

Bakalářská práce

2014

Zdenka Županová, DiS.

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Oddělení praxe

Bakalářská práce

MOŽNOSTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ

Vedoucí práce: Mgr. Helena Machulová

Autor práce: Zdenka Županová, DiS.

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: kombinovaná

Ročník: 3.

2014

Prohlášení:

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

Prohlašuji, že, v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě (v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Teologickou fakultou) elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na 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.

29. 03. 2014

.....
vlastnoruční podpis

Poděkování:

„Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Haně Machulové za cenné rady, připomínky, vstřícnost a metodické vedení práce.“

OBSAH

Úvod	5
1 TEORETICKÁ ČÁST	7
1.1 Sociální práce a sociální pracovník.....	8
1.1.1 Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka.....	9
1.1.2 Etický kodex sociálního pracovníka.....	12
1.2 Vzdělávání sociálních pracovníků	14
1.2.1 Minimální standard	15
1.2.1.1 Tři různé přístupy ve vzdělávání sociálních pracovníků	15
1.3 Další vzdělávání	18
1.3.1 Další odborné vzdělávání sociálních pracovníků ukotvené v legislativě.....	19
1.3.2 Další možnosti vzdělávání sociálních pracovníků.....	23
1.4 Vzdělávání ve standardech kvalit sociálních služeb	26
1.4.1 Profesní rozvoj zaměstnanců	27
1.4.1.1 Individuální vzdělávací plán	28
2 PRAKTICKÁ ČÁST	29
2.1 Stanovení cíle a výzkumných hypotéz.....	30
2.2 Metody a technika sběru dat	33
2.3 Popis terénu výzkumu a vzorků respondentů	35
2.4 Prezentace výsledků výzkumu	40
2.5 Shrnutí provedeného výzkumu	52
Diskuse	54
Závěr.....	56
Seznam použitých zdrojů	58
Seznam zkratk	63
Seznam příloh.....	64
Příloha č. I.....	65
Abstrakt.....	69
Abstrack	70

Úvod

Současnou společnost vnímám jako rychle se rozvíjející a dynamickou. Každou chvíli slýchávám o změnách, o nových vědeckých výzkumech, o nových metodách a nových technikách. Společnost jde stále dopředu. To znamená, že v dnešní době člověk nesmí ustrnout, musí mít zájem se dále vzdělávat v nových oborech. Další vzdělávání se týká nejen celé společnosti, ale i sociálních pracovníků. Sociální pracovníci tvoří specifickou skupinu odborníků, která pomáhá společensky znevýhodněným občanům, poskytuje cenné rady, využívá k tomu různé metody a techniky. I na sociální pracovníky se zvyšují nároky v oblasti dalšího vzdělávání proto, aby jejich práce byla kvalitní a efektivní. Právě název této bakalářské práce „*Možnosti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků*“ tuto problematiku přesně vystihuje a mě motivovala ke hlubšímu zkoumání.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, co znamená pojem další vzdělávání, proč je další vzdělávání pro sociální pracovníky důležité, jak další vzdělávání souvisí s možnostmi dalšího vzdělávání právě sociálních pracovníků. Dále jsem chtěla zmapovat, jaké možnosti dalšího vzdělávání jsou sociálním pracovníkům nabízeny a zda tyto možnosti sociální pracovníci využívají. Okrajově jsem se chtěla zabývat i názorem sociálních pracovníků, a to zejména tím, jakou možnost dalšího vzdělávání považují za nejefektivnější a v čem je vzdělávání obohacuje.

Výzkumný vzorek této bakalářské práce tvořila skupina sociálních pracovníků pracujících ve státním i neziskovém sektoru. Za výzkumný terén jsem si zvolila Jindřichohradecko už jen proto, že Jindřichův Hradec pro mě představuje místo pro mě nejbližší. Odpovědi na výzkumný problém jsem získávala osobním rozhovorem s každým sociálním pracovníkem.

První část této bakalářské práce je zaměřena na pojem sociální práce a profesi sociálního pracovníka. V návaznosti je dále charakterizováno, že profese sociálního pracovníka představuje odbornost, kterou sociální pracovník získává především vzděláváním. Pokud má sociální pracovník splněny předpoklady pro výkon své profese a začne pracovat v sociální sféře, ve své praxi se rozhodně setká s etickými zásadami, pravidly etického chování i etickými problémy. Proto jsem v této kapitole uvedla i etický kodex sociálních pracovníků, se kterým bych čtenáře chtěla seznámit.

Druhá kapitola je orientována na vzdělávání sociálních pracovníků. Stručně popisuje, proč je pro sociální pracovníky důležité vzdělávání, kdo se podílí na kvalitním

a efektivním vzdělávání v sociální práci a jaké tři různé přístupy ve vzdělávání sociálních pracovníků existují.

Ve třetí kapitole se zabývám oblastí dalšího vzdělávání, kterou jsem rozdělila na dvě podkapitoly. První podkapitola je zaměřena na další povinné vzdělávání sociálních pracovníků, které je ukotveno v zákoně o sociálních službách. Druhá podkapitola je namířena na některé další možnosti vzdělávání sociálních pracovníků.

V poslední kapitole se lehce dotýkám oblasti standardů kvalit sociální práce. Popisuji, co standardy kvalit sociální práce znamenají, co obsahují a kde je ve standardech zakotveno další vzdělávání pracovníků.

Pro vytvoření této bakalářské práce jsem zvolila zdroje především ze zákona o sociálních službách, z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, z odborných publikací Vzdělávání v sociální práci, Metody a řízení sociální práce a odborného časopisu Sociální práce/Sociálna práca.

1 TEORETICKÁ ČÁST

1.1 Sociální práce a sociální pracovník

„Sociální práce je společenskovední disciplína i oblast praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů. Sociální pracovníci pomáhají jednotlivcům, rodinám, skupinám i komunitám dosáhnout způsobilosti k sociálnímu uplatnění nebo ji získat zpět. Kromě toho pomáhají vytvářet pro jejich uplatnění příznivé společenské podmínky. U klientů, kteří se již společensky uplatnit nemohou, podporuje sociální práce co nejdůstojnější způsob života.“¹

Sociální práce má několik podob. Rozdílnost záleží na třech institucionálních předpokladech. Mezi tyto předpoklady spadá poslání sociální práce jako profese, zákony a předpisy, kterými se sociální pracovník řídí. Poslední předpoklad vychází z organizace zařízení, do kterého bezpochyby patří stanovy, standardy, vnitřní řády, organizační struktura zařízení a v neposlední řadě náplň práce sociálních pracovníků.²

I přes tyto předpoklady se za stěžejní dokumenty v současné praxi sociální práce považují zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a Standardy kvality sociálních služeb.³

V zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách je stanoveno, 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, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb.“⁴

„Sociální práce se především realizuje formou sociálních služeb. Profesionální sociální pracovníci jsou zaměstnáváni sociálními institucemi, a to ať už státními či soukromými, aby realizovali sociální cíle, programy, projekty zaměřené na sociální objekty – klienty a aby sloužili k uspokojování jejich sociálních potřeb.“⁵

¹ PASTRŇÁK, R. *Sociální práce s menšinami a migranty*, s. 30.

² Srov. ŘEZNÍČEK, I. *Metody sociální práce*, s. 20.

³ Srov. GOJOVÁ, A.; SOBKOVÁ, H. Využití úkolově orientovaného přístupu v současných podmínkách české sociální práce. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2007, roč. 2007, č. 1, s. 87-96.

⁴ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 01. 01. 2007.

⁵ PASTRŇÁK, R. *Sociální práce s menšinami a migranty*, s. 31.

Sociální pracovník konkrétně pracuje s těmito skupinami:

- s klienty, s jejich rodinami, příp. za svůj případ považuje celou rodinu;
- s přirozenými skupinami, např. s partami mládeže na městském sídlišti;
- s uměle vytvořenými skupinami, jakými jsou např. školní třídy nebo skupiny lidí trávící život v ústavu sociální péče či ve vězení;
- s organizacemi, kdy buď řídí činnost agentur poskytujících sociální služby, nebo vstupuje jako expert do organizací a pomáhá v nich řešit problémy, které je kompetentní řešit, např. formou supervize;
- s místními komunitami, tj. s lidmi žijícími v jednom místě;
- jako expert i při přípravě některých zákonů a vyhlášek, v jiných případech se jako oponent k takovým návrhům vyjadřuje.⁶

Je patrné, že profesní pozice sociálního pracovníka je náročná, a to nejen pro svůj okruh činností, a proto vyžaduje adekvátní vzdělání. Od sociálního pracovníka se očekává vysoká odbornost, ale i osobnostní dispozice a lidskost.⁷

1.1.1 Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka

Zákon o sociálních službách §110 stanoví, že jedním z předpokladů pro výkon povolání sociálního pracovníka je **způsobilost k právním úkonům**. Jako další požadavek stanovuje **bezúhonnost** osoby, která poskytuje sociální služby. Tento nárok platí pro sociální pracovníky a pracovníky v sociálních službách.⁸ Bezúhonná osoba je ta, která nebyla odsouzena za úmyslný trestný čin nebo trestný čin z nedbalosti související s činností. Prokazuje se výpisem z rejstříku trestů mladším než tři měsíce.⁹ Další podmínkou je **zdravotní způsobilost**. Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti vydává praktický lékař, u zaměstnavatele závodní lékař.¹⁰

⁶ MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*, s. 13.

⁷ Srov. JANKOVSKÝ, J. Proměny povolání sociálního pracovníka. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2007, roč. 2007, č. 4, s. 42-44.

⁸ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 01. 01. 2007.

⁹ Srov. HUBÁLEK, M.; ZAMBOJ, L. *Bezúhonnost a rovné zacházení na trhu práce* [online]. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007 [cit. 2014-01-18], s. 6-7, Dostupné na WWW:<<http://www.poradna-prava.cz/folder01/Bezuhonnost.pdf>>.

¹⁰ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 01. 01. 2007.

Poslední dispozicí k výkonu povolání sociálního pracovníka je jeho **odborná způsobilost**.¹¹

Odborná způsobilost se posuzuje absolvováním vyšší odborné školy s akreditovaným vzdělávacím programem v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost.¹²

Hodnotí se také ukončením vysokoškolského studia v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu.¹³

Další možností pro výkon povolání sociálního pracovníka je absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oborech studia na vyšší odborné škole či na vysoké škole v oblastech uvedených výše, a to v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let. Podmínkou musí být ukončené vysokoškolské vzdělání v oblastech studia, která nejsou vedena jako studijní program zaměřený na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku.¹⁴

Povolání sociálního pracovníka může vykonávat i ten zaměstnanec, který absolvoval akreditované vzdělávací kurzy v oblastech uvedených na vyšších odborných školách a vysokých školách v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 10 let, a to za podmínky středního vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně právním, ukončeného nejpozději 31. prosince 1998.¹⁵

I přes veškeré předpoklady stanové zákonem o sociálních službách, ze kterého vyplývá i dobrá inteligence v kontextu odborné způsobilosti, pro sociálního pracovníka by měla být důležitá i touha po dalším vzdělávání, která navazuje na předchozí získanou odbornost. Měl by číst odbornou literaturu, měl by se sblížit s novými teoriemi a praktickými technikami, měl by dychtit po obohacování svých znalostí. U sociálního

¹¹ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 01. 01. 2007.

¹² Srov. Tamtéž.

¹³ Srov. Tamtéž.

¹⁴ Srov. Tamtéž.

¹⁵ Srov. Tamtéž.

pracovníka se také předpokládají socioemoční dovednosti na vysoké úrovni, které by se měly stát přirozenou složkou osobnosti.¹⁶

Důležitá je i empatie a profesionalita, která se získává dlouholetou praxí. Sociální pracovník by měl být důvěryhodný, měl by být schopen zúčastněného naslouchání a hluboké empatie. Ve své praxi se často setkává s uživateli sociálně vyloučenými, kteří si se svými náročnými životními událostmi nedokáží poradit sami, a proto vyhledají odborníka, od kterého očekávají podporu. Problémy uživatelů jsou vázány na problémy společnosti. Čím jsou problémy komplikovanější, tím je kladen vyšší nárok na kvalitu odborné přípravy sociálních pracovníků.¹⁷

Sociální pracovník je člověk s adekvátním (nejvyšším) vzděláním v daném oboru, schopný pracovat samostatně v multidisciplinárním týmu, ve kterém by měl umět odbornou činnost koordinovat, ale nezasahovat přitom do kompetencí ostatních odborníků v tomto týmu. Zároveň se u sociálního pracovníka očekává schopnost sebereflexe a schopnost vnímat své možnosti ve vzdělávání a sebevzdělávání jako otevřený systém.¹⁸

K některým nezbytným předpokladům a dovednostem sociálních pracovníků bezpochyby patří důvěryhodnost, spolehlivost, diskrétnost, komunikační dovednosti, osobní angažovanost i fyzická zdatnost.¹⁹

Mezi dalšími vlastnostmi jsou uváděny cílevědomost, iniciativa, smysl pro poznání souvislostí, samostatné rozhodování, abstrakce a předvídavost, nápaditost, sebekritičnost, smysl pro humor, vysoká motivace, odolnost vůči neúspěchu, schopnost nést riziko i projevit nedůvěru vůči autoritám, odmítání stereotypu, zájem o informace, odmítání rychlých závěrů, potřeba participace na řízení, potřeba komunikace se spolupracovníky a zájem o další odbornost.²⁰

Sociální práce je výjimečná disciplína, protože svou činností ovlivňuje nejen život uživatelů, ale i celé společnosti. Sociální pracovník by měl znát etický kodex, který mu

¹⁶ Srov. MATOUŠEK, O.; HARTL, P. Nároky sociální práce a syndrom vyhoření. In MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*, s. 50.

¹⁷ Srov. GULOVÁ, L. *Sociální práce*, s. 35-36.

¹⁸ Srov. JANKOVSKÝ, J. Proměny povolání sociálního pracovníka. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2007, roč. 2007, č. 4, s. 42-44.

¹⁹ Srov. Rada pro rozvoj sociální práce. *Další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách*. [online]. © 2011 [cit. 2014-01-03]. Dostupné na WWW:< <http://www.rarosp.cz/dalsi-vzdelavani.html>>. s. 6.

²⁰ GULOVÁ, L. *Sociální práce*, s. 35-36.

nastaví hranice, jak s uživateli pracovat tak, aby je nezatěžoval přemírou péče nebo radikálně nezasahoval do jejich situace.²¹

1.1.2 Etický kodex sociálního pracovníka

Etický kodex sociálních pracovníků České republiky je rozdělen na dva zásadní oddíly. První je orientován na *etické zásady*, které vycházejí z dokumentů významných pro praxi. Druhý se zaměřuje na *pravidla etického chování* sociálních pracovníků. V závěru kodexu se objevují *etické problémové okruhy*, se kterými se sociální pracovníci v průběhu své praxe mohou setkat.²²

V první části zvané etické zásady se poukazuje na dodržování lidských práv doporučených ve významných dokumentech, a to především ve Všeobecné deklaraci lidských práv, Chartě lidských práv Spojených národů, v Úmluvě o právech dítěte, dále se řídí Ústavou ČR, Listinou základních práv a svobod a dalšími zákony.²³

Pravidla etického chování sociálního pracovníka jsou podrobně popsána v těchto oblastech: ve vztahu ke klientovi, ke svému zaměstnavateli, ke kolegům, ke společnosti, v neposlední řadě ve vztahu ke svému povolání a odbornosti. Sociální pracovník se má věnovat svému povolání a odbornosti, zejména má dbát na udržení a zvyšování prestiže svého povolání, neustále se snažit o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod, je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání a výcvik.²⁴

Schopnost celoživotního růstu je pro sociálního pracovníka nepostradatelná. Bývá nazývána jako kompetence odborného růstu, ke které mimo jiné patří i schopnost rozhodnosti, otevřenosti spolupráce s druhými, angažovanost v oboru, schopnost zorganizovat si práci.²⁵

²¹ Srov. GULOVÁ, L. *Sociální práce*, s. 38-39.

²² Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*, s. 383-385.

²³ Srov. *Etický kodex sociálních pracovníků České republiky* [online] [cit. dle 2014-03-18]. Dostupné na WWW:< <http://sspcr.xf.cz/code.html>>.

²⁴ Srov. Tamtéž.

²⁵ Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*, s. 98.

Havrdová specifikuje kompetence odborného růstu následovně:

- Sledovat vývoj zákonodárství v sociální oblasti a doplňovat své znalosti a dovednosti v sociální práci.
- Využívat kontaktů a výměny zkušeností na seminářích a vzdělávacích akcích k získání a prohloubení informací ke svému oboru.
- Ve spolupráci s druhými kriticky hodnotit vlastní rozvoj a dále se učit.²⁶

²⁶ HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*, s. 98-99.

1.2 Vzdělávání sociálních pracovníků

Vzdělání je výsledkem procesu vzdělávání, tj. osvojování systematických poznatků, vědomostí a návyků. Spojuje proces poznávací, dovednostní a hodnotový. Kvalita vzdělání je dána uceleností a hloubkou znalostí i dovedností.²⁷

I profese sociálního pracovníka vyžaduje neustále se vzdělávat a učit se novým stanoviskům, novým postojům a novým názorům. Neznamená to, že se podle nich budou řídit, ale předchází se tím ustrnutí a vytváří tak novou možnost volby.²⁸

To, jaké bude mít vzdělávání formu, má vliv na výkon povolání sociálních pracovníků i na identitu oboru sociální práce. Jde o výsledek vzájemné interakce mezi společnostmi a dalšími subjekty, mezi které patří i sociální pracovníci.²⁹

Průběžné vzdělávání sociálních pracovníků je jednou z podmínek smysluplné práce a jak pro samotné pracovníky, tak i pro zaměstnavatele znamená udržení výkonnosti a morálky.³⁰

K zásadám efektivního vzdělávání pracovníků sociální sféry patří:

1. Vzdělávání pracovníků vychází z potřeb uživatelů služeb.
2. Vzdělávání pracovníků směřuje k naplnění cílů a poslání organizace.
3. Vzdělávání pracovníků má jasně definovaný cíl, stanovený program a náplň.
4. Zaměstnavatel vytváří podmínky pro vzdělávání pracovníků (např. dočasné uvolnění zaměstnance z práce).
5. Vzdělávání se uskutečňuje vhodnou formou a v přiměřeném čase.
6. Nedílnou součástí vzdělávání je vyhodnocení a ověření jeho účinnosti.
7. Zaměstnavatel zodpovídá za využití získaných znalostí a dovedností.
8. Vzdělávání probíhá v prostředí učící se organizace, to znamená:
 - vzdělávání pracovníků je deklarovanou hodnotou organizace a má v organizaci veškerou podporu,
 - důraz je kladen na kontinuální rozvoj pracovníků, inovativnost, motivaci a týmovou práci,

²⁷ TOMĚŠ, I. *Obory sociální politiky*, s. 68.

²⁸ Srov. ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*, s. 117.

²⁹ Srov. NAVRÁTILOVÁ, J. Vzdělávání v sociální práci. In MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*, s. 509.

³⁰ Srov. ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*, 116.

- učení probíhá jako aktivní proces,
- součástí kultury organizace je i vzdělávání vedoucích pracovníků.³¹

Na efektivním a kvalitním vzdělávání v sociální práci se podílí i Asociace vzdělavatelů v sociální práci, která sestavila Minimální standardy vzdělávání v sociální práci. Tento standard zdokonaluje nabídku a výkon služeb sociální práce v České republice. Minimální standard stanovuje kritéria pro kvalitní výkon povolání sociálních pracovníků, kteří absolvují obor na vyšší odborné škole či na vysoké škole.³²

1.2.1 Minimální standard

Minimální standard nastavil školám nejnižší možný standard tak, aby mohly být vzdělávací programy akreditovány, ale současně nebyla ztracena specifická škola. Minimální standard se snaží o zajištění kvality prostřednictvím normativní funkce a umožňuje školám jít vlastní cestou při dodržení předepsaných standardů. Vytváří podmínky pro specializaci jednotlivých škol vzdělávajících sociální pracovníky. V souvislosti s tímto vznikla rozdílná pojetí vzdělávání sociálních pracovníků.³³

Existují tři různé přístupy ke vzdělávání sociálních pracovníků, které vycházejí z Minimálního standardu. Jde o vzdělávání zaměřené na důkazy (evidence-based), kompetenční přístupy a reflektivní přístupy. Rozdílnost těchto tří přístupů spočívá ve spojení teorie a praxe v rámci vzdělávání sociálních pracovníků.³⁴

1.2.1.1 Tři různé přístupy ve vzdělávání sociálních pracovníků

Praxe založená na důkazech (evidence-based practice) je charakterizována jako vzdělávání sociálních pracovníků, které je založené na vědeckých metodách a empirických výzkumech. Základ pro rozhodování sociálních pracovníků tvoří vědecky ověřené důkazy.³⁵

³¹ Rada pro rozvoj sociální práce. Další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. [online]. © 2011 [cit. 2014-01-03]. Dostupné na WWW:< <http://www.rarosp.cz/dalsi-vzdelavani.html>>. s. 2.

³² Srov. CHYTIL, O.; MUSIL, L. *Minimální standardy vzdělávání v sociální práci* [online]. [cit. 2013-12-10]. Dostupné na WWW:< <http://www.asvsp.org/standardy.htm>>.

³³ Srov. NAVRÁTILOVÁ, J. Vzdělávání v sociální práci. In MATOUŠEK, O. *Encyklopedie sociální práce*, s. 509.

³⁴ Srov. NAVRÁTILOVÁ, J. Vzdělávání v sociální práci. In MATOUŠEK, O. *Encyklopedie sociální práce*, s. 510.

³⁵ Srov. Tamtéž, s. 510.

Navrátilová (2013) definuje práci sociálních pracovníků jako svědomité, explicitní a kritické užití nejlepších důkazů ve prospěch svých klientů. Od sociálních pracovníků se očekává, že budou vědět, co je funkční v procesu rozhodování. Nejistota, kterou mohou sociální pracovníci pociťovat při volbě určité intervence s klientem, se považuje za nežádoucí. Důraz na využití důkazů pocházejících z empirických šetření vychází z předpokladu, že sociální pracovník bude schopen problém klienta operacionalizovat za účelem volby správných vědeckých postupů.³⁶

U sociálních pracovníků se předpokládá informační zdatnost, která jim napomůže k efektivní práci s klienty, měli by znát nejlepší existující důkaz, měli by se umět orientovat v dostupných databázích a využívat ta data, která budou pro daný případ významná.³⁷

Reflexivní přístupy ve vzdělávání sociálních pracovníků zdůrazňují nejen význam teoretického vzdělávání, ale i praktického. Nabízejí možnost volby různých pohledů, ve kterých lze použít vlastní zkušenost. Sociálním pracovníkům přináší možnost volby, ale zároveň nejistotu v tom, který ze zvolených pohledů je tím správným postojem při práci s klientem. Právě nejistota je tím znakem, kterým se liší od vědeckých metod.³⁸

Studenti tohoto přístupu jsou vedeni k tomu, aby se zúčastnili tréninku dovedností a získané dovednosti vnímali v kontextu teorie. Studenti o svých zkušenostech přemýšlí a zároveň je reflektují pod vedením učitele.³⁹

Kompetenční modely jsou založeny na behaviorálním myšlení. Základním charakteristickým znakem tohoto modelu je objektivita, kvantifikace a jistota. Kompetenční přístup poskytuje pracovníkům jasná a specifická vodítka, na základě kterých je vytvořen určitý systém, který pomáhá řešit praktické problémy a nabízí návod, jak reagovat v určitých situacích.⁴⁰

Teoretickému vzdělávání kompetenční přístup nepřikládá takový význam jako vzdělávání praktickému. Sociální práce je chápána jako „řemeslná“ dovednost, která se

³⁶ NAVRÁTILOVÁ, J. Vzdělávání v sociální práci. In MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*, s. 510.

³⁷ Srov. Tamtéž, s. 510.

³⁸ Srov. Tamtéž, s. 510.

³⁹ Srov. Tamtéž, s. 510.

⁴⁰ Srov. NAVRÁTILOVÁ, J. Vzdělávání v sociální práci. In MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*, s. 510-511.

zdokonaluje praxí. Na přehledu kompetencí v sociální práci se v naší společnosti nejvíce zasloužila Havrdová.⁴¹

Kompetenční přístup učí studenty, jak reagovat v určitých situacích. Během studia si osvojují dovednosti a behaviorální návyky. Vztah mezi učitelem a žákem bývá popisován jako promyšlený a strukturovaný, během kterého se používají různé metody učení.⁴²

Výzkumné šetření ukázalo, že dominující kompetenční model vzdělávání je českými školami SP realizován různými cestami, kdy aplikace určitých aspektů vzdělávání jej přibližuje k reflexivním přístupům a v ojedinělých případech i k přístupům založeným na důkazech (evidence-based practice).⁴³

⁴¹ Srov. NAVRÁTILOVÁ, J. Vzdělávání v sociální práci. In MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*, s. 511

⁴² Srov. Tamtéž, s. 511.

⁴³ Tamtéž, s. 511.

1.3 Další vzdělávání

Další vzdělávání bývá cílené, navazující na předchozí vzdělání. Většinou se jedná o doplnění, zlepšení nebo aktualizování znalostí a vědomostí, které byly získány v průběhu předešlého odborného vzdělávání.⁴⁴

Další odborné vzdělávání je možno definovat jako „profesní nebo odborný rozvoj uskutečňovaný prostřednictvím vzdělávání a odborné přípravy poté, co jedinec absolvuje počáteční přípravu a vzdělávání.“ Některé další vzdělávání může mít neformální formu, některé může směřovat k získání certifikátu.⁴⁵

Podle Beneše (2008) lze další vzdělávání rozdělit na další profesní – odborné vzdělávání, občanské vzdělávání a zájmové (sociokulturní) vzdělávání. Další profesní – odborné vzdělávání je realizováno během pracovního vývoje.⁴⁶

Další vzdělávání je možné diferencovat na vzdělávání vrcholového managementu, vzdělávání nižšího a středního managementu a personálu, vzdělávání řadových zaměstnanců, vzdělávání perspektivních zaměstnanců (talent management) a vzdělávání s nabídkou pro všechny zaměstnance.⁴⁷

Na dalším vzdělávání se podílí celá řada faktorů. Beneš (2008) konstatuje, že dalšího odborného vzdělávání se účastní více muži než ženy. K jednomu z mnoha faktorů patří například skutečnost, že muži kariéru žen příliš nepodporují, ženy častěji pracují na částečný úvazek, bývají na mateřské dovolené, pečují o rodinu. Další faktor, který ovlivňuje přístup k dalšímu vzdělávání, je i věk. Po dosažení čtyřiceti let se může objevit změna názoru na další vzdělávání. Je to vysvětlováno jako období, ve kterém se mění žebříček hodnot. Do popředí se dostává rodina, sociální kontakty, zájmy před úspěchem v povolání. V tomto období může vzniknout i nespokojenost, frustrace nebo nenávisť. Pravým opakem je tzv. „druhá kariéra“, kdy se ženy v období středního věku fixují na pracovní činnosti například v důsledku odchodu dětí z domova.⁴⁸

Další vzdělávání souvisí i s druhem vykonávané práce. Náročnější práce vede k rozvoji intelektuálních schopností a flexibility, ale i identity nebo sebekonceptu

⁴⁴ Srov. ReferNet Česká republika. Česká republika. Odborné vzdělávání v Evropě - Přehledová zpráva 2010 [online] 2010. [cit. 2013-12-29]. Dostupné na WWW: <<http://www.refernet.cz/odborne-vzdelavani-v-cr/popis-systemu-odborneho-vzdelavani>>.

⁴⁵ Srov. Tamtéž.

⁴⁶ Srov. KOCIANOVA, R. *Personální řízení: Východiska a vývoj*, s. 36.

⁴⁷ Srov. BENEŠ, M. *Andragogika*, s. 121.

⁴⁸ Srov. BENEŠ, M. *Andragogika*, s. 121-122.

osobnosti. Naopak monotónní práce může vést k frustracím, psychickým poruchám, neurózám pramenícím z nemožnosti kontrolovat svou činnost. Tyto jevy se projeví na ochotě se vzdělávat.⁴⁹

Dále Beneš (2008) vystihuje, že vyšší účast na dalším vzdělávání je zpravidla spojená s vysokou kvalifikací. Pracovníci na vedoucích pozicích se realizují ve svém povolání, to se odráží v jejich ochotě k dalšímu vzdělávání, ne zcela se lze toto očekávat od řadových pracovníků.⁵⁰

1.3.1 Další odborné vzdělávání sociálních pracovníků ukotvené v legislativě

Další odborné vzdělávání se týká širokého spektra profesí. Do tohoto okruhu spadá mimo jiné i profese sociálních pracovníků. Jejich povinné další vzdělávání je upraveno v zákoně číslo 108/2006 o sociálních službách.

Tento zákon ukotvil povinnost dalšího vzdělávání v části osmé Hlava II, která se nazývá Další vzdělávání sociálního pracovníka, a je uvedena v § 111, odst. 1) Zákon uvádí, že „sociální pracovník má povinnost dalšího vzdělávání, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci“.⁵¹ Povinnost zabezpečit sociálnímu pracovníkovi další vzdělávání má zaměstnavatel, a to v rozsahu 24 hodin za kalendářní rok. Zákon vysvětluje i zúžení čtyřadvacetihodinové povinnosti. V případě, že pracovní poměr sociálního pracovníka u stejného zaměstnavatele netrval celý kalendářní rok, činí rozsah dalšího vzdělávání jednu dvanáctinu čtyřadvacetihodinové částky za každý kalendářní měsíc. Dále v případě nepřítomnosti sociálního pracovníka v zaměstnání déle než jeden kalendářní měsíc se rozsah dalšího vzdělávání krátí o jednu dvanáctinu celkové částky rozsahu. Povinnost dalšího vzdělávání nemá sociální pracovník, který je ve zkušební době.⁵²

Sociální pracovník může naplnit povinnost dalšího vzdělávání čtyřmi formami:

- specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka,

⁴⁹ Srov. BENEŠ, M. *Andragogika*, s. 122.

⁵⁰ Srov. Tamtéž, s. 122.

⁵¹ Srov. TOŠNER, J. *Metodika vzdělávacích plánů*, s. 13.

⁵² Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 01. 01. 2007.

- účast v kurzech s akreditovaným programem,
- odborné stáže,
- účast na školicích akcích.⁵³

Účast na těchto formách dalšího vzdělávání se považuje za prohlubování kvalifikace.⁵⁴ Za prohlubování kvalifikace se pokládá průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a jež zaměstnanci umožňuje výkon sjednané práce. Prohlubování kvalifikace se považuje za udržování a obnovování.⁵⁵

Takzvané specializační vzdělávání mají poskytovat vysoké školy a vyšší odborné školy. Toto vzdělávání upravuje zákon č. 108/2006, ale o bližším obsahu on ani vyhláška nic neříká.⁵⁶

Potrzením o absolvování této formy dalšího vzdělávání je vystavení osvědčení, které vydává pořádající vzdělávající organizace.⁵⁷

Účast v kurzech s akreditovaným programem se provádí na podkladě akreditace udělené Ministerstvem práce a sociálních věcí. Ministerstvo uděluje akreditaci vzdělávacím zařízením, vzdělávacím programům uskutečňovaným na vysokých školách, vyšších odborných školách a ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob.⁵⁸

Po absolvování kurzu s akreditovaným programem bude sociálnímu pracovníkovi předáno osvědčení vydané vzdělávacím zařízením, které další vzdělávání pořádalo.⁵⁹

Seznam vzdělávacích institucí a programů akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR je uveden na webových stránkách www.mpsv.cz v sekci sociální služby. Filtrací bylo zjištěno, že sociálním pracovníkům bylo v roce 2013 nabízeno celkem 1 255 vzdělávacích programů na celém území České republiky.⁶⁰

⁵³ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 01. 01. 2007.

⁵⁴ Srov. Tamtéž.

⁵⁵ Srov. SCHMIED, Z.; JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012-s výkladem*, s. 69.

⁵⁶ Srov. MATOUŠEK, O. Otevřené otázky vzdělávání sociálních pracovníků v ČR. *Sociální práce/Sociální práce*, 2007, roč. 2007, č. 4, s. 28-34.

⁵⁷ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 01. 01. 2007.

⁵⁸ Srov. Tamtéž.

⁵⁹ Srov. Tamtéž.

⁶⁰ Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPSV [cit. 2014-01-07]. Dostupné na WWW:< <http://www.mpsv.cz/cs/3493>>.

Následující formou dalšího povinného vzdělávání jsou **odborné stáže**. Základem uskutečnění odborné stáže je písemná smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a zařízením, které tuto stáž zajišťuje.⁶¹

Odbornými stážemi se také rozumí výměnné pracovní pobyty v zařízeních sociálních služeb, které mají registraci k poskytování sociálních služeb.⁶²

Pracovníci, kteří přicházejí do zařízení v rámci svého vzdělávání, mohou značně pomoci ke zkvalitnění poskytovaných služeb. Stážista přináší do běžných stereotypů svůj nový pohled, nové znalosti a dovednosti. V rezidenčních službách pomáhá snižovat institucionální složky v životě klientů, přináší do zařízení novu inspiraci.⁶³

Stáž na pracovišti představuje nejen jednu z forem dalšího vzdělávání, ale znamená i efektivní získávání dobré praxe s osvědčením o získaných dovednostech.⁶⁴

Dokladem o absolvování odborné stáže je potvrzení vydané zařízením, ve kterém byla tato forma dalšího vzdělávání zajišťována.⁶⁵

Další forma vzdělávání je **účast na školicích akcích**. Tyto školicí akce jsou organizované zaměstnavatelem nebo odbornou organizací. Maximální rozsah uznávaných hodin je osm.⁶⁶

To znamená, že z celkového počtu 24 hodin je možno formou školicí akce absolvovat vzdělání v rozsahu maximálně 8 hodin. Školicí akce mají dvě podoby naplnění. Jednak ji může uskutečnit sám zaměstnavatel jako pracovní poradou nebo zaměstnavatel pozve na školicí akci odborníka. Zaměstnavatel je v tomto případě například členem Asociace poskytovatelů sociální služeb a tato asociace má akreditaci jako vzdělávací zařízení, které udělilo ministerstvo, a odborník je právě z uvedené asociace.⁶⁷

Dokladem o absolvování školicí akce je potvrzení vydané zaměstnavatelem, který tuto formu dalšího vzdělávání organizoval.⁶⁸

⁶¹ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 01. 01. 2007.

⁶² Srov. KRÁLOVÁ, J.; RÁŽOVÁ, E. *Sociální služby a příspěvek na péči*, s. 183.

⁶³ Srov. Standardy kvality sociálních služeb, Výkladový sborník pro poskytovatele, [online]. [cit 2014-01-15]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf>. s. 140.

⁶⁴ Srov. Standardy kvality sociálních služeb, Výkladový sborník pro poskytovatele, [online]. [cit 2014-01-15]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf>. s. 146.

⁶⁵ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 01. 01. 2007

⁶⁶ Srov. Tamtéž.

⁶⁷ Srov. KRÁLOVÁ, J., RÁŽOVÁ, E. *Sociální služby a příspěvek na péči*, s. 183.

⁶⁸ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 01. 01. 2007

Pokud sociální pracovník nemá v daném období naplněno 24hodinové vzdělávání, je zapotřebí posoudit příčiny nesplnění. Důvody mohou být na straně zaměstnavatele, který ze zákona další vzdělávání sociálních pracovníků zajišťuje, nebo na straně zaměstnance. U zaměstnavatele se zkoumá, zda zajistil další vzdělávání sociálnímu pracovníkovi. Zaměstnanec mohou omluvit objektivně uznatelné důvody, např. dlouhodobá nemoc pracovníka, čerpání mateřské a rodičovské dovolené, a potom není nutné naplnění povinnosti dalšího vzdělávání na daném zaměstnanci uplatňovat.⁶⁹

V souvislosti s povinností dalšího vzdělávání vznikly jisté nejasnosti. Tyto nepřesnosti vysvětluje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jejich stanovisko je popisováno následovně.

Pokud sociální pracovník vykonává svou činnost na zkrácený pracovní úvazek, povinnost splnit 24 hodin za rok se mu nekrátí.⁷⁰

Jestliže zaměstnanec pracuje na část úvazku jako sociální pracovník a část úvazku jako pracovník v sociálních službách, musí absolvovat 24 hodin vzdělávání pro sociální pracovníky a 24 hodin vzdělávání pro pracovníky v sociálních službách. Tedy další vzdělávání musí splnit pro každou pracovní pozici zvlášť.⁷¹

Povinnost dalšího vzdělávání se vztahuje i na ty zaměstnance, kteří dlouhodobě pracují v zařízení v přímé péči o uživatele a s nimiž není uzavřen pracovní poměr, např. dobrovolníci, brigádníci. Forma pracovně-právního vztahu při povinnosti dalšího vzdělávání není rozhodující. Povinnost dalšího vzdělávání mají i ti zaměstnanci, kteří pokračují v pregraduálním studiu (vyšší odborná škola, vysoká škola).⁷²

Vývoj v oblasti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků je potřeba zaopatřit kvalitou s efektivitou. Kvalita a efektivita dalšího vzdělávání je podmíněna následujícími faktory:

- další vzdělávání se stává v rostoucí míře zbožím, i když se specifickým charakterem, jehož uplatnění na trhu podléhá obvyklým mechanismům,
- při stagnující poptávce roste nabídka,

⁶⁹ Srov. ŽÁRSKÝ, M. Vážený pane prezidentě... [online]. Praha: MPSV [cit. 2013-12-08]. Dostupné na WWW:< <http://www.dchp.cz/res/data/003/000503.pdf>>.

⁷⁰ Srov. *Změny, které přináší Sociální reforma v oblasti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, s účinností od 1. ledna 2012* [online] [cit. 2013-12-03]. Dostupné na WWW:< <http://www.mpsv.cz/files/clanky/11934/ stanovisko.pdf>>.

⁷¹ Srov. Tamtéž.

⁷² Srov. Tamtéž.

- finanční podpora státu, hlavně v oblasti profesního vzdělávání, se nezvyšuje, další profesní vzdělávání je chápáno jako záležitost zaměstnavatele a pracovní síly,
- zároveň jsou ze strany státu a profesních zastoupení kladeny zvýšené nároky na akreditaci a certifikaci vzdělávacích institucí a jejich zaměstnanců,
- transparence trhu roste s rozvojem informačních a poradenských systémů,
- odběratelé dalšího vzdělávání, ať už jednotlivci nebo instituce, jsou znalejší, informovanější, náročnější a očekávají za vydané prostředky adekvátní služby, myslí tedy i ekonomicky.⁷³

Střelková spatřuje nedostatky v dalším vzdělávání v nabídce, kterou vnímá jako nedostatečnou z hlediska místního, obsahového, akreditačního.⁷⁴

1.3.2 Další možnosti vzdělávání sociálních pracovníků

Sociální pracovníci by měli mít možnost i povinnost pravidelně se vzdělávat. Ti, kteří pracují přímo v praxi, jsou silně motivováni k dalšímu vzdělávání, ale mají k tomu málo příležitostí, což je velká škoda, protože další vzdělávání předchází syndromu vyhoření.⁷⁵

Supervize

Žádný pracovník, který vystuduje příslušnou odbornou školu, není vzdělán jednou provždy. To samozřejmě platí i pro sociálního pracovníka. Pokud nechce ve své profesi ustrnout a chce sledovat vývoj svého oboru, musí se vzdělávat celoživotně. Z tohoto pohledu supervize nabízí profesionální jistotu a kompetence v práci s klientem. Dává tímto přednost před získáním teoretických vědomostí. Sociální pracovník by se měl pravidelně zúčastňovat supervize, a to bez ohledu na získané vzdělání, složené zkoušky a absolvované výcviky.⁷⁶

V rámci vzdělávání sociálních pracovníků je možné použít výukovou a výcvikovou supervizi, které zdůrazňují vzdělávací funkci. Ve výukové supervizi mívá supervizor spíše roli učitele. Pomáhá pracovníkům rozebírat jejich práci s klienty. Řídící a podpůrnou supervizní úlohu poskytuje pracovníkům někdo na pracovišti. Ve výcvikové

⁷³ BENEŠ, M. *Andragogika*, s. 126.

⁷⁴ Srov. STŘELKOVÁ, M. Úkolem sociálních pracovníků je pomáhat, nikoliv činit zázraky. *Sociální práce/Sociální práce*, 2007, roč. 2007, č. 1, s. 17–20.

⁷⁵ Srov. CHYTIL, O.; GOJOVÁ, A. Teoretické vzdělávání sociálních pracovníků. *Sociální práce/Sociální práce*, 2010, roč. 2010, č. 3, s. 4–6.

⁷⁶ Srov. BEDNÁŘOVÁ, Z.; PELECH, L. *Slabikář sociální práce na ulici*, s. 68.

supervizi jsou supervidováni v jakési výcvikové roli. Jedná se např. o studenty sociální práce na praxi.⁷⁷

Střelková uvádí, že v supervizi spatřuje určité nedostatky, které spočívají především v počtu a kvalitě vhodných supervizorů pro oblast sociální práce.⁷⁸

Intervize

Intervize je druh supervize, kdy není přítomen externí supervizor. Intervize se uskutečňuje uvnitř organizace. Zajišťuje ji některý z kmenových pracovníků, který intervizi vykonává po delší dobu, nebo se pracovníci v roli intervizora střídají. Důvodů, proč zřízovat v organizaci intervizní skupinu, je několik. Jedná se např. o organizační rozpory na pracovišti, nedostatek finančních prostředků na externího supervizora, o problémové klienty, prevenci syndromu vyhoření, nedostatečnou podporu pro supervizi ze strany vedení zařízení.⁷⁹

Mnohdy se stává, že intervizorem v zařízení je pracovník, který zastává vedoucí funkci. Rizikovým faktorem tohoto postavení je směšování dvou rolí a současně nedůvěra ze strany podřízených pracovníků, kteří nejsou ochotni sdělovat problematické situace.⁸⁰

Konzultace

Jedná se o odborné poradenství, které poskytuje expert nebo agentura pracovníkovi nebo celé organizaci. Konzultace v sociální práci se poskytuje jakýmkoli subjektům v souvislosti s výkonem jejich činností. Rozdíl mezi supervizí a konzultací je především v tom, že se týká určitého problému a mívá krátkodobou povahu.⁸¹

Konzultace se většinou zabývá bezprostřední realitou. Řeší se skutečné aktuální problémy. Konzultanti si o nich s účastníky vzdělávání rozpráví, eventuálně si i něco vyzkoušejí, ale vlastní řešení je v kompetenci samotných účastníků.⁸²

Samostudium

Samostudium je proces sebevzdělávání, který probíhá bez přímé komunikace s učitelem či konzultantem. Cílem samostudia je osvojování a upevňování trvalých dovedností,

⁷⁷ Srov. HAWKINS, P.; SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*, s. 62.

⁷⁸ Srov. STŘELKOVÁ, M. Úkolem sociálních pracovníků je pomáhat, nikoliv činit zázraky. *Sociální práce/Sociální práce*, 2007, roč. 2007, č. 1, s. 17–20.

⁷⁹ Srov. JEKLOVÁ, M.; REITMAYEROVÁ, E. *Interní supervize* [online] [cit. 2013-12-08]. Dostupné na WWW:< <http://www.viod.cz/editor/assets/download/supervize.pdf>>. s. 18.

⁸⁰ Srov. Tamtéž, s. 18.

⁸¹ Srov. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, s. 89.

⁸² Srov. PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých: Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*, s. 253.

vědomostí či návyků. Efektivnost samostudia závisí na schopnosti sebehodnocení, schopnosti sebemotivace, zda má pracovník ujasněn cíl vzdělávání, zda má možnost porovnat své studijní výsledky se studijními cíli, zda má možnost konzultace a poradenství. Všechny tyto předpoklady efektivnosti vzdělávání se objevují ve formě distančního vzdělávání, které představuje ideální samostudium. Efektivnost samostudia je také podmíněna odpovědností, soustavností, koncentrací, individuálností a systémovostí.⁸³

Terciární vzdělávání

Terciární vzdělávání následuje po vykonání maturitní zkoušky. Patří k němu pokračování na vysokých školách, vyšších odborných školách či jazykových školách.⁸⁴

Zahrnuje studium bakalářské, magisterské a doktorské.⁸⁵

⁸³ Srov. PALÁN, Z. *Andragogický slovník* [online] [cit. 2013-12-08]. Dostupné na WWW:<<http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/samostudium>>.

⁸⁴ Srov. VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání*, s. 20.

⁸⁵ Srov. VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání*, s. 76.

1.4 Vzdělávání ve standardech kvalit sociálních služeb

Standardy kvality sociálních služeb se od 1. 1. 2007 staly závazným předpisem, který doporučilo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Celé znění Standardů se nachází v příloze č. 2 vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., prováděcího předpisu k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění.⁸⁶

Jedná se o souhrn kritérií, na základě kterých je vymezena úroveň kvality poskytovaných sociálních služeb. Obsah Standardů je možné rozdělit na dva hlavní okruhy. První okruh se zabývá personálním a provozním zabezpečením sociálních služeb, ve kterém se zaměřují na organizační zajištění sociální služby, přijímání a působení zaměstnanců v zařízení, ale také na profesní rozvoj zaměstnanců. Druhý okruh je zaměřen na vztahy mezi poskytovatelem služby a uživateli služeb.⁸⁷

Poskytovatelem sociálních služeb mohou být zřizovatelé státního sektoru, jako jsou obce, kraje a MPSV. Nestátní poskytovatelé sociálních služeb bývají ve formách občanských sdružení, obecně prospěšných společností a církevních právnických osob.⁸⁸

Obce a kraje mohou zřizovat služby ve formě svých organizačních složek nebo jako příspěvkové organizace.⁸⁹

Občanská sdružení upravoval zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Občanské sdružení je nejčastější právní formou nestátních subjektů, které poskytují sociální služby.⁹⁰ Na základě nového občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.; „NOZ“ s účinností od 1. 1. 2014 došlo ke změně názvu občanských sdružení na spolky a k zániku zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Důvodem této změny bylo nahradit nedostatky, které se pojily s občanskými sdruženími. Chyběla nejenom podpůrná ustanovení pro jejich vnitřní organizaci, ale i zásady jejich správy.⁹¹

⁸⁶ Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPSV, poslední aktualizace 26. 10. 2009 [cit. 2014-01-07]. Dostupné na WWW:< <http://www.mpsv.cz/cs/5963>>.

⁸⁷ Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPSV [cit. 2014-01-07]. Dostupné na WWW:<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/11934/stanovisko.pdf>>.

⁸⁸ Srov. MATOUŠEK, O.; KOLDINSKÁ, K. Úvod. In MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální služby*, s. 12.

⁸⁹ Srov. Tamtéž, s. 12.

⁹⁰ Srov. MATOUŠEK, O.; KOLDINSKÁ, K. Úvod. In MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální služby*, s. 13.

⁹¹ Srov. FORST, A. „Transformace“ občanských sdružení na spolky dle nového občanského zákoníku. [online]. [2013-06-25]. Praha: Ministerstvo spravedlnosti. © 2013-2014 Ministerstvo spravedlnosti ČR, poslední aktualizace 25. 06. 2013 [cit. 2014-03-10]. Dostupné na WWW:<<http://obcanskyzakonik.justice.cz/infocentrum/media/transformace-obcanskych-sdruzeni-na-spolky-dle-noveho-obcanskeho-zakoniku.cz>>.

Obecně prospěšnou společnost upravoval zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech. Tento zákon se s účinností nového občanského zákoníku ruší a obecně prospěšné společnosti bude upravovat právě zmíněný nový občanský zákoník. Od 1. 1. 2014 nebude možné založit tuto právní formu zařízení, ale doposud založené o.p.s. budou moci nadále existovat.⁹²

1.4.1 Profesní rozvoj zaměstnanců

Komplex Standardů kvalit sociálních služeb je tvořen patnácti okruhy. Z toho se dva okruhy týkají personální oblasti - standard číslo 9 a standard číslo 10, který je zaměřen na profesní rozvoj zaměstnanců. Konkrétně standard číslo 10 b) uvádí, že „*poskytovatel má písemně zpracován program dalšího vzdělávání zaměstnanců; podle tohoto programu poskytovatel postupuje*“. Toto kritérium se nepovažuje za zásadní.⁹³

Pokud je program dalšího vzdělávání dobře zpracovaný, vede k dosažení kvalitní služby. Získané zkušenosti zároveň prokazují, že kvalitní služba bude naplněna i dalším krokem, který věnuje soustavnou pozornost vzdělávání svých zaměstnanců ve všech rovinách.⁹⁴

Při sestavování kvalitního programu dalšího vzdělávání zaměstnanců by měl program vycházet z následujícího výčtu:

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

⁹² Srov. ROPKOVÁ, A. *Konec občanským sdružením v Čechách?* [online]. © epravo,a.s. 1990-2014, poslední aktualizace 21. 05. 2013 [cit. 2014-03-10]. Dostupné na WWW:< <http://www.epravo.cz/top/clanky/konec-obcanskym-sdruzenim-v-cechach-91000.html>>. ISSN 1213-189X.

⁹³ Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPSV. poslední aktualizace 26. 09. 2009 [cit. 2013-12-08]. Dostupné na WWW:< <http://www.mpsv.cz/cs/5963>>.

⁹⁴ Srov. Standardy kvality sociálních služeb, Výkladový sborník pro poskytovatele, [online]. [cit 2014-01-15]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf>. s. 145.

- z analýzy potřeb zaměstnanců – ty souvisejí s osobními profesními cíli zaměstnanců a vycházejí z požadavku naplnění poskytovatelem definovaných kompetencí,
- z možností, které se na vzdělávacím trhu či jinde v dosahu organizace nabízejí (akreditované vzdělávací programy, služby psychologů, supervizorů, konzultantů, tutoring, intervize aj.).⁹⁵

1.4.1.1 Individuální vzdělávací plán

Pouze kvalitní sociální služba pečuje o odborný růst svých zaměstnanců. Pracovníci mají sestavený plán profesního růstu. Jejich plán je zaměřen na oblast vzdělávání tak, aby mohli zajistit osobní cíle uživatelů a zároveň být odborníky v rámci své organizace.⁹⁶

Obsah individuálního plánu odpovídá zároveň potřebám organizace a stupni vzdělání pracovníka. Individuální vzdělávací plán se zpracovává po třech měsících od uzavření pracovní smlouvy s pracovníkem. Aktualizuje se pravidelně jednou za rok. Obvykle tento plán sestavuje pracovník ve spolupráci se svým přímým nadřízeným. Po zhotovení bývá uložen na personálním oddělení organizace jako součást osobní dokumentace pracovníka.⁹⁷

Individuální plány vzdělávání obvykle stanoví:

- zaměření a cíle vzdělávání
- metody a formy
- časový horizont a konkrétní způsob realizace (konkrétní vzdělávací programy, termíny, místo konání, poskytovatel)
- dohodu o podmínkách mezi pracovníkem a organizací (financování, pracovní volno)
- očekávaný výstup a jeho hodnocení⁹⁸

⁹⁵ Standardy kvality sociálních služeb, Výkladový sborník pro poskytovatele, [online]. [cit 2014-01-15]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf>. s. 145.

⁹⁶ Srov. Standardy kvality sociálních služeb – příručka pro uživatele, [online]. [cit 2014-01-15]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5965/skss_final_web.pdf>. s. 15.

⁹⁷ Srov. Rada pro rozvoj sociální práce. Další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. [online]. © 2011 [cit. 2014-01-03]. Dostupné na WWW:<<http://www.rarosp.cz/dalsi-vzdelavani.html>>. s. 10.

⁹⁸ Tamtéž, s. 10.

2 PRAKTICKÁ ČÁST

2.1 Stanovení cíle a výzkumných hypotéz

- **Stanovení cíle**

Výzkumným cílem této bakalářské práce je zmapovat další vzdělávání sociálních pracovníků na území Jindřichohradecka.

Dílčím cílem je zmapovat, jakou možnost dalšího vzdělávání absolvují sociální pracovníci nejvíce.

Poznámka: Možnostmi dalšího vzdělávání sociálních pracovníků jsou chápány formy dalšího odborného vzdělávání v rámci zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a další možnosti vzdělávání, které nejsou ukotveny ve zmíněném zákoně.

- **Stanovení výzkumných hypotéz**

Hypotéza č. 1 (dále jen H1)

Domnívám se, že sociální pracovníci budou nejvíce absolvovat pro své další vzdělávání kurzy s akreditovaným programem.

Poznámka: Kurzy s akreditovaným programem jsou v rámci odborného vzdělávání ukotveny v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Zdůvodnění H1

Další vzdělávání bývá cílené, navazuje na předchozí vzdělání. Většinou se jedná o doplnění, zlepšení nebo aktualizování znalostí a vědomostí, které byly získány v průběhu předešlého odborného vzdělávání (více viz kapitola č. 1.3).⁹⁹

Další odborné vzdělávání je možno definovat jako „profesní nebo odborný rozvoj uskutečňovaný prostřednictvím vzdělávání a odborné přípravy poté, co jedinec absolvuje

⁹⁹ Srov. ReferNet Česká republika. Česká republika. Odborné vzdělávání v Evropě - Přehledová zpráva 2010 [online] 2010. [cit. 2013-12-29]. Dostupné na WWW: <<http://www.refernet.cz/odborne-vzdelavani-v-cr/popis-systemu-odborneho-vzdelavani>>.

počáteční přípravu a vzdělávání“. Některé další vzdělávání může mít neformální formu, některé může směřovat k získání certifikátu (více viz kapitola č. 1.3).¹⁰⁰

Další odborné vzdělávání se týká širokého spektra profesí. Do tohoto okruhu spadá i profese sociálních pracovníků. Jejich povinné další vzdělávání je upraveno v zákoně číslo 108/2006 Sb., o sociálních službách (více viz kapitola č. 1.3.1).

Jedna z možností povinného dalšího vzdělávání je tzv. účast v kurzech s akreditovaným programem, která je realizována na podkladě akreditace udělené Ministerstvem práce a sociálních věcí. Ministerstvo uděluje akreditaci vzdělávacím zařízením, vzdělávacím programům uskutečňovaným na vysokých školách, vyšších odborných školách a ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob (více viz kapitola č. 1.3.1).¹⁰¹

Seznam vzdělávacích institucí a programů akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR je uveden na webových stránkách www.mpsv.cz v sekci sociální služby. Filtrací bylo zjištěno, že sociálním pracovníkům bylo v roce 2013 nabízeno celkem 1 255 vzdělávacích programů na celém území České republiky (více viz kapitola č. 1.3.1).¹⁰²

Hypotéza č. 2 (dále jen H2)

Domnívám se, že sociální pracovníci budou za nejefektivnější možnost dalšího vzdělávání považovat účast na kurzech s akreditovaným programem, která jim dopomůže ke sblížení se s novými teoriemi a technikami.

Poznámka: Za nejefektivnější se považuje to, co sociálním pracovníkům nejvíce přineslo, co má pro ně největší účinnost.

Kurzy s akreditovaným programem jsou v rámci odborného vzdělávání ukotveny v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

¹⁰⁰ Srov. ReferNet Česká republika. Česká republika. Odborné vzdělávání v Evropě - Přehledová zpráva 2010 [online] 2010. [cit. 2013-12-29]. Dostupné na WWW: <<http://www.refernet.cz/odborne-vzdelavani-v-cr/popis-systemu-odborneho-vzdelavani>>.

¹⁰¹ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 01. 01. 2007.

¹⁰² Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPSV [cit. 2014-01-07]. Dostupné na WWW:< <http://www.mpsv.cz/cs/3493>>.

Zdůvodnění H2:

Jedna z možností povinného dalšího vzdělávání je tzv. účast v kurzech s akreditovaným programem, která se provádí na podkladě akreditace udělené Ministerstvem práce a sociálních věcí. Ministerstvo uděluje akreditaci vzdělávacím zařízením, vzdělávacím programům uskutečňovaným na vysokých školách, vyšších odborných školách a ve vzdělávacích zařízeních právnických a fyzických osob (více viz kapitola č. 1.3.1).¹⁰³

Touha po dalším vzdělávání by měla patřit mezi základní předpoklady každého sociálního pracovníka. Měl by číst odbornou literaturu, měl by se sblížovat s novými teoriemi a praktickými technikami, měl by dychtit po obohacování svých znalostí. U sociálního pracovníka se také předpokládají socioemoční dovednosti na vysoké úrovni, které by se měly stát přirozenou složkou jeho osobnosti.¹⁰⁴

¹⁰³ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 01. 01. 2007.

¹⁰⁴ Srov. MATOUŠEK, O.; HARTL, P. Nároky sociální práce a syndrom vyhoření. In MATOUŠEK, O. a kol. Metody a řízení sociální práce, s. 50

2.2 Metody a technika sběru dat

• Metody sběru dat

V rámci kvantitativního výzkumu v této studii je využita metoda terénního výzkumu pomocí techniky rozhovoru, přičemž zjištěné výsledky jsou prezentovány formou tabulek a grafů.¹⁰⁵

• Technika sběru dat

Pro účely výzkumu byla použita technika sběru dat. Konkrétně se jedná o techniku rozhovoru. Rozhovor je určen pro sociální pracovníky z Jindřichohradecka. Šetření v rámci rozhovoru má za cíl zmapovat, jaké další odborné vzdělávání sociální pracovníci absolvují, jaké jiné možnosti dalšího vzdělávání využívají.

Rozhovor se skládá z pevně stanovených otázek. Otázky mají určené pořadí, zpravidla bývají uvedené i odpovědi. Na jedné straně je tazatel, na druhé straně je respondent. Tazatel musí zaujímat nestranný postoj, musí působit neutrálně a výpovědi respondenta nesmí klasifikovat ani interpretovat.¹⁰⁶

U rozhovorů bývá vyšší stupeň návratnosti. Na druhé straně nedostatkem rozhovoru bývá ztráta „intimity“ respondentů, protože u rozhovoru je přítomný tazatel.¹⁰⁷

Standardizovaný rozhovor má několik základních rysů:

- zřetelně vyšší finanční náročnost než u dotazníku
- obvykle plná návratnost zodpovězených otázek
- délka dotazování může být o málo větší než u dotazníku
- vhodná aplikace u osob čtoucích a píšících s obtížemi
- náročnost pro respondenta bývá zpravidla nižší než u dotazníku
- rozhovor může pro respondenta představovat zábavnost popř. zajímavost
- respondent má obvykle menší pocit anonymity než u dotazníku
- rozhovor je méně vhodná metoda pro šetření intimních témat
- bezchybnost a úplnost odpovědí bývá zpravidla častější než u dotazníku

¹⁰⁵ Srov. HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*, s. 46.

¹⁰⁶ Srov. NOVÝ, I.; SURYNEK, A. a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*, s. 269.

¹⁰⁷ Srov. NOVÝ, I.; SURYNEK, A. a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*, s. 268.

- při rozhovoru existuje vysoká záruka, že odpovídal původně zvolený respondent.¹⁰⁸

Schůzky se sociálními pracovníky jsem si domlouvala převážně telefonicky. Dá se říci, že značná část respondentů mi nabídla schůzku za dva až tři dny. Někteří sociální pracovníci mi domluvenou schůzku odmítli, někteří mě na schůzku pozvali s dovětkem „no, už takhle toho máme hodně“. Pracovníků, kteří mě přivítali s ochotou, byla ale převážná většina. Někteří sociální pracovníci potřebovali k realizaci rozhovoru souhlas vedoucího, někteří sociální pracovníci potřebovali souhlas metodika celé organizace, jiní mi poskytli rozhovor bez souhlasu nadřízeného.

Rozhovory probíhaly v pracovním prostředí sociálních pracovníků. Jeden rozhovor časově zabral zhruba 15 minut. Domnívám se, že otázky respondenty příliš nezatěžovaly.

V rozhovoru byly použity tyto typy otázek:

- **Identifikační** – oznamují údaje o respondentovi.
- **Uzavřené** – tazatel předem zformuluje odpovědi na tyto otázky a dotazovaný vybere takovou odpověď, která je nejbližší jeho názoru nebo se s ním přímo ztotožňuje.
- **Otevřené** – nechávají dotazovanému prostor pro jeho odpověď. Záleží na něm, jakým způsobem bude odpovídat a jak své odpovědi bude formulovat.
- **Polootevřené** – odpovědi neobsahují všechny možnosti, které přicházejí v úvahu, ale jen ty, které považuje výzkumník za podstatné, a dotazovanému ponechává variantu k doplnění svého odlišného názoru.¹⁰⁹

V rámci tohoto výzkumu byl sestaven rozhovor s 18 otázkami. Z celkového počtu je 7 otázek identifikačních (otázka č. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7), 4 uzavřené (otázka č. 9, 16, 17, 18), 4 otevřené (otázka č. 8, 10, 14, 15), 3 polootevřené (otázka č. 11, 12, 13).

Rozhovor pro sociální pracovníky na Jindřichohradecku je uveden v *Příloze č. I*.

¹⁰⁸ Srov. REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*, s. 121-122.

¹⁰⁹ Srov. ZICH, F. *Úvod do sociologického výzkumu*, s. 46.

2.3 Popis terénu výzkumu a vzorků respondentů

- **Popis terénu výzkumu**

Pro sběr dat týkajících se tohoto výzkumu jsem si vybrala oblast Jindřichohradecka. Výběr této lokality spočíval ve dvou argumentech. Jednak jsem se v Jindřichově Hradci narodila, vyrůstala, a jednak jsem několika typy sociálních zařízení prošla v rámci odborné praxe. Odbornou praxi jsem absolvovala na Střední odborné škole sociální u Matky Boží Jihlava, Vyšší odborné škole sociální v Prachaticích a také na Teologické fakultě Jihočeské univerzity.



Jindřichův Hradec je město, které má 21 601 obyvatel. Rozkládá se na 15° východní délky a zhruba 49° severní šířky. Leží ve výšce 478 m nad mořem. Město je bohaté na kulturní a historické památky, mezi které patří například Státní hrad a zámek.¹¹⁰

Jindřichohradecko nabízí mnoho sociálních služeb. Pro svůj výzkum jsem použila přehledný seznam služeb uvedený v katalogu poskytovatelů sociálních služeb v ORP Jindřichův Hradec.

Zdroj: www.jh.cz

Výzkum byl proveden v únoru a v březnu roku 2014. Cílovou skupinu respondentů tvořili sociální pracovníci.

Katalog poskytovatelů sociálních služeb v ORP Jindřichův Hradec prezentuje celkem 21 služeb. Abych se ve službách lépe orientovala, rozdělila jsem je podle právní formy. Z této analýzy mi vyšlo pět skupin, a to příspěvkové organizace, obecně prospěšné

¹¹⁰ Jindřichův Hradec [online]. Jindřichův Hradec, © 2011 [cit. 2014-03-10]. Dostupné na WWW:<<http://www.jh.cz/cs/mesto/>>.

společnosti, církevní organizace, sdružení, městské organizace. K městské organizaci jsem přidala samosprávu na městském úřadu. Při hlubším zkoumání jsem zjistila, že některé organizace byly v průběhu roku 2013 zrušeny. Abych měla ve výzkumné části stejný počet sociálních pracovníků v organizacích rozdělených podle právní formy, výzkumný vzorek respondentů jsem zredukovala na čtyři skupiny zařízení. V závěru se tedy výzkumné šetření týkalo sociálních pracovníků, kteří pracují v příspěvkové organizaci, obecně prospěšné společnosti, ve sdružení, v městské organizaci a samosprávě.

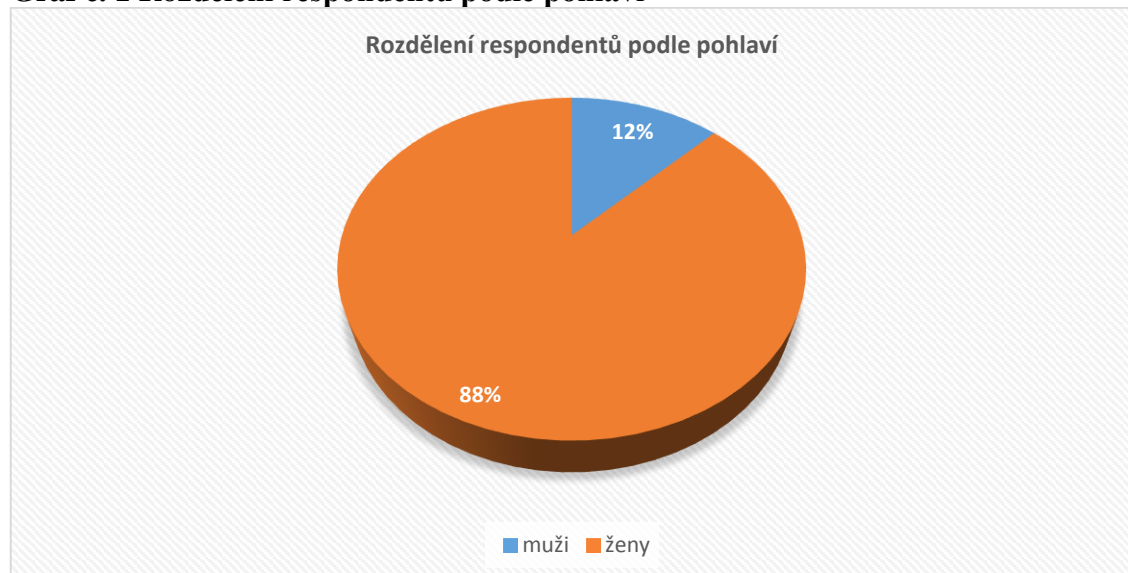
- **Popis vzorku respondentů**

Volba vzorku respondentů se odvíjela od zadaného tématu bakalářské práce. Výzkum probíhal od 17. 02. 2014 do 04. 03. 2014 na Jindřichohradecku. Respondenti byli sociální pracovníci pracující v různých organizacích. Na Jindřichohradecku je celkem 32 sociálních pracovníků. Rozhovoru se zúčastnilo **24 respondentů**.

Respondenti byli vybíráni tak, aby splňovali mnou zvolená kritéria.

Abych lépe přiblížila vzorek respondentů, níže jsem uvedla několik jejich identifikačních údajů:

Graf č. 1 Rozdělení respondentů podle pohlaví

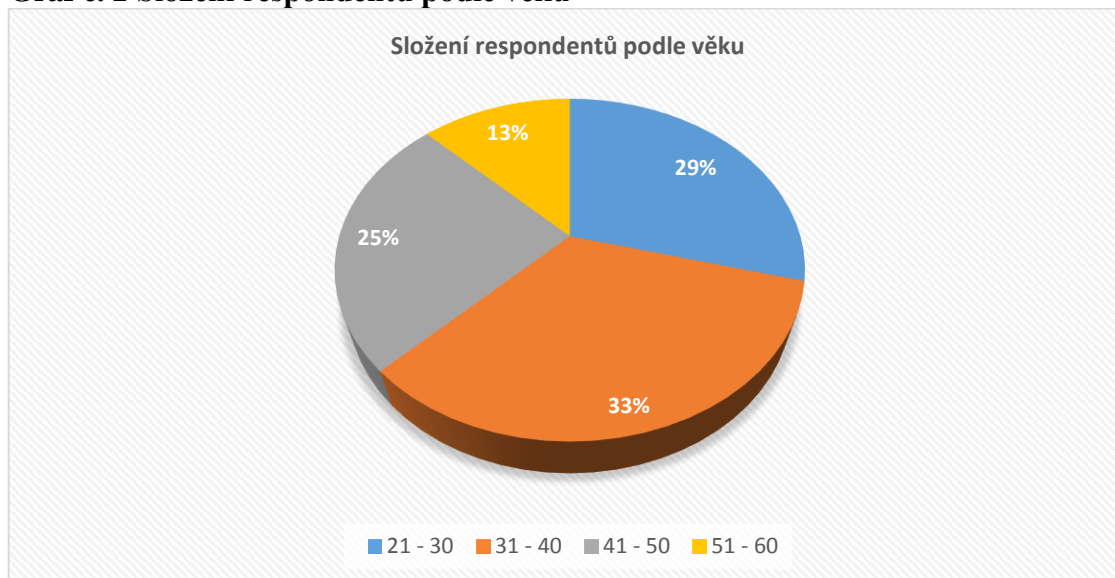


Zdroj: vlastní výzkum

Komentář k výsledkům: Z uvedeného grafu je patrné, že převážná většina sociálních pracovníků na Jindřichohradecku tvoří ženy. Z dvaceti čtyř respondentů na

Jindřichohradecku je celkem 21 žen (88 %) a 3 muži (12 %). Zde je zřejmé, že profesi sociálního pracovníka na Jindřichohradecku vykonávají více ženy.

Graf č. 2 Složení respondentů podle věku



Zdroj: vlastní výzkum

Komentář k výsledkům: Přestože věk dospělého člověka dělíme do tří etap – časná dospělost, střední dospělost, pozdní dospělost,¹¹¹ v tomto výzkumu jsem věk rozdělila po deseti časových délkách. Toto rozdělení jsem provedla především kvůli přehlednosti. Nejvíce respondentů bylo ve věku mezi 31–40 lety (33 %), tato procenta odpovídají osmi respondentům. Nejmenší věkové zastoupení bylo v rozmezí od 51–60 lety (13 %), procenta odpovídají třem respondentům.

Tabulka č. 1 Pracovní pozice respondentů

Variety odpovědí	počet	%
sociální pracovník	18	75,00 %
sociální pracovník a zástupce vedoucí	2	8,33 %
sociální pracovník a vedoucí	4	16,67 %
celkem	24	100,00 %

Zdroj: vlastní výzkum

Komentář k výsledkům: Ze zkoumaného vzorku vyplývá, že 4 sociální pracovníci (16,67 %) působí současně na vedoucí pozici. Celkem 2 sociální pracovníci (8,33 %)

¹¹¹ KREJČÍŘOVÁ, D.; LANGMEIER, J. *Vývojová psychologie*, s. 167.

pracují zároveň jako zástupci vedoucích zařízení. Zbývající počet sociálních pracovníků (75,00 %) pracuje bez dalších uvedených funkcí. Při dalším výzkumném šetření by bylo zajímavé zjistit, zda vyšší účast na dalším vzdělávání může být spojená s vysokou kvalifikací a zda pracovníci na vedoucích pozicích se realizují ve svém povolání, které se odráží v jejich ochotě k dalšímu vzdělávání (Beneš, 2008).

Tabulka č. 2 Právní forma zařízení, ve kterém respondent pracuje

Varianty odpovědí	počet	%
sdružení	6	25,00 %
příspěvková organizace	6	25,00 %
městská organizace, samospráva	6	25,00 %
obecně prospěšná společnost	6	25,00 %
celkem	24	100,00 %

Zdroj: vlastní výzkum

Komentář k výsledkům: Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že skupina respondentů byla terénním výzkumem rozdělena podle právní formy zařízení, ve kterém pracují. Z každé organizace či zařízení byl vybrán stejný počet sociálních pracovníků. V tomto případě 6 respondentů na jednu organizaci.

Tabulka č. 3 Cílová skupina uživatelů v zařízení, ve kterém respondent pracuje

odpovědi	počet	%
lidé s mentálním, tělesným a kombinovaným postižením	1	4,17 %
lidé s duševním onemocněním	3	12,50 %
osoby se zdravotním postižením	1	4,17 %
lidé s mentálním a kombinovaným postižením	2	8,33 %
senioři	2	8,33 %
lidé s postižením	2	8,33 %
těhotné ženy, matky s dětmi	2	8,33 %
nezletilé děti	5	20,83 %
dospělé osoby od 19 let	3	12,50 %
osoby v krizi	2	8,33 %
senioři a osoby se zdravotním postižením	1	4,17 %
celkem	24	100,00 %

Zdroj: vlastní výzkum

Komentář k výsledkům této tabulky je uveden na následující straně.

Komentář k výsledkům: Při analýze cílových skupin, se kterými sociální pracovníci na Jindřichohradecku pracují, bylo zjištěno, že sociální práce na Jindřichohradecku je zaměřena na práci s dětmi, práci se skupinou, práci se zdravotně postiženými občany, práci se seniory, práci zaměřenou na krizovou intervenci. Je patrné, že poskytované sociální služby představují široké spektrum.

Tabulka č. 4 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů v době jejich nástupu do zařízení, ve kterých pracují

varianty odpovědí	počet	%
střední odborné	8	33,33 %
vyšší odborné	4	16,67 %
vysokoškolské bakalářské	5	20,83 %
vysokoškolské magisterské	7	29,17 %
celkem	24	100,00 %

Zdroj: vlastní výzkum

Komentář k výsledkům: Z uvedené tabulky bylo zjišťováno nejvyšší dosažené vzdělání sociálních pracovníků v době nástupu do zařízení, ve kterém jsou zaměstnání. Když sociální pracovníci nastoupili do zařízení, ve kterém současně pracují, jejich vzdělání bylo nejčastěji střední odborné (33,33 %) a vysokoškolské magisterské (29,17 %).

Tabulka č. 5 Vzdělání respondentů v současné době

varianty odpovědí	počet	%
střední odborné	4	16,67 %
vyšší odborné	4	16,67 %
vysokoškolské bakalářské	9	37,50 %
vysokoškolské magisterské	7	29,17 %
celkem	24	100,00 %

Zdroj: vlastní výzkum

Komentář k výsledkům: Uvedená tabulka zjišťuje, jaké nejvyšší dosažené vzdělání mají sociální pracovníci v současné době. Nejvyšší dosažené vzdělání u sociálních pracovníků na Jindřichohradecku je vysokoškolské bakalářské (37,50 %). Ti pracovníci, kteří v době nástupu do svého zaměstnání měli nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské (33,33 %) viz tabulka č. 4, v současné době mají vzdělání vysokoškolské bakalářské (3 pracovníci) a vyšší odborné (1 pracovník). Jeden pracovník, který měl původně nejvyšší dosažené vzdělání vyšší odborné, v současné době má vysokoškolské bakalářské.

2.4 Prezentace výsledků výzkumu

H1 Domnívám se, že sociální pracovníci budou nejvíce absolvovat pro své další vzdělávání kurzy s akreditovaným programem.

Poznámka: Účast na kurzech s akreditovaným programem jsou v rámci odborného vzdělávání ukotvena v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

K ověření H1 se vztahují položky rozhovoru č. 8, 9, 10, 11, 12 a 13.

Poznámka: Pro prezentaci těchto výsledků je využito tabulek a sloupcových grafů.

Otázka č. 8: Jakou možnost dalšího povinného vzdělávání jste v posledních třech letech absolvoval/a?

Tato otevřená otázka zjišťuje, jakou možnost dalšího povinného vzdělávání v posledních třech letech sociální pracovníci absolvovali nejvíce.

Tabulka č. 6 Absolvování dalšího povinného vzdělávání v posledních třech letech

odpovědi	počet	%
specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka	2	5,13 %
účast v kurzech s akreditovaným programem	20	51,28 %
odborné stáže	3	7,69 %
účast na školicích akcích	14	35,90 %
celkem	39	100,00 %

Zdroj: vlastní výzkum

Komentář k výsledkům: Bylo zjištěno, že největší počet sociálních pracovníků (51,28 %) se v posledních třech letech zúčastnilo kurzů s akreditovaným programem. Sociální pracovníci se dále účastnili školicích akcí (35,90 %), přičemž se nerozlišovalo, zda školicí akce probíhaly v prostorách zařízení nebo mimo ně.

Otázka č. 9: Jakou možnost dalšího povinného vzdělávání jste v minulém roce absolvoval/a?

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

Tabulka č. 7 Absolvování dalšího povinného vzdělávání v minulém roce

odpovědi	počet	%
specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka	1	2,70 %
účast v kurzech s akreditovaným programem	20	54,05 %
odborné stáže	2	5,41 %
účast na školicích akcích	14	37,84 %
celkem	37	100,00 %

Zdroj: vlastní výzkum

Komentář k výsledkům: Z odpovědí respondentů vyplývá, že v minulém roce se nejvíce účastnili kurzů s akreditovaným programem (54,05 %) a školicích akcí (37,84 %). Dva respondenti absolvovali odbornou stáž, jeden respondent absolvoval specializační vzdělávání zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka.

Otázka č. 10: Kolik hodin dalšího povinného vzdělávání jste v minulém roce absolvoval/a?

Tabulka č. 8 Počet hodin absolvovaných v rámci dalšího vzdělávání v minulém roce

respondenti	počet hodin
1. respondent	24
2. respondent	57
3. respondent	40
4. respondent	58
5. respondent	24
6. respondent	52
7. respondent	24
8. respondent	24
9. respondent	52
10. respondent	52
11. respondent	38
12. respondent	24
13. respondent	36
14. respondent	28
15. respondent	80
16. respondent	20
17. respondent	16
18. respondent	40
19. respondent	36
20. respondent	24
21. respondent	24
22. respondent	24
23. respondent	54
24. respondent	45

Zdroj: vlastní výzkum

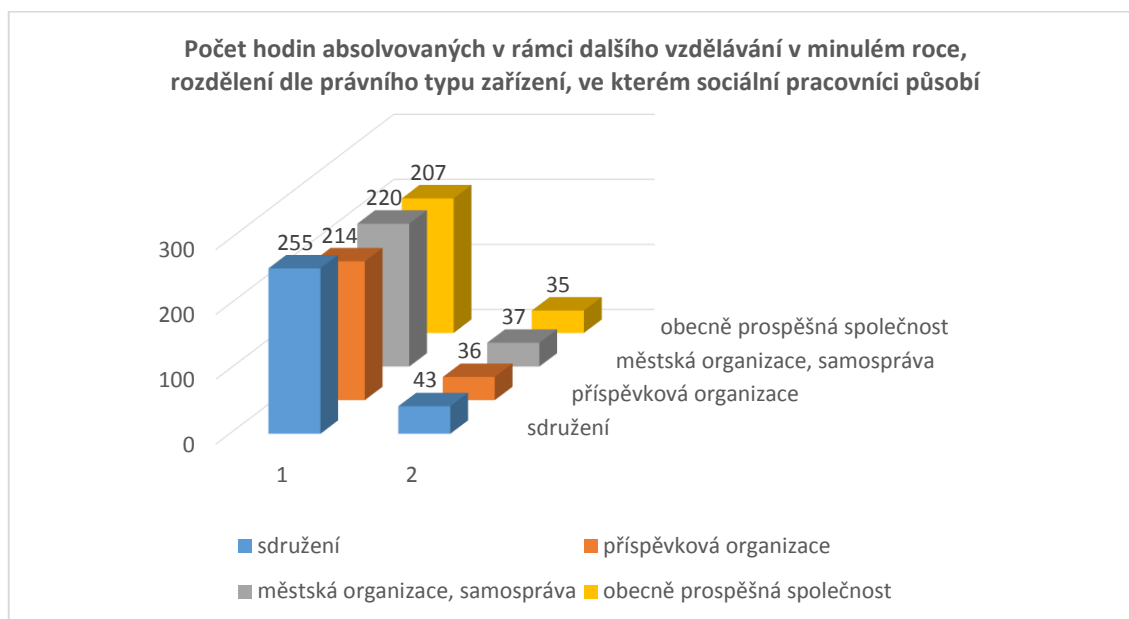
Komentář k výsledkům: Cílem této položky bylo zjistit, zda sociální pracovníci splnili v minulém roce povinnost dalšího odborného vzdělávání pro sociální pracovníky dle zákona o sociálních službách. Někteří respondenti splnili zákonem stanovený minimální počet hodin povinného vzdělávání. Někteří respondenti měli počet hodin nad rámec minimálního počtu hodin dalšího vzdělávání. Průměrný počet hodin dalšího vzdělávání v minulém roce na jednoho sociálního pracovníka činí 37 hodin.

Tabulka č. 9 Počet hodin absolvovaných v rámci dalšího vzdělávání v minulém roce, rozdělení dle právního typu zařízení, ve kterém sociální pracovníci působí

právní forma	celkový počet hodin	průměrný počet hodin
sdužení	255	43
příspěvková organizace	214	36
městská organizace, samospráva	220	37
obecně prospěšná společnost	207	35
celkem	896	37

Zdroj: vlastní výzkum

Graf č. 3 Počet hodin absolvovaných v rámci dalšího vzdělávání v minulém roce, rozdělení dle právního typu zařízení, ve kterém sociální pracovníci působí



Zdroj: vlastní výzkum

Komentář k výsledkům: Tabulka č. 9 s grafem č. 3 nám ukazují celkový počet hodin vzdělávání v různých typech zařízení. Největší počet vzdělávání absolvovali respondenti ve sdruženích, nejmenší počet hodin v obecně prospěšných společnostech.

Otázka č. 11: Kdo rozhodl o výběru Vašeho dalšího povinného vzdělávání?

- a) zaměstnavatel nebo jiný nadřízený
- b) jednalo se o dohodu mezi mnou a zaměstnavatelem/jiným nadřízeným
- c) o svém dalším povinném vzdělávání jsem si rozhodl/a sám/sama
- d) mé další povinné vzdělávání mi doporučil zaměstnavatel/jiný nadřízený
- e) mé další povinné vzdělávání mi určil zaměstnavatel/jiný nadřízený podle mého vzdělávacího plánu
- f) vyplnil/a jsem dotazník analýzy vzdělávacích potřeb
- g) ve spolupráci vedoucího s pracovníkem na základě sebehodnotícího dotazníku vzdělávacích potřeb a polostrukturovaného rozhovoru
- h) jiné.....

Tabulka č. 10 Rozhodnutí o výběru dalšího povinného vzdělávání

odpovědi	sdružení		příspěvková organizace		městská organizace, samospráva		obecně prospěšná společnost		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
a)	5	62,50 %	-	-	2	18,18 %	3	50,00 %	10	32,26 %
b)	-	-	5	55,56 %	2	18,18 %	1	16,67 %	8	25,81 %
c)	3	37,50 %	2	22,22 %	3	27,27 %	1	16,67 %	6	19,35 %
d)	-	-	1	11,11 %	1	9,09 %	-	-	2	6,45 %
e)	-	-	1	11,11 %	2	18,18 %	-	-	3	9,68 %
f)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
g)	-	-	-	-	-	-	1	16,67 %	1	3,23 %
h)	-	-	-	-	1	-	-	-	1	3,23 %
celkem	8	100,00 %	9	100,00 %	11	100,00 %	6	100,00 %	31	100,00 %

Zdroj: vlastní výzkum

Komentář k výsledkům: Jak výsledky naznačují, respondentům o výběru jejich dalšího povinného vzdělávání rozhodl převážně zaměstnavatel nebo jiný nadřízený (vedoucí středisek, vedoucí poboček atd.). Respondenti působící ve sdružení uvedli, že výběr dalšího povinného vzdělávání je v kompetenci jejich zaměstnavatelů či jiných nadřízených (62,50 %). Stejně odpověděla i polovina respondentů (50,00 %) z obecně prospěšné společnosti. Převážná většina respondentů (55,56 %), kteří pracují v příspěvkové organizaci, vypověděla, že výběr jejich dalšího povinného vzdělávání spočívá v dohodě se zaměstnavatelem nebo jiným nadřízeným. V městské organizaci či samosprávě si o svém dalším povinném vzdělávání respondenti rozhodují sami.

Otázka č. 12: Jaké faktory rozhodly o výběru Vašeho dalšího povinného vzdělávání?

- a) finanční možnosti zaměstnavatele
- b) finanční možnosti mé
- c) dobrá dostupnost
- d) časová nenáročnost
- e) aktuální nabídka vzdělávání
- f) úsudek vedoucího
- g) rozdělení vzdělávání do menších časových období
- h) realizace vzdělávání přímo v prostorách organizace
- i) dobré reference vzdělávání
- j) jiné.....

Tabulka č. 11 Faktory, které rozhodly o výběru dalšího povinného vzdělávání

odpovědi	sdružení		příspěvková organizace		městská organizace, samospráva		obecně prospěšná společnost		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
a)	2	16,67 %	1	5,26 %	4	25,00 %	5	26,32 %	12	18,18 %
b)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
c)	-	-	3	15,79 %	3	18,75 %	3	15,79 %	9	13,64 %
d)	-	-	-	-	1	6,25 %	1	5,26 %	2	3,03 %
e)	3	25,00 %	5	26,32 %	3	18,75 %	3	15,79 %	14	21,21 %
f)	1	8,33 %	3	15,79 %	1	6,25 %	1	5,26 %	6	9,09 %
g)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
h)	1	8,33 %	2	10,53 %	-	-	2	10,53 %	5	7,58 %
i)	1	8,33 %	4	21,05 %	2	12,50 %	2	10,53 %	9	13,64 %
j)	4	33,33 %	1	5,26 %	2	12,50 %	2	10,53 %	9	13,64 %
celkem	12	100,00 %	19	100,00 %	16	100,00 %	19	100,00 %	66	100,00 %

Zdroj: vlastní výzkum

Komentář k výsledkům: Nejvíce respondentů (21,21 %) se shodlo na tom, že aktuální nabídka vzdělávání rozhoduje o jejich výběru dalšího povinného vzdělání. V obecně prospěšné společnosti hrají největší roli při výběru dalšího povinného vzdělávání finanční možnosti zaměstnavatele (26,32 %). Mezi jiné odpovědi patřily např.: „náplň kurzu, rozhodnutí zaměstnavatele, obsah školení, použití v praxi, podle programu, druhu školitele, vlastní zájem o danou problematiku, specifika cílové skupiny“.

Otázka č. 13: Jaké jiné možnosti dalšího vzdělávání využíváte?

- a) supervize
- b) intervize
- c) konzultace
- d) samostudium
- e) terciární vzdělávání
- f) jiné.....

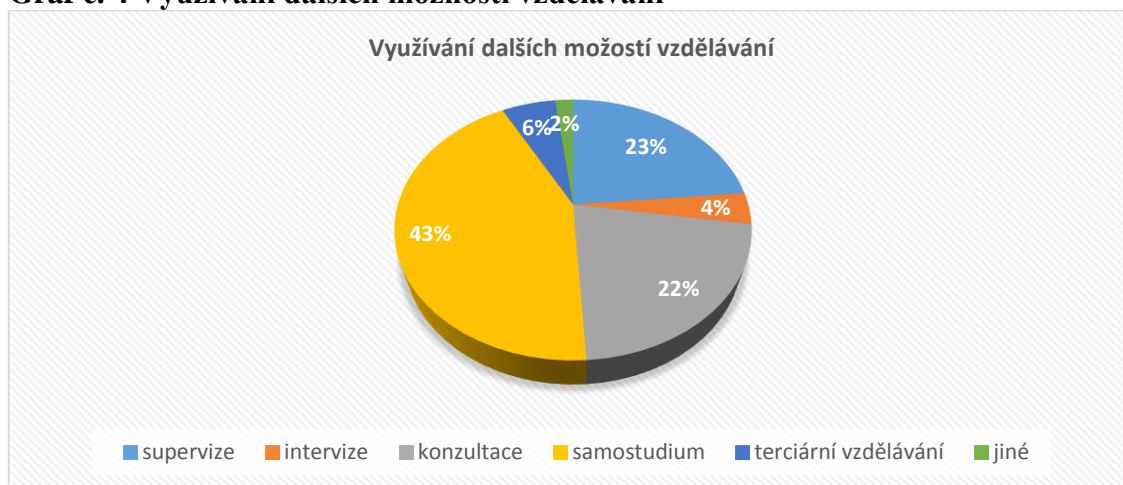
Tabulka č. 12 Využívání dalších možností vzdělávání

odpovědi	sdružení		příspěvková organizace		městská organizace, samospráva		obecně prospěšná společnost		celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
supervize	3	20,00 %	3	27,27 %	-	-	6	42,86 %	12	23,53 %
intervize	1	6,67 %	-	-	1	9,09 %	-	-	2	3,92 %
konzultace	4	26,67 %	2	18,18 %	2	18,18 %	3	21,43 %	11	21,57 %
samostudium	5	33,33 %	6	54,55 %	6	54,55 %	5	35,71 %	22	43,14 %
terciární vzdělávání	1	6,67 %	-	-	2	18,18 %	-	-	3	5,88 %
jiné	1	6,67 %	-	-	-	-	-	-	1	1,96 %
celkem	15	100,00 %	11	100,00 %	11	100,00 %	14	100,00 %	51	100,00 %

Zdroj: vlastní výzkum

Komentář k výsledkům: Jako nejčastější odpověď respondenti uvádějí, že ke svému dalšímu vzdělávání využívají samostudium (43,14 %). Druhou nejčastější odpovědí bylo využívání supervizí (23,53 %). Celkem tři respondenti (5,88 %) pokračují ve svém vzdělávání na vyšších odborných či vysokých školách.

Graf č. 4 Využívání dalších možností vzdělávání



Zdroj: vlastní výzkum

H2 Domnívám se, že sociální pracovníci budou za nejefektivnější možnost dalšího vzdělávání považovat účast na kurzech s akreditovaným programem, která jim dopomůže ke sblížení se s novými teoriemi a technikami.

Poznámka: Kurzy s akreditovaným programem jsou v rámci odborného vzdělávání ukotveny v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

K ověření H2 se vztahují položky rozhovoru č. 14, 15, 16, 17 a 18.

Poznámka: Pro prezentaci těchto výsledků je využito tabulek a sloupcových grafů.

Otázka č. 14: Jaká možnost dalšího vzdělávání (povinného či nepovinného) je podle Vašeho názoru nejefektivnější?

Úkolem této otevřené otázky bylo zjistit názor sociálních pracovníků na to, jaká je podle nich nejefektivnější možnost dalšího vzdělávání, co jim nejvíce přináší, co jim nejvíce pomáhá při práci.

Tabulka č. 13 Jaká možnost dalšího vzdělávání je podle respondentů nejefektivnější

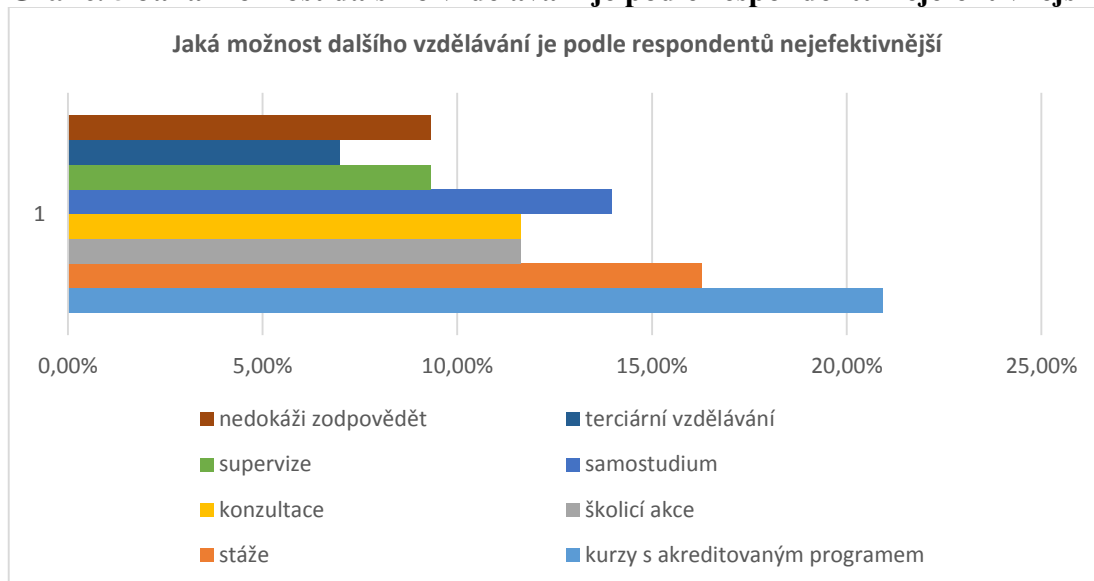
odpovědi	počet	%
kurzy s akreditovaným programem	9	20,93 %
stáže	7	16,28 %
školicí akce	5	11,63 %
konzultace	5	11,63 %
samostudium	6	13,95 %
supervize	4	9,30 %
terciární vzdělávání	3	6,98 %
nedokáži zodpovědět	4	9,30 %
celkem	43	100,00 %

Zdroj: vlastní výzkum

Komentář k výsledkům: Z uvedené tabulky je patrné, že respondenti nejvíce odpověděli, že za nejefektivnější možnost dalšího vzdělávání považují účast na kurzech s akreditovaným programem (20,93 %). Dále uváděli, že za důležité považují i odborné stáže (16,28 %) a samostudium (13,95 %).

Graf č. 5, který souvisí s otázkou č. 14, je uveden na následující straně.

Graf č. 5 Jaká možnost dalšího vzdělávání je podle respondentů nejefektivnější



Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 15: Proč si myslíte, že tato forma dalšího vzdělávání je nejefektivnější?

Tato otevřená otázka měla za cíl zjistit názor sociálních pracovníků na to, proč si myslí, že forma dalšího vzdělávání, kterou zvolili v předchozí otázce, je podle nich nejefektivnější.

Komentář k výsledům: Respondenti zodpověděli, že pro jejich další vzdělávání je nejefektivnější účast na kurzu s akreditovaným programem. Proto dále uvádím jejich zdůvodnění:

- „obsah kurzu je zaměřen na problematiku cílové skupiny“
- „byl pro mě nejvíce přínosný“
- „znamená pro mě přínos“
- „vyberu si téma, které mě zajímá a vyhovuje mi“
- „vyberu si téma, které potřebuji objasnit a nějakým způsobem rozvinout“
- „je pro mě výhodné“
- „časově méně náročné“
- „kurz si vyberu podle zájmu, jde o větší efekt vzdělání, jde o zájem o studium“
- „dobrý výběr“

Otázka č. 16: Nabídka dalšího vzdělávání v současné době?

- je dostatečná (rozhodně ano – spíše ano – spíše ne – rozhodně ne)

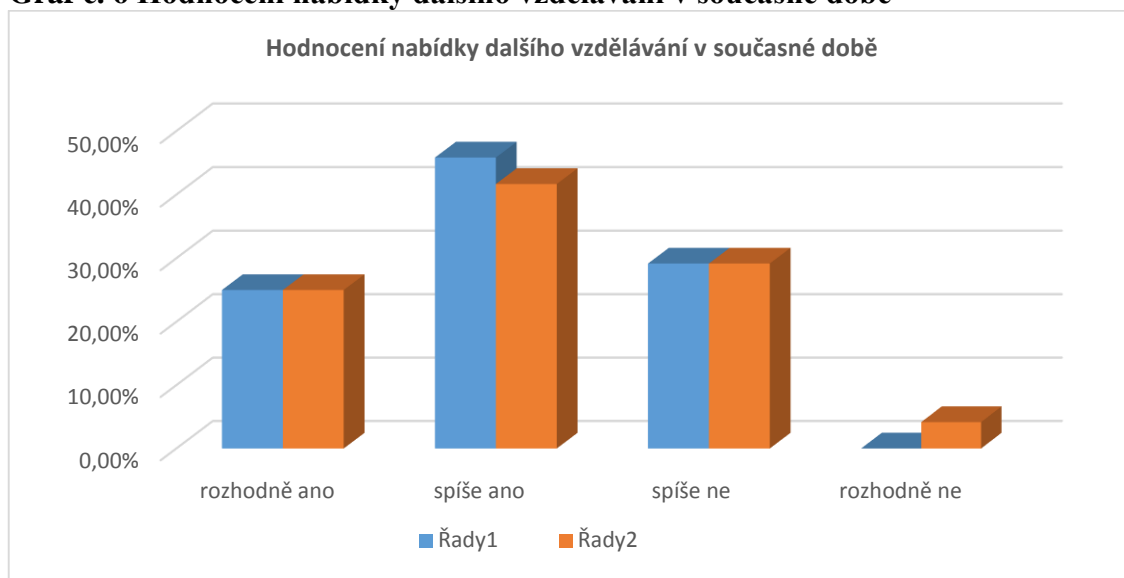
- je zajímavá (rozhodně ano – spíše ano – spíše ne - rozhodně ne)

Tabulka č. 14 Nabídka dalšího vzdělávání v současné době

varianty odpovědí	je dostatečná		je zajímavá	
	počet	%	počet	%
rozhodně ano	6	25,00 %	6	25,00 %
spíše ano	11	45,83 %	10	41,67 %
spíše ne	7	29,17 %	7	29,17 %
rozhodně ne	-	-	1	4,17 %
celkem	24	100,00 %	24	100,00 %

Zdroj: vlastní výzkum

Graf č. 6 Hodnocení nabídky dalšího vzdělávání v současné době



Zdroj: vlastní výzkum

Komentář k výsledkům: Z uvedených odpovědí vyplývá, že respondenti považují nabídku dalšího vzdělávání v současné době za spíše dostatečnou (45,83 %) a spíše zajímavou (41,67 %). Zde vzniká otázka, zda současná nabídka dalšího vzdělávání je i kvalitní?

Otázka č. 17: Co Vám další vzdělávání přineslo?

- a) sblížení se s novými teoriemi a technikami
- b) schopnost pracovat samostatně v týmu
- c) získání větší profesionality
- d) komunikační dovednosti
- e) samostatné rozhodování
- f) sebekritičnost
- g) odolnost vůči neúspěchu
- h) abstrakce a předvídavost
- i) schopnost projevit nedůvěru vůči autoritám
- j) odmítání stereotypu
- k) nápaditost
- l) smysl pro humor
- m) zájem o další informace

Tabulka č. 15 Co další vzdělávání respondentům přineslo

Varianty odpovědí	počet	%
sblížení se s novými teoriemi a technikami	18	21,18 %
schopnost pracovat samostatně v týmu	5	5,88 %
získání větší profesionality	14	16,47 %
komunikační dovednosti	8	9,41 %
samostatné rozhodování	6	7,06 %
sebekritičnost	3	3,53 %
odolnost vůči neúspěchu	-	-
abstrakce a předvídavost	-	-
schopnost projevit nedůvěru vůči autoritám	2	2,35 %
odmítání stereotypu	3	3,53 %
nápaditost	6	7,06 %
smysl pro humor	3	3,53 %
zájem o další informace	17	20,00 %
celkem	85	100,00 %

Zdroj: vlastní výzkum

Komentář k výsledkům: Z uvedených výsledků je patrné, že respondentům další vzdělávání nejvíce přináší sblížení se s novými teoriemi a technikami (21,18 %) a evokuje je to k zájmu o další informace (20,00 %). Celkem 14 respondentů uvedlo, že dalším vzděláváním získávají větší profesionalitu (16,47 %).

Otázka č. 18: Individuální vzdělávací plán v minulém roce

- a) jsem měl/a sestaven
- b) jsem neměl/a sestaven

Tabulka č. 16 Individuální vzdělávací plán v minulém roce

Varianty odpovědí	počet	%
jsem měl/a sestaven	11	45,83 %
jsem neměl/a sestaven	13	54,17 %
celkem	24	100,00 %

Zdroj: vlastní výzkum

Komentář k výsledkům: Poslední otázka byla zaměřena na individuální vzdělávací plán. Celkem 13 respondentů nemělo sestaven individuální vzdělávací plán (54,17 %).

2.5 Shrnutí provedeného výzkumu

Druhá část bakalářské práce tvořila výzkum, který byl prováděn ve formě rozhovorů, jehož respondenty byli sociální pracovníci působící na Jindřichohradecku. Cílem mého výzkumu bylo zmapovat další vzdělávání sociálních pracovníků a zjistit, jakou možnost dalšího vzdělávání absolvují sociální pracovníci nejvíce.

Vytvořený rozhovor plánovaného výzkumu obsahoval 18 položek a ověřoval dvě výzkumné hypotézy. Následně zhodnotíme výsledky výzkumu v širších souvislostech, a to v pořadí stanovených hypotéz:

H1 Domnívám se, že sociální pracovníci budou nejvíce absolvovat pro své další vzdělávání kurzy s akreditovaným programem.

Tato kapitola navazuje na kapitolu 2.4 Prezentace výsledku výzkumu a obsahuje interpretace získaných dat.

H1 lze ověřit na základě odpovědí v položkách rozhovoru č. 8, 9, 10, 11, 12, 13 a jejich následné interpretace.

H1 byla potvrzena.

Zdůvodnění H1:

Výsledky všech položek ve vazbě na H1 potvrdily předpoklad, že největší počet sociálních pracovníků se účastnil kurzů s akreditovaným programem. Výsledek se týká nejen minulého roku, ale absolvování kurzů i v posledních třech letech.

Na základě provedeného rozhovoru lze uvést, že největší účast sociálních pracovníků na Jindřichohradecku v rámci dalšího vzdělávání byla na kurzech s akreditovaným programem.

Zjistila jsem, že průměrný počet hodin dalšího vzdělávání v minulém roce na jednoho sociálního pracovníka činí 37 hodin. Největší počet hodin dalšího vzdělávání absolvovali respondenti ve sdružení, nejmenší počet hodin dalšího vzdělávání absolvovali respondenti v obecně prospěšných společnostech.

Dále bylo zjištěno, že sociálním pracovníkům rozhodl o výběru jejich dalšího povinného vzdělávání převážně zaměstnavatel nebo jiný nadřízený (vedoucí středisek,

vedoucí poboček atd.). Sociální pracovníci dále uvedli, že aktuální nabídka vzdělávání ovlivňuje jejich výběr dalšího povinného vzdělání.

H2 Domnívám se, že sociální pracovníci budou za nejefektivnější možnost dalšího vzdělávání považovat účast na kurzech s akreditovaným programem, která jim dopomůže ke sblížení se s novými teoriemi a technikami.

Tato kapitola navazuje na kapitolu 2.4 Prezentace výsledku výzkumu a obsahuje interpretace získaných dat.

H1 lze ověřit na základě odpovědí v položkách rozhovoru č. 14, 15, 16, 17, 18 a jejich následné interpretace.

H2 byla potvrzena.

Zdůvodnění H2:

Také H2 byla potvrzena, protože největší počet sociálních pracovníků za nejefektivnější možnost dalšího vzdělávání považuje účast na kurzech s akreditovaným programem, která jim dopomáhá ke sblížení se s novými teoriemi a technikami.

Sociální pracovníci svůj názor zdůvodnili následovně:

- „*obsah kurzu je zaměřen na problematiku cílové skupiny*“
- „*byl pro mě nejvíce přínosný*“
- „*znamená pro mě přínos*“
- „*vyberu si téma, které mě zajímá a vyhovuje mi*“
- „*vyberu si téma, které potřebuji objasnit a nějakým způsobem rozvinout*“
- „*je pro mě výhodné*“
- „*časově méně náročné*“
- „*kurz si vyberu podle zájmu, jde o větší efekt vzdělání, jde o zájem o studium*“
- „*dobrý výběr*“

Dále sociální pracovníci uvedli, že současnou nabídku dalšího vzdělávání považují za spíše dostatečnou a spíše zajímavou.

Diskuse

Sociální pracovníci mají dle zákona o sociálních službách čtyři formy dalšího odborného vzdělávání. Zákon o sociálních službách přesně specifikoval okruhy, ve kterých se sociální pracovníci mohou dále vzdělávat. Kromě toho byl v tomto zákoně stanoven minimální počet hodin v roce, který mají sociální pracovníci povinnost splnit (24hodin za rok). Zákon počítá i s tím, že sociální pracovníci nemusí splnit dvacetičtyřhodinovou povinnost dalšího odborného vzdělávání. Možné důvody tohoto nesplnění jsem popisovala v kapitole 1.3.1.

Pokud si sociální pracovník vybere formu dalšího odborného vzdělávání, které by mu vyhovovalo, na konečném absolvování této formy bude záležet velká řada faktorů (např. finanční možnosti zaměstnavatele, časová náročnost atd.).

Zajímavá byla odpověď sociálních pracovníků na otázku, zda si myslí, že současná nabídka dalšího odborného vzdělávání je dostatečná, zajímavá a jaké další vzdělávání považují za nejefektivnější. Z uvedených odpovědí vyplynulo, že respondenti považují nabídku dalšího vzdělávání v současné době za spíše dostatečnou (45,83 %) a spíše zajímavou (41,67 %). Naráželi ovšem na to, že v současné době nabídka dalšího vzdělávání není kvalitní. Shodli se, že pokud jim lektor na vzdělávacím kurzu přečte zákon, nic nového jim to do praxe nepřinese. Proto by bylo dobré zaměřit se v rámci podobného výzkumu i na kvalitu dalšího odborného vzdělávání v současné době. O efektivnosti dalšího vzdělávání hovoří Standardy kvality sociálních služeb, Výkladový sborník pro poskytovatele. Tyto standardy říkají, že efektivitu dalšího vzdělávání vidí v odborných stážích, kterými sociální pracovník získává dobrou praxi s osvědčením o získaných dovednostech.¹¹²

Výzkum ale prokázal, že sociální pracovníci na Jindřichohradecku považují za nejefektivnější formu dalšího vzdělávání účast na kurzech s akreditovaným programem (20,93 %). Je ale otázkou, zda měli vůbec ve své profesní dráze možnost absolvovat již zmíněnou stáž. Ve výzkumném šetření bylo zjištěno, že největší počet sociálních pracovníků (51,28 %) se v posledních třech letech účastnilo kurzů s akreditovaným programem a v minulém roce se nejvíce účastnili též kurzů s akreditovaným programem

¹¹² Srov. Standardy kvality sociálních služeb, Výkladový sborník pro poskytovatele, [online]. [cit 2014-01-15]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf>. s. 146.

(54,05 %). Proto se ptám, zda mohou sociální pracovníci objektivně posoudit, která možnost dalšího odborného vzdělávání je nejefektivnější?

Ti sociální pracovníci, kteří odpověděli, že za nejefektivnější možnost dalšího vzdělávání považují odborné stáže, svůj názor zdůvodnili takto: „*představuje pro mě dobrou zkušenost, sdílení informací, získám více praxe. Praxe nejvíce naučí, jde o teorii, která se převede do praxe. Člověk získá nové zkušenosti, přijme nový názor, jde o oboustranný efekt*“. Některé odpovědi korespondují s postojem Výkladového sborníku pro poskytovatele, který tvrdí, že sociální pracovník získává při absolvování odborné stáže dobrou praxi.¹¹³ Praxe je tedy ve vzdělávání sociálních pracovníků velmi důležitá.

Když jsem s každým sociálním pracovníkem dokončila rozhovor, příjemně mě překvapilo, že se rozpovídali o dané problematice a chtěli se se mnou podělit o své zkušenosti. Proto si myslím, že pro budoucí zkoumání této problematiky by bylo dobré zvolit hloubkové rozhovory.

¹¹³ Srov. Standardy kvality sociálních služeb, Výkladový sborník pro poskytovatele, [online]. [cit 2014-01-15]. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf>. s. 146.

Závěr

To, že sociální pracovníci potřebují ke své profesi další vzdělávání, je jednoznačné. Ve své podstatě je jedno, zda se jedná o další odborné vzdělávání ukotvené v legislativě nebo například o samostudium. Možná bych se nebála tvrdit, že samostudium zabere více času, než účast na několikahodinovém kurzu s akreditovaným programem.

Domnívám se, že každý sociální pracovník chce být odborníkem, aby správně poradil, pomohl, poskytl radu atd. K získání vyšší odbornosti mu právě pomáhají všechny možnosti dalšího vzdělávání. Někteří sociální pracovníci potřebují vysvětlit nové zákony a vyhlášky přímo od specialisty. Potřebují správný výklad, aby ho mohli správně použít v praxi. Někteří sociální pracovníci potřebují specifikovat, jak správně pracovat s některými cílovými skupinami. Jsou důležité i supervize, intervize a konzultace, aby sociální pracovníci měli možnost problém prodiskutovat s dalšími odborníky.

V této bakalářské práci jsem se snažila objasnit pojmy, které jsou spojené s dalším vzděláváním sociálních pracovníků. Rozdělila jsem je na další odborné vzdělávání, které je pro sociální pracovníky ukotvené v legislativě, a další vzdělávání, které se v zákoně nekonkretizuje. Část práce byla věnována otázce, proč je pro sociálního pracovníka důležité dále se vzdělávat. Úvod práce byl věnován předpokladům, které se po sociálních pracovnících vyžadují. Ty nemluví jen o způsobilosti k právním úkonům, bezúhonnosti, zdravotní způsobilosti a odborné způsobilosti, ale také o osobnostních dispozicích. V těchto osobnostních dispozicích bych považovala za důležitou důvěryhodnost, spolehlivost, diskrétnost, empatii, vysokou motivaci, spolupráci s dalšími odborníky a v neposlední řadě touhu po dalším vzdělávání.

Zajímavým výsledkem této bakalářské práce je zjištění, že sociální pracovníci pro své další vzdělávání nejvíce absolvují kurzy s akreditovaným programem a že právě ty považují za nejefektivnější. Dalším pozoruhodným zjištěním byla skutečnost, že průměrný počet absolvovaných hodin v rámci dalšího odborného vzdělávání v minulém roce byl 37. Z tohoto výsledku bych mohla usoudit, že sociální pracovníci se vzdělávají nad rámec zákonem stanovených povinných hodin dalšího vzdělávání. Následujícím zjištěním je skutečnost, že většina sociálních pracovníků se dalšímu vzdělávání věnuje i formou samostudia. Samostudium sociální pracovníci zajisté potřebují, protože si

osvojují a upevňují trvalé dovednosti, vědomosti či návyky.¹¹⁴ Dokonce tři sociální pracovníci pokračují ve studiu na vyšší odborné škole či vysoké škole za účelem zvýšení své kvalifikace. Celkem devět (37,50 %) sociálních pracovníků má v současné době vysokoškolské bakalářské vzdělání, sedm (29,17 %) sociálních pracovníků má vysokoškolské magisterské vzdělání. Mohla bych spekulovat o tom, že poskytovatelé sociálních služeb vyhledávají sociální pracovníky s vysokou odborností, vyhledávají tedy pro svou organizaci vysoce odborného pracovníka.

Výsledky bakalářské práce dále ukazují, že sociálním pracovníkům další vzdělávání přináší sblížení se s novými teoriemi a technikami (21,18 %) a evokuje je to k zájmu o další informace (20,00 %). Celkem 14 sociálních pracovníků uvedlo, že dalším vzděláváním získávají větší profesionalitu (16,47 %).

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, co znamená pojem další vzdělávání, proč je další vzdělávání pro sociální pracovníky důležité, jak další vzdělávání souvisí s dalšími možnostmi vzdělávání sociálních pracovníků, zmapovat, jaké možnosti dalšího vzdělávání jsou sociálním pracovníkům nabízeny a zda tyto možnosti sociální pracovníci využívají. Cílem bylo i seznámení se s názorem sociálních pracovníků, jakou možnost dalšího vzdělávání považují za nejefektivnější a v čem je vzdělávání obohacuje. Myslím si, že cíl této bakalářské práce byl splněn.

Respondenti této bakalářské práce byli sociální pracovníci z Jindřihohradecka. Jejich názory a poznatky byly zajímavé a já si jich velmi vážím. Také si cením toho, že mi věnovali svůj vzácný čas.

¹¹⁴ Srov. PALÁN, Z. Andragogický slovník [online] [cit. 2013-12-08]. Dostupné na WWW:<<http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/samostudium>>.

Seznam použitých zdrojů

Tištěné monografické publikace:

1. BEDNÁŘOVÁ, Z.; PELECH, L. *Slabikář sociální práce na ulici*. Brno: Doplněk, 2003. ISBN 80-7239-148-8.
2. BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.
3. GULOVÁ, L. *Sociální práce*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3379-1.
4. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5.
5. HAWKINS, P.; SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-715-9.
6. HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
7. KOCIANOVÁ, R. *Personální řízení: Východiska a vývoj*. 2. přeprac. a rozšíř. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3269-5.
8. KRÁLOVÁ, J., RÁŽOVÁ, E. *Sociální služby a příspěvek na péči*. 4. aktualiz. vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-748-5.
9. MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.
10. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0213-4.

11. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. přeprac. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0.
12. MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální služby*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-310-9.
13. NOVÝ, I.; SURYNEK, A. a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2. přeprac. a rozšíř. vyd. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1705-0.
14. PASTRŇÁK, R. *Sociální práce s menšinami a migranty*. Opava: Optys, 2008. ISBN 978-80-85819-69-4.
15. PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.
16. REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.
17. ŘEZNÍČEK, I. *Metody sociální práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-85850-00-1.
18. SCHMIED, Z.; JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2012 - s výkladem*. 13. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4031-7.
19. TOMEŠ, I. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-868-5.
20. TOŠNER, J. *Metodika vzdělávacích plánů*. Praha: EuroProfis, 2007. ISBN neuvedeno.
21. ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. 2. vyd. Praha: SLON, 2007. ISBN 978-80-86429-36-6.
22. VETEŠKA, J.; TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.

Časopisecké zdroje:

23. GOJOVÁ, A.; SOBKOVÁ, H. Využití úkolově orientovaného přístupu v současných podmínkách české sociální práce. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2007, roč. 2007, č. 1, s. 87-96.
24. CHYTIL, O.; GOJOVÁ, A. Teoretické vzdělávání sociálních pracovníků. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2010, roč. 2010, č. 3, s. 4-6.
25. JANKOVSKÝ, J. Proměny povolání sociálního pracovníka. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2007, roč. 2007, č. 4, s. 42-44.
26. MATOUŠEK, O. Otevřené otázky vzdělávání sociálních pracovníků v ČR. *Sociální práce/Sociálna práca*. 2007, roč. 2007, č. 4, s. 28-34.
27. STŘELKOVÁ, M. Úkolem sociálních pracovníků je pomáhat, nikoliv činit zázraky. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2007, roč. 2007, č. 1, s. 17-20.

Legislativní dokumenty:

28. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 01. 01. 2007.

Elektronické dokumenty:

29. *Etický kodex sociálních pracovníků České republiky* [online] [cit. dle 2014-03-18]. Dostupné na WWW:< <http://sspcr.xf.cz/code.html>>.
30. FORST, A. „Transformace“ občanských sdružení na spolky dle nového občanského zákoníku. [online]. [2013-06-25]. Praha: Ministerstvo spravedlnosti. © 2013-2014 Ministerstvo spravedlnosti ČR, poslední aktualizace 25. 06. 2013 [cit. 2014-03-10]. Dostupné na WWW:<<http://obcanskyzakonik.justice.cz/infocentrum/media/transformace-obcanskych-sdruzeni-na-spolky-dle-noveho-obcanskeho-zakoniku.cz>>.

31. HUBÁLEK, M.; ZAMBOJ, L. *Bezúhonnost a rovné zacházení na trhu práce* [online]. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007 [cit. 2014-01-18], s. 6-7, Dostupné na WWW:< <http://www.poradna-prava.cz/folder01/Bezuhonnost.pdf>>.
32. CHYTIL, O.; MUSIL, L. *Minimální standardy vzdělávání v sociální práci* [online]. [cit. 2013-12-10]. Dostupné na WWW:< <http://www.asvsp.org/standardy.htm>>.
33. JEKLOVÁ, M.; REITMAYEROVÁ, E. *Interní supervize* [online] [cit. 2013-12-08]. Dostupné na WWW:< <http://www.viod.cz/editor/assets/download/supervize.pdf>>.
34. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: MPSV, poslední aktualizace 26. 10. 2009 [cit. 2014-01-07]. Dostupné na WWW:< <http://www.mpsv.cz/cs/5963>>.
35. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: MPSV [cit. 2014-01-07]. Dostupné na WWW:<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/11934/stanovisko.pdf>>.
36. PALÁN, Z. *Andragogický slovník* [online] [cit. 2013-12-08]. Dostupné na WWW:<<http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/samostudium>>.
37. ROPKOVÁ, A. *Konec občanským sdružením v Čechách?* [online]. © epravo,a.s. 1990-2014, poslední aktualizace 21. 05. 2013 [cit. 2014-03-10]. Dostupné na WWW:< <http://www.epravo.cz/top/clanky/konec-obcanskym-sdruzenim-v-cechach-91000.html>>. ISSN 1213-189X.
38. Rada pro rozvoj sociální práce. *Další vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách*. [online]. © 2011 [cit. 2014-01-03]. Dostupné na WWW:< <http://www.rarosp.cz/dalsi-vzdelavani.html>>.
39. ReferNet Česká republika. Česká republika. *Odborné vzdělávání v Evropě - Přehledová zpráva 2010* [online] 2010. [cit. 2013-12-29]. Dostupné na WWW:<<http://www.refernet.cz/odborne-vzdelavani-v-cr/popis-systemu-odborneho-vzdelavani>>.

40. *Změny, které přináší Sociální reforma v oblasti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, s účinností od 1. ledna 2012* [online] [cit. 2013-12-03]. Dostupné na WWW:<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/11934/stanovisko.pdf>>.
41. ŽÁRSKÝ, M. *Vážený pane prezidentě...* [online]. Praha: MPSV [cit. 2013-12-08]. Dostupné na WWW:<<http://www.dchp.cz/res/data/003/000503.pdf>>.

Seznam zkratk

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ORP – obec s rozšířenou působností

Seznam příloh

Příloha č. I Rozhovor

Příloha č. I

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- a) žena
- b) muž

2. Kolik je Vám let?

.....

3. Jakou pracovní pozici máte v zařízení?

- a) sociální pracovnice
- b) zástupce vedoucí/ředitele
- c) vedoucí/ředitel

4. Jakou právní formu má zařízení, ve kterém pracujete?

- a) městská organizace
- b) sdružení (svaz, spolek, společnost, klub aj.)
- c) příspěvková organizace
- d) obecně prospěšná společnost

5. Jaká je cílová skupina uživatelů v tomto zařízení?

.....
.....
.....
.....
.....

6. Jaké bylo Vaše nejvyšší dosažené vzdělání v době nástupu do tohoto zařízení?

- a) střední odborné
- b) vyšší odborné
- c) vysokoškolské bakalářské
- d) vysokoškolské magisterské

7. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání nyní?

- a) střední odborné
- b) vyšší odborné
- c) vysokoškolské bakalářské
- d) vysokoškolské magisterské

8. Jakou možnost dalšího povinného vzdělávání jste v posledních třech letech absolvoval/a?

.....

.....

.....

.....

.....

9. Jakou možnost dalšího povinného vzdělávání jste v minulém roce absolvoval/a?

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

10. Kolik hodin dalšího povinného vzdělávání jste v minulém roce absolvoval/a?

.....

.....

.....

.....

11. Kdo rozhodl o výběru Vašeho dalšího povinného vzdělávání?

- a) zaměstnavatel nebo jiný nadřízený
- b) jednalo se o dohodu mezi mnou a zaměstnavatelem/jiným nadřízeným
- c) o mém dalším povinném vzdělávání jsem si rozhodl/a sám/sama
- d) mé další povinné vzdělávání mi doporučil zaměstnavatel/jiný nadřízený

- e) mé další povinné vzdělávání mi určil zaměstnavatel/jiný nadřízený podle mého vzdělávací plánu
- f) vyplnil/a jsem dotazník analýzy vzdělávacích potřeb
- g) ve spolupráci vedoucího s pracovníkem na základě sebehodnotícího dotazníku vzdělávacích potřeb a polostrukturovaného rozhovoru
- h) jiné.....

12. Jaké faktory rozhodly o výběru Vašeho dalšího povinného vzdělávání?

- a) finanční možnosti zaměstnavatele
- b) finanční možnosti mé
- c) dobrá dostupnost
- d) časová nenáročnost
- e) aktuální nabídka vzdělávání
- f) úsudek vedoucího
- g) rozdělení vzdělávání do menších časových období
- h) realizaci vzdělávání přímo v prostorách organizace
- i) dobré reference vzdělávání
- j) jiné.....

13. Jaké jiné možnosti dalšího vzdělávání využíváte?

- a) supervize
- b) intervize
- c) konzultace
- d) samostudium
- e) terciární vzdělávání
- f) jiné.....

14. Jaká možnost dalšího vzdělávání (povinného či nepovinného) je podle Vašeho názoru nejefektivnější?

.....

15. Proč si myslíte, že tato forma dalšího vzdělávání je nejefektivnější?

.....

16. Nabídka dalšího vzdělávání v současné době:

- je dostatečná rozhodně ano – spíše ano – spíše ne – rozhodně ne
- je zajímavá rozhodně ano – spíše ano – spíše ne - rozhodně ne

17. Co Vám další vzdělávání přineslo?

- a) sblížení se s novými teoriemi a technikami
- b) schopnost pracovat samostatně v týmu
- c) získání větší profesionality
- d) komunikační dovednosti
- e) samostatné rozhodování
- f) sebekritičnost
- g) odolnost vůči neúspěchu
- h) abstrakce a předvídavost
- i) schopnost projevit nedůvěru vůči autoritám
- j) odmítání stereotypu
- k) nápaditost
- l) smysl pro humor
- m) zájem o další informace

18. Individuální vzdělávací plán v minulém roce:

- a) jsem měl/a sestaven
- b) jsem neměl/a sestaven

Abstrakt

ŽUPANOVÁ, Z. *Možnosti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků*. České Budějovice 2014. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Oddělení praxe. Vedoucí práce H. Machulová.

Klíčová slova: sociální práce, sociální pracovník, vzdělávání, další vzdělávání, možnosti dalšího vzdělávání.

Bakalářská práce se zabývá možnostmi dalšího vzdělávání sociálních pracovníků. Teoretická část charakterizuje sociální práci a profesi sociálního pracovníka. Dále vykládá, jaké existují přístupy ve vzdělávání sociálních pracovníků. Vysvětluje pojem další vzdělávání, proč je další vzdělávání důležité a jaké možnosti dalšího vzdělávání jsou sociálním pracovníkům nabízeny. Na závěr je uveden individuální vzdělávací plán, který souvisí s dalším vzděláváním pracovníků v organizaci.

Praktická část mapuje možnosti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků na Jindřichohradecku. Zabývá se tím, jakou možnost dalšího vzdělávání sociální pracovníci absolvují nejčastěji, jaká možnost dalšího vzdělávání je podle jejich názoru nejefektivnější a v čem je další vzdělávání obohacuje.

Abstrack

Options of continuing education for social workers

Key words: social work, social worker, education, continuing education, options of continuing education

This bachelor's thesis deals with the options of further education for social workers. The theoretical part describes social work and the profession. Furthermore it interprets what approaches in the education of social workers exist. It explains the concept of continuing education, why it is important, and what options of further education are offered to social workers. The conclusion contains an individual education plan related to the continuing education of workers in an organization.

The practical part explores the options of continuing education for social workers in Jindřichův Hradec. It deals with what option of continuing education social workers receive most often, what option is the most effective in their opinion, and in what ways it enriches them.