

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Oddělení praxe

Bakalářská práce

**DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ V DENNÍCH
STACIONÁŘÍCH PRO KLIENTY OD 1 ROKU DO 26 LET**

Vedoucí práce: Mgr. Helena Machulová
Autor práce: Ladislava Bílková
Studijní obor: Sociální a charitativní práce
Ročník: Čtvrtý
Forma studia: Kombinovaná

Prohlášení o samostatném zpracování práce a souhlas se zveřejněním práce

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 výsledky obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Datum 29. 3. 2016

Ladislava Bílková

Poděkování

Děkuji vedoucí práce Mgr. Heleně Machulové za cenné rady, připomínky a metodické vedení mé bakalářské práce a také bych chtěla poděkovat RSDr. Jánu Mišovičovi, CSc. za cenné rady ohledně výzkumu.

Obsah

Úvod.....	5
1 Vzdělávání	7
1.1 Andragogika.....	9
1.1.1 Faktory ovlivňující učení	10
1.1.2 Motivace	11
2 Profese sociálního pracovníka	13
2.1 Vzdělávání sociálních pracovníků	14
2.1.1 Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků v legislativě a dokumentech	15
2.2 Rozvíjení kompetencí u sociálních pracovníků dalším vzděláváním	16
2.2.1 Význam slova kompetence	16
2.2.2 Praktické kompetence dle Havrdové	17
2.2.3 Další odborné kompetence důležité pro sociálního pracovníka v denních stacionářích.....	18
2.3 Sociální pracovník a hodnoty v sociální práci	19
3 Denní stacionáře	21
3.1 Klienti stacionářů a podpora jejich vývoje	22
3.1.1 Ucelená rehabilitace pro klienty se zdravotním postižením	22
3.2 Pozice sociálního pracovníka v denních stacionářích.....	24
4 Výzkum.....	25
4.1 Cíl šetření a hypotézy.....	25
4.2 Metodika výzkumu	25
4.3 Sběr dat	26
4.4 Zpracování získaných dat.....	26
4.4.1 Názory sociálních pracovníků na další vzdělávání	26
4.4.2 Vzdělávání sociálních pracovníků samostudiem	31
4.4.3 Mezioborová spolupráce	33
4.4.4 Informační otázky	33
4.5 Ověřování hypotéz	36
4.6 Diskuse.....	37
Závěr	40
Použité zdroje	41
Seznam příloh	44
Abstrakt.....	48
Abstract.....	49

Úvod

Téma bakalářské práce s názvem Další vzdělávání sociálních pracovníků v denních stacionářích jsem si vybrala proto, že mne zajímají názory sociálních pracovníků. Otázek týkajících se dalšího vzdělávání je mnoho a existuje také mnoho názorů a odpovědí.

Každý člověk ví, že pokud chce v dnešní společnosti existovat, orientovat se ve svém oboru a mít určité profesní postavení, musí se neustále celoživotně vzdělávat, uvědomovat si, že nevystačí pouze s tím, co se naučil ve škole. Člověk je individualita a to se projevuje i v potřebě dalšího vzdělávání. Někomu stačí přečíst jeden odborný článek za rok, jiný přečte dvě knihy, další sleduje odborné reportáže v televizním vysílání. Lidé jsou různí, a proto mají i různé potřeby a nároky, a to i na celoživotní vzdělávání.

U sociálních pracovníků je další vzdělávání ukotveno v zákoně č.108/2006 Sb., přesto je tato otázka velmi diskutovaná. Objevují se různé názory na počet hodin povinného dalšího vzdělávání, ale i na nabídku vzdělávacích kurzů, na jejich kvalitu atd. Tématem bakalářské práce je celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků a cílem je zjistit jeho přínos pro jejich práci. Pro oblast zkoumání jsem si vybrala denní stacionáře pro klienty od 1 roku do 26 let, neboť právě rodiče dětí, kteří se dozvěděli diagnózu svého dítěte, hledají informace a pomoc. Tu jim mohou nabídnout sociální pracovníci pracující v denních zařízeních. Situace, kdy rodiče potřebují poradit s řešením nejrůznějších problémů, kladou velké nároky na celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků, neboť v sociální oblasti neustále dochází ke změnám např. v zákonech, metodách atd.

Bakalářskou práci jsem rozdělila do čtyř kapitol. V první kapitole se zabývám vzděláváním obecně, propojeností společnosti s investováním do lidského kapitálu a jejím rozvojem, co člověk získává a jak se utváří jeho osobnost dalším vzděláváním. Dále popisují andragogiku jako obor, faktory ovlivňující učení dospělých a důležitost motivace pro celoživotní vzdělávání.

V druhé kapitole popíši profesi sociálního pracovníka v denních stacionářích. Dále se zabývám požadavky na vstupní vzdělání sociálních pracovníků a další vzdělávání v zákoně o sociálních službách i v dalších dokumentech. Vzděláváním získávají sociální pracovníci informace, dovednosti a rozvíjejí své osobní a odborné kompetence, které jsou podrobně definované podle Havrdové a Schneiderové. V denních stacionářích probíhá mezioborová spolupráce a tomu by měl sociální pracovník přizpůsobit i své další odborné kompetence, které popisují dle odborné literatury. Dalším vzděláváním sociální pracovník rozvíjí i svůj osobní potenciál, se kterým souvisí důležitost hodnot v sociální práci na základě lidských práv, s nimiž pracuje v zájmu klienta. Závěrem kapitoly se proto věnuji hodnotám.

Ve třetí kapitole mapuji sociální službu denního stacionáře, neboť vhodnými metodami může podporovat participaci lidí s postižením ve všech sférách společenského života na základě lidských práv. Věnuji se klientům denních stacionářů a podpoře jejich vývoje ve spolupráci s rodinou. Dále popíši důležitost ucelené rehabilitace pro klienty se zdravotním postižením a s nimi související i pozice sociálního pracovníka v denních stacionářích.

Čtvrtá kapitola se věnuje výzkumu v denních stacionářích pro klienty od 1 roku do 26 let. Pomocí dotazníku měli sociální pracovníci vyjádřit své názory na další

vzdělávání podle zákona o sociálních službách. Popíši metodiku výzkumu, sběr dat, analýzu a interpretaci získaných dat a ověření hypotéz.

Práce vychází z odborných zdrojů od autorů Fischera, Havrdové, Jankovského, Mužíka.

1 Vzdělávání

U některých profesí je celoživotní vzdělávání nutností. Jako příklad lze uvést sociální pracovníky, u nichž se předpokládá určitá kladná dispozice k učení. Ve společnosti dochází k neustálým změnám, které sociální pracovník musí sledovat mimo jiné i prostřednictvím svého celoživotního vzdělávání, neboť jenom tak může odborně pomáhat druhým lidem.

Už malé dítě ví, že jednou půjde do školy, kde se bude učit psát, číst, počítat a získávat nejrůznější poznatky ze světa a života kolem sebe. Potom projde další životní etapou, ve které se rozhoduje, na jakou střední školu či učiliště půjde a jakým směrem se bude rozvíjet jeho profesionální dráha. Toto jsou důležité momenty v životě člověka, kdy se utváří vztah ke vzdělávání a učení. Zároveň je toto období důležité také z hlediska socializace člověka, kdy naplňuje různé role a učí se je zvládat. Takže vzdělávání by se dalo shrnout asi takto:

„Vzdělávání je organizovaná činnost zaměřená k získávání informací, vědomostí, návyků, dovedností a odborných kompetencí.“¹

Vzdělávání nejen obohacuje samotného člověka o nové informace, dovednosti, ale také rozvíjí jeho osobnost. A proto je také základem pro úspěšné rozvíjení státu v hospodářské, ekonomické i společenské sféře.²

S rozvojem společnosti a rychle se měnícími technologiemi stoupají nároky na kvalifikované odborníky v jednotlivých odvětvích. Požadavky na stálé vzdělávání s sebou přináší také globalizace společnosti a mobilita obyvatelstva. Je zřejmé, že se dnes většina lidí nemůže spokojit s prvotním vzděláním získaným na základní, střední či vysoké škole, ale naopak musí si během celého života doplňovat a rozšiřovat potřebné znalosti vyplývající z požadavků rychle se měnící společnosti a technologií. Tím se stává celoživotní učení životním stylem dnešního člověka.³

Další vzdělávání souvisí s požadavky společnosti, ale společnost také současně stanovuje podmínky, za jakých se toto vzdělávání a tím i rozvoj lidského kapitálu uskutečňuje. Jsou to nejen společenské a politické podmínky, ale především záleží na tom, jak je nastavena vzdělávací politika státu a s tím spojená legislativa. Vzdělávací politika je též úzce propojena s politikou zaměstnanosti, proto stát investuje finanční prostředky do rozvoje lidského kapitálu a počítá, že se tato investice projeví v hospodářství a v ekonomice státu. Vzdělání lidé se též podílejí nejen na rozvoji státu po stránce hospodářské, ale také se více účastní politického dění a společenských změn.

Lidský kapitál tvoří:

- Stupeň dosaženého školního vzdělání (doba od ukončeného vzdělání do současné praxe je různě dlouhá a poznatky získané školním vzděláním nemusí odpovídat současným požadavkům v zaměstnání).
- Praktická zkušenost (praktické zkušenosti získané v zaměstnání – mohou mít i negativní vliv na řešení nových problémů, nově vzniklé problematické situace zaměstnanec řeší stále stejným zastaralým způsobem).

¹ MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4, s. 23.

² Srov. Tamtéž, s. 9.

³ Srov. Tamtéž, s. 10.

- Další profesní vzdělávání (ze školního vzdělávání vychází motivace a schopnost jedince se dále vzdělávat).⁴

Další vzdělávání je možno rozdělit do několika forem, které navazují na základní, střední a vyšší vzdělání:

- Celoživotní vzdělávání je učení v různých životních etapách člověka. Podporuje vzdělávání po celý život, a to nejen učení, ale též osobnostní růst.
- Další vzdělávání navazuje na předškolní, základní, střední, vyšší odborné a vysokoškolské. Při dalším vzdělávání nerozhoduje věk účastníků.
- Další profesní vzdělávání má za cíl prohlubovat znalosti pracovníka tak, aby byly vyrovnány požadavky mezi kvalifikací subjektivní (způsobilost pracovníka) a kvalifikací objektivní (požadavky na danou profesi).⁵

Při dalším vzdělávání získávají dospělí informace, vědomosti a tím rozvíjí své dovednosti a návyky.

Informace – jako souhrn faktů, které pracovník ve své činnosti nemůže přehlížet a bez jejichž znalostí nemůže adekvátně pracovat s klienty, např. zákony, předpisy.

Vědomosti – jako osvojené a v paměti pracovníka uložené informace, které jsou nezbytné pro kvalifikovaný výkon pracovní činnosti.

Dovednosti – jako určité dispozice prakticky aplikovat získané informace a vědomosti. Jsou nástrojem úspěšného provádění různých pracovních úkolů, zejména v měnících se podmínkách pracovní činnosti a společnosti.

Návyky – jako automatizované dovednosti, respektive prvky dovedností. Projevují se rychle prováděným sledem řady úkonů či operací. V profesním vzdělávání pracovníků jsou návyky významné tím, že utvářejí a upevňují vnější způsoby chování. Mohou se rozšířit i na další struktury chování člověka a postupně se zpevňovat ve vlastnosti osobnosti.⁶

Úkolem vzdělávání není jen získávání vědomostí, informací a dovedností, ale také se při něm rozvíjí osobnost člověka a utvářejí se hodnoty a spoluzodpovědnost při naplňování společenského a kulturního života i lidských práv.⁷

Další vzdělávání dospělých ovlivňuje i lokalita bydliště a dostupnost nabídky vzdělávacích institucí, které se musejí přizpůsobit poptávce, ale také se odlišit od konkurence, pokud se chtějí udržet na trhu. Proto nabízejí nejen klasické kurzy na doplnění vzdělání, ale také využívají alternativní metody, jako je zážitková andragogika, projekty i sebeřízené učení.

Vzdělávací instituce však neplní jen vzdělávací funkci, ale slouží také k naplňování rozmanitých činností, k udržení identity a sounáležitosti. Vzdělávání dospělých je pro účastníky také náročné na čas, jenž musí rozdělit mezi rodinu, práci a své vzdělávací aktivity. Tím dochází u dospělého člověka také k rozvoji jeho osobnosti a ovlivňování i mezilidských vztahů.⁸ Obecně se dá říci, že dnešní člověk je náročnější, přičemž nejde jen o hmotné statky, ale i o zábavu a vzdělávání. Lidé se ve volném čase chtějí bavit a zároveň se vzdělávat. Hledají nové informace, snaží se udržovat zdravý životní styl

⁴ Srov. MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. s. 149 -150.

⁵ Srov. Tamtéž, s. 25.

⁶ Srov. MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Nakladatelství Fraus, 2005. ISBN 80-7238-220-9, s. 31-32.

⁷ Srov. Tamtéž, s. 23.

⁸ Srov. Tamtéž, s. 75-76.

a využívají nabídek institucionalizovaného vzdělávání, aniž by čekali na podnět od svého zaměstnavatele. Přistupují aktivně k dalšímu profesnímu vzdělávání, sami se snaží vyhledávat vzdělávací kurzy a rozvíjet svou kvalifikaci.⁹

Výsledkem dalšího vzdělávání dospělých je nejen rozvoj schopností, dovedností a návyků potřebných k výkonu povolání, ale také dochází k upevnění chování a názorů, formují se postoje účastníků. Tím si dospělý člověk utváří a přenáší i hodnoty, morální zásady do své profese i svého života.¹⁰

Důležitost a potřebnost dalšího vzdělávání dospělých se odráží i v některých dokumentech a zákonech.

Ministerstvo práce a sociálních věcí i další instituce a odborníci zpracovali kroky a doporučení na téma vzdělání a celoživotní učení v dokumentu Strategie lidských zdrojů pro Českou republiku (2003). V tomto dokumentu se rozděluje vzdělávání do tří skupin: formální (ve vzdělávacích institucích, školních zařízeních), neformální (určitá skupina dospělých – podniky, kluby) a informální (získané zkušenosti, dovednosti a postoje z každodenního života). Jedním z jejich cílů je, aby se celoživotní učení stalo součástí běžné praxe.¹¹ Tím navazuje na dokument, který mapuje vzdělávání jak školní, tak celoživotní na úrovni jednotlivce i společnosti - Národní program rozvoje vzdělávání a vzdělávací soustavy České republiky - Bílá kniha, 2001.¹²

Pracovní poměr a vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se řídí podle zákoníku práce, který se mimo jiné věnuje odbornému růstu zaměstnance, a to hlava II, část 10 § 227 – 235, kde se píše, že zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci prohlubování kvalifikace, nebo také může vyžadovat po zaměstnanci i odborný růst, pokud to souvisí s pracovní pozicí.¹³

1.1 Andragogika

Vzděláváním se zabývá obor zvaný pedagogika, jehož cílem je výchova žáka k samostatnosti. Postupem času se z pedagogiky vyčlenil obor pojmenovaný andragogika, který se zabývá vzděláváním dospělých, aniž by dospělý člověk musel při vzdělávání opustit své společenské role, a to na rozdíl od pedagogiky, kdy žák plní pouze roli žáka, studenta.

Slovo andragogika má význam spíše jako doprovázení dospělého člověka za poznáním, pochopením světa a vzděláváním než jako výchova dospělého člověka. Andragogika vychází především z toho, že mladý člověk je pedagogikou formován, vychováván v autonomního člověka, který rozhoduje a zodpovídá sám za sebe. Proto je andragogika založená zejména na chtěném, motivujícím se učení dospělých založeném na vlastním seberozvoji a využívá k tomu jejich zkušenosti.¹⁴

⁹ Srov. MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. s. 76.

¹⁰ Srov. MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. s. 35.

¹¹ Srov. Evropský sociální fond ČR. *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku* [online], [citováno 22. 11. 2015]. Dostupné na WWW: http://www.esfcr.cz/file/3772_1_1/download/.

¹² Srov. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Bílá kniha* [on - line]. Praha: MŠMT, 2001 [cit. 22. 11. 2015]. Dostupné na WWW: <http://www.msmt.cz/dokumenty/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelavani-v-ceske-republice-formuje-vladni-strategii-v-oblasti-vzdelavani-strategie-odrazi-celospolecenske-zajmy-a-dava-konkretni-podnety-k-praci-skol>.

¹³ Srov. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění platném k 21. 4. 2006 [cit. 25. 12. 2015]. Dostupné na WWW: <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace>.

¹⁴ Srov. BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. ISBN 978-80-247-2580-2, s. 11-12.

V andragogice se propojuje učení dospělého člověka ve vztahu k profesi (získávání nových znalostí) s rozvojem jeho kompetencí. Pojem kompetence v andragogice znamená použití naučeného v rozličných životních a profesních situacích i vnitřní postoj člověka používat naučené.

Andragogika rozlišuje tyto kompetence:

- Odborné – všeobecné, odborné a další odborné vzdělání, při výkonu zaměstnání získané odborné kompetence, jazykové znalosti, práce na PC.
- Sociální – zvládání sociálních interakcí, konfliktů, komunikace, plánování.
- Metodické – schopnost vyhledávat a zpracovávat informace, úroveň všech složek myšlení (logické, abstraktní, deduktivní), schopnost úsudku, řešení problémů.
- Sebekompetence (metakompetence) – přemýšlet o svém jednání, učit se a rozvíjet se, patří sem i sebevědomí, životní energie, vůle něco měnit, můžeme sem zařadit i profesní etiku a hodnotovou orientaci.¹⁵

V andragogice jde především o zohlednění potřeb, možností a zvláštností dospělého člověka. I přestože se dospělý učí pro svého zaměstnavatele, dochází také k uspokojení tížádstivosti, tužeb a osobnostního rozvoje.¹⁶

Andragogika se zaměřuje na potřeby dospělých účastníků a snaží se pokrýt obsahově jejich požadavky na vzdělávání. I přestože se týká velmi různorodé skupiny účastníků, snaží se sjednotit výukové cíle tak, aby byly přínosné pro všechny zúčastněné jedince.¹⁷

1.1.1 Faktory ovlivňující učení

O dospělém člověku se hovoří jako o vývojově dokončeném jedinci, který je na vrcholu svého fyzického a psychického vývoje, a s tím souvisí i ukončené vzdělání. Jeho fyzické a psychické funkce se po 30. roku začínají měnit, klesat. I přesto je dospělý člověk schopen se dále vzdělávat, jen se přizpůsobuje a strukturně mění jeho schopnost učení vzhledem ke změnám psychických funkcí. U dospělého člověka dochází s přibývajícím věkem ke zpomalování reakcí, zhoršuje se jeho pozornost a paměť. Tyto deficity dospělý člověk nahrazuje především svou trpělivostí, důsledností a praktickou inteligencí.¹⁸

Na učení má vliv také osobnost dospělého člověka, která se tvoří během celého života a je formována životními zkušenostmi. To se odráží v sebepojetí dospělého člověka, jeho názorech, hodnotách, postojích a hledání smyslu života. Někdy se také hovoří o připravenosti k učení. Ta je určována vývojem a kvalitou dosavadního učení.¹⁹ Především vhodně podporovaná dětská zvědavost, zájem o získávání informací a předávání rodinných hodnot a postojů rodičů se stává základním předpokladem k pozitivnímu vztahu k celoživotnímu učení.²⁰

¹⁵ Srov. BENEŠ, M. *Andragogika*. s. 11-12.

¹⁶ Srov. Tamtéž, s. 103.

¹⁷ Srov. Tamtéž, s. 130, 133.

¹⁸ Srov. ŠPATENKOVÁ, N.; SMÉKALOVÁ, L. *Předpoklady úspěšného učení se v dospělosti*. Lifelog Learning – celoživotní vzdělávání, 2015, roč. 5, č. 2, s. 8-21.

¹⁹ Srov. Tamtéž, s. 8-21.

²⁰ Srov. SAK, P. a kol. *Člověk a vzdělání v informační společnosti*. Praha: Portál, 2007. ISBN978-80-7367-230-0, s. 96, 120.

Důležitými faktory majícími velký vliv na učení jsou psychické a osobnostní charakteristiky dospělého člověka. Na docilitu dospělého člověka mají vliv psychické procesy, jako jsou paměť, pozornost, vnímání, tvořivost. Osobnostní charakteristiky, které mají vliv na vzdělatelnost dospělého jedince, je jeho sebepojetí, sebehodnocení, sebedůvěra a jeho hodnoty. Aby učení dospělých bylo úspěšné, měl by lektor při vzdělávání zohlednit psychické a osobnostní charakteristiky dospělých jedinců.²¹

Na schopnost učit se působí zejména tyto faktory:

- Vůle k učení (intenzita a ochota k učení).
- Uvědomělost (síla podnětů k učení).
- Kapacita intelektu (přijetí a zpracování informací).
- Lehkost nebo obtížnost učení (rychlost, s jakou se učební látka osvojí).
- Trvanlivost učení (schopnost vybavit si učivo v určité chvíli a v určitých souvislostech).

Dalšími faktory, které naopak mohou negativně ovlivnit zájem o vzdělávání, jsou nedostatek volného času u dospělého člověka vzhledem k jeho sociálnímu statusu a roli, chybějící služby spojené s hlídáním dětí, finanční zátěž spojená se vzděláváním, někdy i vyšší věk účastníka.²²

Dnes nezáleží na tom, jaký má člověk sociální status, kulturní potenciál rodiny, ale jde především o jeho motivaci a uvědomělé jednání, zodpovědné plánování životních situací, protože další vzdělávání dospělého člověka je nejvíce spojené právě s jejich řešením.²³

1.1.2 Motivace

Vztah k učení se vytváří již v dětství a je důsledkem učení a zkušenosti s ním spojené. Dřívější negativní zkušenosti s učením mohou být překážkou k dalšímu vzdělávání v dospělosti. Dospělý člověk se především neučí z naplňování poznávacích zájmů, ale hlavně z potřeby řešení konkrétních životních situací.²⁴ Na další vzdělávání dospělých má největší vliv motivace samotného pracovníka. Motivace ke vzdělávání dospělých vychází ze získávání informací a formování odborných vědomostí, dovedností a návyků. Cílem je zvýšení výkonnosti pracovníků a to má dopad i na posílení pozice na trhu práce, zvýšení sociální jistoty a také na individuální užitek.

Motivace je souhrn vnějších a vnitřních faktorů, které aktivují, zaměřují a regulují jednání a prožívání pracovníka. Motivace k dalšímu vzdělávání mohou být různé: touha po sociálním uznání a prestiži, získání uznání příbuzných a známých, zvědavost, radost z poznání a učení se, použitelnost naučeného při řešení problému. Většinou působí celá škála motivů, která se vyvíjí a mění:

- Sociální kontakt – pracovníci se snaží navázat nebo rozvinout kontakty, chtějí pochopit osobní problémy, zlepšit svou sociální pozici, mají potřebu skupinových aktivit a přátelství spřízněných lidí.
- Sociální podněty – pracovník se snaží o získání místa nezátěžovaného každodenními tlaky a stresy.
- Profesní důvody – zajištění nebo rozvoj vlastní pozice v zaměstnání.
- Spoluúčast na politickém, především komunálním životě.

²¹ Srov. ŠPATENKOVÁ, N., SMÉKALOVÁ, L. *Předpoklady úspěšného učení se v dospělosti*, s. 8-21.

²² Srov. BENEŠ, M. *Andragogika*, s. 104.

²³ Srov. Tamtéž, s. 94-95.

²⁴ Srov. Tamtéž, s. 105-106.

- Vnější očekávání – pracovník poslechne doporučení zaměstnavatele, přátel.
- Kognitivní zájmy.²⁵

Motivace dospělého člověka se nejsilněji opírá o rozeznání smyslu, které někdy bývá vystřídáno donucením, příkazem ze strany zaměstnavatele či je přímo zakotveno v zákoně, kde se požaduje další vzdělávání jako např. u sociálních pracovníků v rozsahu 24 hodin za kalendářní rok.²⁶ Na další vzdělávání má vliv nejen motivace dospělého, ale i působení emocí. Pozitivní naladění dospělého účastníka zvýší motivaci k učení a doladění odborných schopností, a to včetně příslušných informací, vědomostí, dovedností a návyků.²⁷ Optimistické působení na emoce dospělého jedince, jako je příslib vyššího platu, zlepšení pracovní pozice či jen vnitřní uspokojení vytyčených cílů, se kladně promítne i do přístupu k učení.²⁸

²⁵ Srov. BENEŠ, M. *Andragogika*. s. 83-84.

²⁶ Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5, s. 28.

²⁷ Srov. MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*, s. 10-12.

²⁸ Srov. NAKONEČNÝ, M. *Lexikon psychologie*. Praha: Vodnář, 1995. ISBN 80-85255-74-X, s. 20.

2 Profese sociálního pracovníka

U sociálního pracovníka se předpokládá motivace k celoživotnímu vzdělávání, protože jeho profese vyžaduje neustálé sledování změn souvisejících s přeměnami ve společnosti.

Sociální pracovník je člověk, který se rozhodl vykonávat tuto profesi a v rámci svého povolání a různých legislativních opatřeních se snaží pomoci jiným lidem v jejich obtížné životní situaci. Sociální práce je velmi rozmanitý obor kladoucí důraz na profesionálně vzdělané pracovníky, kteří umí své teoretické poznatky využívat a přenášet do praxe,²⁹ v níž pracují s různými typy klientů. V denních stacionářích tvoří klientelu nejčastěji děti a dospělí s těžkým nebo kombinovaným postižením a jejich rodiny.

Tím, jak sociální pracovníci pracují a pomáhají různým klientům, se dostávají do různých rolí. Někdy jen služby zprostředkovávají, jindy nabízí obecné nebo odborné poradenství, mnohdy je zapotřebí specificky odborných dovedností jako například krizová intervence nebo psychologická podpora klienta. Od sociálních pracovníků se očekává vysoká míra empatie, pracovního nasazení a dodržování etických principů a norem. Jedná se o psychicky, ale i fyzicky náročnou a zodpovědnou práci, při které je sociální pracovník sám s klientem, bez jakékoli kontroly, ale i podpory. Tím pracovník získává nad ním i určitou moc při rozhodování o jeho osudu a dalším fungování ve společnosti. Proto sociální práce vyžaduje určité osobnostní předpoklady a dispozice. Práce sociálního pracovníka je velice náročná a každý nemusí být schopen cíleně a dlouhodobě pracovat s klienty s těžkým postižením. Tato práce nutí neustále sledovat nové informace nejen ze svého oboru, ale i z jiných souvisejících oblastí, např. právo, psychologie atd. Proto vzniká nutnost dalšího celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků v sociálních službách, na kterém závisí zdárné a kvalitní fungování sociálních služeb.³⁰

Další vzdělávání poskytuje sociálním pracovníkům nové informace a náhledy na práci s klienty a předchází tím stereotypním metodám užívaným v praxi, emocionálnímu vyčerpání při nízkém procentu úspěšnosti u některých klientů nebo chybějící zpětné vazbě, eliminuje výskyt stresu a má kladný vliv na předcházení syndromu vyhoření.³¹

Sociální pracovníci svým dalším vzděláváním udržují také krok s moderními informačními a komunikačními technologiemi využívanými především v poradenství při práci s rodinou.³² V denních stacionářích mohou také klienti a jejich rodiny používat pro lepší dorozumívání alternativní a augmentativní komunikaci, s níž by sociální pracovníci měli být seznámeni.³³

²⁹ Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2, s. 12-13.

³⁰ Srov. MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*, s. 195-196.

³¹ Srov. KRAHULOVÁ, K. Stres a syndrom vyhoření v pomáhajících profesích. *Sociální služby*, 2010, číslo 10, s. 22-25.

³² Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*, s. 231-249.

³³ Srov. LITNEROVÁ, I. Alternativní a augmentativní komunikace (AAK). *Sociální služby*, 2015, č. 8+9, roč. 17, s. 38-40.

2.1 Vzdělávání sociálních pracovníků

Před přijetím zákona o sociálních službách se profesionální vzdělávání vymežilo v Minimálních standardech vzdělávání v sociální práci v roce 1993. K rozpoznání a lepšímu vyhodnocení nabízených profesionálních sociálních služeb byl vypracován také Etický kodex Společností sociálních pracovníků v roce 1997.³⁴

V současné době je vzdělání určeno zákonem o sociálních službách č.108/2006 Sb. a je zde vymezeno i další vzdělávání sociálních pracovníků.³⁵

Podle § 110 se u sociálního pracovníka předpokládá: způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní a odborná způsobilost.

S účinností od 1. 1. 2007 se požaduje u sociálních pracovníků vyšší odborné vzdělání ve studijních oborech zaměřených na sociální práci, sociální pedagogiku, sociální a humanitní práci, sociálně právní činnost a sociální činnost. Další možností je vysokoškolské vzdělání sociálních pracovníků v bakalářském nebo magisterském studiu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči nebo speciální pedagogiku. Jinou variantu představuje možnost absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v oblastech uvedených výše v rozsahu nejméně 200 hodin a praxe sociálního pracovníka nejméně pět let (má ukončené vysokoškolské vzdělání v jiném oboru, než je uvedeno výše). Sociální pracovník, který pracuje v oboru více jak deset let a má ukončené středoškolské vzdělání s maturitou nejpozději v roce 31. 12. 1996, si musí doplnit kurz v rozsahu 200 hodin.³⁶

Ve školách se budoucí sociální pracovníci učí základům z řady různých oborů, jako jsou psychologie, sociologie, metody sociální práce, etika, somatologie. Tyto poznatky jim mají pomoci v praxi se lépe orientovat a správně se rozhodovat v situaci, v níž se klient právě nachází. Aby na školách byla zajištěna kvalitní výuka, jsou vyšší odborné školy a vysoké školy se sociálním zaměřením sdruženy do spolku Asociace vzdělavatelů v sociální práci, která má za cíl zkvalitňovat vzdělávání a přispívat k odbornosti v sociální práci pomocí Minimálních standardů vzdělávání v sociální práci a vydáváním časopisu Sociální práce/sociální práce.³⁷ Minimální standardy mají za cíl pomoci školám udržet určitý minimální standard ve vzdělávacích programech a zároveň jim poskytnout volnost při vymezení odbornosti vzdělávacích plánů na svých školách.³⁸

„Vzdělávání sociálních pracovníků je spojováno s formováním, směřováním a postavením oboru sociální práce ve společnosti. Pojetí vzdělávání má zásadní vliv jak na výkon sociálních pracovníků, tak na identitu oboru sociální práce.“³⁹

Přesto se u sociálních pracovníků předpokládá určitá motivace k celoživotnímu vzdělávání, neboť jsou na ně kladeny velké nároky spojené s jejich profesí a s požadavky společnosti. Historický vývoj našeho státu a s ním spojené společenské změny utvářely i vztah k lidem s postižením. Dříve měla společnost k těmto lidem postoj více ochranný, dalo by se říci zaopatřovací. V současné době se tento postoj

³⁴ Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*, s. 15.

³⁵ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 31. 3. 2006 [cit. 30. 10. 2015]. Dostupné také na WWW: <<http://zakony.centrum.cz/zakon-o-socialnich-sluzbach>>.

³⁶ Srov. MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*, s. 194.

³⁷ Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Standardy kvality* [on-line]. Praha: MPSV, 2007 [cit. 30. 10. 2015]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5963>>.

³⁸ Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7. s. 509.

³⁹ Tamtéž, s. 509-511.

mění a klade se důraz na podporu k samostatnosti, vědomí základních lidských práv a s tím je spojená i odpovědnost lidí s postižením za vlastní životy.⁴⁰

2.1.1 Celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků v legislativě a dokumentech

- **V zákoně o sociálních službách je další vzdělávání sociálních pracovníků uvedeno v § 111.**

Zaměstnavatel má povinnost zajistit sociálnímu pracovníkovi další vzdělávání v rozsahu minimálně 24 hodin za kalendářní rok. Dalším vzděláváním si sociální pracovník obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci a cílem dalšího vzdělávání je kompetentní sociální pracovník, který dalším vzděláváním zajišťuje a zvyšuje kvalitu nabízené sociální služby. K dalšímu vzdělávání mohou sociální pracovníci využít akreditované kurzy, semináře, dále konference a stáže. Po absolvování dalšího vzdělávání dostane účastník osvědčení od pořádající organizace.⁴¹

- **Další vzdělávání sociálních pracovníků podle Standardů kvality.**

Další vzdělávání sociálních pracovníků je vymezeno ve Standardech kvality, které jsou obsahem přílohy č. 2 vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., podle níž má každá sociální služba mít zpracovány standardy kvality podle druhu své činnosti. Další vzdělávání je zaneseno do standardu **č. 10**, kde se mimo jiné píše: Zaměstnavatel má písemně zpracovaný postup, ve kterém hodnotí zaměstnance a obsahuje zejména stanovení, vývoj a naplňování osobních, profesních cílů a potřeby další odborné kvalifikace. Zaměstnavatel má písemně zpracovaný postup dalšího vzdělávání svých zaměstnanců.⁴²

- **Etický kodex sociálních pracovníků ČR.**

Sociální pracovníci pracují s rozmanitými skupinami klientů, kteří mají právo na sebeurčení, jež je zakotveno v základech lidských práv. Profesionální sociální pracovník se při svém rozhodování opírá nejen o dovednosti a zkušenosti, ale i o etický kodex sociálních pracovníků, kterým se zaručuje kvalita poskytované služby i profesionální jednání pracovníka.⁴³

V etickém kodexu se píše: sociální pracovník je zodpovědný za udržení určité úrovně svého povolání a dbá na své celoživotní vzdělávání tak, aby byl schopen řešit etické otázky. K tomu využívá jak zkušenosti a znalosti svých kolegů, tak i jiných odborníků. Celoživotním vzděláváním se sociální pracovník snaží o zvyšování úrovně a odbornosti svého povolání.⁴⁴

⁴⁰ Srov. SOBEK, J. a kol. *Práce s rizikem v sociálních službách*. Praha: Portus, 2010. ISBN 978-80-254-6889-0, s. 13.

⁴¹ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 31. 3. 2006 [on-line], [cit. 30. 10. 2015]. Dostupné také na WWW: <<http://zakony.centrum.cz/zakon-o-socialnich-sluzbach>>.

⁴² Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Standardy kvality* [on-line]. Praha: MPSV, 2007 [cit. 30. 10. 2015]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5963>>.

⁴³ Srov. FISCHER, O., MILFAIT, R. a kol. *Etika pro sociální práci*. 2. vyd. Praha: Jabok, 2010. ISBN 978-80-904137-7-1, s. 72-75.

⁴⁴ Srov. Společnost sociálních pracovníků České republiky. *Etický kodex* [on-line]. Praha, 1995 [cit. 30. 10. 2015]. Dostupné z WWW: <<http://socialnirevue.cz/item/eticky-kodex-socialnich-pracovniku-ceske-republiky>>.

○ **Mezinárodní etický kodex sociální práce.**

V mezinárodním etickém kodexu v bodě 5 se odkazuje na profesionální jednání a klade se důraz na rozvíjení a udržení dovedností sociálních pracovníků. Sociální pracovník má dbát na profesionální a osobní péči o sebe a tím zajišťovat kvalitní sociální služby.⁴⁵

K dalšímu vzdělávání využívají sociální pracovníci kurzy, konference, stáže, supervize. Kurzy jsou podmíněny příslušnou akreditací, což má někdy negativní vliv na aktuální reagování na potřeby účastníků. Obsah, forma a rozsah kurzu jsou totiž schvalovány akreditační komisí MPSV dlouho dopředu, a tak se může stát, že obsah kurzu neodpovídá momentálním potřebám sociálních pracovníků.⁴⁶ Vzdělávání sociálních pracovníků je především spojené s cíli a očekáváním. Zaměstnavatel by měl dobře znát své zaměstnance po stránce jejich dovedností, znalostí, schopností i postojů a další vzdělávání přizpůsobit jejich profilu v souladu s cíli organizace.⁴⁷

2.2 Rozvíjení kompetencí u sociálních pracovníků dalším vzděláváním

2.2.1 Význam slova kompetence

Celoživotním učením se u sociálních pracovníků předpokládá rozvíjení dovedností, znalostí, návyků a odborných či profesních kompetencí. Slovo kompetence vnímáme ze dvou pohledů:

První pohled - kompetence je chápána jako něco daného z vnějšku. Sociální pracovník má dané kompetence od své organizace, ale i od společnosti. Z tohoto pohledu je kompetence určitá pravomoc, oprávnění svěřené sociálnímu pracovníkovi po právní, profesionální a odborné stránce. Zde se od sociálního pracovníka očekává dodržování a naplňování právních norem organizace, společnosti i dodržování odborných postupů a metod při práci s klientem.

Druhý pohled - kompetence vychází z vnitřní kvality sociálního pracovníka. Je daná osobnostní charakteristikou sociálního pracovníka a záleží na jeho vrozených schopnostech a dovednostech, jak dokáže při dalším rozvoji a učení aplikovat teoretické znalosti do své praxe.⁴⁸

Praktické kompetence u sociálního pracovníka popisují, jak pracuje s klientem a jak při tom zvládá používání profesních kompetencí, zda pracuje odborně, zodpovědně v určitých situacích. Cílem dalšího vzdělávání je rozvíjení jeho praktických kompetencí, neboť na nich závisí, jak sociální pracovník bude umět pracovat s klientem i s ostatními odborníky v multidisciplinárním týmu.⁴⁹

⁴⁵ Srov. Společnost sociálních pracovníků České republiky. *Etický kodex* [on-line]. Praha, 1995 [cit. 30. 10. 2015]. Dostupné z WWW: <<http://socialnirevue.cz/item/eticky-kodex-socialnich-pracovniku-ceske-republiky>>.

⁴⁶ Srov. KOLEKTIV AUTORŮ. *Efektivita vzdělávání v sociálních službách a její vztah k prevenci sociálního vyloučení uživatelů sociálních služeb*. FURMANÍKOVÁ, L. et. al. *Zdánlivě nekonečný příběh: Vzdělávání pracovníků v průběhu deinstitucionalizačních změn*. Olomouc: Caritas- Vyšší odborná škola sociální Olomouc, 2015. ISBN 978-80-87623-11-4. s. 39-42.

⁴⁷ Srov. KOLEKTIV AUTORŮ. *Efektivita vzdělávání v sociálních službách a její vztah k prevenci sociálního vyloučení uživatelů sociálních služeb*. VALOUCHOVÁ, P. et. al. *Strategický přístup ke vzdělávání – fáze vzdělávacího cyklu*. s. 45-56.

⁴⁸ Srov. SCHNEIDEROVÁ, A. a kol. *Kompetence manažerů v sociálních službách*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2010. ISBN 978-80-7368-855-4. s. 14-15.

⁴⁹ Srov. HANUŠ, P. Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný. *Sociální práce/ sociální práce*, 2007, č. 1, s. 5-6.

2.2.2 Praktické kompetence dle Havrdové

Havrdová rozděluje praktické kompetence do šesti skupin, které se vzájemně prolínají, a každá může mít svůj větší význam a zastoupení v jiné sféře sociální práce.

Kompetence – rozvíjet účinnou komunikaci. Sociální pracovník má umět komunikaci přizpůsobit osobě, s níž pracuje, své komunikační dovednosti přizpůsobit situaci, ve které se právě nachází klient, skupina, komunita. Sociální pracovník má použít i vhodnou neverbální komunikaci pro lepší navázání pracovního vztahu, naslouchat, respektovat klienta a dávat mu zpětnou vazbu, podporovat ho při řešení problému. Má umět komunikovat asertivně. Umění dobré komunikace je pro sociálního pracovníka velmi důležité, neboť jakkoliv zaměřená sociální práce většinou začíná právě komunikací s potencionálním klientem a dá se říci, že je to jedna z hlavních metod v sociální práci.

Kompetence – orientovat se a plánovat postup. Sociální pracovník má rozeznat silné a slabé stránky klienta, zmapovat jeho situaci, určit cíl a postup vedoucí ke změně spolu s klientem, podle možností zapojit do plánu i rodinné příslušníky v návaznosti na sociální okolí. K této kompetenci patří i vedení dokumentace.

Kompetence – podporovat a pomáhat k soběstačnosti. Úkolem sociálního pracovníka je podpořit klienta při řešení problému jeho vlastními silami, naučit ho, aby za svá rozhodnutí byl odpovědný, a poskytnout mu emoční podporu. Sociální pracovník má klienta seznámit s jeho právy a postupy, jak dosáhnout jejich naplnění především samostatně. Někdy však musí být sociální pracovník nápomocen, záleží to na osobnostní charakteristice klienta. Sociální pracovník má být tolerantní k menšinám a chápat jejich odlišnostem.

Kompetence – zasahovat a poskytovat služby. Sociální pracovník nabízí nebo zajišťuje potřebnou péči, podporu, kontrolu a prevenci. Svými znalostmi dokáže klienta správně nasměrovat na potřebnou pomoc, službu podle jeho potřeb a požadavků a měnit ji podle aktuální situace, ve které se klient právě nachází. Svým profesním přístupem sociální pracovník podporuje spolupráci mezi jednotlivci, skupinami, komunitami a organizacemi.

Kompetence – přispívat k práci organizace. Sociální pracovník zná své místo v organizaci, v níž pracuje, její pravidla a cíle a svou profesionální prací se podílí na kvalitě poskytované služby. Spolupracuje se svými kolegy, předává důležité informace, pracuje samostatně, ale i v týmu svých spolupracovníků a přispívá ke zlepšení kultury organizace s ohledem na práva klientů.

Kompetence – odborně růst. Sociální pracovník svým celoživotním učením sleduje změny ve svém oboru a tím zajišťuje kvalitní práci s klientem. Do sociální práce se prolínají změny ve společnosti a s tím související úpravy zákonů a norem, se kterými sociální pracovník pracuje, a proto je důležité znát aktuální legislativu. Celoživotním učením dbá sociální pracovník o své duševní a emoční zdraví a předchází syndromu vyhoření.⁵⁰

⁵⁰ Srov. HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*, s. 45-110.

2.2.3 Další odborné kompetence důležité pro sociálního pracovníka v denních stacionářích

Sociální pracovník pracující v denních stacionářích bývá v kontaktu nejen s rodiči zdravotně postiženého dítěte, ale také s jinými odborníky, kteří se podílejí na ucelené péči. Tato pozice klade na něj nároky z hlediska efektivní koordinace spolupráce uvnitř týmu i mimo něj.⁵¹ Dalším vzděláváním si sociální pracovník pracující v multidisciplinárním týmu doplňuje odborné znalosti, dovednosti a rozvíjí i další kompetence, jako jsou:

○ Řídící kompetence.

Vedení a řízení týmu různých odborníků v multidisciplinárním týmu vyžaduje od sociálního pracovníka dovednosti v řízení lidských zdrojů. Jak již bylo naznačeno, jde o předpoklady k vedení týmu na základě kooperace, motivace, zpětné vazby a hodnocení, k nalezení společného řešení a cíle ve prospěch dítěte se zdravotním postižením. S tím souvisí i organizační schopnosti sociálního pracovníka naplánovat úkoly a cíle tak, aby vše bylo časově zvládnutelné pro celý tým, přestože si každý odborník zodpovídá za dobře odvedenou práci na svém pracovišti.⁵²

○ Týmové kompetence.

Na práci týmu se odráží, jakým způsobem je veden. Tým pracovníků se dá přirovnat k hodinovému strojek - pokud pracují všichni správně, jde i celý hodinový strojek, když jedna část nepracuje, celý hodinový strojek nejde, zasekává se.

Podobně je to i v multidisciplinárním týmu. Sociální pracovník by měl angažovat všechny zúčastněné pro stejný cíl. Angažovanost úzce souvisí s motivací pracovníků. Vzhledem ke spolupráci více odborníků je nutná dobře zvládnutá kooperace v celém týmu a sladění činností směřujících ke společnému cíli. Sociální pracovník musí respektovat jednotlivé individuality pracovníků v týmu a využít jejich silné stránky ve prospěch společného cíle. Spokojenost pracovníků se odráží v klimatu týmu a to má vliv na efektivitu práce.⁵³

○ Komunikační kompetence.

Komunikační kompetence, jak již bylo naznačeno výše, jsou jedním z hlavních nástrojů v sociální práci. V týmové spolupráci je důležité aktivní naslouchání, vedení rozhovoru a řízení diskuze, řešení konfliktů. Při spolupráci multidisciplinárního týmu je důležitá aktivní komunikace, získávání a předávání informací navzájem mezi odborníky. Sociální pracovník jako zástupce rodičů uplatňuje v multidisciplinárním týmu komunikační dovednosti jak uvnitř týmu při hájení zájmů klientů, tak při předávání srozumitelných a přijatelných informací rodičům nebo klientovi.

Do vedení a řízení týmu sociální pracovník promítá i další kompetence jako **rozvojové** (sebeřízení, adaptabilita, odolnost vůči stresu, seberozvoj, duševně hygienické dovednosti), **osobnostní** kompetence (myšlení, inteligence - racionální, morální, duchovní) a temperamentové vlastnosti (dědičností máme dány různé povahové rysy, ale dají se ovlivnit i sociálně). I tyto kompetence sociálního pracovníka

⁵¹ Srov. JANKOVSKÝ, J. Možnosti a podmínky mezioborové spolupráce v rámci multidisciplinárního týmu. *Sociální práce/Sociální práca*, 2007, č. 1, s. 97-105.

⁵² Srov. SCHNEIDEROVÁ, A. a kol. *Kompetence manažerů v sociálních službách*, s. 114-126.

⁵³ Srov. Tamtéž, s. 106-112.

mají vliv na zdárnou spolupráci uvnitř multidisciplinárního týmu, neboť se prolínají do jeho jednání, myšlení.⁵⁴

Cílem dalšího vzdělávání sociálních pracovníků je nejenom rozšíření odborných a profesních znalostí, ale i osobnostní růst, neboť se u nich předpokládají určité vlastnosti jako vnímavost, citlivost, empatie, otevřenost, slušnost, odpovědnost, tolerantnost, umění naslouchat druhým a používat jak verbální, tak neverbální komunikaci ve vztahu ke klientovi. Toto vše by mělo být sociálnímu pracovníkovi jako profesionálovi, který pomáhá druhým lidem, vlastní.⁵⁵ Aby dobře pracoval a dokázal použít různé zdroje a formy poznání v praxi, musí se především sám orientovat ve svých hodnotách a postojích, neboť tím, že si je uvědomí, snáze porozumí odlišnostem svého klienta nebo kolegy.⁵⁶ Další vzdělávání má sociálním pracovníkům pomoci si tyto postoje a hodnoty uvědomit a dále rozvíjet jejich potenciál. Současně má vliv na kvalitu nabízených sociálních služeb.

2.3 Sociální pracovník a hodnoty v sociální práci

Cílem dalšího vzdělávání sociálních pracovníků je nejen odborný, ale i osobnostní růst, při němž si lidé upevňují a rozvíjejí své postoje a hodnoty v profesním i v osobním životě. V dnešní rychle se vyvíjející společnosti se kladou na člověka různé požadavky, a to ze strany společnosti, zaměstnavatele, spolupracovníků, rodiny. Sociální pracovníci se při své práci setkávají s různě nastavenými hodnotami v jednotlivých úrovních sociálního prostředí. Pojem hodnota se těžko definuje, protože hodnota představuje pro každého člověka něco jiného. Hodnotu chápeme jako něco, čeho si člověk váží, má to pro něj velkou cenu a nemusí se jednat o hmotné věci. Máme ji spojenou s konáním dobra a subjektivními pocity. V našem životě mají hodnoty důležitou roli. Podřizujeme jim naše zájmy a potřeby, podle hodnot též myslíme a jednáme v našem životě.⁵⁷ Hodnoty dávají smysl našemu životu, našemu bytí.⁵⁸ V sociální práci je rozlišování jednotlivých hodnot pro sociálního pracovníka velmi zodpovědnou činností, ve které je potřeba zohlednit především hodnoty klienta, osobní hodnoty sociálního pracovníka a hodnoty společnosti.⁵⁹ Ve společnosti jsou hodnoty podporovány zákony a normami, které sociální pracovník musí dodržovat. Sociální pracovník při svém rozhodování a jednání ve prospěch klienta nejvíce přihlíží k osobním hodnotám. Zároveň si je vědom, že největší expert na úspěšné vyřešení problému je sám klient, a proto by měl respektovat jeho hodnoty a vhodnými prostředky a metodami podporovat sociální změnu jeho vlastními silami.⁶⁰

Sociální pracovník při své práci a rozhodování musí zohledňovat tyto hodnoty, které se vzájemně prolínají:

⁵⁴ Srov. SCHNEIDEROVÁ, A. a kol. *Kompetence manažerů v sociálních službách*, s. 44-135.

⁵⁵ Srov. JANKOVSKÝ, J. Proměny povolání sociálního pracovníka. *Sociální práce/Sociální práce*, 2007, číslo 4, s. 42-44.

⁵⁶ Srov. FISCHER, O.; JANDEJSEK, P. Teologicko-filosofické vzdělávání jako cesta ke spojení teorie a praxe v sociální práci. *Sociální práce/Sociální práce*, 2010, číslo 4, s. 124-132.

⁵⁷ Srov. MACHULOVÁ, H.; MACHULA, T. Nedostatečná definice pojmu „hodnota“ jako zásadní problém etiky sociální práce. *Sociální práce/Sociální práce*, 2009, číslo 1, s. 97-104.

⁵⁸ Srov. ZVÁNOVCOVÁ, I. Pro co „stojí za to žít“. In: *Dialogos* [on-line], [cit. 29. 12. 2015]. Dostupné z WWW: <http://www.psychoterapie-iz.cz/images/stories/SLEA_2012.pdf>.

⁵⁹ Srov. FISCHER, O., MILFAIT, R. a kol. *Etika pro sociální práci*, s. 58-70.

⁶⁰ Srov. FLÍDROVÁ, M.; OPATRŇÝ, M. Role hodnot v identitě sociální práce. *Sociální práce/Sociální práce*, 2014, číslo 2, s. 118-126.

- Osobní hodnoty – odráží životní zkušenosti sociálního pracovníka, důvěru v klienty, opatrnost, upřednostňování některých klientů atd.
- Společenské hodnoty – jsou dány v legislativě, v úmluvách, profesních kodexech a projevují se v étosu společnosti.
- Legislativní hodnoty – zákony, normy podporující étos společnosti s ohledem na lidská práva.
- Profesní hodnoty – jsou dané v profesních a etických kodexech zejména ve vztahu ke klientům, spolupracovníkům. Někdy může docházet u sociálního pracovníka ke střetům hodnot osobních a profesních.
- Hodnoty a strategie organizace.⁶¹

Sociální pracovník pracuje s odbornými informacemi, ale také se řídí etickým kodexem.

V sociální práci je potřeba klást důraz na etické zásady v jejich celistvosti a nedělitelnosti. Sociální pracovník musí ve své praxi a práci s klientem přihlížet ke všem hodnotám pokud možno rovnoměrně. Mezi ty klíčové, ke kterým sociální pracovník přihlíží a které vycházejí z lidských práv, patří:

- Život – hodnota života je základní podmínkou pro veškerou sociální práci.
- Svoboda – vedle života nejcennější hodnota, úzce souvisí s důstojností.
- Nediskriminace – pokud jsou uznávány principy rovnosti a důstojnosti, nelze diskriminovat nějakého člověka nebo skupinu lidí.
- Spravedlnost – můžeme hovořit o právní, soudní, sociální či ekonomické spravedlnosti.
- Solidarita – znamená ztotožnění se s trpícími.
- Sociální odpovědnost – zastat se trpících a obětí, pomoci jim.
- Evoluce, mír a nenásilí – dát přednost mírovému vývoji před cestou revoluce.
- Vztahy mezi člověkem a přírodou – je třeba respektovat přírodu a hledat vzájemnou harmonii.⁶²

Cílem dalšího vzdělávání sociálních pracovníků je také seznámení s hodnotami společnosti, neboť její vývoj má vliv i na proměnu hodnotového žebříčku, uvědomění si hodnot organizace, ve které pracují, a svých osobních hodnot. Cílem dalšího vzdělávání sociálních pracovníků je všechny tyto hodnoty převést do praxe v zájmu klienta a nalézt optimální řešení jeho problému na základě lidské důstojnosti a jeho práv.⁶³

Sociální pracovníci v denních stacionářích svým dalším vzděláváním mají rozvíjet své postoje, hodnoty, dovednosti a být nápomocni rodině s dítětem s postižením a podporovat její emocionální stabilitu, soudržnost a mezigenerační solidaritu vhodným poradenstvím a sociálními službami tak, aby i nadále byla schopna plnit své funkce.⁶⁴

⁶¹ Srov. FISCHER, O., MILFAIT, R. a kol. *Etika pro sociální práci*, s. 64-68.

⁶² Srov. Tamtéž, s. 105-106.

⁶³ Srov. FLÍDROVÁ, M.; OPATRŇÝ, M. Role hodnot v identitě sociální práce. *Sociální práce/Sociální práce*, 2014, číslo 2, s. 118-126.

⁶⁴ Srov. ŠRAJER, J.; MUSIL, L. *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. Brno: Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-145-0, s. 49-61.

3 Denní stacionáře

Deinstitucionalizace dala prostor pro vznik a podporu denních stacionářů, které mohou lépe naplnit zásady uplatňování práv lidí se zdravotním postižením ratifikované Českou republikou v roce 2009 v Mezinárodní úmluvě práv osob s postižením. Lidem se zdravotním postižením se má dostat více podpory při uplatňování jejich práv a jejich účasti ve všech oblastech společenského života. Dalším vzděláváním mají sociální pracovníci změnit postoj, náhled, metody sociální práce a poskytnout podporu klientům s postižením a jejich rodinám v zájmu jejich sociálního začlenění.⁶⁵

Denní stacionáře jsou zařízení podle zákona o sociálních službách č.108/2006 Sb., § 46., které poskytují ambulantní služby klientům s těžkým postižením, a to většinou s mentálním a kombinovaným postižením, z důvodu věku nebo klientům s duševním onemocněním, kteří potřebují pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby při zvládnutí sebeobslužných činností. Cílem stacionářů je pomoci klientům nebo jejich rodinám v péči dle typu postižení klienta. Jsou to především tyto služby:

- a) Pomoc při zvládnutí běžných úkonů péče o vlastní osobu.
- b) Pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu.
- c) Poskytnutí stravy.
- d) Výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti.
- e) Zprostředkování kontaktu se společenským prostředím.
- f) Sociálně terapeutické činnosti.
- g) Pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.⁶⁶

Denní stacionáře poskytují ambulantní službu převážně klientům s těžkým nebo kombinovaným postižením a tím pomáhají jejich rodinám s péčí o tyto klienty. Nahrazují ústavní péči a umožňují rodinám podílet se co nejvíce na přímé péči o své dítě s postižením.⁶⁷ To má pozitivní vliv nejen na vývoj dětí, ale i rodinných vztahů, navazování vztahů a kontaktů v přirozeném prostředí a na sociální učení.⁶⁸

Rodina často přehodnotí svůj dosavadní život a za pomoci sociálních služeb může dál žít plnohodnotný život i s dítětem s postižením. Je pro ni velice důležité mít v blízkosti svého bydliště sociální službu, která jí pomůže s péčí o dítě. Sociální pracovníci dalším vzděláváním získávají nové informace o nových metodách práce s dítětem i o technických pomůckách, které se s vývojem moderních technologií neustále zlepšují. Svými radami a informacemi sociální pracovník pomáhá rodině zvládat její starosti spojené s péčí o dítě. Podle zákona č. 108/2006 Sb. rodiče mohou využít sociálních služeb podle věku, druhu a rozsahu postižení dítěte.⁶⁹

⁶⁵ Srov. KOLEKTIV AUTORŮ. *Efektivita vzdělávání v sociálních službách a její vztah k prevenci sociálního vyloučení uživatelů sociálních služeb*. JOHNNOVÁ, M. et. al. *Úmluva o právech osob s postižením jako apel i inspirace ve vzdělávání v sociálních službách*. s. 32-38.

⁶⁶ Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 31. 3. 2006 [cit. 30. 10. 2015]. Dostupné také na WWW: <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-socialnich-sluzbach>, §46.

⁶⁷ Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7, s. 431-432.

⁶⁸ Srov. SOBEK, J. a kol. *Práce s rizikem v sociálních službách*. Praha: Portus, 2010. ISBN 978-80-254-6889-0, s. 14-15.

⁶⁹ Srov. ŠRAJER, J.; MUSIL, L. *Etické kontexty: sociální práce s rodinou*, s. 107-117.

3.1 Klienti stacionářů a podpora jejich vývoje

„Úkolem každé rodiny s dětmi je připravit na samostatný dospělý život každé dítě (a v tomto smyslu není důležité postižení, které úkol jenom velmi ztěžuje a velmi znesnadňuje, protože ho zásadně nemůže změnit). Snažení rodiny by mělo směřovat k takové přípravě mladého člověka, aby někdy kolem 21. roku svého života mohl samostatně a se ctí obstát ve světě.“⁷⁰

Sociální pracovníci mají být dalším vzděláváním připraveni pomoci rodině v jejím těžkém období cíleným poradenstvím, svým postojem a profesionálním přístupem,⁷¹ neboť rodina poskytuje dítěti přirozené prostředí spojené s pocitem bezpečí, jistoty, emocionální rovnováhy a dává mu dostatek impulsů k jeho dalšímu rozvoji.⁷²

Klienti denních stacionářů jsou děti nebo dospělí se středně těžkým až těžkým mentálním postižením, kombinovaným postižením a s přidruženými vadami.⁷³ Mentální postižení je postižení v oblasti rozumových schopností, což se projevuje v obtížích při učení, myšlení, adaptaci na nové situace, orientaci. Tyto děti a dospělí mají také problémy v oblasti komunikace, motoriky, emocionality, motivace.⁷⁴

Děti s mentálním postižením potřebují ke svému vývoji daleko více času, podnětů, trpělivosti a lásky pečujících než děti zdravé, neboť jejich psychomotorický vývoj je nerovnoměrný, zpomalený, někdy i omezený a u každého dítěte probíhá odlišně.⁷⁵ Důležité je včasné diagnostikování dítěte a zahájení vhodné intervence.

V denních stacionářích je zajištěna individuální péče v kolektivu i mimo něj. Ve spolupráci s rodinou se u dětí rozvíjí komunikace, myšlení, hrubá a jemná motorika, praktické dovednosti a správné životní návyky, jsou podporovány v samostatnosti, k sebeobsluze a odpovědnosti, je ovlivňován jejich v sociální i citový vývoj. Formou her se u nich rozvíjí také smyslové vnímání a spolupráce s ostatními dětmi v kolektivu.⁷⁶

„Při výběru intervence je důležité zohlednit specifika projevů postižení, ale také individuální zvláštnosti dítěte. ... Jako nejvhodnější se jeví kombinace intervencí zaměřených na více oblastí. Vhodně zvolené přístupy naplňují následující kritéria: včasnost, systematickosti, důslednost, kvalifikovanost, posun vpřed.“⁷⁷

3.1.1 Ucelená rehabilitace pro klienty se zdravotním postižením

Cílem dalšího vzdělávání sociálních pracovníků je získávat nové informace, kontakty i z jiných oborů a být tak připraveni pomoci rodičům s dítětem s postižením, rozvíjet smysluplnou komunikaci, slušnost, odpovědnost, jež jsou nezbytné při jednání s rodiči.

⁷⁰ CHÁB, M. *Až budete mít chvíli, zkuste si představit SVĚT BEZ ÚSTAVŮ ukrývající lidí, bez kterých jsou neústavní lidé ve svých životech dezorientovaní.* Praha: QUIP, 2004. ISBN 80-239-4772-9, s. 40.

⁷¹ Srov. PTÁČEK, R.; KUŽELOVÁ, H. *Vývojová psychologie pro sociální pracovníky.* Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013. ISBN 978-80-7421-060-0, s. 30..

⁷² Srov. ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče.* Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-506-7, s. 132.

⁷³ Srov. Tamtéž, s. 28-30.

⁷⁴ Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce.* s. 393-394.

⁷⁵ Srov. BAZALOVÁ, B. *Dítě s mentálním postižením a podpora jeho vývoje.* Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0693-4. s. 44-45.

⁷⁶ Srov. ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče,* s. 59.

⁷⁷ BAZALOVÁ, B. *Dítě s mentálním postižením a podpora jeho vývoje,* s. 113.

Pro rodiče je narození postiženého dítěte velmi těžké zjištění a tuto skutečnost každý prožívá podle svého, ale většinou je na začátku zastoupen strach, úzkost, pocity viny.⁷⁸ Úkolem sociálních pracovníků v denních stacionářích je poskytnout odbornou pomoc, aby se rodiče dokázali vyrovnat s touto obtížnou životní situací a aby byli schopni se podílet na výchově a péči o dítě, nabídnout jim komplexní systém péče (ucelená rehabilitace), který pomůže při rozvoji dítěte s nadějí na jeho důstojný život i život celé rodiny s důrazem na soběstačnost a začlenění do společnosti dle možností dítěte.⁷⁹

Ucelená rehabilitace v sobě skrývá pohled na člověka jako celistvou osobnost skládající se z několika vrstev, kdy je podle tzv. holistického pojetí vnímán jako bio-psycho-socio-spirituální bytost. Tento pohled se odráží i v rehabilitaci zdravotně postižených dětí, při níž se nerehabilituje jen tělo, ale i psychická a duchovní dimenze dítěte, protože to má vliv na celkovou kondici dětí.⁸⁰

Ucelená rehabilitace v sobě zahrnuje – rehabilitaci léčebnou, pracovní, sociální a pedagogickou.

Do **léčebné rehabilitace** řadíme: fyzikální terapii (masáže, elektroléčba, vodoléčba), léčebnou tělesnou výchovu (tělesné cvičení, Vojtova metoda reflexní lokomoce, metoda manželů Bobathových atd.), ergoterapii (u dětí se používá především formou hry), animoterapii (zlepšuje u dětí komunikační dovednosti, psychickou pohodu, pohybové schopnosti a citové zrání)⁸¹ a další, jako jsou například muzikoterapie, arteterapie a různé kompenzační pomůcky.

Sociální rehabilitace zahrnuje podporu a stabilitu rodiny, vytváření ekonomických a materiálních podmínek pro samostatný život, sociální služby.⁸²

Pedagogická rehabilitace se zabývá speciální výchovou a vzděláváním a optimálním rozvojem osobnosti.⁸³ Iva Švarcová vypracovala vzdělávací program pro děti s těžkým mentálním postižením, často spojeným s tělesným postižením, s názvem Rehabilitační vzdělávací program pomocné školy. Právě děti s těžkým postižením byly dříve označovány jako nevzdělavatelné.⁸⁴ Dnes se tento pohled mění a i děti s těžkým postižením se mohou vzdělávat podle svých možností a schopností.

Pracovní rehabilitace pomáhá zdravotně postiženým s uplatněním na trhu práce prostřednictvím různých programů (zvýhodňování zaměstnavatelů, chráněné dílny, podporované zaměstnávání atd.). Ucelená rehabilitace pomáhá dětem i dospělým lidem s postižením rozvinout nebo posílit jejich fyzické, mentální a sociální dovednosti.⁸⁵

Cílem dalšího vzdělávání sociálních pracovníků je, aby sledovali vývoj společnosti a přizpůsobovali přístupy a metody sociální práce s ohledem na měnící se svět kolem sebe. V dnešní společnosti má rodina jiné postavení než dříve, upřednostňuje se

⁷⁸ Srov. ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*, s. 132.

⁷⁹ Srov. JANKOVSKÝ, J. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením: somatopedická a psychologická hlediska*. 2. vyd. Praha: Triton, 2006. ISBN 80-7254-730-5, s. 116.

⁸⁰ Srov. Tamtéž, s. 16-18.

⁸¹ Srov. GALAJDOVÁ, L.; GALAJDOVÁ, Z. *Canisterapie: pes lékařem lidské duše*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-879-1, s. 15, 41-42.

⁸² Srov. JANKOVSKÝ, J. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením: somatopedická a psychologická hlediska*. s. 20.

⁸³ Srov. Tamtéž, s. 21.

⁸⁴ Srov. ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*, s. 100-101.

⁸⁵ Srov. JANKOVSKÝ, J. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením: somatopedická a psychologická hlediska*. s. 19-35.

individualismus a osobní blaho nad soudržností, respektem a stálostí rodinného života a manželstvím jako celoživotním úkolem mladých lidí. Sociální pracovník se často stává oporou rodině s nějakým problémem a pomáhá jí se orientovat a zvládat potíže ve společnosti na poli sociálním, ekonomickém i zdravotním.⁸⁶

3.2 Pozice sociálního pracovníka v denních stacionářích

Denní stacionáře navštěvují většinou děti s těžkým mentálním postižením, s kombinovaným postižením, z nichž jedno bývá nejčastěji mentální. Tyto děti vzhledem ke svému postižení a ke svým speciálním potřebám jak v oblasti osobní péče, tak i výchovných metod nemohou být integrovány do kmenové školy, proto tato skupina dětí nejčastěji tvoří klientelu denních stacionářů.⁸⁷

V těchto zařízeních podle typu a velikosti pracují sociální pracovníci, speciální pedagogové, fyzioterapeuti, zdravotní sestry, osobní asistenti, ergoterapeuti, psychologové, odborní lékaři. Všichni tito odborníci se podílejí na péči a rehabilitaci dětí se zdravotním postižením, ale to neznamená, že jsou všichni zaměstnanci denních stacionářů. Někteří odborníci zde mívají jen částečné pracovní úvazky nebo se podílejí na péči mimo zařízení ve svých ordinacích. Patří sem samozřejmě i rodiče, kteří pracují podle instrukcí odborníků se svým dítětem doma. Všichni odborníci včetně rodičů spolupracují v nejlepší zájmu dítěte se zdravotním postižením, tvoří tak multidisciplinární tým. Každý z nich je ale současně zodpovědný za svou odborně provedenou práci, přesto je ale nutné, aby každý nejednal pouze sám za sebe, ale jako součást multidisciplinárního týmu, který jedná a chrání nejlepší zájmy dítěte. Do tohoto týmu se počítají i rodiče dítěte se zdravotním postižením.⁸⁸ V Dětském centru Arpida v jižních Čechách, kde jsou rovné pracovní pozice odborníků v multidisciplinárním týmu v péči o dítě se zdravotním postižením, nazývají tento systém kruhová péče. Aby mohl multidisciplinární tým dobře fungovat, předpokládá se vzájemná komunikace založená na respektu a úctě, správné organizaci práce, schopnosti řešit názorové spory mezi odborníky v zájmu dítěte se zdravotním postižením.⁸⁹

Sociální pracovník má v multidisciplinárním týmu své nezastupitelné místo. Je tím, kdo koordinuje a propojuje všechny odborníky navzájem a je také zástupcem rodičů dítěte. Rodiče k sociálnímu pracovníkovi mají důvěru a ten jim předává ucelené informace a hájí jejich zájmy ve prospěch dítěte uvnitř multidisciplinárního týmu.⁹⁰ Sociální pracovník svou rolí koordinátora řídí tým odborníků i předává informace, proto se na něj kladou velké nároky, jejichž splnění předpokládá neustálý rozvoj vlastních kompetencí a sledování nových metod a postupů práce s klientem i se spolupracovníky.⁹¹

⁸⁶ Srov. ŠRAJER, J. MUSIL, L. *Etické kontexty: sociální práce s rodinou*, s. 38-47.

⁸⁷ Srov. JANKOVSKÝ, J. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením: somatopedická a psychologická hlediska*. s. 101.

⁸⁸ Srov. ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*, s. 100.

⁸⁹ Srov. JANKOVSKÝ, J. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením: somatopedická a psychologická hlediska*. s. 117.

⁹⁰ Srov. JANKOVSKÝ, J. Možnosti a podmínky mezioborové spolupráce v rámci multidisciplinárního týmu. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2007, číslo 1, s. 97-105.

⁹¹ Srov. HANUŠ, P. Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný. *Sociální práce/ sociálna práca*, 2007, číslo 1, s. 5-7.

4 Výzkum

4.1 Cíl šetření a hypotézy

Cílem mého šetření je zjistit přínos dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky pracující v denních stacionářích pro klienty od 1 roku do 26 let.

Uvedený cíl budu naplňovat a ověřovat prostřednictvím následujících hypotéz:

Hypotéza č. 1 – Sociální pracovníci si myslí, že počet hodin dalšího vzdělávání podle zákona o sociálních službách je nastaven optimálně.

Hypotéza č. 2 – Dalším vzděláváním sociální pracovníci získávají informace, dovednosti, kontakty, což má za následek nezájem o samostudium.

Zdůvodnění hypotéz:

V zákoně o sociálních službách je uvedeno v § 111 celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků, přičemž zaměstnavatel je povinen zajistit toto vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok. Dále, jak uvádí autor J. Mužík v knize *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*, vzdělávání je pro dospělé jedince náročné na čas, neboť ho musí rozdělit mezi rodinu, práci a vzdělávání. I autor knihy *Andragogika* M. Beneš se zmiňuje o nedostatku času jako negativním faktoru ovlivňujícím postoj k celoživotnímu učení.

Druhá hypotéza se opírá o odbornou literaturu *Profesní vzdělávání dospělých* od J. Mužíka, kde popisuje, co pracovníci získávají dalším vzděláváním – informace, vědomosti, dovednosti, návyky. Vzdělávání formuje osobnost dospělého člověka, jeho postoje, názory, hodnoty, morální zásady, které přenáší do svého života i do zaměstnání. M. Beneš popisuje také kompetence, které člověk získává dalším vzděláváním (str. 10). Další autoři popisující odborné kompetence týkající se přímo sociálních pracovníků, které si rozvíjí – dle Havrdové, Schneiderové. Na učení má vliv rozeznání smyslu (Havrdová), motivace a vliv na emoce (Nakonečný). Cílem vzdělávání je výkonnost pracovníků, posílení pozice, sociální jistoty a individuální užitek, jak píše M. Beneš.

4.2 Metodika výzkumu

Tato podkapitola obsahuje zvolenou výzkumnou metodu, kritéria a interpretace výzkumného šetření.

Pro výzkum byly vybrány denní stacionáře pro klienty od 1 roku do 26 let podle registru poskytovatelů sociálních služeb na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí z celé České republiky, celkem 76 zařízení s různou právní subjektivitou, tj. státní, neziskové a církevní.⁹² Po prostudování odborné literatury se jako nejvhodnější jevil kvantitativní výzkum.⁹³

K metodě kvantitativního výzkumu bylo použito strukturovaných dotazníků s uzavřenými i otevřenými otázkami. U uzavřených otázek č. 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 11, 13, 16, 17, 18, 20 měli respondenti zaškrtnout jednu možnou odpověď. U otázek polouzavřených č. 6, 9, 15, 19 mohli respondenti zatrhnout více možností či dopsat

⁹² Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Registr sociálních služeb* [on-line]. Praha: MPSV, 2014 [citováno 20. 12. 2015]. Dostupné na WWW: <http://iregistr.mpsv.cz/socreg/vitejte.fw.do;jsessionid=3BEE5564F75AFE3C7EF0B982DF2A4E08.node1?SUBSESSION_ID=1450630251270_1>.

⁹³ Srov. DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0139-7, s. 74 -117.

vlastní odpověď, která nebyla v dotazníku nabídnuta. Otevřená otázka č. 12 dávala respondentům možnost vyjádřit vlastní názor. Předpokládalo se, že se vrátí zhruba polovina vyplněných dotazníků.

4.3 Sběr dat

Dotazníky na vybrané emailové adresy byly rozeslány začátkem ledna 2015 a návratnost byla stanovena na polovinu ledna 2015.

Dotazníky byly rozeslány elektronicky na emailové adresy vybraných zařízení splňujících parametry dané cílem výzkumu a uvedené v registru poskytovatelů sociálních služeb na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. V úvodu emailu byl vysvětlen účel dotazníkového šetření a žádost o předání dotazníku sociálnímu pracovníkovi působícímu v denním stacionáři k vyplnění. Dále byly uvedeny instrukce k vyplnění dotazníku, emailová adresa k odeslání. Ze 76 oslovených zařízení zaslalo zpět vyplněné dotazníky pouze 24 respondentů.

4.4 Zpracování získaných dat

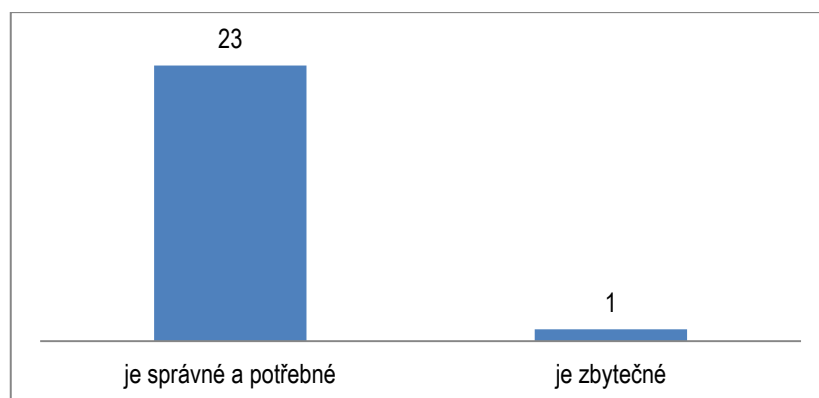
Ke zpracování získaných dat byla použita aplikace Microsoft Word, Excel 2010. Veškeré výsledky položek z dotazníku byly znázorněny graficky.

Vyhodnocená a graficky znázorněná data byla uspořádaná do čtyř podkapitol podle zaměření otázek. V první podkapitole jsou graficky znázorněné otázky týkající se názoru sociálních pracovníků na další vzdělávání. V druhé podkapitole je graficky vystiženo, jak sociální pracovníci odpovídali na otázky směřované na samostudium. V následující podkapitole je graficky vyjádřena mezioborová spolupráce sociálních pracovníků v denních stacionářích. Poslední podkapitola zpracovává graficky otázky informačního charakteru. Odpovědi v tabulkách a grafech jsou uvedeny absolutní četností.

4.4.1 Názory sociálních pracovníků na další vzdělávání

Sociální pracovníci měli odpovídat na otázky týkající se dalšího vzdělávání, vyjádřit své názory: na potřebnost vzdělávání, rozsah hodin, kvalitu kurzů, kdo se podílí na financování, zda cena ovlivňuje kvalitu vzdělávacích akcí, kdo zajišťuje výběr dalšího vzdělávání a co získávají dalším vzděláváním.

Graf č. 1 - Co si myslíte o dalším vzdělávání sociálních pracovníků?



Zdroj: Vlastní výzkum

Sociální pracovníci vnímají další vzdělávání jako potřebné, takto odpovědělo 92 % respondentů, jen 8 % respondentů je považuje za zbytečné.

Tabulka č. 1 - Jak je podle Vás nastavený rozsah hodin dalšího vzdělávání podle zákona o sociálních službách (tj. 24 hod. za kalendářní rok)?

odpověď	četnost
optimálně	17
hodin je mnoho	1
hodin je nedostatek	6

Zdroj: Vlastní výzkum

Na tuto otázku odpovědělo 71 % dotazovaných, že počet hodin dalšího vzdělávání je nastaven optimálně, 25 % uvedlo, že hodin je nedostatek a jen 4 % dotázaných si myslí, že hodin je mnoho.

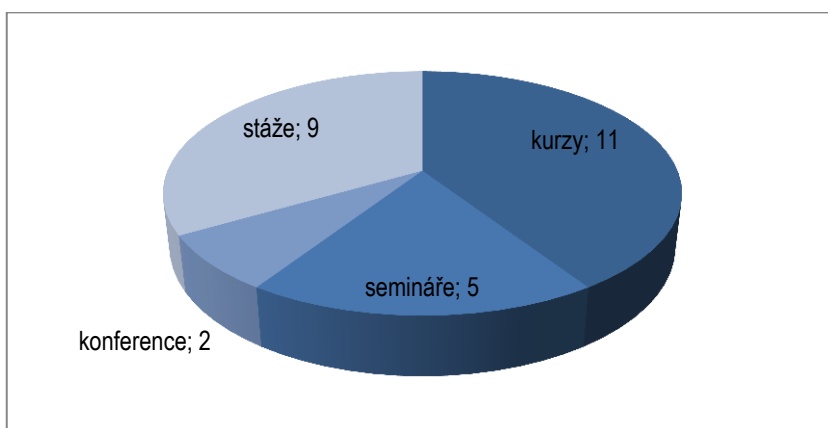
Tabulka č. 2 - Kdo Vám zajišťuje výběr dalšího vzdělávání podle zákona o sociálních službách?

odpověď	četnost
pouze zaměstnavatel v celém rozsahu	6
sám pracovník v celém rozsahu	5
část hodin zajišťuje zaměstnavatel a zbytek si vybere pracovník dle svého výběru	5
po dohodě s nadřízeným dle vzdělávacího plánu	8

Zdroj: Vlastní výzkum

Výběr dalšího vzdělávání u 25 % respondentů zajišťuje zaměstnavatel, 21 % respondentů si vzdělávání vybírá samo v celém rozsahu, 21 % odpovědělo, že část vybírá zaměstnavatel a část sociální pracovník dle svého zájmu a 33 % respondentů odpovědělo, že se výběr vzdělávání řídí podle vzdělávacího plánu.

Graf č. 2 – Čemu při dalším vzdělávání dáváte raději přednost?



Zdroj: Vlastní výzkum

Na tuto otázku odpověděli dotázaní následovně: 41 % respondentů dává přednost kurzům, 19 % seminářům, 7 % konferencím a stáže upřednostňuje 33 % dotazovaných.

Tabulka č. 3 - Kdo se podílí na financování dalšího vzdělávání ve Vašem zařízení?

odpověď	četnost
zaměstnavatel plně přispívá	20
sociální pracovník si vše hradí sám	2
zaměstnavatel částečně přispěje	1
zaměstnavatel, dotace z úřadu práce	1

Zdroj: Vlastní výzkum

Na financování dalšího vzdělávání se podle odpovědí 83 % respondentů plně podílí zaměstnavatel, 8 % respondentů si další vzdělávání hradí samo, dotací z úřadu práce využívají 4 % respondentů a 4 % respondentů mají určitý balík peněz, po jehož vyčerpání si hradí další vzdělávání sami.

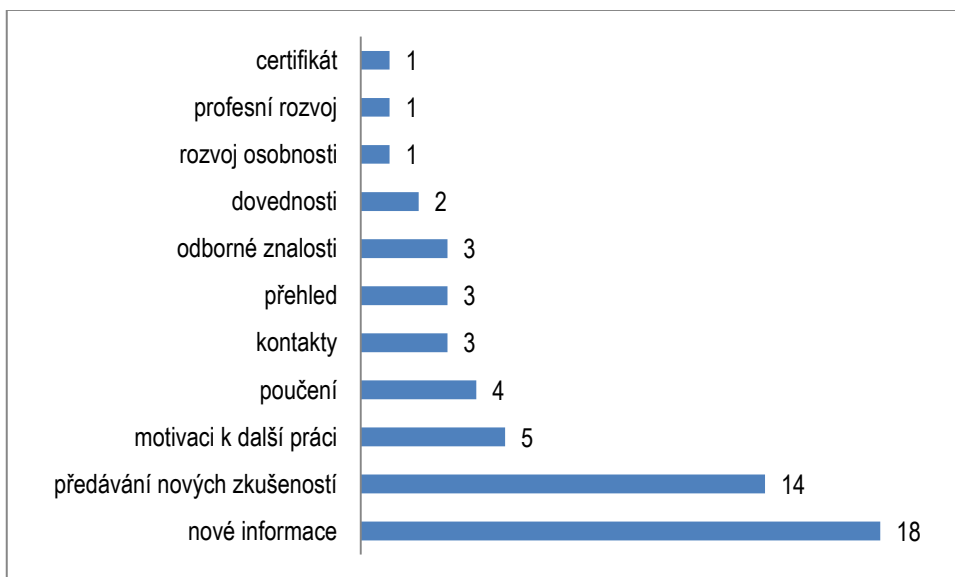
Tabulka č. 4 - Myslíte si, že ovlivňuje cena kurzu, semináře jejich kvalitu (podle užitečnosti získaných informací pro Vaši přímou praxi)?

odpověď	četnost
ano	3
převážně ano	7
převážně ne	8
ne	2
nevím	4

Zdroj: Vlastní výzkum

Na otázku, zda cena kurzu ovlivňuje jeho kvalitu, odpovědělo 13 % dotazovaných *ano*, 29 % *převážně ano*, *převážně ne* odpovědělo 33 % dotazovaných, *ne* odpovědělo 8 % a *nevím* 17 % dotázaných. U této otázky vyšel stejný poměr odpovědí pro *ano*, *převážně ano* – cena ovlivňuje kvalitu kurzu i *ne*, *převážně ne* – cena nemá vliv na kvalitu kurzu.

Graf č. 3 - Co jako sociální pracovník získáváte dalším vzděláváním?



Zdroj: Vlastní výzkum

U této otázky mohli respondenti dopsat vlastní odpovědi. Nejčastěji odpověděli, že získávají nové informace, a to 33 %, předávání zkušeností 25 %, motivaci k další práci 9 %, poučení 7 %, kontakty 6 %, odborné znalosti 5 %, přehled 5 %, dovednosti 4 %, profesní rozvoj 2 %, osobnostní rozvoj 2 %, certifikát 2 %.

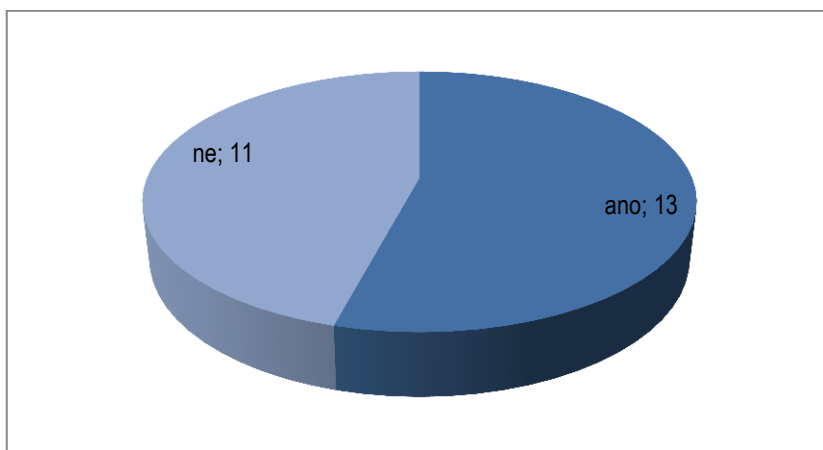
Tabulka č. 5 - Myslíte si, že nabídka dalšího vzdělávání je dostatečně široká a efektivní?

odpověď	četnost
ano	2
převážně ano	18
ne	1
převážně ne	3
nevím	0

Zdroj: Vlastní výzkum

Respondenti si o nabídce dalšího vzdělávání myslí, že je dostatečně široká a efektivní: v 75 % uvedli *převážně ano*, 8 % hodnotilo *ano*, 13 % si myslí *převážně ne*, 4 % *ne*, 0 % *nevím*.

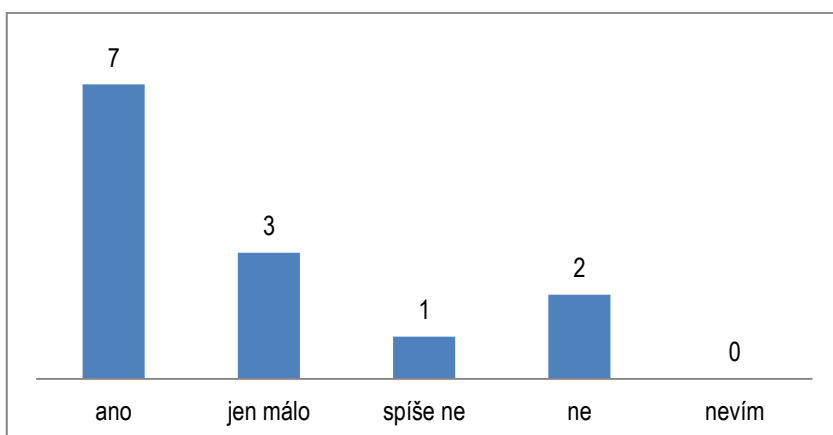
Graf č. 4 - Stalo se Vám někdy, že jste absolvoval/a nějaký kurz, seminář atd. po určité době, letech znovu se stejným zaměřením?



Zdroj: Vlastní výzkum

Na otázku, zda stejný kurz, seminář navštívil respondent znovu po určité době, odpovědělo 54 % respondentů *ano*, 46 % odpovědělo *ne*.

Graf č. 5 - Pokud jste absolvoval stejný kurz, seminář po určité době se stejným zaměřením, odcházel/a jste přesto obohacen o nové informace?



Zdroj: Vlastní výzkum

Na tuto otázku odpovědělo 29 % dotazovaných *ano*, i přestože se účastnili kurzu, semináře znovu po určité době, byl pro ně přínosem, 13 % dotazovaných odpovědělo *jen málo*, 4 % *spíše ne* a 8 % *ne* - pro tyto respondenty nebyly informace užitečné.

Tabulka č. 6 - Změnil/a byste něco v dalším vzdělávání sociálních pracovníků?

odpověď	četnost
ne	5
nevím	5
vzdělávání podle svého výběru	1
podmínky akreditace pro jednotlivé kurzy, kurzů je velké množství a nejsou vždy kvalitní a nepřinesou to, co by měly	2
kurzy se opakují, některé nejsou finančně náročné a jsou pěkné	1
lidé, kteří se chtějí vzdělávat, tak se budou a nemusí to mít nařízené zákonem	1
kurzy jsou čím dál dražší, stáží mi daly více	2
větší rozsah kurzů a kvalitnější	3
více praktických rad místo holé teorie	2
větší rozsah vzdělávání pro sociální pracovníky do 5 let praxe	1
lektor směřuje téma pro jednu službu a na ostatní se zapomíná	1

Zdroj: Vlastní výzkum

Na dalším vzdělávání by 21 % respondentů neměnilo nic, 21 % respondentů neví, 13 % by uvítalo větší rozsah a kvalitnější kurzy. Celkem 45 % respondentů vyjádřilo své připomínky následovně: změnit podmínky akreditací kurzů; některé kurzy se opakují, i finančně levnější kurzy jsou velmi pěkné; kdo se chce vzdělávat, tak se vzdělávat bude a nemusí to mít nařízené zákonem; více možností účastnit se stáží v obdobných zařízeních; větší kontrola nad kvalitou kurzů; větší rozsah vzdělávání pro sociální pracovníky do 5 let praxe; lektor směřuje téma pro jednu službu a na ostatní se zapomíná; výběr vzdělávání dle svého výběru.

4.4.2 Vzdělávání sociálních pracovníků samostudiem

Zde byly otázky směřované na samostudium sociálních pracovníků, zda se sami vzdělávají i mimo povinné další vzdělávání a jakou formu samostudia využívají.

Tabulka č. 7 - Vzděláváte se sám/a samostudiem?

odpověď	četnost
často	11
někdy	11
málokdy	2
nikdy	0

Zdroj: Vlastní výzkum

Na otázku, zda se sociální pracovníci vzdělávají samostudiem, odpovědělo 46 % respondentů často, 46 % někdy, 8 % málokdy.

Tabulka č. 8 - Z jakého důvodu se nevěnujete samostudiu?

odpověď	četnost
z finančních důvodů	0
z nedostatku času	0

Zdroj: Vlastní výzkum

Tato otázka navazovala na předchozí, kde respondenti odpovídali, zda se vzdělávají sami. Vzhledem k nulovému % u položky *nikdy* je i v odpovědi na tuto otázku 0 % u nabízených položek.

Graf č. 6 – K samostudiu nejvíce využíváte: Respondenti mohli zatrhnout více odpovědí i dopsat vlastní odpověď, která nebyla v nabídce uvedena.



Zdroj: Vlastní výzkum

Na otázku, co sociální pracovníci nejvíce využívají k samostudiu, odpověděli následovně: 88 % využívá odborné časopisy, 71 % odborné knihy, 46 % sleduje odborné dokumenty v televizním a rozhlasovém vysílání, 33 % respondentů hledá informace na internetu, 21 % využívá jiné neakreditované kurzy, 8 % se vzdělává v alternativně zaměřených kurzech, 4 % využívají nabídky akreditovaných kurzů na vyšších odborných školách a vysokých školách.

4.4.3 Mezioborová spolupráce

V denních stacionářích pracují nejen sociální pracovníci, ale i jiní odborníci, kteří se podílejí na péči o klienty. Tyto otázky jsou směřované na to, zda spolupracují sociální pracovníci s jinými odborníky a se kterými.

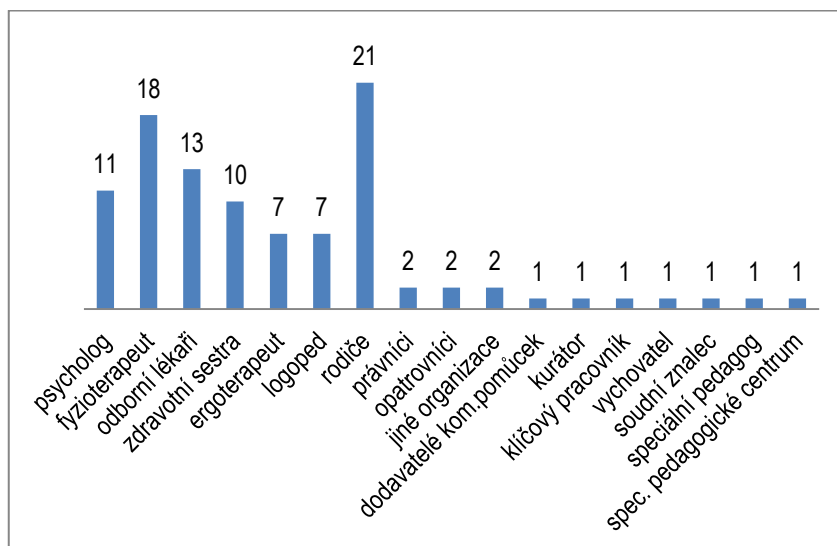
Tabulka č. 9 - Spolupracujete i s jinými odborníky při práci s klienty?

odpověď	četnost
ano	24
ne	0

Zdroj: Vlastní výzkum

S jinými odborníky spolupracuje 100 % respondentů. Možnost odpovědět ne nevyužil žádný respondent, tj. 0 %.

Graf č. 7 – Jako sociální pracovník spolupracuji v zájmu klienta s těmito odborníky (možné zatržení více odpovědí).



Zdroj: Vlastní výzkum

Nejvíce spolupracují sociální pracovníci s rodiči, a to 88 %, 75 % spolupracuje s fyzioterapeutem, 54 % s odbornými lékaři, 46 % s psychologem, 42 % se zdravotní sestrou, 29 % s ergoterapeutem, 29 % s logopedem. 8 % dotázaných uvedlo spolupráci s právníkem, opatrovníky, s jinými organizacemi a 4 % sociálních pracovníků spolupracují s klíčovým pracovníkem, speciálním pedagogem, se speciálně pedagogickým centrem, s dodavatelem kompenzačních pomůcek, s vychovateli a se soudním znalcem.

4.4.4 Informační otázky

Tyto otázky zjišťovaly pohlaví respondentů, věk, dosažené vzdělání, délku praxe v sociálních službách i to, zda dotazovaný pracuje pouze jako sociální pracovník nebo zastává i jinou pozici v organizaci.

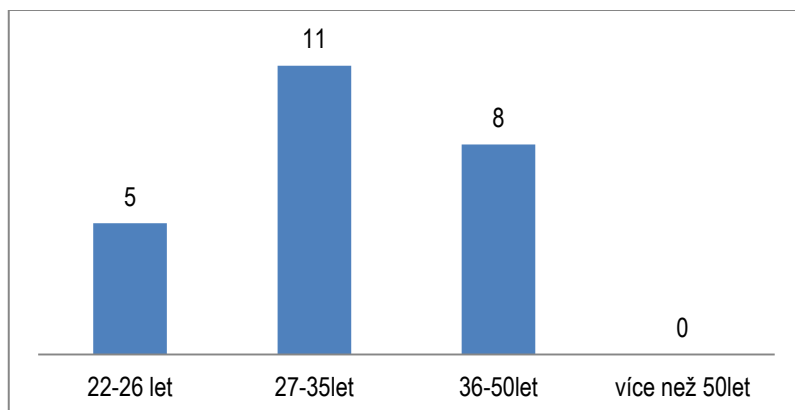
Tabulka č. 10 - Jaké je Vaše pohlaví?

odpověď	četnost
žena	22
muž	2

Zdroj: Vlastní výzkum

Výzkumu se zúčastnilo 92 % žen a 8 % mužů.

Graf č. 8 - Jaký je Váš věk?



Zdroj: Vlastní výzkum

Dotazovaní uváděli následující údaje: 21 % věk 22 – 26 let; 46 % věk 27 – 35 let; 33 % respondentů věk 36 – 50 let; vyšší věk než 50 let 0 % respondentů.

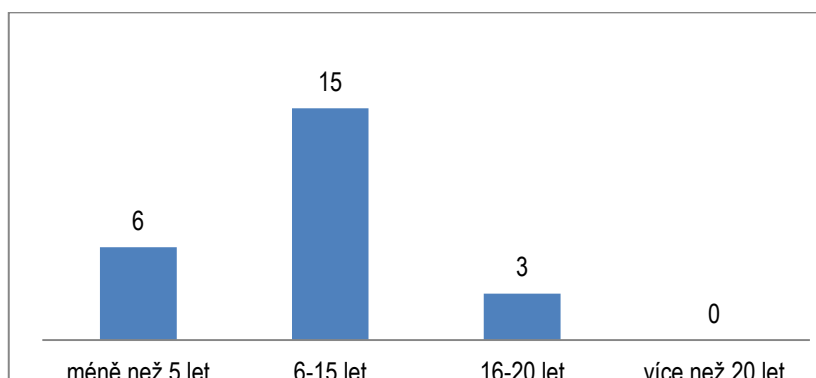
Tabulka č. 11 - Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

odpověď	četnost
VOŠ sociálního směru	7
VŠ sociálního směru	14
VŠ s jiným zaměřením	2
jiné	1

Zdroj: Vlastní výzkum

Na otázku nejvyššího dosaženého vzdělání odpovídali respondenti takto: 29 % vystudovalo vyšší odbornou školu se sociálním zaměřením, 58 % respondentů vysokou školu se sociálním zaměřením, vysokou školu s jiným zaměřením absolvovalo 8 % respondentů a 4 % respondentů uvedla, že mají jiné vzdělání.

Graf č. 9 - Délka praxe v sociálních službách?



Zdroj: Vlastní výzkum

Délka praxe v sociálních službách - méně než 5 let 25 % respondentů, 6 – 15 let praxe 62 % respondentů, 16 – 20 let praxe 13 % a více než 20 let praxe 0% respondentů.

Tabulka č. 12 - Pracujete na jednom pracovišti na pozici sociálního pracovníka a zároveň na pozici pracovníka v sociálních službách?

odpověď	četnost
ano	4
ne	19
sociální pracovník a vychovatel	1

Zdroj: Vlastní výzkum

Pouze ve funkci sociálního pracovníka pracuje 75 % respondentů, na pozici sociálního pracovníka a pracovníka v sociálních službách pracuje 21 % a jako sociální pracovník a zároveň vychovatel pracují 4 % dotazovaných.

4.5 Ověřování hypotéz

K hypotéze č. 1 - Sociální pracovníci si myslí, že počet hodin dalšího vzdělávání podle zákona o sociálních službách je nastaven optimálně - se vztahují otázky č. 7 a, 7b, 10, 11.

Tabulka č. 13 - Ověřování hypotézy č. 1

otázka	nepřispělo	přispělo
potřebnost dalšího vzdělávání		ano
rozsah hodin		ano
kdo financuje další vzdělávání		ano
cena kurzu X kvalita	ne	

Zdroj: Vlastní výzkum

Respondenti odpověděli v převážné většině shodně, že počet hodin je podle nich nastaven optimálně. Jen někteří by uvítali větší rozsah hodin dalšího vzdělávání, např. pro sociální pracovníky do 5 let praxe. Byli to respondenti, kteří uvedli, že pracují krátce na pozici sociálního pracovníka a jak píše Mužík, lidský kapitál tvoří stupeň dosaženého vzdělání, praktická zkušenost a další profesní vzdělání. Tito respondenti si uvědomují, že jim schází praktická zkušenost i aktuální informace. Nabídku kurzů, seminářů ohodnotili jako dostatečnou. Po vyhodnocení se hypotéza potvrdila.

K hypotéze č. 2 - Dalším vzděláváním sociální pracovníci získávají informace, dovednosti, kontakty, což má za následek nezájem o samostudium - se vztahují otázky č. 12, 13, 15,17, 18.

Tabulka č. 14 - Ověřování hypotézy č. 2

otázka	nepřispělo	přispělo
co získávají sociální pracovníci dalším vzděláváním		ano
vzděláváte se samostudiem		ano
k samostudiu nejvíce využíváte		ano
zúčastnili jste se kurzu se stejným zaměřením vícekrát		ano
byl pro vás i přesto přínosem		ano

Zdroj: Vlastní výzkum

Sociální pracovníci nejvíce uváděli, že dalším vzděláváním získávají informace, zkušenosti od kolegů, motivaci k další práci, poučení, kontakty, přehled, odborné znalosti, dovednosti, osobní rozvoj, certifikát. Přesto všichni odpověděli, že se ještě sebevzdělávají i sami čtením odborných časopisů, odborných knih, sledováním televizních a rozhlasových pořadů, vyhledávají informace na internetu a účastní se i neakreditovaných kurzů. Jak je napsáno na str. 8, 16 - akreditační komise schvalují kurzy dlouho dopředu a ty musí uspokojit různorodou skupinu zájemců, proto nemohou být úzce specializované a zaměřené na aktuální změny, které souvisí se sociální prací (zákony, sociální politika, bytová politika atd.). Z tohoto důvodu hledají sociální pracovníci aktuální informace ke své práci formou samostudia. Svědčí to také o tom, že - jak se píše na str. 9 - sociální pracovníci nečekají na podnět od zaměstnavatele a sami aktivně vyhledávají potřebné informace.

Otázky přispěly k ověření hypotézy, ale musím říci, že se nepotvrdila. Sociální pracovníci získávají dalším vzděláváním informace, dovednosti, motivaci k další práci atd., přesto se podle potřeby ještě vzdělávají sami, což představuje výrazný přínos jak pro úroveň sociální práce, tak také pro klienty.

4.6 Diskuse

Dnes si většina lidí uvědomuje důležitost celoživotního vzdělávání i přesto, že dnešní doba je velmi uspěchaná, přímo hektická, a aby člověk obstál v nárocích kladených společností, musí rozdělit svůj čas mezi rodinu, práci a požadavky zaměstnavatele, tj. vzdělávání. U sociálních pracovníků je celoživotní vzdělávání dáno zákonem o sociálních službách, neboť musí být neustále sledovány změny související se sociální prací. Práce sociálního pracovníka je velmi náročná a zodpovědná, jak píše J. Mužík.⁹⁴

Výzkum proběhl v denních stacionářích pro klienty od 1 roku do 26 let podle registru sociálních služeb. Celkem bylo osloveno 76 zařízení z celé České republiky, z toho odpovědělo 24 sociálních pracovníků. V dotazníku měli sociální pracovníci možnost vyjádřit své názory na další vzdělávání. Po ukončení výzkumu a interpretaci získaných dat jsem výsledky porovнала s teoretickou částí.

Obecně je známo, že sociální práci vykonává více žen než mužů, což se projevilo i v dotazníkovém šetření, jehož převážnou většinu tvořily ženy.⁹⁵ Nejvíce byl zastoupen věk od 27 do 35 let. Od 1. 1. 2007 je u sociálních pracovníků požadováno vzdělávání podle zákona o sociálních službách.⁹⁶ Většina dotázaných uvedla jako nejvyšší dosažené vzdělání vysokou školu, někteří ji právě dokončovali, zbývající uvedli vyšší odbornou školu, pouze jeden respondent uvedl jiné vzdělání. Nejvíce sociálních pracovníků uvádělo délku praxe v sociálních službách 6 – 15 let, jen tři uvedli praxi 16 – 20 let a šest uvedlo praxi kratší než 5 let. Mohl by se z toho vyvodit i závěr, že pracovník s jiným vzděláním může mít maturitu a kurz v rozsahu 200 hodin podle zákona o sociálních službách, ale to jsou jen mé dedukce vyvozené z dotazníkového šetření.

V denních stacionářích se na péči o děti s postižením podílejí různí odborníci buď přímo v zařízení, nebo mají své prostory jinde a s denním stacionářem či s klienty spolupracují.

⁹⁴ Srov. MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*, s. 196.

⁹⁵ Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*, s. 41.

⁹⁶ Srov. MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*, s. 194.

Součástí mezioborové péče o dítě s postižením jsou i rodiče.⁹⁷ I v praxi sociální pracovníci spolupracují s různými odborníky. V dotazníku měli největší zastoupení rodiče, fyzioterapeut, odborní lékaři, zdravotní sestra, psycholog, dále pak logoped, ergoterapeut, opatrovníci, jiné organizace, dodavatelé kompenzačních pomůcek, vychovatel, klíčový pracovník, speciální pedagog, soudní znalec, speciálně pedagogická centra.

K potřebnosti a správnosti celoživotního vzdělávání se většina sociálních pracovníků vyjádřila kladně, jen jedna odpověď byla záporná. Jak píše J. Mužík, dnes se nelze spolehnout na prvotní vzdělání, ale je zapotřebí si formou dalšího vzdělávání doplňovat požadované znalosti vyplývající z požadavků rychle se měnící společnosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí a další odborníci i instituce zpracovali kroky a doporučení na téma další vzdělávání v dokumentu Strategie lidských zdrojů pro Českou republiku (2003) navazujícím na dokument, který mapuje vzdělávání na úrovni jednotlivce i společnosti - Bílá kniha (2001). Dalším vzděláváním se zabývá i zákoník práce, hlava II, část 10 § 227-235. Další vzdělávání přímo pro sociální pracovníky vymezuje zákon o sociálních službách, dále pak Standardy kvality, Etický kodex sociálních pracovníků ČR a Mezinárodní etický kodex sociální práce.

V zákoně o sociálních službách je uvedeno - zaměstnavatel je povinen zajistit další vzdělávání minimálně v rozsahu 24 hodin za kalendářní rok. Většina sociálních pracovníků si myslí, že počet hodin je nastaven optimálně, šest pracovníků uvedlo nedostatek hodin (například pro pracovníky do 5 let praxe, do celkového počtu se započítává i supervize) a jeden pracovník uvedl - hodin je mnoho.

Jak bylo výše zmíněno, zaměstnavatel má povinnost zajistit další vzdělávání. U této otázky pracovníci většinou uvedli, že zaměstnavatel další vzdělávání podle zákona o sociálních službách vybírá a tím i zajišťuje zaměstnavatel nebo pracovník po dohodě se zaměstnavatelem. Jen pět sociálních pracovníků si zajišťuje výběr dalšího vzdělávání samo. Dva sociální pracovníci si plně hradí další vzdělávání. Jinak většině pracovníků zaměstnavatel plně přispívá nebo jsou využívány dotace z úřadu práce. Podle zákona o sociálních službách mohou sociální pracovníci k dalšímu vzdělávání využít kurzy, stáže, semináře, konference. V dotazníku, jakému typu vzdělávacích akcí dávají přednost, nejvíce respondenti uváděli kurzy, stáže, semináře a nejméně konference.

Sociální pracovníci dalším vzděláváním rozvíjí své osobní a odborné kompetence dle Havrdové a Schneiderové. Dalším vzděláváním člověk získává informace, vědomosti, dovednosti, návyky.⁹⁸ Také dochází k upevnění chování a názorů, formují se postoje člověka, utváří si a přenáší hodnoty a morální zásady do své profese i svého života, jak píše Mužík.⁹⁹

Tato otázka byla otevřená a sociální pracovníci mohli vepsat své odpovědi, co získávají dalším vzděláváním - uvedeno od nejpočetnějšího zastoupení: nové informace, předávání nových zkušeností, motivace k další práci, poučení, kontakty, přehled, odborné znalosti, dovednosti, rozvoj osobnosti, profesní rozvoj, certifikát. Na otázku, zda cena vzdělávacích akcí ovlivňuje jejich kvalitu (podle užitečnosti získaných informací pro praxi), byl počet kladných a záporných odpovědi vyrovnaný.

⁹⁷ Srov. JANKOVSKÝ, J. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením: somatopedická a psychologická hlediska*. s. 116.

⁹⁸ Srov. MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání*, s. 31-32.

⁹⁹ Srov. MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*, s. 35.

Mužík uvádí: Dnešní člověk se chce bavit a zároveň vzdělávat, nečeká na podnět od zaměstnavatele, ale snaží se sám aktivně vzdělávat a rozvíjet svou kvalifikaci. Celoživotní učení se stává životním stylem člověka. Nebo také, jak píše Havrdová, jde o motivaci k učení a ta se nejsilněji opírá o rozeznání smyslu. Beneš celoživotní učení hodnotí jako uvědomělé jednání spojené s řešením životních situací. Sociální pracovníci shodně odpověděli, že se věnují samostudiu. Využívají k němu nejvíce odborné časopisy – např. Asociace vzdělavatelů sociální práce vydává časopis Sociální práce/sociálna práca. Čtou odborné knihy, sledují odborné dokumenty v televizním a rozhlasovém vysílání, vyhledávají informace na internetu. Je to jedna z kompetencí, které uvádí Havrdová pod názvem odborný růst. Matoušek píše, že se sociální pracovník má prostřednictvím dalšího vzdělávání naučit pracovat s moderními technologiemi, protože práce na počítači a vyhledávání informací novými prostředky patří k výbavě současného člověka.¹⁰⁰ Samostudium sociálních pracovníků vypovídá o skutečnosti, jak píše Furmaníková, že akreditační komise schvalují kurzy dlouho dopředu a jejich úkolem je zaujmout širší i různorodou skupinu zájemců, proto většina kurzů není úzce specializovaná a pracovníci si vyhledávají potřebné informace sami. Navzdory tomu sociální pracovníci hodnotí nabídku kurzů jako širokou a efektivní.

Vzhledem k opakujícím se kurzům, neboť jsou schvalovány na určitou dobu, měli sociální pracovníci odpovědět, zda se zúčastnili stejné vzdělávací akce po nějakém čase znovu. Ti pracovníci, kteří odpověděli kladně, se ve většině shodli na přínosu získaných informací pro svou praxi z opakující se vzdělávací akce. Matoušek a Mužík píše o dynamice naší společnosti, která s sebou přináší změny ve formě legislativy, metodách sociální práce, klimatu společnosti a to mohlo mít vliv na přínos nových informací, které v minulosti sociální pracovník nepotřeboval. Špatenková píše, že lektor má zohledňovat při vzdělávacích akcích pro dospělé jejich psychické charakteristiky. I lektor mohl mít zásluhu na přínosu vzdělávací akce pro sociální pracovníky, neboť jim mohl informace lépe přiblížit.

¹⁰⁰ Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*, s. 231-249.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zjistit přínos dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky pracující v denních stacionářích pro klienty od 1 roku do 26 let.

Bakalářskou práci jsem rozdělila do čtyř kapitol. V teoretické části jsem se v první kapitole zabývala s využitím odborných zdrojů vzděláváním obecně, jeho přínosem pro člověka i společnost. Dále jsem popisovala andragogiku jako obor, vymezila jsem pojem kompetence v andragogice, faktory a motivace ovlivňující učení dospělých. V druhé kapitole jsem popsala profesi sociálního pracovníka v denních stacionářích, jaké jsou požadavky kladené na jeho vstupní a celoživotní vzdělávání. Pozornost jsem věnovala také kompetencím, které se u sociálních pracovníků rozvíjí dalším vzděláváním, s tím je spojený i osobnostní růst a důležitost hodnot v sociální práci. Třetí kapitola navazovala popisem sociální služby denního stacionáře, podporou klientů v ucelené rehabilitaci, pozicí sociálních pracovníků v oblasti mezioborové spolupráce ve vztahu k celoživotnímu vzdělávání sociálních pracovníků.

V praktické části jsem popsala metodiku výzkumu, sběr dat, jejich analýzu a interpretaci a ověření hypotéz. Cílem výzkumu bylo zjistit přínos dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky v denních stacionářích pro klienty od 1 roku do 26 let. Z výzkumného šetření vyplynulo, že sociální pracovníci si uvědomují nutnost celoživotního vzdělávání. Jak píše Havrdová, celoživotní vzdělávání souvisí s rozeznáním smyslu vzdělávání ve své profesi, neboť jen vzdělaný a informovaný sociální pracovník může adekvátně nabízet kvalitní služby svým klientům. V naší společnosti dochází ke změnám, které mají přímou souvislost se sociální prací, a proto sociální pracovníci svým celoživotním vzděláváním sledují změny nejen ve svém oboru. Také krátká praxe v oboru s sebou přináší větší potřebu dalšího vzdělávání i větší zájem o nabídky stáží, jak vyplývá z výzkumného šetření.

V bakalářské práci jsem se věnovala tématu dalšího vzdělávání sociálních pracovníků, které je velmi diskutované. Cílem bylo zjistit přínos dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky. Nekladla jsem si ambice zjistit něco zcela nového a převratného, ale pouze zmapovat názory sociálních pracovníků na tuto problematiku. V praktické části většina sociálních pracovníků uvedla, že počet hodin vymezených pro další vzdělávání dle zákona o sociálních službách, považují za optimální. Též se shodli na přínosu celoživotního vzdělávání, což dosvědčují i výpovědi respondentů o iniciativním samostudiu, k němuž nepotřebují pokyn od zaměstnavatele, potřebné informace si vyhledávají sami. Sociální pracovníci si uvědomují důležitost svého povolání, při kterém pomáhají druhým lidem, a také to, že pouze informovaný sociální pracovník může kvalitně nabízet své služby, pomáhat a fundovaně radit těm, kteří se na něj obrátí a tuto pomoc potřebují. I proto přistupují zodpovědně k celoživotnímu vzdělávání. Myslím, že toto výsledné zjištění vrhá dobré světlo nejen na sociální pracovníky, ale i na obor tolik potřebné a užitečné sociální práce. Cíl bakalářské práce byl naplněn.

Použité zdroje

Literární zdroje

- BAZALOVÁ, B. *Dítě s mentálním postižením a podpora jeho vývoje*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0693-4.
- BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.
- DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0139-7.
- FISCHER, O., MILFAIT, R. a kol. *Etika pro sociální práci*. 2. vyd. Praha: Jabok, 2010. ISBN 978-80-904137-7-1.
- GALAJDOVÁ, L.; GALAJDOVÁ, Z. *Canisterapie: pes lékařem lidské duše*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-879-1
- HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5.
- CHÁB, M. *Až budete mít chvíli, zkuste si představit SVĚT BEZ ÚSTAVŮ ukřívajících lidi, bez kterých jsou neústavní lidé ve svých životech dezorientovaní*. Praha: QUIP, 2004. ISBN 80-239-4772-9.
- JANKOVSKÝ, J. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením: somatopedická a psychologická hlediska*. 2. vyd. Praha: Triton, 2006. ISBN 80-7254-730-5.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Efektivita vzdělávání v sociálních službách a její vztah k prevenci sociálního vyloučení uživatelů sociálních služeb*. Olomouc: Caritas- Vyšší odborná škola sociální Olomouc, 2015. ISBN 978-80-87623-11-4
- MATOUŠEK, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.
- MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
- MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Nakladatelství Fraus, 2005. ISBN 80-7238-220-9.
- MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.
- NAKONEČNÝ, M. *Lexikon psychologie*. Praha: Vodnář, 1995. ISBN 80-85255-74-X.
- PTÁČEK, R.; KUŽELOVÁ, H. *Vývojová psychologie pro sociální pracovníky*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013. ISBN 978-80-7421-060-0.
- SAK, P. a kol. *Člověk a vzdělání v informační společnosti*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-230-0.
- SCHNEIDEROVÁ, A. a kol. *Kompetence manažerů v sociálních službách*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2010. ISBN 978-80-7368-855-4.
- SOBEK, J. a kol. *Práce s rizikem v sociálních službách*. Praha: Portus, 2010. ISBN 978-80-254-6889-0.

ŠVARCOVÁ, I. *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-506-7.

ŠRAJER, J.; MUSIL, L. *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. Brno: Albert, 2008. ISBN 80-72043-09-9.

Časopisecké zdroje

FISCHER, O.; JANDEJSEK, P. Teologicko-filosofické vzdělávání jako cesta ke spojení teorie a praxe v sociální práci. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2010, číslo 4, s. 124-132. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci. ISSN 1213-6204.

FLÍDROVÁ, M.; OPATRŇÝ, M. Role hodnot v identitě sociální práce. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2014, číslo 2, s. 118-126. Brno: Asociace vzdělavatelů. ISSN 1213-6204.

HANUŠ, P. Kdo je sociální pracovník a proč by měl být vzdělaný. *Sociální práce/sociálna práca*, 2007, číslo 1, s. 5-7. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci. ISSN 1213-6204.

JANKOVSKÝ, J. Možnosti a podmínky mezioborové spolupráce v rámci multidisciplinárního týmu. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2007, číslo 1, s. 97-105. ISSN 1213-6204.

JANKOVSKÝ, J. Proměny povolání sociálního pracovníka. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2007, číslo 4, s. 42-44. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci. ISSN 1213 – 6204.

KRAHULOVÁ, K. Stres a syndrom vyhoření v pomáhajících profesích. *Sociální služby*, 2010, číslo 10, s. 22-25. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb v ČR. ISSN 1803-7348.

LITNEROVÁ, I. Alternativní a augmentativní komunikace (AAK). *Sociální služby*, 2015, č. 8+9, s. 38-40. Tábor: Asociace poskytovatelů sociálních služeb v ČR. ISSN 1803-7348.

MACHULOVÁ, H.; MACHULA, T. Nedostatečná definice pojmu „hodnota“ jako zásadní problém etiky sociální práce. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2009, číslo 1, s. 97-104. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci. ISSN 1213-6204.

ŠPATENKOVÁ, N.; SMÉKALOVÁ, L. Předpoklady úspěšného učení se v dospělosti. *Lifelong Learning – celoživotní vzdělávání*, 2015, číslo 2, s. 8-21. Brno: Mendelova univerzita v Brně, Institut celoživotního vzdělávání. ISSN 1804-526X.

Internetové zdroje

Asociace vzdělavatelů v sociální práci. *Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP* [on-line]. Brno: ASVSP, 2014 [cit. 30. 10. 2015]. Dostupné na WWW: <<http://www.asvsp.org/standardy.php>>.

Evropský sociální fond ČR. *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku* [on-line], [citováno 22. 11. 2015]. Dostupné na WWW: http://www.esfcr.cz/file/3772_1_1/download/.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Registr sociálních služeb* [on-line]. Praha: MPSV, 2014 [citováno 20. 12. 2015]. Dostupné na WWW: <http://iregistr.mpsv.cz/socreg/vitejte.fw.do;jsessionid=3BEE5564F75AFE3C7EF0B982DF2A4E08.node1?SUBSESSION_ID=1450630251270_1>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Bílá kniha* [on - line]. Praha: MŠMT, 2001 [cit. 22. 11. 2015]. Dostupné na WWW: <<http://www.msmt.cz/dokumenty/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelavani-v-ceske-republice-formuje-vladni-strategii-v-oblasti-vzdelavani-strategie-odrazi-celospolocenske-zajmy-a-dava-konkretni-podnety-k-praci-skol>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Standardy kvality* [on-line]. Praha: MPSV, 2007 [cit. 30. 10. 2015]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5963>>.

Společnost sociálních pracovníků České republiky. *Etický kodex* [on-line]. Praha, 1995 [cit. 30. 10. 2015]. Dostupné z WWW: <<http://socialnirevue.cz/item/eticky-kodex-socialnich-pracovniku-ceske-republiky>>.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 31. 3. 2006 [cit. 30. 10. 2015]. Dostupné také na WWW: <<http://zakony.centrum.cz/zakon-o-socialnich-sluzbach>>.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění platném k 21. 4. 2006 [cit. 25. 12. 2015]. Dostupné na WWW: <<http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace>>.

ZVÁNOVCOVÁ, I. Pro co „stojí za to žít“. In: *Dialogos* [on-line]. [cit. 29. 12. 2015]. Dostupné z WWW: <http://www.psychoterapie-iz.cz/images/stories/SLEA_2012.pdf>.

Seznam příloh

Příloha I - Dotazník

Příloha I

Dotazník k bakalářské práci

1. Pohlaví:
 - A. Muž
 - B. Žena

2. Věk:
 - A. 22 – 26 let
 - B. 27 – 35 let
 - C. 36 - 50 let
 - D. Více než 50 let

3. Nejvyšší dosažené vzdělání:
 - A. Vyšší odborná škola sociálního směru
 - B. Vysoká škola (titul Bc. nebo Mgr.) sociálního směru
 - C. Vysoká škola s jiným zaměřením než sociálním
 - D. Jiné vzdělání

4. Délka praxe v sociálních službách:
 - A. Méně než 5 let
 - B. 6 až 15 let
 - C. 16 až 20 let
 - D. Více jak 20 let

5. Spolupracujete i s jinými odborníky při práci s klienty?
 - A. Ano
 - B. Ne

Pokud jste odpověděl/a na otázku 5. A - pokračujte dále otázkou 6., pokud Vaše odpověď byla B, pokračujte prosím otázkou 7.

6. Jako sociální pracovník spolupracuji v zájmu klienta s těmito odborníky (můžete zatrhnout i více odpovědí):
 - A. Psycholog
 - B. Fyzioterapeut
 - C. Odborní lékaři
 - D. Zdravotní sestra
 - E. Ergoterapeut
 - F. Logoped
 - G. Rodiče
 - H. Jiné, prosím napište _____

7. Co si myslíte o dalším vzdělávání sociálních pracovníků podle zákona 108/2006 Sb. (24 hodin za kalendářní rok):
 - A. Je to správné a potřebné
 - B. Je to zbytečné

Pokud jste odpověděl/a na otázku 7 variantou A, odpověďte dále na ot. 7 b), pokud jste odpověděl/a variantou B, pokračujte prosím ot. 8.

7. b) Jak je podle vás nastavený rozsah?
- A. Optimálně
 - B. Hodin je mnoho
 - C. Hodin je nedostatek
8. Kdo Vám zajišťuje výběr dalšího vzdělávání sociálních pracovníků podle zákona č.108/2006 Sb.:
- A. Pouze zaměstnavatel/nadřízený, v celém rozsahu
 - B. Sám/a soc. pracovník/pracovnice, v celém rozsahu
 - C. Část hodin dalšího vzdělávání zajišťuje zaměstnavatel a zbytek si může vybrat sám sociální pracovník/pracovnice dle svého výběru
 - D. Po dohodě s nadřízeným podle vzdělávacího plánu
9. Při dalším vzdělávání dáváte raději přednost:
- A. Kurzům
 - B. Seminářům
 - C. Konferencím
 - D. Stážím
10. Kdo se podílí na financování dalšího vzdělávání ve vašem zařízení:
- A. Zaměstnavatel plně přispívá
 - B. Sociální pracovník /pracovnice si hradí vše sám
 - C. Zaměstnavatel soc. pracovníkovi částečně přispěje
 - D. Jiné. Jaké? Prosím vypište _____
11. Myslíte si, že ovlivňuje cena kurzu, semináře jejich kvalitu (podle užitečnosti získaných informací pro Vaši přímou praxi)?
- A. Ano
 - B. Převážně ano
 - C. Převážně ne
 - D. Ne
 - E. Nevím
12. Co jako sociální pracovník získáváte dalším vzděláváním?
- A. Prosím napište: _____
13. Vzděláváte se sám/a samostudiem?
- A. Často
 - B. Někdy
 - C. Málokdy
 - D. Nikdy

Pokud jste odpověděl/a **A - C**, pokračujte otázkou č. 15. Pokud jste odpověděl/a **D**, pokračujte dále a vynechte otázku č. 15.

14. Z jakého důvodu se nevěnujete samostudiu?
- A. Z finančních důvodů
 - B. Z nedostatku času

15. K samostudiu nejvíce využíváte (možno zatrhnout více odpovědí):
- A. Oborné knihy
 - B. Odborné časopisy
 - C. Nabídky akreditovaných kurzů na vyšších odborných školách a vysokých školách
 - D. Jiné neakreditované kurzy
 - E. Alternativně zaměřené kurzy (např. chirofonetika, kineziologie, aromaterapie)
 - F. Odborné dokumenty v televizním a rozhlasovém vysílání
 - G. Jiné
16. Myslíte si, že nabídka dalšího vzdělávání je dostatečně široká a efektivní?
- A. Ano
 - B. Spíše ano
 - C. Ne
 - D. Spíše ne
 - E. Nevím
17. Stalo se Vám někdy, že jste absolvoval/a nějaký kurz, seminář atd. po určité době, letech znovu se stejným zaměřením?
- A. Ano
 - B. Ne

Pokud jste odpověděl/a na otázku č. 17 **ano**, pokračujte dále, pokud jste odpověděl/a na otázku **ne**, pokračujte otázkou č. 19.

18. Pokud jste absolvoval/a stejný kurz či seminář po určité době se stejným zaměřením, odcházel/a jste přesto obohacen/a o nové informace?
- A. Ano
 - B. Jen málo
 - C. Spíše ne
 - D. Ne
 - E. Nevím
19. Změnil/a byste něco v dalším vzdělávání sociálních pracovníků?
- A. Ano, prosím napište _____
 - B. Ne
 - C. Nevím
20. Pracujete na jednom pracovišti na pozici sociálního pracovníka a zároveň na pozici pracovníka v sociálních službách?
- A. Ano
 - B. Ne

Děkuji za vyplnění, tento dotazník je anonymní.

Abstrakt

BÍLKOVÁ, L. Další vzdělávání sociálních pracovníků v denních stacionářích pro klienty od 1 roku do 26 let. České Budějovice 2016. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Oddělení praxe. Vedoucí práce Mgr. Helena Machulová.

Klíčová slova: vzdělávání, celoživotní vzdělávání, andragogika, sociální pracovník, kompetence, hodnoty, denní stacionář, ucelená rehabilitace, mezioborová spolupráce

Bakalářská práce zjišťuje přínos dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky v denních stacionářích pro klienty od 1 roku do 26 let. Teoretická část popisuje vzdělávání obecně, odlišnost andragogiky, faktory a motivaci podílející se na učení dospělých. Uvádí požadavky na vzdělání a celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků, jaké kompetence rozvíjí sociální pracovník celoživotním vzděláváním, osobnostní rozvoj a s tím spojené hodnoty důležité pro sociální práci. Dále se zabývá denním stacionářem, náplní jeho práce a podporou klientů v ucelené rehabilitaci ve vztahu vzdělávání sociálních pracovníků a mezioborové spolupráce. Výzkumná část zjišťuje přínos dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky.

Abstract

BÍLKOVÁ, L. Continuing Education of Social Workers at Day Centres for Clients Aged 1 to 26. České Budějovice 2016. Bachelor's thesis. University of South Bohemia in České Budějovice. Faculty of Theology. Department of Practice Thesis Supervisor: Mgr. Helena Machulová.

Keywords: education, lifelong learning, adult education, social worker, competency, values, day centre, comprehensive rehabilitation, interdisciplinary cooperation

This bachelor's thesis determines the contribution of continuing education for social workers in day centres for clients aged 1 to 26. The theoretical part describes education in general, differences in adult education, factors and motivation involved in adult education. Lists the requirements for education and lifelong learning of social workers. Identifies social worker's skills developed during lifelong learning, personality development and other virtues important for social work. It further deals with day centre, its purpose and client's support in comprehensive rehabilitation in relation with social workers' education and interdisciplinary cooperation. The research part evaluates the benefits of continuing education for social workers.