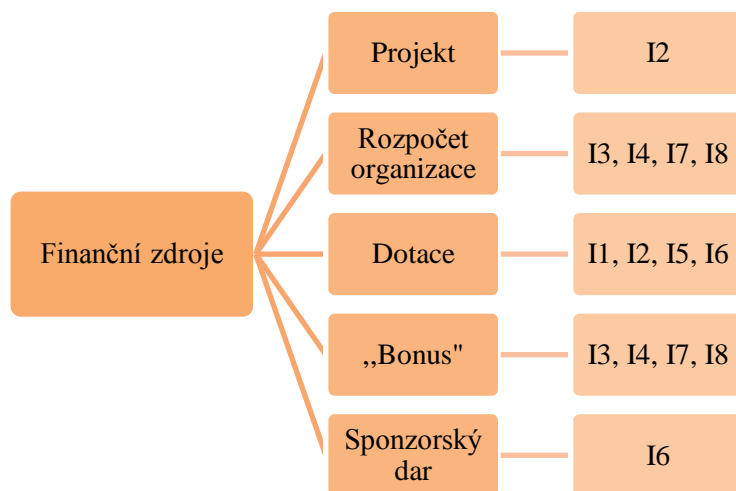


Zdroj: vlastní výzkum

Šestou kategorií autorka nazvala Ovlivnění výběru forem dalšího vzdělávání v sociálních službách. Tato kategorie se zaměřila na to, jak informátoři pohlíží na to, co nejvíce ovlivňuje výběr forem dalšího vzdělávání. Sedm informátorů odpovědělo, že nejvíce ovlivňují výběr forem dalšího vzdělávání v jejich zařízení sociálních služeb finance. I když hrají finance dle těchto informátorů významnou roli finance, musím vyzdvihnout i názory, kdy výběr forem dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách ovlivňují také potřeby pracovníků a jejich vzdělávací cíle, potřeby organizace a téma vzdělávací akce. I3 řekl: *V oblasti financí na další vzdělávání v sociálních službách pocítuji velké omezení. Myslím si, že finance nejvíce ovlivňují výběr forem dalšího vzdělávání, které pro naše pracovníky volíme. Snažíme se nejčastěji využívat vzdělávací akce v zařízení, protože tím ušetřím finanční*

prostředky a může tam jít i velký počet zaměstnanců“. I 8 uvedl: „Podle mých zkušeností nejvíce ovlivňují výběr forem dalšího vzdělávání finance, které máme na tuto oblast k dispozici. Vzdělávací akce také vybíráme podle potřeb organizace i podle potřeb zaměstnanců a jejich vzdělávacích cílů“. Zde vyjímám výrok, ve kterém informátor 5 přesně popsal „...Vyhovovalo by mi, kdybych měla k dispozici více finančních prostředků a mohla své zaměstnance vyslat spíše mimo zařízení i na dražší konference a školení, protože dle jejich vzdělávacích cílů v Plánech profesního rozvoje by měli o nějaké zajímavé téma zájem, ale já je tam nemůžu vyslat z finančních důvodů“. Zajímavým zjištěním z odpovědí vedoucích pracovníků bylo, že i když jeden informátor nepocituje finanční omezení při výběru forem dalšího vzdělávání pro své zaměstnance, využívá nejvíce možnost vzdělávací akce v jejich zařízení, stejně jako ostatní informátoři, kteří pocítují finanční omezení. Zatímco I7 uvedl: „V našem zařízení nejvíce ovlivňuje výběr formy vzdělávací akce její téma. Nepocítuji finanční omezení. Vzdělávací akce pořádáme nejvíce v našem zařízení, protože tam může být hodně zaměstnanců“, I6 přesně řekl: „Podle mého názoru nejvíce ovlivňuje výběr forem dalšího vzdělávání pro zaměstnance v našem zařízení možnost akce v domově. Tím ušetříme finanční prostředky, protože je to pro většinu zaměstnanců. Školení a kurzy objednávané podle potřeb zaměstnanců“.

Schéma 7: Kategorie Finanční zdroje



Zdroj: vlastní výzkum

Kategorie Finanční zdroje byla zaměřena na to, odkud jsou získávány finanční prostředky pro vzdělávání v sociálních službách. Čtyři informátoři uvedli, že finanční prostředky na další vzdělávání svých zaměstnanců organizace získávají především z dotací, a čtyři z rozpočtu organizace. Je zřejmé, že tři vedoucí pracovníci ještě navíc získávají finanční prostředky z bonusu. Zde vyjímám výrok, ve kterém informátor uvedl, že finanční prostředky navíc získal z projektu. Přesně řekl: „*Finance na vzdělávání našich pracovníků získáváme z projektu (například jsme měli projekt na Smyslovou aktivizaci) a z dotací*“.

4.2 Vyhodnocení ankety

Z celkového počtu 150 dotázaných tvoří výzkumný soubor 66 respondentů.

Tabulka 2 (otázka 1): Účast v kurzech s akreditovaným programem jako nejčastější forma dalšího vzdělávání v sociálních službách.

	ANO	NE	CELKEM
Absolutní četnost	66	0	66
Relativní četnost	100%	0%	100%

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 2 znázorňuje, že všichni respondenti ve svém zařízení využívají jako nejčastější formu dalšího vzdělávání v sociálních službách účast v kurzech s akreditovaným programem. Jedná se o 66 respondentů, tedy 100%.

Tabulka 3 (otázka 2): Účast na školicích akcích jako nejčastější forma dalšího vzdělávání v sociálních službách

	ANO	NE	CELKEM
Absolutní četnost	27	39	66
Relativní četnost	41%	59%	100%

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 3 znázorňuje, že většina respondentů nepovažuje školicí akce za nejčastější formu dalšího vzdělávání v sociálních službách. Konkrétně 39, tj. 59% respondentů z celkového počtu 66.

Tabulka 4 (otázka číslo 3): Nabídka vzdělávacích akcí jako dostatečná

	ANO	NE	CELKEM
Absolutní četnost	45	21	66
Relativní četnost	68%	32%	100%

Zdroj: vlastní výzkum

V tabulce 4 je znázorněno, že 45 dotázaných, tj. 68% považuje nabídku vzdělávacích akcí pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách za dostatečnou.

Tabulka 5 (otázka 4): Kvalitní úroveň vzdělávacích akcí

	ANO	NE	CELKEM
Absolutní četnost	42	24	66
Relativní četnost	64%	36%	100%

Zdroj: vlastní výzkum

V tabulce 5 je znázorněno, že 42 respondentů, tedy 64% považuje vzdělávací akce za kvalitní.

Tabulka 6 (otázka 5): Finanční omezení při výběru forem dalšího vzdělávání

	ANO	NE	CELKEM
Absolutní četnost	51	15	66
Relativní četnost	77%	23%	100%

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 6 ukazuje, že 51 dotázaných, tedy 77% pocítuje při výběru forem dalšího vzdělávání zásadní finanční omezení.

Tabulka 7 (otázka 6): Pořádání vzdělávací akce spíše ve svém zařízení

	ANO	NE	CELKEM
Absolutní četnost	48	18	66
Relativní četnost	73%	27%	100%

Zdroj: vlastní výzkum

V tabulce 7 je vidět, že 48 dotázaných, tj. 73% pořádá vzdělávací akce spíše ve svém zařízení (ve spolupráci s pořádací agenturou), než by vysílali své zaměstnance na kurzy s akreditovaným programem mimo svou organizaci.

5. Diskuse

Bakalářská práce se zabývala aspekty povinného dalšího vzdělávání v sociálních službách, které stanoví zákon 108/2006 Sb. Zaměstnavateli zde ukládá povinnost zabezpečit sociálnímu pracovníkovi a pracovníkovi v sociálních službách další vzdělávání v rozsahu 24 hodin. Cílem práce bylo zjistit nejčastěji používané formy dalšího vzdělávání využívané v sociálních službách. Zjišťovali jsme, jaké jsou dle názoru vedoucích pracovníků nejpřínosnější formy dalšího vzdělávání určené pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách a také jaká je závislost finančních prostředků poskytovatelů sociálních služeb určených k dalšímu vzdělávání k jednotlivým formám dalšího vzdělávání.

Výsledky výzkumného šetření byly zjištěny pomocí smíšeného výzkumu. Ke zjištění odpovědí na všechny tři výzkumné otázky byl nejprve aplikován výzkum kvalitativní. Odpovědi byly zjišťovány metodou polostrukturovaného rozhovoru, který obsahoval 28 otázek (Příloha 1). Rozhovor byl proveden s osmi vedoucími pracovníky zařízení sociálních služeb v Jihočeském kraji.

Úvodní část rozhovoru patřila identifikačním otázkám, kromě nich se autorka v úvodu zaměřila především na to, zda vedoucí pracovníci pracují v soukromé či státní sféře sociální oblasti, což má také souvislost se získáváním finančních prostředků poskytovatelů sociálních služeb. Pět z osmi dotázaných vedoucích pracovníků pracuje v příspěvkové organizaci, jejímž zřizovatelem je obec. V následujících částech rozhovoru se autorka nejprve zajímala, jaké jsou dle názorů vedoucích pracovníků výhody a nevýhody současné koncepce dalšího vzdělávání v sociálních službách. Zajímavým zjištěním bylo, že to, co považují jedni za vyhovující v současné koncepci, to druzí považují za nevyhovující. I když všichni dotázaní považují současnou koncepci dalšího vzdělávání za důležitou, rozcházejí se v názoru na hodinovou anotaci vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách za rok a též se různí názory z hlediska povinnosti, která je v současné době pouze na zaměstnavateli. V současné době dle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách v platném znění platí, že další vzdělávání má povinnost zabezpečit zaměstnavatel, a to v minimálním rozsahu 24 hodin za kalendářní rok. Zajímavým srovnáním pro autorku práce bylo, že některým vedoucím pracovníkům anotace 24 hodin vzdělávání za rok vyhovuje, jiní by ji rozšířili i 2x tolik, a naopak někteří vedoucí pracovníci sice považují další vzdělávání za důležité, ale povinnost splnění 24 hodin za rok považují jako „honbu za hodinami“.

Z poskytnutých rozhovorů vyplývá důležitá myšlenka, že by povinnost zajištění dalšího vzdělávání nebyla pouze na zaměstnavateli, ale mohla by být rozdělena na polovinu mezi zaměstnavatele a zaměstnance. Někteří zaměstnanci této skutečnosti totiž využívají a čekají, co jim zaměstnavatel předloží. Když autorku práce zajímalo, co vedoucím pracovníkům nevyhovuje v současné koncepci dalšího vzdělávání v sociálních službách, zajímavé bylo, že se informátoři shodují na tom, že se setkávají s opakujícími tématy vzdělávacích akcí. A to pak není pro jejich zaměstnance samozřejmě tolik přínosné. II uvádí: *„Úroveň vzdělávacích akcí nepovažuji za kvalitní, protože jsou velké rozdíly v úrovni vzdělávacích agentur, bohužel neexistuje kontrola a zpětná vazba pro ministerstvo, které uděluje akreditace“*. V Národní strategii rozvoje sociálních služeb na rok 2015, což je rámcový dokument, který definuje základní cíle a opatření pro rok 2015, je jedním z cílů: *„Zvýšení kvality vzdělávání v systému sociálních služeb“* (MPSV, 2015b, str. 46). Jako opatření, jsou zde uvedena: *„Zajistit garanci standardu kvality akreditovaných vzdělávacích programů a zefektivnit proces administrace akreditačního řízení a systému kontroly vzdělávacích institucí“* (MPSV, 2015b, str. 46). Ve srovnání s odborným časopisem Sociální služby, kde je uvedeno, že v posledním desetiletí značně vzrostl počet vzdělávacích institucí a organizací, které nabízejí nejrůznější kurzy, školení a workshopy. Růst nabídky vzdělávacích kurzů byl podpořen především dotacemi z evropských strukturálních fondů, kdy se zejména cílené projekty věnují dalšímu vzdělávání. V oblasti sociálních služeb je nabídka vzdělávacích kurzů pro zaměstnance velmi široká a pestrá. Problematičtější je však kvalita kurzů, která je velmi odlišná. Proto s rozšiřující se nabídkou vzdělávacích programů, nemusí vždy jeho absolvování účastníka příliš obohatit. Kromě zdoluhavého procesu schvalování akreditací je největším problémem absence standardizovaných podmínek při posuzování kvality programů, což je dáno především současným příliš formálním metodicky nastavením hodnocení kvality vzdělávacích programů (Sociální služby, 2013). V tuto chvíli je akreditováno přes 5 tisíc vzdělávacích programů u více než 500 vzdělávacích institucí. Kontrolní činnost MPSV je v současné době nedostatečná. Za rok je provedeno 12 kontrol a dochází ke kolísání výuky po dobu platnosti akreditace (Sluková, 2015). Informátor 2 při odpovědi na to, co považuje za nevyhovující v současné koncepci dalšího vzdělávání, uvedl: *„Uvítala bych, aby také sociální pracovníci i pracovníci v sociálních službách měli lepší informovanost o vzdělávacích akcích a nezáleželo by to pouze na vedoucím pracovníkovi, které vzdělávací akce mu nabídne. Některé vzdělávací akce jsou možné pouze po registraci“*.

V Národní strategii rozvoje sociálních služeb na rok 2015 je jako jedno z opatření uvedeno: „*Zlepšit orientaci v nabídce akreditovaných vzdělávacích programů pro vzdělavatele, účastníky i zaměstnavatele* (MPSV, 2015b, str. 47). Zlepšení orientace v nabídce vzdělávacích programů je i jeden z dílčích cílů projektu *Podpora kvality v celoživotním a kvalifikačním vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách*, který je realizován od 1. 9. 2012 do 31. 10. 2015. (MPSV, 2014)

Jaká je nejčastěji využívaná forma dalšího vzdělávání v sociálních službách? Všichni informátoři využívají možnosti pořádání dalšího vzdělávání ve své organizaci příslušným lektorem vzdělávacího zařízení, především z finančních, případně provozních důvodů. Z rozhovorů však vyplývá, že vedoucí pracovníci mají především nejasnosti, jak vzdělávací akci správně nazvat. Informátoři ji nazývají jako školicí akci, kurz s akreditací, vzdělávací akci, vzdělávací kurz a seminář. I3 popisuje: „*Snážíme se nejčastěji využívat kurzy s akreditací v našem zařízení, protože tím ušetříme finanční prostředky a může tam jít velký počet zaměstnanců*“. Ke zjištění nejčastěji využívané formy dalšího vzdělávání v sociálních službách byla, jako doplňující využita anketa, jejíž diskusi se autorka věnuje níže v textu.

Jaká je dle názoru vybraných vedoucích pracovníků nejpřínosnější forma dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách? Ke zjištění odpovědi na tuto otázku se autorka nejprve zaměřila na zjištění zda, a případně jakým způsobem vedoucí pracovníci sledují přínos dalšího vzdělávání u svých zaměstnanců. Z výzkumného šetření je patrné, že informátoři se zajímají o vzdělávací cíle zaměstnanců, o téma, které by je zajímalo a případně i o formu dalšího vzdělávání. Vedoucí zaměstnanci mají zpětnou vazbu, sledují efektivnost vzdělávací akce i přínos dalšího vzdělávání pro zaměstnance i pro organizaci, a to především ze vzdělávacích akcí, které zaměstnanci absolvují mimo jejich organizaci. Zaměstnanci své vedoucí pracovníky seznamují především ústně na poradách. Dle těchto výstupů pak vedoucí pracovníci volí další vzdělávací akci pro své zaměstnance. Dva z informátorů uvedli, že je pro jejich zaměstnance nejpřínosnější absolvování stáže v jiném zařízení, protože poznají, jak to funguje jinde. I4: „*Po absolvování stáže si sedneme, řeknou mi co, a jak tam funguje a pak zhodnotím, zda by něco bylo pro naše zařízení přínosné*.“ Při hodnocení odpovědí informátorů se autorka práce setkala s tím, že nerozlišují pojem školicí akce, akreditovaný kurz, seminář. I když se autorka doptala, bylo jí řečeno, že to je jedno, jestli školení, nebo akreditovaný kurz, že za nejpřínosnější považují, když vzdělávací akce je pořádána v jejich zařízení, protože si mohou sami zvolit téma, které

je a jejich zaměstnance zajímá a která je případně i s praktickou ukázkou. Ve srovnání se zákonem 108/2006 Sb., v platném znění je účast na školicích akcích v maximálním rozsahu 8 hodin ročně. Přičemž zaměstnavatel má dle téhož zákona povinnost zajistit další vzdělávání v rozsahu 24 hodin za rok (108/2006 Sb.). Z rozhovorů vyplývá, že vedoucí pracovníci se také setkávají s problémem, jak správně vzdělávací akci zaměstnancům započítat, II přesně uvedl: „*V současné koncepci není jasné, jak započítávat semináře – jestli jako kurzy, nebo školicí akce, jak započítávat do hodinové anotace supervize, podporu – zaučení pracovníků, a rozdělila bych aktivní a pasivní účast na konferenci*“. Pokud mají na osvědčení o absolvování dalšího vzdělávání uvedeno vzdělávací program, nebo seminář o těchto názvech vzdělávacích forem dalšího vzdělávání v sociálních službách zákon 108/2006 Sb., v platném znění nehovoří.

Ke zjištění odpovědi na výzkumnou otázku, zda ovlivňují zásadně dle názoru vybraných vedoucích pracovníků finanční prostředky výběr forem dalšího vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb, bylo důležité zjistit, co vše podle názoru vedoucích pracovníků ovlivňuje výběr forem dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách. Z výzkumného šetření vyplývá zjištění, že vedoucí sociální pracovníci jako kritéria při výběru forem dalšího vzdělávání považují především finanční prostředky, potřeby organizace a vzdělávací cíle pracovníků. Šest z osmi vedoucích pracovníků, s nimiž byl veden rozhovor, pocítuje zásadní omezení v oblasti finančních prostředků, které mají určené na vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. Ještě jedním kritériem je dle informátorů místo konání vzdělávací akce, které má však souvislost kritériem finančních prostředků. Všech osm vedoucích pracovníků pořádá vzdělávací akce spíše ve svém zařízení sociálních služeb, protože to má své výhody. Na spoustu vzdělávacích akcí prý nejezdí proto, aby ušetřili finanční prostředky na cestovní náklady a ubytování. I3: „*Snažíme se nejčastěji využívat vzdělávací akce v zařízení, protože tím ušetřím finanční prostředky a může tam jít velký počet zaměstnanců*“. Jeden vedoucí pracovník také uvedl, že sice pořádají školení ve svém zařízení z důvodu ušetření finančních prostředků, protože jsou soukromé zařízení, ale pocítuje pak problémy s pokrytím provozu v případě, že má jít na školení v zařízení více zaměstnanců, protože nejsou velké sociální zařízení. I5: „*Vyhovovalo by mi, kdybych měla k dispozici více finančních prostředků a mohla své zaměstnance vyslat spíše mimo zařízení i na dražší konference a školení, protože dle jejich vzdělávacích cílů v Plánech profesního rozvoje by měli o nějaké téma zájem, ale*

já je tam nemůžu vyslat z finančních důvodů“. Podle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění lze mimo jiné poskytnout dotaci na činnosti, které mají rozvojovou povahu, zejména na vzdělávání pracovníků v sociálních službách (108/2006 Sb.). Dalším zdrojem, využívaným pro vzdělávání pracovníků nebo pečujících v sociálních službách, byly v období 2009 - 2014, finanční prostředky z Evropského sociálního fondu (MPSV, 2015b) Finančních zdrojů z EU využil i informátor 2, který je použil ke vzdělání zaměstnanců v oblasti Smyslové aktivizace.

Po zjištění odpovědí na výzkumné otázky ve vybraných zařízeních sociálních služeb, byla pro doplnění použita anketa, jako metoda kvantitativního výzkumu. Anketa byla zvolena především pro zjištění nejčastěji využívané formy dalšího vzdělávání v sociálních službách a pro zjištění, zda finanční prostředky zásadně ovlivňují výběr forem dalšího vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb. Osloveno bylo mailem celkem 150 respondentů. Výzkumný vzorek tvořilo 66 respondentů. Všech 66 respondentů odpovědělo, že v jejich zařízení sociálních služeb je nejčastěji využívanou formou dalšího vzdělávání kurz s akreditačním programem. Zajímavým zjištěním však bylo, že 27 respondentů zároveň odpovědělo, že nejčastěji využívanou formou dalšího vzdělávání v jejich zařízení je školící akce organizovaná zaměstnavatelem nebo odbornou organizací, jejíž je zaměstnavatel členem. Přičemž školící akce mají být dle zákona 108/2006Sb., o sociálních službách, v platném znění v maximálním rozsahu 8 hodin za kalendářní rok. Tato otázka ohledně nejčastěji využívané formy dalšího vzdělávání byla autorkou do ankety zařazena úmyslně, protože ze svých zkušeností ví, že jsou v praxi problémy s tím, jak správně vzdělávací akci zařadit, a s tím je také spojené správné určení počtu splněných vzdělávacích hodin. Vzdělávací akce jsou totiž nazývané různě, například jako seminář či vzdělávací program, přičemž ve srovnání se zákonem 108/2006 Sb.: *„Formy dalšího vzdělávání jsou: specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka, účast v kurzech s akreditovaným programem, odborné stáže, účast na školicích akcích a účast na konvencích* (108/2006 Sb., § 111).

Do kvantitativního šetření byla také zařazena otázka, kdy bylo zjišťováno, zda respondenti pocítují při výběru forem dalšího vzdělávání v rámci zákonné povinnosti zaměstnavatele 24 hodinového plnění finanční omezení. 77% respondentů, odpovědělo na tuto otázku kladně. Otázka závislosti finančních prostředků poskytovatelů sociálních služeb určených k dalšímu vzdělávání k jednotlivým formám dalšího vzdělávání byla

podrobněji rozebírána v kvalitativním šetření pomocí rozhovorů s vedoucími pracovníky.

6. Závěr

Cílem teoretické části bakalářské práce bylo popsat, případně objasnit základní pojmy, které se týkají problematiky dalšího vzdělávání v sociálních službách. Bylo vysvětleno pojetí sociální práce, popsány její druhy, formy a zařízení sociálních služeb. Dále práce osvětluje představu kvality obecně a kvalitu v sociálních službách, především pomocí Standardů kvality sociálních služeb. Teoretická část práce popsala i možnosti financování sociálních služeb. Zmiňuje se o sociálním pracovníkovi a pracovníkovi v sociálních službách a jejich předpokladech pro výkon profese. V teoretické části práce byla samozřejmě vysvětlena i problematika dalšího vzdělávání v sociálních službách, profesní rozvoj zaměstnanců a součástí práce byla i podkapitola o akreditaci vzdělávacích zařízení a akreditaci vzdělávacích programů.

Obsahem praktické části bylo zpracování a vyhodnocení dat pomocí smíšeného typu výzkumu. Tento typ výzkumu mi byl doporučen odborným konzultantem Mgr. Miroslavem Procházkou, Ph.D. Považuji to za skvělou volbu, protože jsem měla možnost prozkoumat danou problematiku v širších souvislostech.

Cílem práce bylo zjistit nejčastěji používané formy dalšího vzdělávání využívané v sociálních službách, nejpřínosnější formy dalšího vzdělávání určené pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách a závislost finančních prostředků poskytovatelů sociálních služeb určených k dalšímu vzdělávání k jednotlivým formám dalšího vzdělávání.

Pro získání dat od informátorů bylo nejprve uskutečněno kvalitativní šetření pomocí polostrukturovaného rozhovoru s vedoucími pracovníky ve vybraných zařízeních sociálních služeb. Rozhovory byly zaznamenávány na záznamový list a poté doslovně přepsány. Výsledky byly následně sestaveny do jednotlivých kategorií, které byly popsány a pro lepší přehlednost znázorněné ve schématech.

K dosažení stanovených cílů a zodpovězení na výzkumné otázky ve vybraných zařízeních sociálních služeb byla pro doplnění použita anketa jako metoda kvantitativního výzkumu.

Všechny výsledky poskytly odpovědi na výzkumné otázky a zároveň přispěly ke splnění stanovených cílů. První výzkumná otázka se zabývala nejčastěji využívanou formou dalšího vzdělávání v sociálních službách. Kvantitativní výzkumné šetření ukázalo, že vedoucí pracovníci v sociálních službách nejčastěji využívají jako formu vzdělávání účast v kurzech s akreditovaným programem. Přičemž informátoři

v kvalitativním šetření také využívají účast v kurzech s akreditovaným programem, ale všichni především z finančních, a případně i provozních důvodů využívají možnosti pořádání ve své organizaci příslušným lektorem vzdělávacího zařízení.

Druhá výzkumná otázka se věnovala názorům vedoucích pracovníků na to, jaká je nejpřínosnější forma dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách. Pro zjištění odpovědi na tuto výzkumnou otázku byl aplikován výzkum kvalitativní. Jako nejpřínosnější hodnotili informátoři školicí akci na téma, které zaměstnance nejvíce zajímá a která je případně i s praktickou ukázkou. S tím souvisí i účast na stážích, kdy zaměstnanci dle svého přání navštíví i jiná zařízení a získají tím praktickou zkušenost a nový nadhled.

Třetí výzkumná otázka byla zaměřena na to, zda dle názoru vybraných vedoucích pracovníků finanční prostředky zásadně ovlivňují výběr forem dalšího vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb. Většina respondentů pocítuje zásadní finanční omezení při výběru forem dalšího vzdělávání pro své zaměstnance. V případě vyšších finančních prostředků na další vzdělávání by vedoucí pracovníci měli větší možnost splnit svým zaměstnancům cíle v jejich Plánech profesního rozvoje.

Bakalářská práce přinesla zajímavé výsledky, poslouží ke zvýšení informovanosti v této oblasti a případně i jako podklad pro další výzkum, kde by bylo jistě zajímavé srovnání s názory sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, na onu zákonnou povinnost se dále vzdělávat.

7. Literatura

BÁRTLOVÁ, Sylva. *Výzkum a ošetřovatelství*. 2. vyd. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2009. ISBN 978-807-0134-672.

BEDNÁŘ, Martin. *Manuál zavádění standardů kvality sociálních služeb do praxe*. [2. vyd.]. Olomouc: Caritas - Vyšší odborná škola sociální Olomouc, 2014, 104 s. ISBN 978-80-87623-10-7.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. [2. vyd.]. Brno: Paido, 2000, 207 s. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-859-3179-6.

GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce: pro pedagogické obory*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, 208 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-802-4733-791.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008, 407 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-7367-485-4.

HUBÍK, Stanislav. *Hypotéza: metodologický nástroj výzkumu ve společenských vědách*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2006, 80 s. Pedagogika (Grada). ISBN 80-704-0842-1.

KOZLOVÁ, Lucie. *Sociální služby: metodologický nástroj výzkumu ve společenských vědách*. Vyd. 1. V Praze: Triton, 2005, 79 s. Pedagogika (Grada). ISBN 80-725-4662-7.

KRÁLOVÁ, Jarmila a Eva RÁŽOVÁ. *Sociální služby a příspěvek na péči 2007*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2007, 350 s. ISBN 978-80-7263-405-7.

KRUTILOVÁ, Dagmar. *Sociální služby: tvorba a zavádění Standardů kvality poskytovaných sociálních služeb*. Tábor: ABENA, 2008, 223 s. ISBN 978-80-254-3427-7.

MALÍK HOLASOVÁ, Věra. *Kvalita v sociální práci a sociálních službách*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014, 151 s. ISBN 978-80-247-4315-8.

MALÍKOVÁ, Eva. *Péče o seniory v pobytových sociálních zařízeních: metodologický nástroj výzkumu ve společenských vědách*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011, 328 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-802-4731-483.

MATOUŠEK, Oldřich. *Encyklopedie sociální práce: metodologický nástroj výzkumu ve společenských vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2013, 570 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-802-6203-667.

MATOUŠEK, Oldřich. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Vyd 1. Praha: Portál, 2007, 183 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-807-3673-109.

MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce: metodologický nástroj výzkumu ve společenských vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003, 379 s. Pedagogika (Grada). ISBN 80-717-8548-2.

MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. 1.vyd. Praha: Portál, 2001, 309 s. Pedagogika (Grada). ISBN 80-717-8473-7.

MOLEK, Jan. *Řízení organizací sociálních služeb: vybrané problémy*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2011, 254, 5 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-807-4160-837.

MOLEK, Jan. *Marketing sociálních služeb: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2009, 163, 7 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-807-4160-264.

PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje. Výkladový slovník: výkladový slovník*. 1.vyd. Praha: Academia, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

SÝKOROVÁ, Jaroslava. *Standardy kvality sociálních služeb: metodika pro zavádění standardu kvality sociálních služeb č. 2 - Ochrana práv uživatelů sociálních služeb*

v pobytových zařízeních pro seniory: aplikační příručka pro poskytovatele, uživatele a zřizovatele. Vyd. 1. Praha: Český helsinský výbor, 2004, 56 s. ÚZ. ISBN 80-864-3615-2.

TOMEŠ, Igor. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe.* Vyd. 2. rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2009, 304 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-807-3674-830.

Další použité zdroje:

SLUKOVÁ, Aneta. Celoživotní vzdělávání sociálního pracovníka z pohledu zrealizovaných dobrovolných auditů: projekt "Systém akreditací". *MPSV: JARNÍ ŠKOLA* [online]. 2015, [cit. 2015-05-07]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/20957/Slukova.pdf>

VLČKOVÁ, Kateřina. *Smíšený výzkum: Jedná se o nové a závažné téma?* [online]. Masarykova univerzita, 2011 [cit. 2015-04-15]. Dostupné z: <http://www.ped.muni.cz/capv2011/sbornikprispvku/vlckova.pdf>

Další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách: Průvodce při zajišťování vzdělávacích potřeb a vytváření individuálních vzdělávacích plánů pracovníků. *Rada pro rozvoj sociální práce* [online]. 2011 [cit. 2015-06-07]. Dostupné z: <http://www.rarosp.cz/dalsi-vzdelavani.html>

Fond dalšího vzdělávání: Podpora kvality v celoživotním a kvalifikačním vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách. *MPSV* [online]. 2014 [cit. 2015-06-07]. Dostupné z: <http://fdv.mpsv.cz/cz/p/cinnosti-fdv/projekty/podpora-kvality-v-celozivotnim-a-kvalifikacnim-vzdelavani-zamestnancu-v-socialnich-sluzbach>

Metodika vzdělávacích plánů: Celoživotní vzdělávání v sociálních službách [online]. [cit. 2015-04-17]. Dostupné z: <http://www.hest.cz/cdn/public/001500.pdf>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Registr poskytovatelů sociálních služeb* [online]. MPSV, 2015a [cit. 2015-05-19]. Dostupné z: http://iregistr.mpsv.cz/socreg/hledani_sluzby.do?SUBSESSION_ID=1434696083762_2

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Strategické a analytické dokumenty k sociálním službám. *Národní strategie rozvoje sociálních služeb na rok 2015* [online]. 2015b [cit. 2015-05-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/18667>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Revize systému akreditací vzdělávacích programů v sociálních službách. *MPSV* [online]. 2013, [cit. 2015-06-07]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14856>

Předpis č. 505/2006 Sb. *Vyhláška, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách*. 15. 11. 2006. Česká republika: Sbírka zákonů ČR, 2006., v platném znění. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-505>

Předpis č. 108/2006 Sb. *Zákon o sociálních službách*. 14. 6. 2006. Česká republika: Sbírka zákonů ČR, 2006., v platném znění. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

Sociální služby. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, 2013. ISSN 1803-7348.

Standardy kvality sociálních služeb [online]. In: MPSV. 2015c [cit. 2015-06-07]. Dostupné z: <http://eapraha.cz/joomla/images/dokumenty/standardy.pdf>

Standardy kvality sociálních služeb: Příručka pro uživatele. *MPSV* [online]. 2008, [cit. 2015-06-07]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5965/skss_final_web.pdf

Zákoník práce. *262/2006 Sb.* Česká republika, 2006., v platném znění. Dostupné z: www.zakonyprolidi.cz

8. Přílohy

8.1 Seznam příloh:

Příloha 1: Osnova rozhovoru

Příloha 2: Příklad přepsaného rozhovoru – informátor 1

Příloha 3: Příklad kódování rozhovoru „*papír a tužka*“ – informátor 1

Příloha 4: Otázky k anketě

Příloha 1: Osnova rozhovoru

1. Jaká je délka Vaší praxe v sociální oblasti?
 - do 1 roku
 - 1-5 let
 - 6-10 let
 - 11 a více let

2. Jaká je délka Vaší praxe ve vedoucí pozici?
 - do 1 roku (včetně)
 - 1-5 let
 - více než 5 let

3. Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání v současné době?
4. Jaký má statut organizace, ve které pracujete?
5. Kdo je zřizovatelem organizace, ve které pracujete?
6. Co Vám vyhovuje, nebo naopak nevyhovuje na současnou koncepci dalšího vzdělávání v sociálních službách?
7. Chtěl/a byste povinnost 24 hodin zúžit, rozšířit? Mělo by být další vzdělávání jen dobrovolné?
8. Sledujete, zda byly vzdělávací akce pro zaměstnance, kteří je absolvovali dle jejich názoru přínosné?
9. Sledujete, o jaké oblasti vzdělávání a o jaké formy vzdělávání by měli zaměstnanci zájem?
10. Mohou si zaměstnanci (alespoň z části) téma nebo formu vzdělávacích akcí zvolit sami?
11. Dělají zaměstnanci výstup z absolvované vzdělávací akce a seznamují ostatní zaměstnance?
12. Vybíráte téma vzdělávacích akcí dle přínosu pro organizaci?
13. Vnímáte povinné další vzdělávání jako důležité? Máte zpětnou vazbu od zaměstnanců?
14. Jakým způsobem se ve Vaší organizaci hodnotí efektivnost akreditovaných vzdělávacích akcí?

15. Považujete úroveň vzdělávacích akcí (školení, kurzů, konferencí, seminářů) dle Vašich zkušeností za kvalitní?
16. Považujete nabídku vzdělávacích akcí (školení, kurzů, konferencí, seminářů) za dostatečnou?
17. Jakou formu dalšího vzdělávání Vaší organizaci preferujete? Proč?
18. Jakou formu dalšího vzdělávání v sociálních službách hodnotíte jako nejprínosnější pro organizaci a proč?
19. Jakou formu dalšího vzdělávání v sociálních službách hodnotíte jako nejprínosnější pro své zaměstnance a proč?
20. Vnímáte rozdíl mezi přínosem vzdělávací akce pro zaměstnance a pro organizaci?
21. Vnímáte rozdíl mezi přínosem vzdělávací akce pro sociální pracovníky a pro pracovníky v sociálních službách?
22. Co dle Vašeho názoru nejvíce ovlivňuje výběr forem dalšího vzdělávání pro zaměstnance ve Vašem zařízení?
23. Ovlivňuje výběr forem dalšího vzdělávání pro Vaše zaměstnance místo konání vzdělávací akce?
24. Pociťujete finanční omezení při výběru forem dalšího vzdělávání v rámci zákonné povinnosti zaměstnavatele 24 hodinového plnění pro vaše zaměstnance?
25. Pořádáte vzdělávací akce spíše ve svém zařízení (ve spolupráci s pořadající agenturou), než abyste vysílali své zaměstnance na kurzy s akreditovaným programem mimo Vaši organizaci? Proč?
26. Jaká pociťujete omezení při výběru forem dalšího vzdělávání pro zaměstnance ve Vaší organizaci?
27. Z jakých finančních zdrojů jsou vzdělávací akce hrazeny pro Vaše zaměstnance?
28. Myslíte si, že zásadně ovlivňuje výběr forem dalšího vzdělávání pro zaměstnance ve Vašem zařízení množství finančních prostředků, které je určeno poskytovatelům sociálních služeb?

Zdroj: vlastní

Příloha 2: Příklad přepsaného rozhovoru- informátor 1

1. Jaká je délka Vaší praxe v sociální oblasti?
 - do 1 roku
 - 1-5 let
 - 6-10 let
 - 11 a více let**

2. Jaká je délka Vaší praxe ve vedoucí pozici?
 - do 1 roku (včetně)
 - 1-5 let
 - více než 5 let**

3. Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání v současné době? „*VŠ, Mgr.*“.
4. Jaký má statut organizace, ve které pracujete? „*Příspěvková organizace*“.
5. Kdo je zřizovatelem organizace, ve které pracujete? „*Obec*“.
6. Co Vám vyhovuje, nebo naopak nevyhovuje na současnou koncepci dalšího vzdělávání v sociálních službách? „*Současnou koncepci dalšího vzdělávání nepovažuji za efektivní. Nelíbí se mi hodinová anotace, měl by být rozdíl mezi jednotlivými formami vzdělávání v konečném započítávání. Dále mi nevyhovuje stejná časová dotace pro všechny formy vzdělávání, stejný počet hodin pro pracovníky v sociálních službách a sociální pracovníky, málo forem vzdělávání, akreditované kurzy by měly být delší vícehodinové, s aktivním přístupem, ukončené nějakou praktickou zkouškou. Školící akce by dle mého názoru neměly být omezené 8 hodinami, někdy pro vzdělávání pracovníků v sociálních službách postačí několik školících akcí šitých přímo na míru potřeb organizace, školené zážitkovou a praktickou formou, než odsedět několik hodin na semináři, který se tváří jako akreditovaný kurz a personál si nic neodnese. V současné koncepci není jasné, jak započítávat semináře – jestli jako kurzy, nebo školící akce, jak započítávat do hodinové anotace supervize, podporu – zaučení pracovníků, a rozdělila bych aktivní a pasivní účast na konferenci*“.

7. Chtěl/a byste povinnost 24 hodin zúžit, rozšířit? Mělo by být další vzdělávání jen dobrovolné? „*24 hodin dalšího vzdělávání za rok je z mého pohledu málo. Podle mého názoru by měly být požadavky na sociální pracovníky větší. Myslím, že by mělo být další vzdělávání povinné v určitém rozsahu a hrazené zaměstnavatelem, a potom i část dobrovolná*“.
8. Sledujete, zda byly vzdělávací akce pro zaměstnance, kteří je absolvovali dle jejich názoru přínosné? „*V naší organizaci sledujeme přínos dalšího vzdělávání i zájem zaměstnanců. Zaměstnanci mají možnost sami si zvolit téma, které by je zajímalo, a podle toho se snažíme objednávat školicí akce do naší organizace. Zaměstnanci po absolvování vzdělávací akce dělají výstup. Máme tedy zpětnou vazbu, jak je vzdělávací akce zaujala, co jim dle jejich názoru dala. Hodnotíme efektivnost – přínos pro organizaci možností uplatnění v praxi*“.
9. Sledujete, o jaké oblasti vzdělávání a o jaké formy vzdělávání by měli zaměstnanci zájem? „*Ano*“.
10. Mohou si zaměstnanci (alespoň z části) téma nebo formu vzdělávacích akcí zvolit sami? „*Ano*“.
11. Dělají zaměstnanci výstup z absolvované vzdělávací akce a seznamují ostatní zaměstnance? „*Ano*“.
12. Vybíráte téma vzdělávacích akcí dle přínosu pro organizaci? „*Ano*“.
13. Vnímáte povinné další vzdělávání jako důležité? Máte zpětnou vazbu od zaměstnanců? „*Další vzdělávání považuji za důležité. Máme zpětnou vazbu*“.
14. Jakým způsobem se ve Vaší organizaci hodnotí efektivnost akreditovaných vzdělávacích akcí? „*Elektivnost hodnotíme dle přínosu pro organizaci, tzn. Možnost uplatnění v praxi*“.
15. Považujete úroveň vzdělávacích akcí (školení, kurzů, konferencí, seminářů) dle Vašich zkušeností za kvalitní? „*Úroveň vzdělávacích akcí nepovažuji za kvalitní, protože jsou velké rozdíly v úrovni vzdělávacích agentur, bohužel neexistuje kontrola a zpětná vazba pro ministerstvo, které uděluje akreditace*“.
16. Považujete nabídku vzdělávacích akcí (školení, kurzů, konferencí, seminářů) za dostatečnou? „*Ano*“.
17. Jakou formu dalšího vzdělávání Vaší organizaci preferujete? Proč? „*Školící akce, které si pořádáme a akreditované kurzy, které pořádá agentura u nás přímo v organizaci. Je to pro větší počet zaměstnanců a z finančních důvodů, odpadají náklady na dopravu zaměstnanců*“.

18. Jakou formu dalšího vzdělávání v sociálních službách hodnotíte jako nejpřínosnější pro organizaci a proč? *„Školící akce přímo šité na míru pro organizaci, ale bohužel smí být ze zákona pouze 8 hodin. Finanční úspory a zvolíme si téma, které je zajímavé pro více zaměstnanců“.*
19. Jakou formu dalšího vzdělávání v sociálních službách hodnotíte jako nejpřínosnější pro své zaměstnance a proč? *„Školící akce v našem zařízení na téma, které je zajímavá“.*
20. Vnímáte rozdíl mezi přínosem vzdělávací akce pro zaměstnance a pro organizaci? *„Neměl by být, mělo by být v souladu. Bohužel se stává, že v organizaci není dostatek finančních prostředků a vysílá zaměstnance na akce, které se pořádají zdarma. A na těch se často opakují témata, což pro zaměstnance nemá pak přínos“.*
21. Vnímáte rozdíl mezi přínosem vzdělávací akce pro sociální pracovníky a pro pracovníky v sociálních službách? *„Ano, mělo by být více specifikováno, pro kterou skupinu pracovníků je další vzdělávání určeno“.*
22. Co dle Vašeho názoru nejvíce ovlivňuje výběr forem dalšího vzdělávání pro zaměstnance ve Vašem zařízení? *„Dle mého názoru nejvíce ovlivňují výběr forem dalšího vzdělávání potřeby organizace, cíle pracovníků a finance“.*
23. Ovlivňuje výběr forem dalšího vzdělávání pro Vaše zaměstnance místo konání vzdělávací akce? *„Místo konání vzdělávací akce také ovlivňuje výběr, protože se na spoustu akcí nejezdí z důvodu velkých cestovních nákladů a díky problémům s ubytováním“.*
24. Pociťujete finanční omezení při výběru forem dalšího vzdělávání v rámci zákonné povinnosti zaměstnavatele 24 hodinového plnění pro vaše zaměstnance? *„Ano“.*
25. Pořádáte vzdělávací akce spíše ve svém zařízení (ve spolupráci s pořádající agenturou), než abyste vysílali své zaměstnance na kurzy s akreditovaným programem mimo Vaši organizaci? Proč? *„Vzdělávací akce pořádáme spíše v našem zařízení, protože tím odpadají náklady na dopravu zaměstnanců“.*
26. Jaká pociťujete omezení při výběru forem dalšího vzdělávání pro zaměstnance ve Vaší organizaci? *„Finanční prostředky“.*
27. Z jakých finančních zdrojů jsou vzdělávací akce hrazeny pro Vaše zaměstnance? *„Finanční prostředky získáváme z dotací“.*

28. Myslíte si, že zásadne ovlivňuje výběr forem dalšího vzdělávání pro zaměstnance ve Vašem zařízení množství finančních prostředků, které je určeno poskytovatelům sociálních služeb? „*Ano*“.

Zdroj: vlastní

Příloha 3: Příklad kódování rozhovoru „papír a tužka“- informátor 1

1. Jaká je délka Vaší praxe v sociální oblasti?
 - do 1 roku
 - 1-5 let
 - 6-10 let
 - **11 a více let**

2. Jaká je délka Vaší praxe ve vedoucí pozici?
 - do 1 roku (včetně)
 - 1-5 let
 - **více než 5 let**

3. Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání v současné době? „VŠ, Mgr.“.
4. Jaký má statut organizace, ve které pracujete? „Příspěvková organizace“.
5. Kdo je zřizovatelem organizace, ve které pracujete? „Obec“.
6. Co Vám vyhovuje, nebo naopak nevyhovuje na současné koncepci dalšího vzdělávání v sociálních službách? „*Současnou koncepci dalšího vzdělávání nepovažuji za efektivní. Nelíbí se mi hodinová anotace, měl by být rozdíl mezi jednotlivými formami vzdělávání v konečném započítávání. Dále mi nevyhovuje stejná časová dotace pro všechny formy vzdělávání, stejný počet hodin pro pracovníky v sociálních službách a sociální pracovníky, málo forem vzdělávání, akreditované kurzy by měly být delší vícehodinové, s aktivním přístupem, ukončené nějakou praktickou zkouškou. Školící akce by dle mého názoru neměly být omezené 8 hodinami, někdy pro vzdělávání pracovníků v sociálních službách postačí několik školících akcí šitých přímo na míru potřeb organizace, školené zážitkovou a praktickou formou, než odsedět několik hodin na semináři, který se tváří jako akreditovaný kurz a personál si nic neodnese. V současné koncepci není jasné, jak započítávat semináře – jestli jako kurzy, nebo školící akce, jak započítávat do hodinové anotace supervize, podporu – zaučení pracovníků, a rozdělila bych aktivní a pasivní účast na konferenci“.*

7. Chtěl/a byste povinnost 24 hodin zúžit, rozšířit? Mělo by být další vzdělávání jen dobrovolné? *„24 hodin dalšího vzdělávání za rok je z mého pohledu málo. Podle mého názoru by měly být požadavky na sociální pracovníky větší. Myslím, že by mělo být další vzdělávání povinné v určitém rozsahu a hrazené zaměstnavatelem, a potom i část dobrovolná“.*
8. Sledujete, zda byly vzdělávací akce pro zaměstnance, kteří je absolvovali dle jejich názoru přínosné? *„V naší organizaci sledujeme přínos dalšího vzdělávání i zájem zaměstnanců. Zaměstnanci mají možnost sami si zvolit téma, které by je zajímalo, a podle toho se snažíme objednávat školicí akce do naší organizace. Zaměstnanci po absolvování vzdělávací akce dělají výstup. Máme tedy zpětnou vazbu, jak je vzdělávací akce zaujala, co jim dle jejich názoru dala. Hodnotíme efektivnost – přínos pro organizaci možností uplatnění v praxi“.*
9. Sledujete, o jaké oblasti vzdělávání a o jaké formy vzdělávání by měli zaměstnanci zájem? *„Ano“.*
10. Mohou si zaměstnanci (alespoň z části) téma nebo formu vzdělávacích akcí zvolit sami? *„Ano“.*
11. Dělají zaměstnanci výstup z absolvované vzdělávací akce a seznamují ostatní zaměstnance? *„Ano“.*
12. Vybíráte téma vzdělávacích akcí dle přínosu pro organizaci? *„Ano“.*
13. Vnímáte povinné další vzdělávání jako důležité? Máte zpětnou vazbu od zaměstnanců? *„Další vzdělávání považuji za důležité. Máme zpětnou vazbu“.*
14. Jakým způsobem se ve Vaší organizaci hodnotí efektivnost akreditovaných vzdělávacích akcí? *„Elektivnost hodnotíme dle přínosu pro organizaci, tzn. Možnost uplatnění v praxi“.*
15. Považujete úroveň vzdělávacích akcí (školení, kurzů, konferencí, seminářů) dle Vašich zkušeností za kvalitní? *„Úroveň vzdělávacích akcí nepovažuji za kvalitní, protože jsou velké rozdíly v úrovni vzdělávacích agentur, bohužel neexistuje kontrola a zpětná vazba pro ministerstvo, které uděluje akreditace“.*
16. Považujete nabídku vzdělávacích akcí (školení, kurzů, konferencí, seminářů) za dostatečnou? *„Ano“.*
17. Jakou formu dalšího vzdělávání Vaší organizaci preferujete? Proč? *„Školící akce, které si pořádáme a akreditované kurzy, které pořádá agentura u nás přímo v organizaci. Je to pro větší počet zaměstnanců a z finančních důvodů, odpadají náklady na dopravu zaměstnanců“.*

18. Jakou formu dalšího vzdělávání v sociálních službách hodnotíte jako nejprínosnější pro organizaci a proč? „Školící akce přímo šité na míru pro organizaci, ale bohužel smí být ze zákona pouze 8 hodin. Finanční úspory a zvolíme si téma, které je zajímavé pro více zaměstnanců“.
19. Jakou formu dalšího vzdělávání v sociálních službách hodnotíte jako nejprínosnější pro své zaměstnance a proč? „Školící akce v našem zařízení na téma, které je zajímavá“.
20. Vnímáte rozdíl mezi přínosem vzdělávací akce pro zaměstnance a pro organizaci? „*Neměl by být, mělo by býti v souladu. Bohužel se stává, že v organizaci není dostatek finančních prostředků a vysílá zaměstnance na akce, které se pořádají zdarma. A na těch se často opakují témata, což pro zaměstnance nemá pak přínos*“.
21. Vnímáte rozdíl mezi přínosem vzdělávací akce pro sociální pracovníky a pro pracovníky v sociálních službách? „*Ano, mělo by být více specifikováno, pro kterou skupinu pracovníků je další vzdělávání určeno*“.
22. Co dle Vašeho názoru nejvíce ovlivňuje výběr forem dalšího vzdělávání pro zaměstnance ve Vašem zařízení? „Dle mého názoru nejvíce ovlivňují výběr forem dalšího vzdělávání potřeby organizace, cíle pracovníků a finance“.
23. Ovlivňuje výběr forem dalšího vzdělávání pro Vaše zaměstnance místo konání vzdělávací akce? „Místo konání vzdělávací akce také ovlivňuje výběr, protože se na spoustu akcí nejezdí z důvodu velkých cestovních nákladů a díky problémům s ubytováním“.
24. Pociťujete finanční omezení při výběru forem dalšího vzdělávání v rámci zákonné povinnosti zaměstnavatele 24 hodinového plnění pro vaše zaměstnance? „*Ano*“.
25. Pořádáte vzdělávací akce spíše ve svém zařízení (ve spolupráci s pořádající agenturou), než abyste vysílali své zaměstnance na kurzy s akreditovaným programem mimo Vaši organizaci? Proč? „*Vzdělávací akce pořádáme spíše v našem zařízení, protože tím odpadají náklady na dopravu zaměstnanců*“.
26. Jaká pociťujete omezení při výběru forem dalšího vzdělávání pro zaměstnance ve Vaší organizaci? „Finanční prostředky“.
27. Z jakých finančních zdrojů jsou vzdělávací akce hrazeny pro Vaše zaměstnance? „Finanční prostředky získáváme z dotací“.

28. Myslíte si, že zásadne ovlivňuje výběr forem dalšího vzdělávání pro zaměstnance ve Vašem zařízení množství finančních prostředků, které je určeno poskytovatelům sociálních služeb? „Ano“.

Zdroj: vlastní

Příloha 4: Otázky k anketě

1. Je ve Vašem zařízení účast **v kurzech s akreditovaným programem** nejčastěji využívanou formou dalšího vzdělávání v sociálních službách?
 - ANO
 - NE

2. Je ve Vašem zařízení účast na **školicích akcích organizovaných zaměstnavatelem, nebo odbornou organizací, jejíž je zaměstnavatel členem** nejčastěji využívanou formou dalšího vzdělávání v sociálních službách?
 - ANO
 - NE

3. Považujete **nabídku vzdělávacích akcí** (školení, kurzů, konferencí, seminářů) za dostatečnou?
 - ANO
 - NE

4. Považujete **úroveň vzdělávacích akcí** (školení, kurzů, konferencí, seminářů) dle Vašich zkušeností převážně za kvalitní?
 - ANO
 - NE

5. Pociťujete zásadní **finanční omezení** při výběru forem dalšího vzdělávání v rámci zákonné povinnosti zaměstnavatele 24 hodinového plnění pro vaše zaměstnance?
 - ANO
 - NE

6. Pořádáte **vzdělávací akce spíše ve svém zařízení** (ve spolupráci s pořadající agenturou), než abyste vysílali své zaměstnance na kurzy s akreditovaným programem mimo Vaši organizaci?

- ANO
- NE

Zdroj: vlastní